



## Bilan d'activités 2010

L'A.O.F. Action Orientation Formation	2
Les jardins partagés	6
La formation Charpente Ossature Bois	9
La Remise à Niveau	12
Les dispositifs POLE EMPLOI	12
La Maison de Aime	12
L'équipe et les partenaires	14

---

**A.I.M.E.**

**AGIR, INNOVER, MOBILISER, ESSAIMER**

Grande Rue 6 07260 JOYEUSE

Tél. : 04 75 39 96 33 - Fax. : 04 75 39 94 79 - Email : [aime@emploi-formation.org](mailto:aime@emploi-formation.org) ó [www.aime-emploi-formation.org](http://www.aime-emploi-formation.org)

### **A.O.F. Action Orientation Formation**

L'AOF en 2010 a été une expérimentation du dispositif dans ses nouvelles caractéristiques définies par le marché 2009-2012. Effectivement, c'est en octobre 2009 que les premiers stagiaires ont été accueillis dans ce **nouveau cadre de formation**.

Au niveau administratif, le nouvel AOF est caractérisé par **4 familles différentes** (Familles 1, 2, 3 et 4). La Famille 1 est une nouveauté : un parcours Alphabétisation destiné aux personnes en grande difficulté avec la langue française. Les Familles 2 et 3 correspondent aux formations que nous proposons traditionnellement et dans lesquelles sont conjointement travaillés le projet professionnel et les compétences psychosociales. La Famille 4 quant à elle peut être proposée à des personnes possédant déjà une certaine autonomie, un projet professionnel validé et qui ont besoin d'un accompagnement pour accéder à l'emploi ou à la formation qualifiante.

#### **Au niveau pédagogique, le nouveau cadre proposé par la Région :**

- met l'accent sur **l'acquisition de savoirs de base** : avec la possibilité d'un parcours alphabétisation en F1, plus d'heures de formation en remise à niveau en français et maths en F2, la possibilité d'accompagner les stagiaires à passer le Certificat de Formation Générale (diplôme de niveau V reconnu par l'Éducation Nationale), l'introduction d'un module Code de la Route,
- impose que les formations se déroulent en **collectif**, limitant les temps de démarches purement individuelles à 40 h, (familles 3 et 4). Nous avons donc perdu la possibilité d'intégrer des personnes sur des formations individuelles, alors que nous avons obtenu de très bons résultats avec ce dispositif sur le précédent marché.
- offre la possibilité que les **stages en entreprise représentent 20 à 50 %** du temps de formation (auparavant 30 à 50 %), et ouvre même à ce qu'il n'y ait pas de période de stage en entreprise, si cela met le stagiaire en trop grande difficulté (ce qui doit rester cependant exceptionnel)
- recommande la **plus grande personnalisation possible des parcours** afin de répondre aux besoins spécifiques des stagiaires, ceci allant de pair avec la mise en place un dispositif d'évaluation et la délivrance d'une attestation de compétences valorisant les acquis des stagiaires en fin de formation.

Ce changement de cadre avait donné un nouvel élan à notre traditionnel travail de bilan mené en interne durant l'été 2009. En effet, pour préparer la rentrée nous avons **revisité nos outils de travail** (règlement intérieur), mis au point de nouveaux documents **d'autoévaluation et d'évaluation**, développé le matériel mis à disposition des stagiaires pour favoriser l'autonomie et l'**individualisation** des parcours (classeurs, pochettes, intercalaires, clés USB), réorganisé la salle informatique pour aménager plus de postes. Nous avons aussi travaillé sur l'organisation interne de la formation pour intégrer des Familles différentes au sein d'un même groupe en créant des temps « **atelier** », où chaque stagiaire, au sein du groupe, travaille sur ses priorités du moment (français, maths, code, recherche de stage, rédaction de lettre, ou recherche d'emploi, ...) tout en bénéficiant de la présence du formateur. En octobre 2009, nous nous sentions parés, pleins de bonne volonté et d'entrain pour attaquer cette nouvelle année.

En 2009 nous avons accueilli sur nos 2 sites de Joyeuse et Bourg St Andéol 112 stagiaires (76 sur Joyeuse, 36 sur Bourg St Andéol).

Les 175 stagiaires accueillis se sont répartis en 3 parcours différents\* :

**A Joyeuse**

- 8 en Parcours 1
- 31 en Parcours/Famille 2
- 83 en Parcours/Famille 3

**A Bourg St Andéol**

- 25 stagiaires en Famille 1
- 28 stagiaires en Famille 2

(\*) l'appellation a été modifiée de parcours en famille d'un marché à l'autre.

Comprenant 64 % de femmes et 36 % d'hommes.

A Joyeuse, d'octobre 2009 à décembre 2010, nous avons reçu **131 prescriptions**, et accueilli **64 stagiaires**, répartis en 5 groupes :

- octobre 2009 ó mars 2010 : 12 personnes
  - décembre 2009 ó mai 2010 : 14 personnes
  - février 2010 ó juillet 2010 : 14 personnes
- puis, après un temps de bilan en interne à l'été 2010 :
- octobre 2010 ó février 2011 : 11 personnes
  - décembre 2010 ó mai 2011 : 13 personnes

Parmi ces 64 personnes, **34 ont intégré une Famille 2 et 30 une Famille 3.**

Nous avons reçu uniquement **4 orientations Famille 1** et parmi celles-ci : 2 personnes ont été réorientées vers l'Infrep car elles préféraient se mobiliser immédiatement plutôt que d'être mises en liste d'attente (ouverture d'un groupe à partir de 7 candidatures) ó 1 personne ne pouvait pas se mobiliser (déménagement) ó 1 personne a été intégrée sur une Famille 2 en accord avec le prescripteur.

Sur 2010 nous n'avons reçu que **2 prescriptions Famille 4** : une personne a trouvé du travail pendant la phase de recrutement, l'autre a refusé d'intégrer du fait des frais de déplacements non pris en charge (domicile à Villeneuve de Berg).

Parmi les 64 stagiaires, **42 étaient des femmes, et 43 avaient moins de 26 ans** :

- 10 mineurs
- 21 de 18-20 ans
- 12 de 21-26 ans
- 13 de 27-37 ans
- Et 7 de plus de 40 ansí donc des groupes avec un profil jeune.

**Le début d'année 2010 avec les 3 premiers groupes nous a confronté à :**

- un climat de travail difficile, avec des moments de **tension et des violences** verbales et matérielles,
- des **absences importantes** de la part des stagiaires, avec un nombre de formations interrompues (abandons ou exclusions) supérieur à ce que nous connaissions jusqu'alors,
- ces absences ont entraîné une baisse importante du nombre d'heures de formation rémunérées par la Région (car nous ne sommes pas rémunérés si le stagiaire est absent) et donc un **déficit financier** au niveau de l'action qui va expliquer en partie le déficit de la structure en 2010.

Notre temps de bilan en interne mené à l'été 2010 nous a permis de dresser des constats d'ordre varié :

- au niveau du recrutement, nous avons reçu beaucoup de prescriptions ce qui nous a conduit à organiser 2 commissions de régulation pour constituer les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> groupes. A la suite de ces commissions, une liste d'attente a été établie et les stagiaires ont intégré au fur et à mesure des places qui se sont libérées (désistement). Nous avons ainsi **perdu**

**de la marge de manœuvre dans la constitution des groupes**, au détriment de l'équilibre du groupe (sexe, âge, provenance géographique). Pour exemple, le 2<sup>ème</sup> groupe s'est constitué avec un noyau dur de jeunes de Largentière qui a démultiplié la dynamique de groupe.

- Au niveau pédagogique, **trop de temps en salle sur des contenus scolaires** a contribué à créer un climat pesant, mal vécu par les stagiaires qui ont adopté des comportements inadaptés ou qui ne sont plus venus en formation (surtout les jeunes fraîchement sortis du système scolaire qui se sont sentis replongés dans un cadre avec lequel ils étaient déjà en rupture). Toutefois, un point positif à l'accent mis sur les savoirs de base dans ce nouveau cadre : nous avons emmené **3 stagiaires jusqu'à la présentation du CFG et tous l'ont obtenu**. A noter, tous étaient des adultes.
- Notre suivi administratif qui se voulait cadrant s'est révélé trop loin de la réalité des stagiaires (les plus jeunes étant volatiles, les autres étant empêtrés dans des difficultés personnelles d'ordre familial, médical, de mobilité, etc.). Nous avons donc expérimenté la **perte du lien** établi entre formateur référent et stagiaire. Pour preuve du manque de lien au sein du groupe mais aussi avec la structure, seuls deux groupes ont mené leur projet collectif : le premier groupe de l'année a choisi d'organiser un après-midi de Noël pour les familles du foyer L'Eau Vive de Payzac, composé d'ateliers agrémentés d'un goûter. Le second groupe comptait la présence d'un guitariste confirmé : ils ont élaboré eux-mêmes leur projet collectif autour de la musique et du chant. Ils ont partagé en soirée leur travail et leur répertoire au Foyer des Amandiers à La Chapelle sous Aubenas auprès d'un public handicapé.



En terme de **travail sur le projet professionnel**, les résultats sont tout de même satisfaisants (surtout pour les personnes ayant mené la formation jusqu'à son terme) : **sur 40 personnes sorties de formation collective à Joyeuse en 2010**, il y a eu 4 sorties pour emploi (CDD), 1 sortie pour entrée en formation, 9 validations de projet, 5 définitions de projet réaliste et cohérent et 1 personne mobilisée dans une recherche d'emploi (reste : 3 sorties sans solution professionnelle, 9 abandons et 8 exclusions).

Soit **50 % de résultats positifs** du travail sur le projet professionnel.

Lors de notre temps de bilan à l'été 2010, nous avons donc opté pour une nouvelle organisation interne et de nouvelles orientations pédagogiques à partir d'octobre 2010 :

- investir mieux la période de recrutement avec un **2<sup>ème</sup> temps collectif** destiné à réunir tous les candidats pour sentir le collectif en création et apporter des précisions sur la formation ; **le 2<sup>ème</sup> entretien individuel étant mené par un autre formateur** afin de

croiser les regards sur les candidats et inversement. Ceci nous a permis de réellement constituer les groupes.

- **deux nouveaux espaces aménagés** pour les stagiaires : l'un pour ranger leurs affaires, l'autre servant de coin détente. Ils ont été bien investis et respectés.
- un **formateur référent différent** pour chaque groupe, plus disponible pour les individus et le groupe, plus à l'écoute de ce qui émane du groupe au moment présent. Nos plannings ont donc comporté chaque semaine au moins un temps de dynamique de groupe, et les groupes ont passé plus de temps hebdomadaire avec leur référent.
- du choix dans les activités proposées au groupe pour favoriser l'appropriation du parcours, la diversification des temps de formation, et la valorisation des compétences des personnes en formation. Ainsi des **ateliers au choix** ont été proposés et nous avons pu mixer les stagiaires des différents groupes lors d'ateliers théâtre, chant, jardin, land art, cuisine, fabrication d'objets insolites avec du matériel recyclé, des visites, rando, modelage d'argile, bolas, í
- le désir que les activités proposées favorisent au maximum **l'expérimentation et l'exploration** plutôt que le questionnement intellectuel (être dans le corps avant d'être dans la tête).
- la volonté de **maintenir le lien** : par exemple en relançant systématiquement les stagiaires ponctuellement absents lors du premier mois de formation.
- le souhait de **mixer les publics** (bénéficiaires des différentes actions, public de Laurac), et d'investir plus La Maison de Laurac.
- la mise en place d'une **première semaine de stage (découverte obligatoire)** après un mois de formation pour confronter rapidement les stagiaires et dynamiser le parcours.

En décembre 2010, nous pouvons dresser le constat que la dynamique de travail au sein des deux groupes en formation est positive donc porteuse pour chacun, que les relations entre stagiaires et avec la structure sont redevenues respectueuses. Les stagiaires s'approprient leur formation, les locaux et le matériel mis à leur disposition. **Le climat de formation est agréable.**

## Mise en place de jardins partagés, Jardin de Vernon

Accompagnement de personnes sur de l'autoproduction alimentaire collective, dans le cadre d'une démarche respectueuse de l'environnement



Jardin Arc en ciel, Vernon

### Les jardiniers

10 personnes sont passées par le jardin Arc en ciel avec un bon noyau de 5 personnes très fortement impliquées :

5 pers. ont été orientées par les référents d'insertion.

4 pers. ont intégré l'équipe par l'intermédiaire de jardiniers déjà bénéficiaires de l'action

1 pers. sortait d'une action de A.I.M.E.

Sur les 10 personnes, 6 sont déjà passées par une action de A.I.M.E.

### Mise en œuvre

Une convention a été signée avec le propriétaire de la parcelle.

Animation technique avec la présence d'une animatrice :

2 rencontres hebdomadaires (en journée pendant la saison des jardins, en ½ journée pendant les trois mois d'hiver) ; le lien avec les jardiniers a été maintenu tout au long de l'année.

Rencontre régulière avec les travailleurs sociaux référents insertion.

Achat d'un minibus.

Production de documents : élaboration d'une charte du jardin, de carnets de bords, photos et production artistique (poèmes, dessins...).

Réalisation d'un jardin sur buttes, s'appuyant sur des techniques agro écologiques, respectueuses du sol et de l'environnement (mise en place d'un compost, réalisation de purins de plantes...).

Mise en place des parcelles pédagogiques pour les enfants présents sur les jardins pendant les vacances scolaires.

Utilisation de la serre de la Maison de Aime pour les semis.



### Nous avons accueilli dans le jardin

- de nombreux stagiaires en Action Orientation Formation
- (AOF A.I.M.E.) des différentes sessions depuis avril 2010 des jardiniers du Réseau des Jardins en partage
- des personnes de l'entourage (famille, voisins) des jardiniers, venues en soutien ou en simple visite, partage du pique nique
- des habitants de la commune de Vernon et de nombreux curieux
- et lors de l'inauguration en juillet 2010, de nombreux partenaires du projet ainsi que des élus locaux



### Conclusion

Cette expérience collective dans ce jardin « Arc en Ciel » témoigne de la grande richesse et de l'intérêt de ce type d'action pour des personnes éloignées de l'emploi et/ou en situation de grandes difficultés sociales/familiales ou autres (fragilité psychique).

Elle est un moyen pour les bénéficiaires **de participer à leur propre autonomie**: la prise en charge d'une partie de ses besoins, notamment alimentaires, et permet à chacun de se responsabiliser davantage en tant qu'« acteur-producteur » et non seulement « consommateur », retrouvant ainsi une certaine dignité.

Elle est un **tremplin** pour accéder à un parcours de formation, pour poser des actes très forts (rupture familiale) nécessaires pour avancer sur son parcours de vie, pour commencer à poser des jalons sur des envies de projets professionnels ou plus personnels

Elle permet aux uns de rompre l'isolement, aux autres de prendre leur juste place dans un groupe sans « débordement » à aux uns et aux autres d'être parfois tout simplement là, sans être « productif », parce qu'on a juste besoin d'une **respiration** !  
Cet espace a été aussi pour les jardiniers un **espace de création et d'expérimentation**, où toutes les initiatives ont été encouragées et soutenues : il a permis la réalisation d'un jardin non seulement productif mais aussi très esthétique , un espace créatif , d'expression à la fois individuelle et collective. Les jardiniers se sont montrés très fiers de leur « œuvre commune » (aspect valorisation) et à l'aise lors de l'accueil de visiteurs (présentation et transmission de savoir et savoirs faire acquis).

Nous faisons le lien entre absence de contractualisation et engagement effectif des personnes présentes sur cette action. Les participants adhèrent à une charte de valeurs partagées par tous et sont liés par un contrat tacite avec la terre, qui nécessite du soin, de la régularité; un contrat écrit n'aurait pas amener plus de garantie en termes d'implication, de présence et d'assiduité.

C'est un espace où ils peuvent se sentir libres et soutenus par **l'esprit d'entraide du groupe**, très fort dans cette expérience collective, fantastique levier pour avancer et reprendre confiance.

Cette expérience, sur une échelle assez petite (quelques centaines de m<sup>2</sup> !), a déjà porté des **germes de transformations** assez profondes pour les jardiniers-participants.

Puissent ces expériences qui s'appuient sur du collectif éclore et essaimer sur nos territoires ruraux, permettant également de préserver, valoriser des terres fertiles et faciliter l'accès au foncier au plus grand nombre.

**Les jardins en partage, Réseau Ardèche Méridionale : suite logique**  
(<http://jardinsenpartage.eklablog.fr/>)

A.I.M.E., en plus de la mise en place des jardins partagés, coordonne un Réseau de jardins (partagés, pédagogiques, créatifs, culturels ...) qui regroupe 10 structures sur tout le territoire Ardèche Méridionale. Ces structures se sont reconnues au travers d'une charte, créée en janvier 2011 (Autonomie, Partage et Solidarité).

Objectifs du réseau	Activités proposées
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mutualiser les moyens et les ressources : équipes, outils culturels, pédagogiques, de communication transferts + acquisition</li> <li>- Développer des connaissances et savoirs faire</li> <li>- Communiquer sur nos actions, sensibiliser (jardins naturels) auprès d'un public large, élus, propriétaires</li> <li>- Accompagner à la création d'autres projets de jardins</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Chantiers collectifs</li> <li>➔ Visites, échanges de pratiques, formations</li> <li>➔ Participation et création d'événements</li> <li>➔ Actions en faveur de la biodiversité (humaine et végétale)</li> </ul>

### Structures membres du Réseau

AIME : Jardins de la Maison de Aime, Laurac, Jardin Arc en Ciel, Vernon  
 Centre social de Villeneuve de Berg  
 Centre Social Revivre, Les Vans : Revivre au jardin  
 La Clémenterie, La Souche : Jardin de la carotte ébouriffée  
 Ecole des Parents et des Educateurs, Aubenas : Jardins des familles  
 Floribunda, Jardin à Combalet, St Paul le Jeune  
 Jardins des 4 papillons, Johannas  
 Ligne Nature : Jardins de Chassiers et de Largentière  
 Plantons le Décor (Tribalt) : Jardins de Craux, Genestelle  
 V.I.E : jardins de VIE, La Chapelle sous Aubenas

### Structures Partenaires

Association Avril, Le Mat (Viel Audon), Ame Sud (3 groupes de travail : Lieu test (Restauration collective et Jardins Partagés)  
 Collectif Pétale 07  
 PNR  
 Pass jardins (Réseau des Jardins Partagés de Rhône Alpes)  
 Savoirs de Terroirs (Centre de ressources Ethnobotanique), Mirabel : formation, parrainage de semences et conservatoires  
 Terre et humanisme, Lablachère : don de plants, formation  
 Jardins de Cocquillon, St Montant  
 Parenthèse (Jardins Partagés Les Fleurs du possible), St Péray

### Présent sur ces événements

Journées ESS, Joyeuse (2010)  
 Entretien de l'alimentation Bio, Annonay (avril 2011)  
 Fête de la nature au jardin, Maison du PNR, Jaujac (mai 2011)  
 Les Arts dans le même, COURTCIRQ.I, Réseau des AMAP, CIVAM, Aubenas (mai 2011)  
 Jardins en attelage (mai 2011)  
 Fête de la randonnée, Chazeaux (mai 2011)  
 Jardin d'Eden, Montpezat sous Bauzon (juin 2011)  
 Fête de Réseau Jardins en partage, St Paul le Jeune, (avril 2011)

## Formation Charpente Ossature Bois

L'action de formation s'est déroulée du 7 juin au 2 juillet puis du 27 septembre au 19 novembre pour une durée de 12 semaines.

### Composition du groupe

Le groupe de stagiaires était composé de 11 hommes.

- 4 entre 18 et 25 ans ; 6 entre 26 et 40 ans ; 1 entre 41 et 55 ans
- 4 de l'Ardèche ; 2 du Rhône ; 1 de la Loire ; 3 de l'Isère ; 1 de l'Ain
- 4 non diplômés ; 6 de niveau V ; 1 de niveau IV

Tout le groupe a fait preuve d'une motivation constante malgré le fait que nous ayons peu sélectionné (14 candidats retenus sur 15). Il semble qu'une sélection naturelle se soit opérée, qui est sans doute due à l'implication que demandait la démarche de formation de par son éloignement géographique.

Sur les 11 stagiaires de départ, 9 sont revenus après la période d'été : l'un a décidé en lien avec sa structure de se positionner sur une formation permettant l'obtention d'un titre complet et il avait effectivement le niveau pour être charpentier, la 1<sup>ère</sup> session ayant confirmé son intérêt pour ce métier, on peut considérer l'objectif atteint pour celui-ci. L'autre a quitté son poste de salarié sans donner de nouvelle à son employeur, ce qui fait partie des aléas de ce public.

La 2<sup>ème</sup> partie de formation a été rallongée de 2 semaines, suite à notre demande car nous pressentions que les stagiaires avaient besoin d'un temps supplémentaire pour assimiler les connaissances nécessaires en vue de l'examen. Cette session s'est déroulée dans un bon climat de travail et d'apprentissage pour les raisons suivantes :

- les stagiaires avaient plus de repères du fait des acquis de la 1<sup>ère</sup> session. Ils étaient donc plus disponibles pour apprendre
- certains (la moitié) avaient effectué une immersion en entreprise et donc avaient une vue plus complète sur les conditions d'exercice du métier en entreprise et sur les perspectives professionnelles
- le formateur, ayant réalisé un positionnement de tous les stagiaires, a pu ajuster ses méthodes de travail pour répondre aux besoins à la fois d'un groupe de 3 stagiaires très en difficulté en ce qui concerne l'apprentissage théorique et du reste du groupe.

Ceci tend à valider l'intérêt d'une coupure dans la formation.

### Amener des salariés en insertion à la qualification : une compétence spécifique

En effet, nous faisons le constat qu'un cadre classique de formation n'aurait pas convenu. Il a fallu **adapter les méthodes pédagogiques** et la façon de faire pour tenir compte de la diversité des niveaux et aptitudes.

La construction d'une cabane pour enfants, puis d'un hangar et d'une cabane d'habitation, ont été des **supports de formation concrets** qui ont permis aux stagiaires de bien faire le lien entre des notions conceptuelles théoriques et une réalisation concrète.

L'intégration d'un temps de **remise à niveau**, d'abord en maths puis en informatique pour pouvoir réaliser le DSPP nécessaire pour l'examen, a été primordiale.

Nous avons constaté pour tous les stagiaires, qui avaient été en échec scolaire, une soif d'apprendre car ils pouvaient enfin mettre un sens, voire un intérêt concret à l'apprentissage des mathématiques.

Notre formateur, Luc Léonetti, doté d'une solide expérience en entreprise a su prendre les stagiaires avec patience et bienveillance, ce qui a contribué pour beaucoup à la bonne ambiance au sein du groupe et a permis d'amener le groupe à l'examen. La coordination des différents formateurs a été bonne et les apports de chacun, très enrichissants pour le groupe.

### **Le résidentiel plébiscité par les stagiaires**

Les stagiaires ont pu témoigner que le fait que la formation se déroule loin de leur cadre de vie habituel, même si cela entraîne des contraintes personnelles, a été un facteur très positif même si cela n'a pas été toujours facile.

Cela a favorisé **la concentration** puisque arrivés sur le centre de la formation, ils mettaient à distance les préoccupations personnelles et quotidiennes et pouvaient être complètement disponibles pour la formation.

Cela a également favorisé **la solidarité** entre eux car ayant à vivre ensemble, ils ont appris à mieux se connaître, à se respecter et à s'entraider. Cette stimulation collective, dont nous avons été témoins, a effectivement été dynamisante et a favorisé le fait que tous aillent au terme de la formation, malgré les découragements de certains (la mise en échec d'une possible réussite permettant de rester « conformes » à leur histoire de vie étant bien connue de ceux qui accompagnent ce public).

Les contacts très réguliers avec les employeurs (principalement les chargés d'insertion professionnels) ont permis de débloquer un certain nombre de difficultés liées à des absences, des soucis financiers...

Il est à noter que par sa composition, le cocktail des stagiaires aurait pu être « explosif », nous avons dû intervenir régulièrement pour réguler le groupe et désamorcer des minis crises où se jouaient des choses importantes pour chacun. Cet aspect est important à noter, car c'est aussi notre expérience de ce public qui a permis au groupe de se maintenir jusqu'à la fin, ce qui n'aurait certainement pas été aussi simple dans un autre cadre. Au-delà de la formation c'est aussi un apprentissage du « vivre ensemble » et des moments où peuvent se poser des choses difficiles pour eux. Certains n'étaient jamais vraiment partis loin de chez eux. Leur témoignage a clairement indiqué que cette expérience les avait fait grandir.

### **Les immersions en entreprise**

6 stagiaires ont effectué une immersion en entreprise. Cette immersion entre les 2 sessions de formation a eu un effet positif sur la dynamique personnelle de formation. L'un des stagiaires a même eu quasiment une proposition d'embauche.

Les raisons pour lesquelles certains n'ont pas vécu d'immersion sont souvent liées à un manque de soutien de l'employeur dans la démarche. Il nous semble qu'il vaudrait mieux de ce fait rendre obligatoire cette semaine d'immersion et mieux anticiper les conditions de sa réalisation.

### **La coopération avec Néopolis**

Cette coopération a été précieuse, s'est très bien déroulée et a été complémentaire. Romain Delhomme a pu apporter son savoir faire à notre formateur Luc Léonetti, notamment en ce

qui concerne les modalités de préparation à l'examen et la structuration de la formation dans ce sens.

Celui-ci, ainsi que notre formateur, ont trouvé qu'il manquait de temps, ce qui est certain, le temps imparti est le même que pour des stagiaires AFPA qui n'ont pas du tout les mêmes pré requis de départ. La formation pour ce type de public mériterait d'être allongée de 2 à 3 semaines et devrait permettre d'amener tout le monde aux 2 CCP.

### Résultats de l'examen

Les 17 et 18 novembre 2010, les stagiaires ont donc passé l'examen relatif à **2 CCP du Titre Professionnel Charpentier Option Ossature bois** à Néopolis. Les évaluateurs des entreprises ont été impressionnés par la motivation et le sérieux affiché par le groupe, c'est d'après le formateur de Néopolis et c'est aussi notre impression, cette motivation qui a permis au jury de passer par-dessus certaines imperfections techniques dues au stress et également au manque de temps en formation au vu du niveau de départ de certains stagiaires.

**Les 9 stagiaires qui sont allés au bout de la formation ont tous passé l'examen, sur les 9, 5 ont obtenu les 2 CCP, 3 ont obtenu 1 seul CCP, 1 n'a rien obtenu** (à sa décharge, il a eu une rage de dent le jour de l'examen et était à l'hôpital au moment de l'entretien oral final, ce qui est dommage car il a fait beaucoup d'efforts et était un des plus méritant de par son niveau de départ).

Nous sommes vraiment très satisfaits de ces résultats qui valorisent leurs parcours et efforts durant cette formation, ces résultats paraissent même inespérés par rapport aux niveaux de départ et prouvent qu'en créant une dynamique de groupe forte et en individualisant la formation, les résultats suivent.

### Bilan et perspectives

Au-delà de la réussite à l'examen, les 9 stagiaires ayant été à l'issue de la formation ont validé le projet de travailler comme **Monteur Ossature Bois**.

Parmi eux, 7 nous semblent avoir les compétences techniques nécessaires pour occuper un emploi immédiatement.

2 ont besoin encore d'un temps d'apprentissage (notamment de la remise à niveau) pour conforter les acquis techniques.

Nous suivrons avec attention leur devenir professionnel. **Il nous semble que cette formation présente un réel intérêt et qu'il faut aller plus loin.**

Elle permet tout d'abord à des salariés en insertion, grâce à un cadre de formation adapté, d'accéder à une qualification. La plupart nous ont dit leur fierté d'être allés au bout de la formation, d'avoir appris un métier et de se présenter à un examen qualifiant. Ils ont exprimé la confiance et l'estime d'eux mêmes que cela leur donnait. Nous insistons sur ce point car nous avons toujours tendance à mésestimer la reconnaissance que cela produit pour un public qui n'a connu que l'échec.

**Cette qualification est en lien direct avec un métier identifié, Monteur Ossature Bois, qui manque de personnel en entreprise.** Pour donner une indication, en pleine période creuse d'activité, compte tenu des conditions climatiques, et de la crise **on recensait une quarantaine d'offres sur Rhône Alpes. 5 stagiaires sont repartis avec une offre d'emploi locale.**

La formation actuelle de charpentier dans laquelle s'est inscrite cette formation répond à un réel manque de charpentiers sur le terrain mais ne comble pas les besoins de ces entreprises sur le secteur de l'Eco construction en pleine expansion, qui ont besoin d'un chef d'équipe charpentier et de nombreux ouvriers monteurs.

Le niveau des personnes qui ont postulé à la formation de Charpentier de Néopolis va de bac + 2 à bac + 4 et encore Néopolis ne disposant pas de suffisamment de places, il y a eu sélection. Ces personnes susceptibles de devenir Charpentier n'ont pas sur des métiers de Monteur, moins bien rémunérés, donc cette formation remplit bien un manque et correspond tout à fait un public qui aurait du mal à accéder au 3<sup>ème</sup> CCP du titre, plus complexe à obtenir compte tenu de leur faible niveau scolaire.

### **Remise en niveau, action financée par AGEFOS PME, la Région Rhône Alpes**

Une formation de remise à niveau a été mise en place pour les salariés des A.C.I. (Ateliers et Chantiers d'Insertion) du sud Ardèche (Le Teil/Cruas, Bourg St Andéol, Largentière et Joyeuse).

*Cette action a touché 72 personnes, pour 1 171 heures stagiaires de formation. L'indice de satisfaction des stagiaires est de 75 %, avec dans l'ordre d'intérêt :*

- le français (notamment, l'orthographe, la conjugaison et l'écriture)
- les maths (notamment le calcul)
- la bureautique (pour ceux pour qui il s'agit d'une découverte)
- la logique
- l'alphabet (pour une personne analphabète)

et une relation positive avec la formatrice citée plusieurs fois dans cette rubrique.

Cette action réussie est reconduite en 2011, avec les mêmes formateurs : Nadia DAVANIER à Bourg St Andéol et Le Teil/Cruas (aidée en 2011 par Roland REY) et par Isabelle COULOMB, coordinatrice de l'action et Marilyn MAITRE à Joyeuse et Largentière.

### **Prestations Pôle Emploi**

L'accompagnement de demandeurs d'emploi (CIBLE et ATELIERS), a permis l'accueil en individuel de 90 bénéficiaires, (65 sur Rosières et 25 sur Bourg St Andéol) et d'une soixantaine de personnes environ dans les ateliers de recherche d'emploi à Rosières.

Globalement nous avons eu le sentiment que cet accompagnement permettait aux personnes de trouver une certaine force par le fait d'être accompagné. Lorsque les échanges entre eux étaient possibles, toujours il en ressort pour chacun plus de force car ils peuvent relativiser, partager et constater qu'ils ne sont pas seuls. Ces moments d'échange sont primordiaux car ils sont un ressort à la dynamique nécessaire au maintien de la recherche d'emploi, même après plus essais infructueux. Néanmoins les conditions d'exercices de ces prestations restent difficiles (imprévisibilité des prescriptions, demandeurs d'emploi souvent impréparés à ce qui les attend, stress quant à leur devenir ).

### **La Maison de Aime**

En 2010, **La Maison de Aime** a accueilli une dizaine de concerts/manifestations, de la Bossa Nova, à la musique Latino, aux danses de la paix . Environ chaque manifestation a accueilli de 60 à 80 personnes, exception faite des 15 ans de A.I.M.E. qui ont accueilli autour de 300 personnes durant tout le week-end.



Plantation de l'arbre des 15 ans

15 ans de A.I.M.E. - Week-end portes ouvertes  
**Samedi 29 mai - LAURAC**

**Soirée AUROVILLE**

une cité internationale dans le sud de l'Inde depuis 1968

18h00 Portes ouvertes

19h00 **Apero musical**  
 Pavitra, violoncelle

19h30 **Repas indien**  
 sur réservation 04 75 39 96 33

21h00 **Film-documentaire**  
 "Vers un futur soutenable" 52mn  
 suivi d'un débat avec des habitants  
 d'Auroville

Entrée libre



Le Boyer - Laurac-en-Vivarais  
 Infos 04 75 39 96 33  
[www.aime-emploi-formation.org](http://www.aime-emploi-formation.org)

Fête des 15 ans de A.I.M.E. - Week-end portes ouvertes  
**Dimanche 30 mai - LAURAC**

12h30  
**Pique-nique tiré  
 du sac**

16h30  
**BAL des  
 ENFANTS**

18h00  
**Apéro  
 Concert**

avec le groupe  
**Gare de l'Est**  
 (musiques d'Europe de  
 l'est)

**Ateliers  
 Animations  
 enfants de 0 à 12 ans**

- 13h / 15h30 / 17h Atelier Pizzeria au feu de bois (pour petits et grands)
- 14h00 Atelier Cirque (7-12ans)
- 14h30 Atelier "chants et danse" (5-9 ans)
- 15h30 CONTE dansé et musical (3-7 ans)
- 16h30 Atelier "Moments musicaux pour les tout petits" (0-4 ans)

Entrée libre  
 Buvette  
 Spectacles au  
 chapeau



Le Boyer - Laurac-en-Vivarais  
 Infos 04 75 39 96 33  
[www.aime-emploi-formation.org](http://www.aime-emploi-formation.org)

**L'accueil en résidentiel de groupes en formation :**

Nous avons donc accueilli le groupe de stagiaires Charpente Ossature Bois (12 personnes) en pension complète pendant 12 semaines, ainsi que les groupes de l'été : Yoga et Gi Gong.

En 2010 un partenariat a été mis en place durant la saison d'hiver pour accueillir des musiciens de l'association L'Artscène, partenariat qui a conduit à la mise en place d'une résidence d'artistes en juillet 2011 pour une dizaine de jours.

En septembre 2010 nous avons recruté Sonia VIDAL qui a mené une pré étude de faisabilité de l'amphithéâtre de verdure financée par le Pays de l'Ardèche méridionale. Cette étude a conclu en 2011 à l'intérêt d'un Pôle artistique pour le territoire mais à la grande difficulté de financement d'un tel projet (les différents dossiers de financements montés ont été refusés en 2011). L'étude de faisabilité est cependant relancée pour avancer plus loin dans ce dossier et sera menée par des architectes et un scénographe en 2011. La difficulté de financement nous a contraint à ne pas reconduire le poste de S. VIDAL.

Durant l'été 2010 dans la foulée du recrutement de **Linda Gauthier** pour la mise en place des jardins partagés, nous avons embauché **Jérôme LEMOINE**, jardinier, pour la création d'un potager sur le site. Le travail mené permet en 2011 de fournir les légumes pour assurer l'accueil en résidentiel des groupes de l'été 2011.

(photo : les jardins en avril 2011)



## **Agrandissement et travaux**

Les travaux d'agrandissement commencés en 2009 ont été terminés en 2010, pour ce qui est du gros œuvre et également les enduits de façade. Ces travaux ont été financés par les fondations BTP + et CARI et l'aménagement intérieur en partie par la fondation VEOLIA ENVIRONNEMENT (réalisé en 2011).

Ces travaux ont été réalisés par les équipes des Ateliers de AIME (cf. photos à droite) et une grande partie des travaux intérieurs par Les Arts Eco.

Le support pédagogique de la formation **Charpente Ossature Bois** a été notamment une cabane d'enfants, installée à l'entrée du site, prototype du cabanon qui sera construit sur le site en 2011.



Une vingtaine de permanents :

Tanguy CAMBIER\*, Responsable du suivi socio professionnel

Noura CHOUYA, Formatrice Bourg St Andéol

Dominique COINTET, Maîtresse de maison, Laurac

Isabelle COULOMB, Formatrice A.O.F. Joyeuse. Accomp. POLE EMPLOI. Coor. Remise à niveau

Nadia DAVANIER, Accompagnatrice POLE EMPLOI, Formatrice Remise à niveau, Bourg St Andéol

Fabienne FAISANT, Secrétaire remplace de C. RAYMOND

Corine FLANQUART, Formatrice Référente A.O.F. Bourg Saint Andéol

Linda GAUTHIER, Formatrice A.O.F. Joyeuse et Animatrice jardins partagés

Philippe GROGNET, Directeur

Emmanuelle LEBLOND, Accompagnatrice POLE EMPLOI, Rosières, Formatrice référente A.O.F.

Jérôme LEMOINE, Jardinier Laurac

Laurence LEROY, Formatrice A.O.F., Accomp. POLE EMPLOI

Marilyn MAITRE, Formatrice Référente AOF Joyeuse, Formatrice Remise à niveau

Ségolène PENICAUT\*, Secrétaire-comptable-paie

Christophe PEREZ, Formateur et Cuisinier

Catherine RAYMOND\*, Secrétaire accueil

Coline RENAUD, Formatrice informatique

Roland REY, formateur Bourg St Andéol

Jacqueline ROUSSEL-DUPUIS\*, Psychologue

Sonia VIDAL, Chargée d'étude

Marie-France VINET\*, Directrice administrative

(\* ) personnes en partie détachées sur Les Ateliers de AIME

## **Des partenaires**

Patricia FENOGLIO, Psychologue. La Compagnie AUTREMENT, Loran MALEGUE. Anne ROTENBERG. Marion PARA. Association Terre d'Éveil. EXPLO. L'INFREP Aubenas. Le CIDFF 07. La CRAM. La FRAPNA. NEOPOLIS. La Croix Rouge. La Maison de l'Image. La Maison du Documentaire.

La Mission Locale et les Agences POLE EMPLOI de Aubenas du Teil et de Pierrelatte, les CMS du sud Ardèche, communes, associations et de nombreuses entreprises locales qui continuent à ouvrir les portes de leurs entreprises à nos stagiaires...

## **Partenaires financiers 2010**

Région Rhône-Alpes. Pôle Emploi. Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire. La Fondation Caisse d'Épargne. Le Pays de l'Ardèche Méridionale. La Fondation CARI. La Fondation Véolia Environnement. France Active (IEDV).