2014

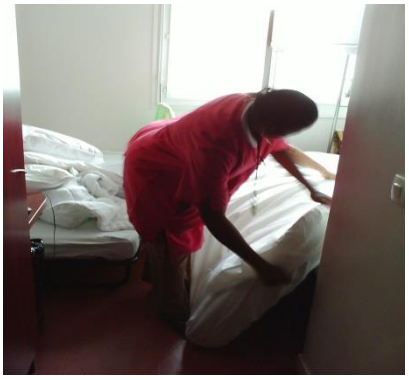
Rapport d'activité

INITIATIVES SOLIDAIRES

Contenu

A. Rapport moral de la Présidente 3
B. 2014 : entre évolutions et mutations 6
L'enjeu 2014 : démarrer l'ACI « Revalorisation-Transformation 6
La réforme des financements de l'IAE 7
Les représentations et participations de l'association, en chiffre 9
C. L'insertion socioprofessionnelle 10
Les salariés en parcours d'insertion 10
Nombre de personnes accompagnées en 2014 10
Profil des salariés accueillis 10
Prescriptions et orientations 11
Communes et territoires d'origine 11
Répartition par sexe 12
Répartition par âge 12
Les travailleurs reconnus handicapés 13
Niveaux de formation 13
Ressources 14
Situation face à l'emploi 14
L'accompagnement social et professionnel 14
Problématiques et démarches sociales 14
L'accès aux savoirs de base 16
L'accès à l'informatique et aux technologies de communication 17
PFR : Parcours de formation en restauration 17
Autres formations 18
Les stages 18
Les sorties en 2014 18
Autres résultats 19
Les défis à relever en 2015 20
D. L'équipe « Hôtellerie » 20
L'équipe 20
L'activité à l'ALJ 93 : 21
L'année 2014 s'est découpée en 3 périodes : 21
Les faits marquants de 2014 : 22
E. L'équipe « restauration » 23

Eléments sur les ressources humaines..... 23
Vie du chantier au sein d'ALJ 93 24
F. L'équipe « revalorisation-transformation » 25
G. Prévisions et perspectives 2015 28
H. Remerciements..... 30



A. Rapport moral de la Présidente

Nous soufflons avec fierté et plaisir la 2ème bougie d'anniversaire d'Initiatives Solidaires.

Au nom du bureau je remercie l'ensemble des membres de l'association : les membres fondateurs, les membres du CA, les salariés, les partenaires institutionnels et financiers (ville, CG93, Région, Fondation Abbé Pierre, la fondation VEOLIA), les amis et particulièrement l'ALJ 93.

Nous avons eu le plaisir d'accueillir, par cooptation, comme nouveau membre du Conseil d'Administration, Madame Anne PIERRE.

Nos valeurs

Nos statuts

L'association a pour objet de mettre en œuvre et développer des actions de solidarités dans le but de lutter contre les injustices sociales, et les diverses formes d'exclusion, notamment par la création d'emplois et d'activités solidaires. Ce, particulièrement à travers des activités d'insertion par l'activité économique, des interventions sociales, solidaires et d'accompagnement auprès de publics en situation de grande précarité,...Les actions peuvent s'inscrire au niveau local, national, européen et international.

Nous sommes une structure de l'IAE et de l'ESS

Pour le premier rapport moral je citais la formule tirée de la conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale, je pourrais encore y faire référence[1] comme je pourrais encore citer les indicateurs en matière de chômage, de pauvreté, de manque de qualification de la population de notre département qui malheureusement n'ont guère évolué positivement.

Soyons optimiste, nous avons des qualités qu'aucun indicateur ne valorise : la jeunesse de la population, sa diversité, l'imagination des porteurs de projet et une énergie incroyable !

2014 : le temps des reformes qui impactent les structures de l'IAE

Celles du financement de l'Insertion par l'Activité Economique et de l'Economie Sociale et Solidaire sont entrées en vigueur.

[1] *L'IAE doit permettre d'accompagner les personnes les plus en difficultés et proposer un accompagnement adapté à leurs besoins pour qu'elles puissent, à terme retrouver le chemin de l'emploi et de l'autonomie financière, participer pleinement aux échanges économiques et sociaux et retrouver, ainsi une place citoyenne dans la société. L'IAE doit, plus largement concourir au développement d'une autre économie, plus solidaire et durable, ancrée dans les territoires.*

Nous avions quelques appréhensions sur le niveau des financements auxquels nous pourrions prétendre mais finalement en toute fin d'année 2014 nous avons pu conserver l'équilibre.

La réforme de l'ESS est trop récente pour en mesurer les bénéfices pour ce secteur.

La réforme de la formation professionnelle adoptée en mars 2014 aura probablement des effets, en 2015, sur les formations dont bénéficient les salariés en insertion.

2014 : consolidation de notre structure

Des chantiers d'insertion pérennes

La poursuite du chantier d'insertion « Hôtellerie – restauration » auprès de l'ALJ 93.

L'abandon du projet IPAC (Isolant Porteur Alvéolaire Cellulose).

l'atelier de revalorisation-transformation du métal, a trouvé sa place par son caractère innovant et mobilise des savoirs faire et savoirs être complémentaires à ceux de l'hôtellerie – Restauration.

Cette activité permet des diversifier l'offre d'insertion et les recettes d'Initiatives Solidaires par la vente des objets et de prestations (exemple : Ludimus, Foire des Savoirs Faire, etc)

Un lieu adapté à nos besoins : boulevard Félix Faure

Après quelques inquiétudes, nous consolidons notre implantation au 95 boulevard Félix Faure et ce nous permet de développer nos activités, de conforter notre existence auprès des partenaires institutionnels et financiers et d'assurer un meilleur confort de travail pour les salariés.

Un projet porté par la stabilité d'une équipe de salariés permanents

Nous remercions les salariés permanents qui contribuent à la dynamique du projet d'Initiatives Solidaires malgré les difficultés que comportent une telle entreprise.

Les premières journées Portes Ouvertes les 21 et 22 novembre 2014

L'ensemble de ces facteurs a permis de réaliser notre première journée Portes Ouvertes où nous avons « inauguré » l'une des activités de l'association et exposer les productions des salariés en insertion destinées à la vente.

Cette initiative a permis de faire connaître nos activités à un ensemble de partenaires locaux et institutionnels et tester l'aspect commercialisation.

Je remercie encore l'ensemble des salariés pour leur implication dans la réussite de ces journées ainsi que l'équipe « d'Intégral » de Ruedi Bauer et le photographe Jean Jacques TRIPIER, qui ont permis la création d'un livret. Nos créateurs en parcours en ont tiré un bénéfice personnel, ils étaient très fiers de voir leur œuvre vendue un « certain prix ».

Partenariat d'Initiatives Solidaires

Initiatives Solidaires a déjà sa place dans le paysage institutionnel du territoire et participe à de nombreux comités de pilotage ou projets tant avec les structures de l'IAE comme Chantier Ecole IDF et Inser'éco 93, que les services publics de l'emploi ; Pôle emploi et les

Missions locales, que les structures locales des champs de l'insertion et de l'ESS (exemple la Pépiterie pour le projet de Ressourcerie), ou encore les partenaires institutionnels comme les services « insertion » et « ESS » du Conseil Départemental de Seine-Saint-Denis, la Communauté d'agglo Plaine Commune, les services de la ville d'Aubervilliers.

Chaque initiative, rencontre, élargissent ces partenariats.

Perspectives 2015

Nous sommes une structure jeune mais nous avons déjà notre légitimité en raison de la qualité de l'offre que nous offrons au public en insertion et de la compétence de notre équipe.

Dans un climat général de restrictions budgétaires, de pessimismes sur l'évolution de l'emploi, nous devrons poursuivre l'objectif de consolidation de nos finances. Plusieurs pistes sont envisagées recourir à des facilités bancaires, augmenter et diversifier le volume des ventes des productions provenant des ateliers revalorisation. Dans ce cadre nous avons l'objectif d'ouvrir un atelier « Bois » au premier semestre 2015.

Nous aurons des efforts spécifiques à fournir par rapport à notre cœur de métier vers la promotion et la commercialisation des produits et des prestations de l'atelier « revalorisation-transformation ».

Le projet d'Initiatives Solidaires s'inscrit bien dans la dynamique de territoire défini par Plaine Commune « Territoire de la Culture et de la Création » et devrait en bénéficier.

Pour 2015, nous nous devons de rester solidaires tout en gardant le cap dans un contexte de multiples réformes bouleversant nos activités et fonctionnements, mais restons certains de l'intérêt majeur de nos projets pour nos salariés et pour le territoire.

B. 2014 : entre évolutions et mutations

Par Marie-Lucie SCIARLI

L'enjeu 2014 : démarrer l'ACI « Revalorisation-Transformation

Malgré un conventionnement validé en juin 2013, il n'avait pas été possible de mettre en place l'ACI (Atelier et Chantier d'Insertion) « revalorisation-transformation », faute de locaux adaptés permettant de lever la condition suspensive du CDIAE 93 (Conseil Départemental de l'Insertion par l'Activité Economique). Ce chantier faisant intrinsèquement parti du projet global de départ d'Initiatives Solidaires, toute l'énergie a été concentrée sur cette mise en œuvre.

L'objectif du chantier « revalorisation-transformation » est de proposer 15 postes en insertion autour de la production de pièces uniques et fonctionnelles (lampes, mobilier d'intérieur, d'extérieur, urbain, etc.) à partir de matériaux-déchets récupérés, tel que les métaux (acier, aluminium, fonte, fer, laiton, cuivre), le bois, le verre. Les salariés en parcours d'insertion peuvent de fait apprendre et être formés à des techniques similaires à celles utilisées en ferronnerie, serrurerie, menuiserie, tout en diversifiant leur connaissance et développant leur sens créatif. La Valorisation des déchets récupérés (en déchetterie ou auprès de collectivités, de particuliers, d'entreprises), à travers la transformation et la création, contribue fortement à la valorisation des salariés eux-mêmes.

Ce parallèle constitue un des aspects majeurs de la volonté d'Initiatives Solidaires de porter ce projet. Il s'agit d'une activité particulière qui est peu voire pas existante en l'état, hormis chez quelques rares artistes-artisans. Notre force tient aussi sur le fait d'avoir dans notre équipe un artisan d'arts engagé et souhaitant transmettre ses connaissances et compétences auprès de personnes exclues. Le fait d'élargir l'offre d'insertion du territoire sur un champ innovant a renforcé la volonté de l'association de mener à bien ce projet et il a été stratégiquement décidé de débuté par le travail du métal, car beaucoup moins commun.

La Mairie d'Aubervilliers, soutenant nos projets depuis la création, a proposé la mise à disposition de locaux, sur un site adapté à nos futures activités, car éloigné de zone d'habitation, occupé par d'autres associations et incluant des hangars suffisamment grands pour nos besoins en ateliers et stockages.

La gestion de ce site par la Mairie d'Aubervilliers, a impliqué pour les services et l'association, différentes rencontres, visites et démarches administratives, le temps que l'EPFIF devienne l'unique propriétaire (site appartenant anciennement à COFELY). Cela a généré quelques inquiétudes pour l'association, ayant même dû faire face à une procédure d'expulsion, heureusement sans conséquence.

Ce site du « 95 bd Félix Faure », situé à 5 minutes de notre autre chantier d'insertion, offrait des espaces pour le support de production prévu mais a nécessité un minima de travaux, pour préparer l'atelier. Ainsi, après avoir réalisé une levée de fonds

d'investissement auprès de la Fondation VEOLIA Environnement, de l'ARSIE de la Région Ile de France, de l'Appel à projet Economie Sociale et Solidaire du Conseil Général de Seine-Saint-Denis, nous avons pu effectuer un minimum de travaux , équiper en machines-outils l'atelier métal, acquérir un véhicule master.

Ainsi, le 17 février 2014, les 6 premiers salariés polyvalents du chantier ont pris leur poste et ont fait preuve d'une forte motivation et d'une énergie très positive, puisqu'ils ont largement participé à l'aménagement progressif des locaux, tout en s'ouvrant à des tâches et apprentissages divers et en jouant le jeu de la nouveauté, de la création, de la production.

L'équipe a été progressivement renforcée, en fonction de l'avancement de nos possibilités d'accueil tant en termes de condition de travail, que d'encadrement, ce, de manière à atteindre la configuration de départ et donc le nombre de salariés en insertion conventionné. L'équipe, par sa dynamique, a surpris l'ensemble de nos partenaires, justifiant ainsi la raison d'être de notre projet.

Dans le cadre de cet ACI « Revalorisation-Transformation nous devions, en lien avec la Fondation Abbé Pierre (qui était l'intermédiaire-garant de ce projet et avait voté un soutien financier au démarrage de celui-ci) et la société Mac-home, expérimenter la production de panneaux isolants alvéolaires (intérieurs et extérieurs) innovants à base de cartons recyclés. Cette expérimentation pouvant conduire à l'émergence d'une nouvelle filière a dû être abandonnée du fait des désagréments internes subis par la société Mac Home. Cette dernière a cessé d'exister. A la place, la société Batipac est née mais ses dirigeants ont souhaité temporiser et prioriser leurs actions, en ne menant pas cette expérimentation francilienne sous cette forme et pour le moment. Le temps et l'énergie consacrés au montage de ce projet ont été perdus mais nous suivons, avec la FAP l'évolution de Batipac et verrons dans le futur si une expérimentation pourra voir le jour.

La réforme des financements de l'IAE

Initiatives Solidaires, adhérente des réseaux de l'IAE, Inser'Eco 93 (au niveau départemental) et Chantier Ecole Ile de France (niveau Régional et national), a, de par ses fonctions et sa mobilisation au sein de ces réseaux, été au cœur de la réforme des financements de l'IAE.

Le décret N°2014-197 du 21 février 2014 portant généralisation de l'aide au poste d'insertion et diverses mesures relatives à l'insertion par l'activité économique (IAE) a été publié au Journal officiel du 23 février 2014. Ses nouvelles règles s'inscrivent dans un objectif de simplification des modes de financement, de consolidation des structures et de meilleure efficacité en direction des publics en insertion.

Il s'avère que cette réforme a, entre autres, fortement impacté les ACI en modifiant les types de contrats proposés aux salariés en insertion et les modes de financement inhérents à ces contrats.

La DGEFP (Direction Générale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), représentée par Emmanuelle WARGON, en lien avec le CNIAE (Comité Nationale d'Insertion par

l'Activité Economique), présidé par Christiane DEMONTES ont décidé que cette réforme serait mise en œuvre courant 2014. Cela s'est traduit par la fin du recours traditionnel au CUI-CAE pris en charge à 105% (via Pôle Emploi et l'ASP) à compter du 1er juillet 2014, pour l'utilisation du CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion), à l'instar des Entreprises d'Insertion, ouvrant droit à une aide au poste d'un montant socle de 19200€ par ETP (Equivalent Temps Plein=1820h travaillées) conventionné, avec 0 à 10% de montant modulable octroyé selon les critères établis (effort d'insertion / sorties dynamique / taux d'encadrement).

Nous avons dû passer d'une logique de conventionnement par nombre de poste à une logique d'ETP qui a quelque peu bouleversé le fonctionnement des structures porteuses d'ACI, dont Initiatives Solidaires. En effet, malgré la volonté de la DGEFP que les structures maintiennent le même nombre de salariés(es) en insertion qu'à l'origine, il a fallu :

- informer l'ensemble des salariés(es) déjà présents(es) de ces changements,
- retravailler tous nos supports «administratifs» (contrat de travail, livret d'accueil, fiches de postes,
- prévoir différemment les renouvellements de contrat et les dynamiques de parcours, puisque le CDDI prévoit des modalités distinctes,
- appréhender les recrutements autrement,
- organiser différemment le suivi administratif des salariés (reporting des heures travaillées sur intranet ASP et non plus sur SYLAE),
- veiller à l'absentéisme, aux vacances de poste, pour ne pas risquer de sur ou sous consommer par rapport au nombre d'ETP conventionnés, ce qui engendrerait une baisse du financement, un trop perçu.

Cette réforme rapidement votée et mise en œuvre avec une application en cours d'année, a pris de court bon nombre de professionnels du secteur, tout comme les services de l'Etat. Cela a donc généré beaucoup de stress et d'incertitudes sur les financements Etat qui serait attribués pour l'année, générant aussi des retards sur les financements des collectivités territoriales qui souhaitaient s'ajuster sur la réforme.

Ainsi, Initiatives Solidaires n'a pu calculer et confirmer son budget 2014 qu'au mois de novembre de cette même année, dès lors que les conventions et annexes financières définitives ont été signées.

Cette première année d'application de la réforme a puisé beaucoup d'énergie et de temps. Nous nous avons dû, à partir de multiples et diverses réunions, nous renseigner, nous préparer, nous former, renvoyer à plusieurs reprises des prévisionnels, nous concerter entre acteurs au sein des réseaux pour interpeller sur les nombreux impacts techniques et effets seuil induits par la réforme. Ces conséquences non anticipées annoncent des complications et la fragilisation des structures ACI.

Les représentations et participations de l'association, en chiffre

- 26 réunions avec les réseaux IAE Inser'Eco 93 (IS étant membre d'honneur) et Chantier Ecole IDF (IS étant membre du Bureau), comme évoqués ci-dessus. Cela regroupe la participation aux Conseils d'administration et Bureaux, ainsi que les réunions de travail, les journées d'information sur la Réforme de l'IAE, etc.

- 25 réunions internes dédiées au suivi des activités dont les réunions d'équipe abordant les parcours des salariés en poste.

- 7 réunions avec le PTCE Resto Passerelle duquel Initiatives Solidaires est membre. Il est ici question de réunions de travail en vue de la mutualisation de moyens, notamment la formation à destination des salariés(es) en parcours.

- 11 réunions avec les permanents de l'ALJ 93 en charge, sur le suivi de notre prestation hôtellerie-restauration.

- 6 réunions dans le cadre du projet de ressourcerie sur Plaine Commune avec les services et élus concernés, mais également avec les membres de la Pépiterie.

- 8 réunions avec les services de la Mairie d'Aubervilliers et les élus sur la situation d'Initiatives Solidaires, sur la définition et l'étude des besoins sociaux de la commune, sur le CUCS et ateliers territoriaux et des visites

- 2 réunions du Conseil d'Administration d'Initiatives Solidaires, auxquelles s'ajoutent une Assemblée Générale 2013 et 4 réunions de travail avec les administrateurs du Bureau, 1 réunion du Bureau et un buffet partagé entre les administrateurs et l'ensemble des salariés d'Initiatives Solidaires.

- 5 réunions avec le Direccte IDF et Unité Territoriale du 93, sur la réforme IAE, auxquelles s'ajoute une réunion de Dialogue de Gestion.

- 6 réunions avec Pôle Emploi Aubervilliers dont deux CTA (Comité Technique d'Animation) à l'échelle de la Communauté d'Agglomération.

- 3 réunions avec Epiceas et les services de la commune d'Aubervilliers (organisateurs) dans le cadre de l'action « estime de soi » pour laquelle Initiatives Solidaires a participé en proposant des immersions professionnelles aux publics participants à cette action.

- 3 réunions avec le Conseil Général de Seine-Saint-Denis pour le Pacte Territorial de l'Insertion, pour la présentation des lauréats de l'Appel à Projet ESS dont Initiatives Solidaires fait partie et sur un séminaire ESS.

- 2 réunions avec Plaine Commune autour des thématiques de l'ESS et de l'Emploi

- 3 réunions avec Bogdan CAPITANA (bénévole) pour la création et la gestion du site internet d'Initiatives Solidaires.

- 66 journées de formation pour l'équipe permanente d'Initiatives Solidaires, comprenant :

- le passage du PCIE (Passeport de Compétences Informatiques Européen) pour 5 membres de l'équipe,
- la remise à niveau des deux assistants techniques en emploi d'avenir
- le passage du PSC1 pour 2 permanents
- Et des journées sur « la gestion de l'agressivité dans l'accueil du public », la gestion des conflits, « la prise de parole en public », « le perfectionnement du management », « les bases du management », « l'approche interculturelle », etc.

C. L'insertion socioprofessionnelle

Par Céline AUGELET

Les salariés en parcours d'insertion

Nombre de personnes accompagnées en 2014

Profil des salariés accueillis

Initiatives Solidaires a pour vocation et pour mission d'accueillir, de mettre en emploi et d'accompagner les personnes les plus éloignées de l'emploi. Les difficultés rencontrées reflètent à la fois les particularités du territoire dont elles sont issues, le département de la Seine Saint Denis, et les caractéristiques du marché du travail dont elles sont exclues.

Les salariés en parcours d'insertion ont tous pour points communs de cumuler plusieurs difficultés sociales et professionnelles.

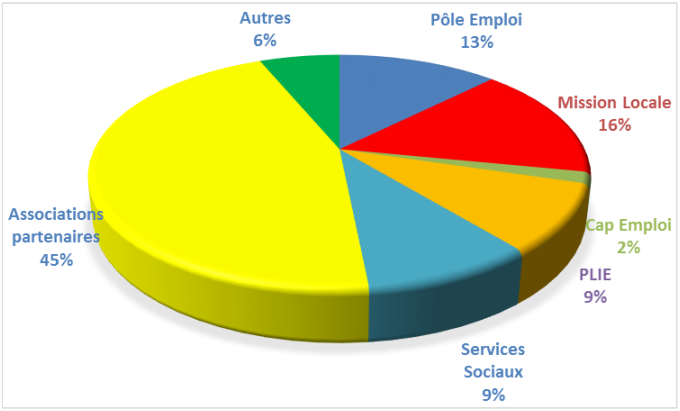
Prescriptions et orientations

La totalité des salariés sont orientés par des partenaires (orienteurs ou prescripteurs).

En 2014, sur 64 personnes en parcours, 29 salariés avaient été orientées par des associations partenaires (France terre d'Asile, Aurore, ADEPT, ALJ93, Sodexo Justice, Hôtel Social 93...). Ces associations pratiquent pour la plupart d'entre elles un accompagnement global tout en étant spécialisées sur une problématique particulière (accès au logement, justice…) ou un public spécifique (sortants de prison, réfugiés primo-arrivants, mineurs isolés…). Ces partenaires restent présents au côté des salariés pendant la durée du parcours et collaborent étroitement avec Initiatives Solidaires à la levée des freins rencontrés.

4 salariés avaient été orientés par des organismes de formation et/ou d'accompagnement des demandeurs d'emploi (APIJ, ID FORMATION….).

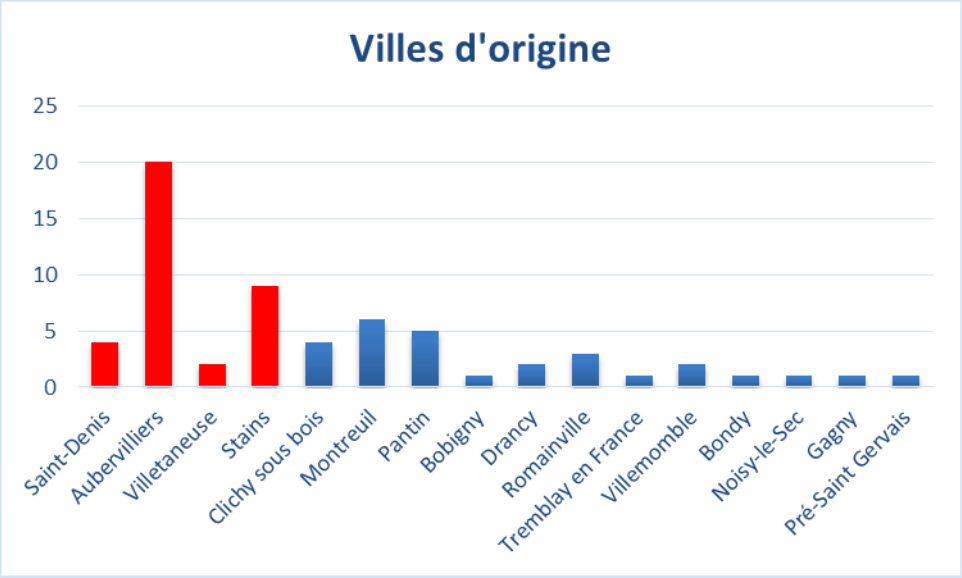
31 salariés avaient été orientés par Pôle Emploi, les Missions Locales, les PLIE, les services insertion et les services sociaux.



Communes et territoires d'origine

Au moment de leur entrée sur le chantier d'insertion, 34 salariés vivaient sur le territoire de Plaine Commune (en rouge sur le graphique). 20 vivaient à Aubervilliers et 9 à Stains, les deux villes les plus représentées.

Au total, les salariés sont originaires de 16 villes du département.



15 salariés sont originaires d'une ZUS (Zone Urbaine Sensible) et 21 d'un quartier CUCS (Contrat Urbain de Cohésion Sociale).

Plus de la moitié vient d'un quartier dit « sensible ».

Répartition par sexe

La mixité parfaite atteinte en 2014 (32 hommes et 32 femmes par parcours d'insertion) cache de grandes disparités : sous-représentation des femmes sur l'activité revalorisation et surreprésentation sur l'activité hôtellerie.

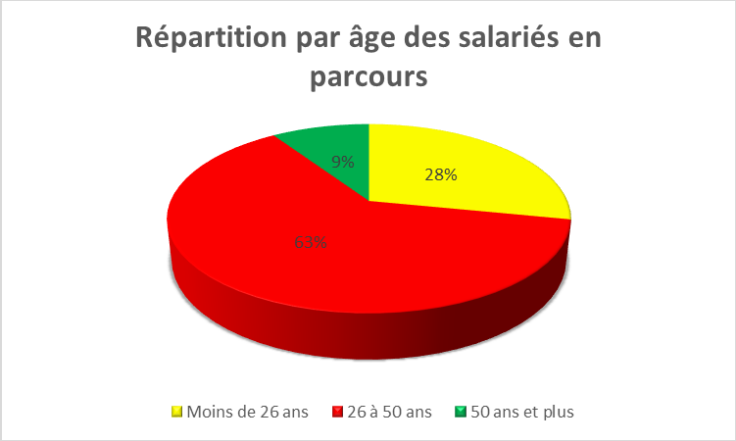
Ces déséquilibres sont plus liés aux orientations et aux aprioris qu'aux conditions de travail ou aux tâches à effectuer.

Les conditions matérielles dont disposent Initiatives Solidaires en 2014 ont également joué un rôle dans ces déséquilibres (répartition des vestiaires masculins et féminins par exemple).

Répartition par sexe	F	H	Nombre de salariés
HÔTELLERIE	20	9	29
RESTAURATION	9	8	17
REVALORISATION	3	15	18
Total	32	32	64

Répartition par âge

Sur les 64 salariés en parcours en 2014, 18 ont moins de 26 ans (dont 13 ont moins de 23 ans) et 6 ont plus de 50 ans (dont 4 ont entre 55 et 60 ans). Les 26-50 ans représentent 63 % des effectifs.



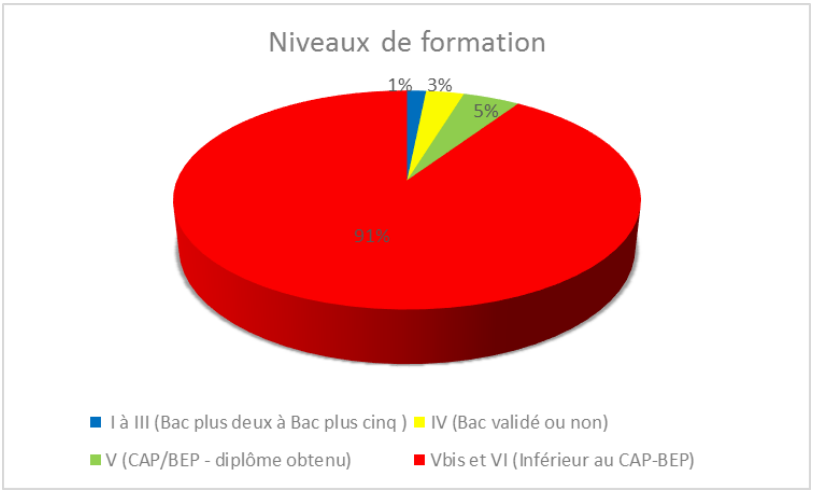
Les travailleurs reconnus handicapés

Initiatives Solidaires a accompagné trois salariés bénéficiant d'une reconnaissance de handicap (RQTH) et une personne vers l'obtention de cette reconnaissance par la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées).

Malgré notre souhait d'accueillir plus de personnes reconnues « travailleur handicapés » nous avons constatés, en 2014 un défaut d'orientation auquel nous comptons remédier en 2015, en renforçant notre partenariat avec Cap Emploi et des structures spécialisées.

Niveaux de formation

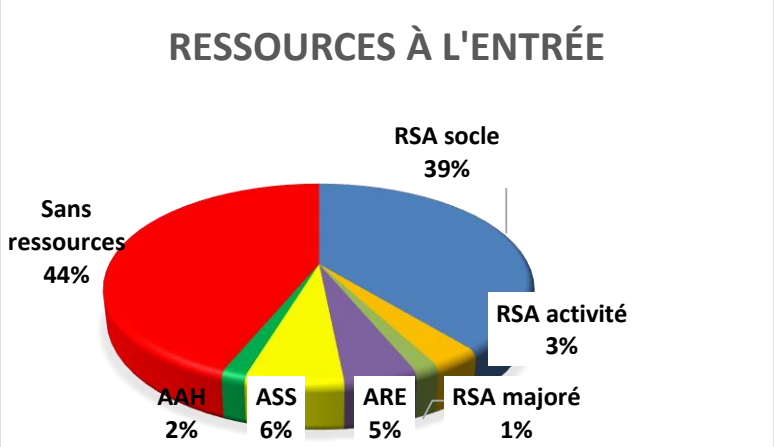
58 salariés ont un niveau inférieur au CAP, soit 91 % des salariés en parcours. Ce chiffre représente une grande diversité de situations : « décrocheurs scolaires », personnes scolarisées à l'étranger, personnes très peu ou jamais scolarisées. Au-delà des disparités, une même réalité : la non maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter) et ce que cela implique en terme d'autonomie et d'accès au marché du travail.



Ressources

À leur entrée, 26 salariés étaient allocataires du RSA (socle ou majoré).

28, ne disposaient d'aucune ressource. Ce nombre important s'explique par la part des jeunes et des étrangers vivant en France (en situation régulière) depuis moins de 5 ans, ces catégories de population ne bénéficiant pas du RSA et très difficilement des autres allocations ou minimas sociaux.



Situation face à l'emploi

56 salariés étaient inscrits à Pôle Emploi avant d'intégrer le chantier.

54, n'avait jamais travaillé en France ou étaient sans emploi depuis plus de deux ans.

Nous favorisons l'inscription ou le maintien d'inscription à Pôle Emploi en accompagnant les salariés(es) dans ces démarches, dans l'appréhension du fonctionnement de cette institution et pour leur permettre d'accéder à l'offre de services Pôle Emploi.

L'accompagnement social et professionnel

Problématiques et démarches sociales

En 2014, sur les 64 salariés en parcours, 60 étaient confrontés à un problème d'accès aux droits (non recours aux droits par méconnaissance ou manque d'autonomie). 50 ans rencontraient des problématiques de logement (personnes sans logement, menacées d'expulsion, en hébergement de transition ou logement foyer, en logement insalubre ou impropre à l'habitation, en logement sur-occupé, en attente de logement social depuis plus de trois ans).

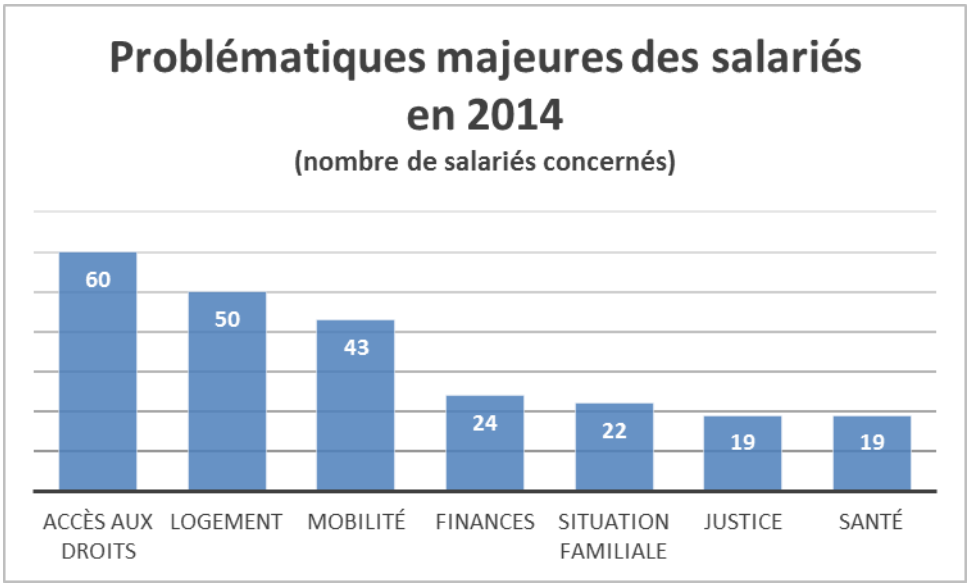
43 n'étaient pas ou très peu mobiles (mode de transport inadapté aux horaires de l'emploi recherché, incapacité à se repérer et à s'orienter dans l'espace, difficulté à prendre les transports en commun….).

24 avaient de réelles difficultés financières (surendettement, difficultés de gestion budgétaire…).

22 faisaient face à des situations familiales difficiles (violences domestiques, enfants placés par l'Aide Sociale à l'Enfance, procédures de regroupement familial ou de divorce en cours….).

19 salariés ont eu affaire à la Justice (sortants de prisons, personnes sous-main de justice, procédures judiciaires en cours, besoins de conseils juridiques…).

19 salariés ont rencontré de sérieuses difficultés de santé (psychique ou physique).



L'ensemble des salariés a été accompagné dans le cadre des entretiens d'accompagnement individuels sur ces différentes problématiques.

Le temps dédié en interne à ces problématiques représente en 2014 approximativement les deux tiers des 2366 heures d'accompagnement (soit une moyenne de 37 heures par salarié).

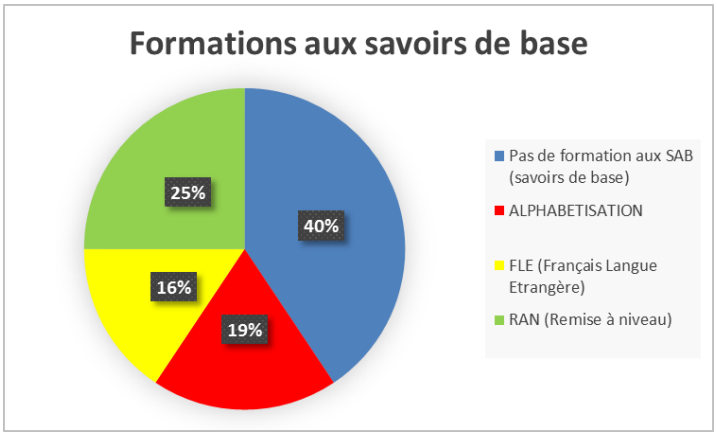
Ainsi plus de 1500 heures d'accompagnement ont été consacrées à des dossiers DAHO (Droit à l'hébergement opposable), DALO (Droit au logement opposable), à des recours administratifs, à des demandes d'aides juridictionnelles, à des renouvèlements de CMUC, à des dossiers de surendettement, à des demandes d'aides financières, aux suivis des dossiers, à des orientations vers des partenaires ou des acteurs du territoires en liens avec les problématiques rencontrées (Centres de Santé, Centres Médicaux-psychologiques, Maisons de la Justice et du Droit, services sociaux…)…

Au-delà de la résolution des problématiques, la priorité est d'accompagner les salariés vers une plus grande autonomie. Ainsi l'accompagnement met l'accent sur l'appropriation de ces démarches par les salariés via de gros efforts de pédagogie. Dans bien des cas, l'explication de la démarche prend autant voire plus de temps que l'accomplissement de la démarche. Il nous semble néanmoins indispensable que chaque salarié quel que soit son

niveau de maîtrise de Français ou sa familiarité avec les démarches administratives soit acteur de chaque étape de son parcours.

L'accès aux savoirs de base

En 2014, 38 salariés, soit 60% des effectifs ont bénéficié d'une journée par semaine de formation aux savoirs de base : lire, écrire, compter.



La volonté de mutualiser les démarches de formations engagée fin 2013 avec le Centre de formation EPIE (Saint Denis), Uniformation (l'OPCA) et 5 autres chantiers d'insertion du territoire (Taf et Maffé Saint Denis, Taf et Maffé Aubervilliers, Jade, Les restos du cœur et Femmes Actives) a porté ses fruits.

Cette action de formation mutualisée a permis aux 6 chantiers participants de dégager un gain de temps considérable dans le traitement des dossiers de formation (demande de financements, demande de remboursement…). Elle a par ailleurs favorisé les échanges réguliers et constructifs entre les salariés(es) mais aussi entre les équipes dédiées à l'insertion des chantiers participants. Elle a aussi facilité de suivi qualitatif des salariés en formation.

Cette action collective territoriale a été reconduite fin 2014.

Les salariés dont le début de parcours ne correspondait pas aux dates de démarrage du centre de formation EPIE ont été orientés vers le centre de formation APRELIS à Montreuil. Cet organisme accueille depuis plusieurs années des jeunes et adultes salariés de différentes SIAE (Emmaüs Alternatives, Ladomifa, etc.) et propose des formations adaptées en entrée et sortie permanente, avec une méthodologie et un contenu pédagogique pertinents.

Enfin, 4 salariés ont été orientés vers le dispositif « Compétences Clés » avec le GRETA à Aubervilliers, car plus adapté à leur niveau et à leurs besoins (maths, préparations aux tests de logique, etc.).

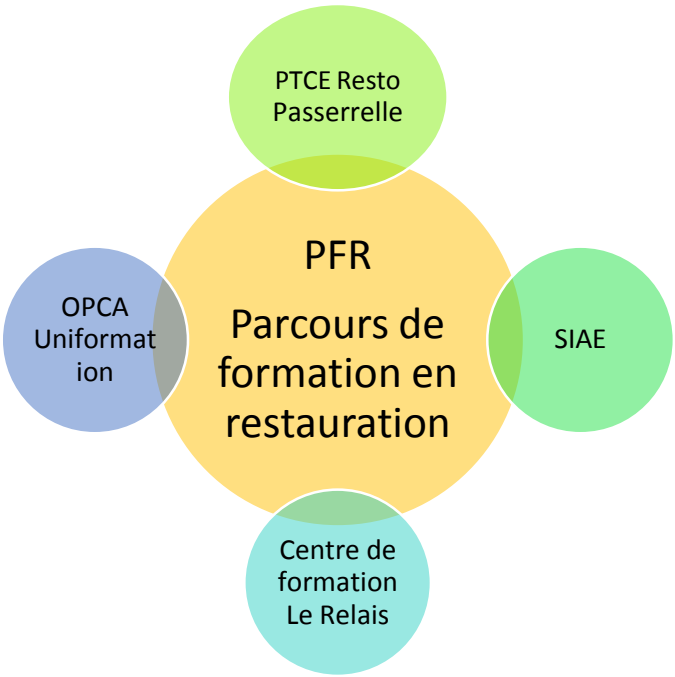
L'accès à l'informatique et aux technologies de communication

La démarche de mutualisation des formations expérimentée avec la formation linguistique a été dupliquée pour de la formation informatique. Deux formations informatiques ont ainsi été proposées aux salariés. L'une avec EPIE Formation à Saint Denis, l'autre avec R2K à Paris. 7 salariés en ont bénéficié, sur de l'initiation et de l'approfondissement.

5 autres salariés ont eu accès à un ordinateur reconditionné et à des ateliers d'initiation à l'informatique dans le cadre du programme Clic Emploi proposé par Ateliers Sans Frontières/ARES.

PFR : Parcours de formation en restauration

En 2014, les SIAE adhérentes ou partenaires du PTCE Resto Passerelle ont mutualisé leur besoins de formation pour proposer à leurs salariés un parcours de formation en restauration original. Ce parcours complète, enrichit et développe la formation sur le poste proposée en interne par les encadrants techniques.



Cette formation, dont l'objectif est de faire monter en compétences les salariés a été pensée pour remédier au fait que les salariés en chantier n'ont pas accès aux formations qualifiantes du fait de leur faible maîtrise des savoirs de base et/ou de la précarité de leur situation sociale. Elle a également été pensée en tenant compte des contraintes d'organisation des SIAE participantes (La Marmite, La Chorba, Taf et Maffé, AGDS, Baluchon, Initiatives Solidaires, La Marmite d'Afrique, Initiatives Solidaires).

Le travail d'ingénierie a été porté par le PTCE Resto Passerelle (APPUI) et Uniformation. Le Relais à Pantin ainsi que Prom'Hôte à Villepinte ont été retenus suite à un appel d'offre.

La première session, d'avril à juillet 2014 a rempli les attentes des participants. Elle a été reconduite (sans Prom'Hôte, remplacé par Procariste 95) en septembre puis en décembre 2014.

9 salariés d'Initiatives Solidaires en ont bénéficié en 2014 (7 ont suivi la totalité de la formation, 2 n'ont suivi que le module HACCP).

Autres formations

11 salariés ont suivi une formation SST (sauveteur secouriste du travail).

Enfin, un salarié de l'équipe hôtellerie a suivi une formation avec l'INHNI, sur l'utilisation de l'auto-laveuse.

Les stages

13 salariés ont effectué un stage en 2014 (11 Evaluations en milieu de Travail et 2 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel). 8 l'ont été par des salariés de l'équipe hôtellerie et 5 par des salariés de l'équipe restauration.

Les 5 salariés de la restauration ont réalisé un « stage » en restauration afin de valider leur projet professionnel dans ce secteur.

En revanche, seulement 2 des 8 stages effectués par des salariés de l'équipe hôtellerie avaient pour objectif la validation d'un projet professionnel dans le secteur. Cela témoigne de la mauvaise image dont pâtit le secteur, y compris aux yeux des employés polyvalents d'hôtellerie du chantier et malgré des conditions plus favorables de travail sur l'hôtellerie 3 et 4 étoiles.

Les sorties en 2014

Sur 23 salariés(es) en insertion ayant quitté le chantier en 2014, 14 sont des sorties « neutralisées » : déménagement hors département, grossesses et longues maladies, ruptures de période d'essai, licenciements, etc.

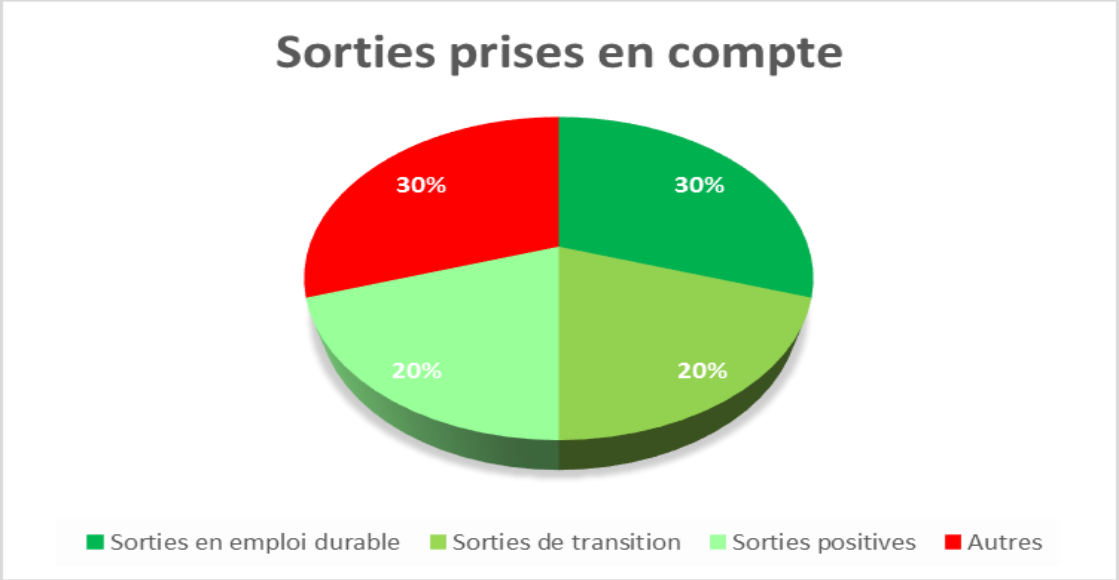
Ces sorties ne sont pas prises en compte dans les bilans et lors du dialogue de gestion avec l'Etat et les autres financeurs

Sur les 9 sorties prises en compte, 6 émanent de l'équipe Hôtellerie et 3 de l'équipe Restauration.

SORTIES 2014	
Nombre de sorties prises en compte	9
Part des sorties en emploi durable (1)	33
Part des sorties en emploi de transition (2)	22
Part des sorties positives (3)	22
Part des sorties autres (4)	22

Part des sorties dynamiques (=1+2+3)	77

(1) Sorties en emploi durable : CDI, CDD ou missions d'intérim de 6 mois et plus, stage ou titularisation dans la fonction publique et création d'entreprises
(2) Sorties en emploi de transition : CDD ou période d'intérim de moins de 6 mois, contrats aidés chez un employeur de droit commun
(3) Sorties positives : Formations pré-qualifiantes ou qualifiantes, embauches dans une autre SIAE
(4) Sorties autres : Chômage, inactivité.



Autres résultats

Les chiffres des sorties emploi ne suffisent pas à mesurer l'impact du chantier d'insertion. A titre d'exemple:

LOGEMENT

5 salariés ont pu accéder à un logement stable dans le parc de logements sociaux

HEBERGEMENT

1 salarié sans domicile a pu stabiliser sa situation en accédant à un logement de transition

MOBILITE

5 salariés ont pu s'inscrire dans une auto-école et commencer l'apprentissage du permis de conduire (Aide financière Pôle Emploi)

Et c'est bien sûr sans compter, les dizaines de salariés qui rompent avec l'isolement, accèdent aux droits communs, reprennent confiance en eux et en leur avenir.

Les défis à relever en 2015

Ils sont nombreux.

Si 2014 a été placé sous le signe de la réforme de l'IAE, l'année 2015 sera placée sous le signe de la réforme de la formation professionnelle. Initiatives Solidaires, plus que jamais croit en la mobilisation, en la solidarité et en la mutualisation des ACI pour atténuer les impacts négatifs de la réforme. Il s'agira à la fois, d'optimiser les rares fonds qui seront disponibles pour le financement de la formation professionnelle en privilégiant les actions collectives aux actions individuelles et de mobiliser de nouveaux partenaires acteurs de la formation ou envisager de nouveau modèle.

Un autre défi de taille sera de nouer des partenariats solides avec des acteurs locaux du logement et de la santé afin de lever plus efficacement deux des principaux freins auxquels sont confrontés les salariés en parcours.

Il s'agira également en 2015 de consolider les relations nouées avec des entreprises de la restauration fin 2014 (en lien avec le PTCE Resto Passerelle) et d'élargir cette démarche à d'autres secteurs. L'objectif serait de travailler avec les différents partenaires à des logiques de mutualisation par filière.

D. L'équipe « Hôtellerie »

Par Stéphanie GIANNINI

Ce bilan dresse un portrait des activités effectuées sur le plateau technique hôtellerie ainsi que les évènements qui ont jalonné cette année passée.

Il témoigne du dynamisme et de la capacité d'adaptation de l'équipe des 17 employés polyvalents que j'ai le plaisir d'encadrer et de former au quotidien.

Cependant, l'année 2014 a recelé son lot de difficultés auxquelles j'ai tenté de faire face aux mieux pour les salariés et pour le client ALJ 93.

L'équipe

Avec 29 salariés accueillis (20 femmes et 9 hommes) sur l'ACI hôtellerie, 2014 fut une année au turn-over important en termes de renouvellement d'équipe.

A partir d'avril, les entrées de salariés se sont succédées à un rythme assez soutenu jusqu'à la fin 2014.

Les trois salariés fraichement intégrés en avril, sont venus pour remplacer trois salariés sortis en emploi. Cette intégration pendant la haute saison a impliqué un temps de formation moins adapté au théorique et aux ateliers. Ayant besoin qu'ils soient rapidement opérationnels, ils ont découvert l'activité et ont été formés aux procédures et protocoles de manière accélérée et par le recours au travail en binôme (un ancien qui transmet et un nouveau qui observe et apprend).

Par contre, avec les 10 salariés arrivés entre août et décembre, j'ai pu mettre à profit toute cette période de faible activité sur l'hôtel pour effectuer sous forme d'ateliers pédagogiques, l'apprentissage du vocabulaire professionnel, des règles d'hygiène et de sécurité, de l'utilisation du matériel inhérents aux métiers de l'hôtellerie.

De nombreux salariés ont bénéficié de formation linguistique, puisque 15 des 29 accueillis sur l'année ont participé à des cours d'une journée de 6h par semaine.

L'activité à l'ALJ 93 :

L'année 2014 s'est découpée en 3 périodes :

Moyenne saison de janvier à mars correspondant à un remplissage du CIS Centre International de Séjour) important avec l'accueil de groupes scolaires.

Haute saison d'avril à août correspondant à un remplissage quasi-total du CIS et qui nécessitait une intervention ménage les week-ends et les jours fériés (accueil de séminaires, de groupes étrangers).

En période estivale, s'est ajouté, comme prévu par la convention de prestation, le remplacement de la gouvernante de l'ALJ93 qui effectue des gros nettoyages sur le foyer jeune travailleur, lorsque, par exemple, des résidents quittent le foyer.

Basse saison de septembre à décembre correspondant à une faible activité sur le CIS.

Les difficultés rencontrées se situent principalement en haute saison car le cadre législatif en termes d'horaires de travail sur les ACI (Atelier et Chantier d'Insertion) est restrictif (jours fériés à récupérer, impossibilité de recourir à des heures supplémentaires, repos consécutifs obligatoires).

Il faut additionner les heures de formation effectuées sur temps de travail qui représentaient à titre d'exemple en avril, 60h hebdomadaires sur un volume de 400 h travaillées.

Pendant cette haute saison, les plannings étaient difficiles à organiser car il fallait jongler avec toutes ces données, sachant qu'en période haute, il faut régulièrement, même quotidiennement faire l'ensemble (68) des chambres à blanc, ce qui correspond environ à 23h cumulées de travail (sur une journée) juste pour la partie chambres d'hôtel, sans compter la lingerie et les parties communes. De ce fait, il m'a fallu participer activement à la production avec les salariés(es) pour tenir les objectifs de production, puisque nous ne pouvons intervenir dans les chambres qu'entre 10h et 16h.

Les faits marquants de 2014 :

La grossesse de l'assistante technique nécessitant son remplacement.

Sa grossesse coïncidant avec la plus forte période d'activité, Manuela n'était pas en capacité physique de m'assister efficacement. J'ai connu quelques semaines difficiles.

Elle est partie en congé maternité début juillet et nous avons recruté une assistante qui a mis fin de son propre chef à sa période d'essai.

Après mûre réflexion, nous avons décidé avec la Directrice, de faire passer assistant technique le salarié Madiba, GARY, arrivé en avril en parcours d'insertion.

Malgré ses 20 ans (mais la valeur n'attendant point le nombre des années!), j'avais décelé tôt chez Madiba un excellent potentiel managérial et organisationnel. Il s'est révélé être un très bon choix d'autant que Manuela n'est pas revenue suite à son congé maternité.

Nous avons compté en février 3 sorties en emploi (1 CDD de plus de 6 mois en hôtellerie en tant qu'équipier, 1 CDD de moins de 6 mois, à l'aéroport CDG en tant qu'agent d'entretien, 1 CUI-CAE d'un an en tant qu'auxiliaire de puériculture).

Je regrette que cela ne concerne que 3 employés(es) sur les 11 sortis(es) en 2014. Néanmoins, parmi les 11 précités(es), nous avons eu un déménagement, une entrée en formation pré-qualifiante, trois licenciements pour abandon de postes, une grossesse et deux fin de parcours.

Le support d'activité est exigeant et fatiguant, il entraîne indubitablement de l'absentéisme, des abandons de poste, des problèmes physiques (santé). Toutefois je continue à transmettre et à former avec des outils pédagogiques adaptés que j'améliore sans cesse, tout en adaptant les tâches et l'activité aux salariés(es) en poste.

Je retire de cette année 2014 deux éléments principaux de satisfaction :

Le premier étant la prise de poste de Madiba comme assistant technique. Sa fiabilité et son professionnalisme sont de précieux atouts qui m'aident à diriger l'équipe efficacement.

Le second concerne les salariés qui ont su faire preuve d'entraide et de solidarité en particulier pendant la haute saison. Les salariés les plus expérimentés aidant et formant les nouveaux venus malgré le stress et la fatigue.

Ils ont développé de réelles aptitudes d'adaptation, de prises d'initiatives et de polyvalence; autant de compétences transférables au marché du travail classique.

Ceci tend à prouver que le temps que je passe avec les salariés, à travers la production, à insuffler un esprit d'équipe est tout aussi important que la transmission de mon savoir-faire.

Enfin sur un plan plus personnel, j'ai concrétisé en septembre 2014 une année de labeur par l'obtention de ma VAE (validation des acquis de l'expérience) et la reconnaissance de mon titre officiel d'encadrante technique socio-pédagogique (ETAIE) avec les félicitations du jury.

E. L'équipe « restauration »

Par Ali FERDJOUKH

Eléments sur les ressources humaines

Composition du chantier du 01/01/2014 au 31/12/2014

11 salariés(es) polyvalents en continu (en CUI-CAE et en CDDI)

1 assistant technique en emploi d'avenir

1 encadrant technique

A savoir qu'en avril 2014, la demande de deux postes CUI-CAE à 26h hebdomadaires a été faite à l'Unité Territoriale 93 de la Direccte IDF, afin de faire face au surcroit d'activité du client et à la rotation de notre équipe avec les formations dispensées. Le CDIAE a validée favorablement cette demande faisant passer l'équipe de 9 à 11 salariés(es) en insertion.

Au terme de notre première année complète, sur les 9 salariés polyvalents embauchés au démarrage du chantier, il en reste 5.

Les premières sorties se répartissent comme suit :

2 salariées embauchée CDI au sein d'une « sandwicherie » haut de gamme et d'une chaine de restaurant.

1 salarié qui sous risque d'inaptitude au poste par la Médecine du travail a mis fin à sa période d'essai

1 salarié qui a souhaité démissionner

La mise en place de formations avec des organismes extérieurs (APRELIS, EPIE, GRETA.) amorcée déjà en 2013 s'est accrue pour bon nombre de salariés, tant pour la linguistique pour des formations relatives à la cuisine (avec module HACCP, PRAP et SST).

L'assistant en emploi d'avenir a également bénéficié d'une remise à niveau générale, à partir du mois d'avril, en vue d'une préparation au passage du titre ETAIE.

Toujours dans le cadre de leur parcours d'insertion, en 2014, 6 salariés de l'équipe restauration ont effectué des EMT / PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) pour des durées de 1 à 2 semaines. De nouvelles périodes de stage sont en cours de négociation, de recherche pour le début 2015.

En tant qu'encadrant technique, j'ai participé à des réunions d'échanges de pratiques avec les autres encadrants(es) techniques « restauration » des structures membres du PTCE Resto Passerelle.

Vie du chantier au sein d'ALJ 93

Les premiers mois d'activité de 2014 ont constitués une période d'observation ainsi qu'une mise en œuvre du cahier des charges, notamment sur l'organisation de la production, le suivi de celle-ci au travers des réunions hebdomadaires et mensuelles, avec également l'élaboration des plannings sur 3 semaines, en coordination avec le responsable restauration de l'ALJ et les données de réservations transmises par le CIS (Centre International de Séjour) Eugène Hénaff de l'ALJ 93.

Il a été constaté que la coordination entre ces 3 services fonctionnait relativement bien mais que des points d'amélioration restaient à travailler, surtout en haute saison. En effet, la transmission des données s'avère primordiale en cette période car toute information tardive ou modifiée engendre des complications plus difficilement rattrapables au détriment de la production et des clients, tout en mettant en difficulté les salariés(es) polyvalents(es) du chantier, au même titre que ceux de l'ALJ 93.

A la demande du client, courant d'année, pour des raisons de service et de coût de gestion au sein de l'équipe ALJ 93 nous avons été amenés à intervenir sur 5 jours par semaine et non plus sur 4, comme il l'était initialement prévu. Cependant nous avons conservé une journée de travail par mois « hors production » définie en accord avec l'ALJ 93, pour effectuer des ateliers collectifs théoriques en lien avec la restauration collective, comme la reprise des règles HACCP, l'appréhension des fiches techniques et supports écrits relatifs au service, etc.

Le début d'année étant en général encore une période un peu plus creuse concernant les réservations du CIS pour la restauration cela m'a permis de dispenser une formation plus pointue aux salariés avec des ateliers in situ, pour les préparer dans des conditions plus ''confortables'', avant le pic d'activité arrivant en mars/avril 2014.

Cette formation a été enrichie au second semestre de par la réalisation de nombreuses prestations « Buffet » au sein de l'ALJ 93 et en extérieur (Mairie Clichy-sous-Bois, Université paris XIII, Congrès EMMAUS, UNHAJ, etc.)

Enfin des interventions ponctuelles sur la préparation du chaud au sein de l'ALJ ont commencées à être mises en œuvre dans le double objectif de parfaire la formation des salariés en fin de parcours et de soulager l'équipe ALJ 93, à sa demande afin de limiter le recours aux intérimaires.

Un grand projet portant sur la réorganisation de l'offre restauration et sur la restructuration du service est à l'étude en cette fin d'année au sein de l'ALJ 93.

Le but est d'améliorer la prestation en incluant plus de produits frais, plus de recettes « faites maison » et développer des outils de gestion pour un meilleur contrôle des coûts.

L'implication des deux équipes (ALJ 93 et Initiatives Solidaires) sera primordiale afin d'obtenir les résultats escomptés tant au niveau du respect des nouvelles procédures de travail, des nouvelles machines de production à appréhender, du respect des grammages (déjà mis en place par IS pour la production entrées et desserts) et du suivi d'un menu élaboré à la lettre.

Ainsi, en cette fin d'année une anticipation de ces changements a été préparée à travers le travail sur des fiches techniques, des ateliers d'informations, ainsi qu'une sensibilisation des salariés en chantier sur la restructuration à venir.

L'année 2015 s'annonce pleine de nouveautés, de challenges, dont certains apporteront encore plus de richesses au contenu formatif pour les postes de salariés polyvalents de restauration collective d'Initiatives Solidaires.

F. L'équipe « revalorisation-transformation »

Par Christian GRISINGER

Ce nouvel atelier baptisé « revalorisation transformation » se situe au 95 Bd. Felix Faure à Aubervilliers. J'y ai pris mes fonctions officiellement le 1er février 2014.

L'atelier, ou plutôt les ateliers (un métal et un bois), ont pour but de fabriquer des objets/ pièces uniques à partir de matériaux récupérés auprès de ferrailleurs, de particuliers, etc).

Les ateliers sont répartis en 6 espaces distincts d'environ 100m² chacun. A ceux-ci viennent s'ajouter un bureau, des vestiaires, une salle de repos.

Voici un bilan en forme de chronologie de cette première année de fonctionnement :

- Les locaux n'étaient pas utilisables tels quels pour les activités, et il a fallu engager rapidement des travaux. Des entreprises ont coulé une chape de béton sur le sol de l'atelier principal afin de mettre le sol à niveau, de mettre l'électricité aux normes, de changer les tôles de la toiture, etc.
- Enfin, après presque deux ans de préparation, LE 17 FEVRIER 2014 les premiers salariés, au nombre de 6 sont embauchés.
- Nos premiers achats de matériel: postes de soudure, meuleuse, scie à ruban arrivent, en même temps que nos salariés: l'activité métal peut commencer.
- Les espaces sont, à cette époque, uniquement fermés par un rideau de fer, mais derrière ceux-ci, les ateliers restent ouverts au froid, à la pluie. Nous commencerons donc par réaliser une façade avec les salariés, comprenant le montage d'un échafaudage, la récupération de bois pour la partie basse de la façade, la récupération du verre et achat partiel du métal. Cinq semaines plus tard nous entrons enfin dans un local clos, un dernier coup de chaux blanche sur les murs et l'activité création peut démarrer.

Je remercie Alex (Cezar), Yvon, Flavius, Nino, Sidate, Abderrahmane, de m'avoir fait confiance au début de cette aventure, car pour eux qui n'avaient pour la plupart jamais travaillé le métal le challenge était de taille (surtout dehors et en hiver).

- Un partenariat avec un récupérateur de métaux (Société Bartin) garantit dès le début la pérennité de notre approvisionnement en métal.
- Début avril la première lampe à base de métal sort de l'atelier. Commence alors un travail avec les salariés sur le respect des patines, les proportions et côtes. Suivent ensuite les tables, chaises, appliques, etc.
- Début juin une entreprise d'événementiel (Ludimus) nous propose d'encadrer un séminaire avec nos salariés en vallée de Chevreuse. J'accepte cette expérience, et nous nous retrouvons donc à encadrer pendant quelques heures des responsables de sites (64 personnes) d'une grande entreprise Française (Groupe Véolia). L'objectif de notre intervention, faire travailler ces responsables de site sur des sculptures thématiques, sculptures réalisées avec des « déchets » en métal venant de leurs filiales.
- Mi-juin nous accueillons trois nouveaux salariés: Néné (notre première femme « courageuse »), Erik et Hamza. L'atelier compte maintenant neuf personnes, mais ne peut pas encore en accueillir 15.
- Mi-juillet repos pour tout le monde, retour début août.

- En septembre la décision est prise de faire des portes ouvertes et par la même d'inaugurer notre atelier: la date est fixée au 21/22 novembre, durant le mois de l'Economie Sociale et Solidaires (ESS).

- Octobre arrivée de nouvelles machines, mais surtout du camion (ouf), car jusque-là nos récupérations se faisaient en voiture.

- Octobre toujours, nous préparons notre show-room dans un des local inutilisé jusqu'alors. Un mois de travail est nécessaire pour démonter tous les rayonnages en métal qui encombrait tout l'espace (pas pratiques pour présenter notre travail), refaire l'électricité, blanchir les murs, consolider la mezzanine, réaliser un escalier, réaliser des rayonnages, etc.

- Une rencontre avec le designer-graphiste Ruedi BAUR et ses collaborateurs (merci à Ramona pour la rencontre), aussi grand et costaud que n'est sa gentillesse. Il nous permet de réaliser avec son assistante Afrouz RAZAVI un livret présentant notre travail. Par leur biais un photographe, Jean Jacques Tripier, se joint à la réalisation du livret et nous apporte outre son professionnalisme une belle rencontre humaine.

Pour les prises de vue nous réalisons un cyclo permanent nous permettant de faire des photos de qualités.

- Octobre à nouveau, c'est l'arrivé d'une encadrante à la compétence « bois » qui vient pour m'appuyer dans l'encadrement de l'équipe, mais notre collaboration s'arrêtera avant la fin 2014. En octobre c'est également 6 salariés supplémentaires, nous sommes maintenant au nombre de 15 salariés(es) en parcours.

Enfin, à la fin de ce mois d'octobre bien chargé, Lyriane BONNET nous transmet le superbe petit film documentaire qu'elle a réalisé et produit généreusement pour et sur l'atelier « revalorisation-transformation ».

- Novembre le mois de nos portes ouvertes, certains salariés se demandent si leur travail va intéresser les gens...

21/22 novembre 2014 : journées des portes ouvertes, les invités et visiteurs découvrent et sont surpris par la qualité des pièces et créations.

Nos salariés sont rassurés, leur travail plaît aux visiteurs, des ventes ce concrétisent, certains se découvrent une âme de vendeur.

Les derniers arrivés sont présents et certains participent activement aux portes ouvertes.

La première version du livret réalisé par Ruedi, Afrouz et Jean-Jacques nous a été livrée, nous en offrons quelques exemplaires, car n'en avons que peu en notre possession. Le livret et le film documentaire sont applaudis par les visiteurs.

- Olivier MAZUEL, associé dans une agence de conseil et marketing (Brand Advocate), achète une lampe lors de nos portes ouvertes et nous propose de produire un site internet professionnel mettant en valeur le travail réalisé. Ce site a une livraison prévue au premier semestre 2015.

- Décembre 2014, ce sera la Foire des Savoir-Faire Solidaires à Saint-Denis, à laquelle nous participerons du 19 au 21 décembre, avec la tenue d'un stand de 20m² et des démonstrations, les après-midi, en extérieur des techniques de travail des métaux.

Beaucoup de chose restent à faire sur 2015, entre autre l'aménagement, l'équipement et l'ouverture de l'atelier « bois ». Mais le plus important reste, en cette fin 2014, de mettre en œuvre la communication et développer la commercialisation de nos produits atypiques.

G. Prévisions et perspectives 2015

Les enjeux de 2015 seront dans la poursuite de ceux de 2014, à savoir :

↪ Mettre en place une stratégie de communication pour ce faire encore plus connaitre et reconnaitre sur les différents axes de l'association.

↪ Développer le potentiel « clients » de l'ACI « revalorisation-transformation », en renforçant la démarche de commercialisation, en exposant les pièces hors du showroom, en professionnalisant nos modes de communication et de ventes.

↪ Obtenir le nombre d'ETP conventionnés nécessaires à l'accueil du même nombre de salariés(es) polyvalents(es) et à la réalisation de nos activités.

↪ Trouver des espaces de travail administratifs afin de libérer en partie le bureau mis à disposition par l'ALJ 93 et surtout avoir des conditions de travail correctes et adaptées.

↪ Compléter et stabiliser l'équipe permanente, avec l'embauche d'un(e) assistant(e) administratif(ve), sachant qu'une accompagnatrice socioprofessionnelle a été embauchée en toute fin d'année 2014 et qu'il faudra remplacer l'encadrant(e) technique de l'ACI « revalorisation-transformation ».

↪ Pérenniser les actions et sécuriser l'équilibre financier tout en constituant des fonds propres et en obtenant des facilités bancaires pour faire face aux problèmes de trésorerie, eux-mêmes dus en partie au décalage des accords et versements des subventions.

↪ Maintenir le positionnement de l'association sur le projet de Ressourcerie de Plaine Commune, afin de diversifier l'offre d'insertion tout en restant une entreprise sociale et apprenante, dans l'esprit du développement durable, des activités « vertes » et à dimension sociale, solidaire et écologique.

↪ Faire face à la Réforme de la Formation Professionnelle et ses conséquences sur notre secteur, nos actions.

➥ Travailler, avec l'ALJ 93, à la redéfinition des conventions de prestations, compte tenu de la restructuration interne des services et des projets d'ALJ 93.

➥ Mettre en œuvre les Instances Représentatives du Personnel avec les élections de délégués du personnel, au second semestre 2015.

➥ Finaliser et valider le document unique obligatoire, en cours d'élaboration par les membres du Bureau en lien avec les salariés permanents.

H. Remerciements

Vous nous soutenez, vous nous aidez, nous collaborons et nous faites confiance.

Nous vous en remercions vivement.