



Bilan d'activités 2010

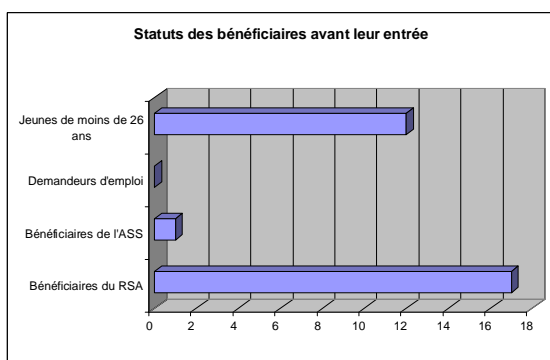
Les A.C.I. Bâtiment	2
L'A.C.I. Pegase	3
Aujourd'hui Les Ateliers de AIME	4

A.C.I. 2010 Ateliers et Chantiers d'Insertion Bâtiment

Notre activité s'est recentrée quasi exclusivement sur de la maçonnerie traditionnelle, notre souhait étant de se spécialiser dans un domaine d'activités afin de gagner en qualité de prestation offerte.

Les 2 chantiers Bâtiment ont accueilli globalement 30 personnes, contre 34 en 2009, avec une durée moyenne de contrat notablement plus longue (10,93 mois pour 8 mois en 2009). Ce phénomène d'allongement de la durée moyenne des contrats avait commencé en 2009 et se confirme en 2010. Il s'agit sans aucun doute du résultat du travail de fond mené par l'équipe sous l'impulsion du responsable de chantiers, qui permet un travail professionnalisant, (voire qualifiant en 2011) où les salariés réalisent des chantiers de qualité, tout en se formant et en acquérant de nouvelles compétences.

Durée moyenne du contrat par bénéficiaire : 10,93 mois



Chantiers maçonnerie et TP

Restauration de paravents de routes, DDE, Conseil Général

Creusement d'une piscine et aménagement de ses abords pour un particulier

Rénovation d'une maison pour un particulier (de la reprise de fondations à la toiture) à Laboule

Rénovation d'une maison pour un particulier à Montréal

Réalisation d'une terrasse de piscine pour un particulier à Pradons



Chantiers rénovation intérieure

Peinture dans les locaux de la PJJ

Rénovation intérieure d'une chapelle pour la mairie de Chassiers



Sur 15 personnes sorties du dispositif en 2010 :

- 5 ont trouvé un emploi (dont 2 dans le cadre de l'Entreprise d'insertion « Les Arts Eco »)
- 2 sont sorties pour une formation qualifiante dans le bâtiment
- 2 ont suivi une formation qualifiante en enduits durant leur contrat

Difficultés rencontrées par le public accueilli

Le point commun que l'on constate chez les salariés en insertion, qu'ils soient jeunes ou adultes, est la **difficulté à être constant**.

Inconstance dans la présence chaque jour au travail : on estime à 10 % le nombre de

salariés qui n'est (quasiment) jamais absent. Les absences sont dues soit à des problèmes de santé, de mobilité, de garde d'enfants ou à une problématique sociale débordante.

Inconstance dans la réalisation du travail : on peut constater qu'une grande majorité des salariés s'implique dans leur travail mais cette implication ne se fait qu'en dents de scie, un jour avec, un jour sans. Les causes sont identiques à celles énoncées ci dessus, le salarié sera physiquement présent mais préoccupé par autre chose et donc en quelque sorte absent à ce qu'il fait.

Ce comportement a pour conséquence une difficulté à capitaliser les avancées, que ce soit en terme d'acquisitions techniques, de comportement ou d'amélioration de la situation sociale. Cela entraîne également un allongement des parcours car les situations s'améliorent *mais doucement*.

Pour les adultes, les problèmes de santé et la perte de confiance que cela entraîne, restent la problématique principale. 2 orientations en milieu protégé ont été mises en œuvre.

Déroulement des chantiers

Nous avons mis l'accent sur *la qualité du travail réalisé*. Notre coordinateur de chantier, avec l'appui des encadrants, a su impulser une dynamique de travail porteuse.

Par contre, un effort reste à mener pour améliorer notre rentabilité car malgré le fait que nous pratiquions des prix proches de ceux du marché, notre exercice est déficitaire.

Le taux d'absentéisme (notamment les absences d'une journée et les arrêts de travail) reste trop élevé, le temps consacré à la formation pénalise également en réduisant le temps du travail.

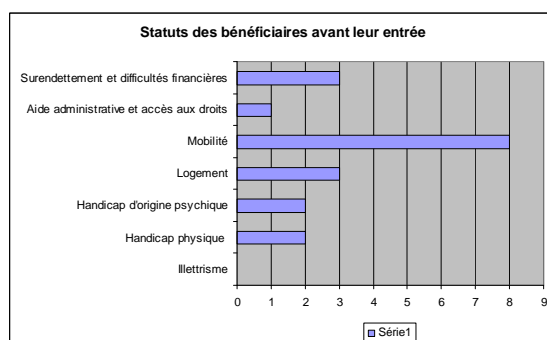
Nous souhaiterions pouvoir réaliser des chantiers adaptés à notre public (chantier

long avec une technicité faible et des tâches peu variées) mais ceux ci sont proposés en majorité par les communes et nous constatons que l'application des clauses d'insertion reste aléatoire, que les marchés sont difficiles à obtenir et que la tentation de mener des travaux à moindre frais reste grande.

ACI Pegase Métiers de la restauration Collective

L'opération Pegase est à cheval sur 2 années : la première s'est achevée en août et la seconde a débuté en octobre 2010.

En 2010, sur l'ensemble de ces 2 opérations, 15 personnes ont été recrutées (5 femmes et 10 hommes), mises à disposition auprès de structures partenaires (hôpitaux et maisons de retraite principalement) et formées, entre autres, à la méthode HACCP (hygiène et sécurité alimentaire).



En ce qui concerne l'opération qui s'est achevée en août 2010, elle a confirmé l'intérêt d'une telle action sur le territoire, c'est-à-dire la mise en œuvre d'un partenariat entre les prescripteurs, Les Ateliers de Aime et des structures d'accueil pour proposer à des personnes en insertion un parcours comprenant un emploi de 26 h par semaine en immersion dans une structure, accompagné d'un temps de formation de 9 h par semaine. Elle a ainsi permis, sur les 9 salariés :

- 6 retours à l'emploi dont 1 en CDI
- 1 entrée en formation qualifiante

En terme de formation, la nouveauté a été l'introduction d'un module sur le bio

nettoyage proposée par l'organisme de formation Cap Excellence.

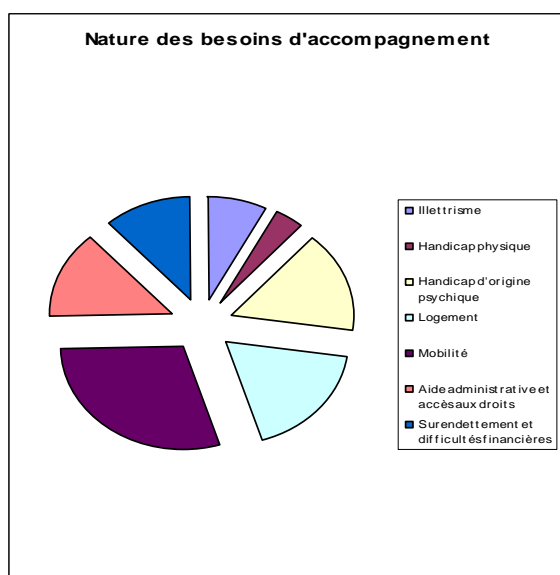
Nous constatons un essoufflement de la part de certaines structures qui ont accueilli des salariés ayant des problématiques sociales lourdes et une difficulté à renouveler notre pool de structures d'accueil pour compenser les départs.

L'opération 2010-2011 a débuté en octobre.

Elle a été très perturbée par le coup d'arrêt soudain sur les embauches en contrats aidés.

En plus des nombreuses incertitudes que cela a créé, et des modifications sur le programme de formation (car trop de salariés pour créer une dynamique de groupe), nous avons dû repousser l'embauche de 2 personnes sur le début d'année 2011. 6 postes seulement ont donc été pourvus, par 3 femmes et 3 hommes.

D'après les salariés, l'accompagnement est une vraie valeur ajoutée dans leur parcours et permet un maintien dans l'emploi et en formation malgré des difficultés personnelles parfois sévères au départ.



Une intervention de l'association IFRIA a permis de faire connaître aux salariés les entreprises agro alimentaires et les

débouchés d'emplois qui existent dans ce secteur.

Les structures d'accueil sont satisfaites des personnes qu'elles ont sélectionnées et les tuteurs, avec notre appui, ont mis tout en œuvre pour que l'intégration sur le poste de travail se déroule pour le mieux. Cela a eu pour conséquence de n'avoir aucun désistement pendant le premier mois d'essai, ce, malgré de grosses difficultés d'adaptation au travail déjà décelées pour certains.

Aujourd'hui Les Ateliers de AIME, c'est 6 permanents (*)

Philippe GROGNET, Directeur
Christophe PEREZ, Coord. Référent Pegase
J-Baptiste CAITUCOLI, Encadrant de chantier
Gilles ROETYNK, Encadrant de chantier
Gilbert TERRIS, Encadrant de chantier
André VIERNE, Responsable des chantiers

Personnel mis à disposition par A.I.M.E.

Tanguy CAMBIER*, Resp. suivi socio prof.
Ségolène PENICAUT*, Sec-comptable-paie
Catherine RAYMOND, Secrétaire accueil
Jacqueline ROUSSEL-DUPUIS*, Psychologue
M-France VINET, Directrice administrative

Des partenaires :

La Mission Locale et l'agence Pôle Emploi de Aubenas, les CMS du sud Ardèche, le CIDFF Aubenas.

Les structures d'accueil des salariés

PEGASE : 9 Organismes d'Accueil sont aujourd'hui partenaires de l'ACI Pégase Métiers de la Restauration collective et artisanale : Maison de retraite de Valgorge, MECS Le Home Vivarois, Ucel, Hôpital Local des Vans, MAS les Genets d'Or Béthanie Valgorge, Hôpital Local Intercommunal Rocher Largentière, Cuisine centrale d'Aubenas, Hôpital Local de Villeneuve de Berg, Hôpital de Joyeuse et le MAS La Lande Chassiers. Communes et Communautés de communes du sud Ardèche.

Partenaires financiers :

Région Rhône-Alpes. Fonds Social Européen. L'État. Le Conseil Général de l'Ardèche. FRANCE ACTIVE (IEDV).