



Bilan d'activité 2017

Perspectives 2018-2019












A.I.M.E. Agir Innover Mobiliser Essaimer

Les Vernades—07260 Rosières – T. 04 75 39 96 33

La Conciergerie du Château Pradelle—07700 Bourg Saint Andéol— T. 04 75 01 96 55

Email : aime@emploi-formation.org — www.aime-emploi-formation.org



	Edito du directeur	p. 3
	Formations « Compétences Premières » et Parcours vers l'Emploi.....	p. 5
	A.C.I. La Gariguette	p. 9
	Remise à niveau pour salarié de l'IAE	p. 15
	Mobilité 07-26	p. 16
	Ateliers Permanents	p. 16
	Bilan financier	p. 19
	Perspectives 2018-2019.....	p. 21
	Conclusion	p. 24



2017

Edito du Directeur

Après 4 ans, le fondateur de AIME que je suis, est revenu prendre la direction de la structure dans un contexte fort difficile, ceci afin de remplacer Marie-France Vinet ayant fait le choix de repartir vers sa terre natale. Cette nouvelle bataille pour la survie qui se profilait a été un des facteurs guidant de ce choix, car il faut le dire, la précarité avec la responsabilité de publics eux-mêmes en situation de précarité, c'est usant.

Nous tenons à lui rendre hommage pour ces 22 ans de bons et loyaux services à la structure et toutes ces années, qui furent parfois joyeuses et parfois âpres, à diffuser un certain état d'esprit. Merci à celle-ci pour son courage à tenir le bateau.

Je voudrais dire tout d'abord que j'ai retrouvé une équipe qui a gardé vivant l'esprit de AIME dans son humanisme et sa bienveillance et j'espère qu'au travers de ce bilan d'activité vous pourrez le constater. C'est un plaisir de travailler avec des collaborateurs animés par cela et c'est d'autant plus précieux par les temps qui courent.

En effet, notre métier historique, à savoir, la mobilisation vers un projet professionnel des publics fragilisés, est en train de disparaître, et ce, du fait de la volonté politique de la Région. Une baisse de 30 % de notre activité formation en 2017 et la convention qui nous liait à la Région purement et simplement annulée pour 2018. C'est ainsi, les temps changent...

Nous avons le devoir de dire que cette décision est brutale, qu'elle aurait pu avoir du sens si d'autres actions dans le même temps avaient été proposées. Mais elle a juste laissé un vide en 2018 et une équipe au chômage partiel. Mais au-delà de notre structure, c'est tout le public issu de la ruralité qui perd un éventail d'offres de formation et voit disparaître une offre locale au plus près de ses besoins. L'insertion est un long chemin...nous plantons des graines. Quel arboriculteur s'attend à cueillir de fruits la première année ? Combien de témoignages, de « merci » de la part de stagiaires pour leur avoir permis de sortir de l'isolement, d'avoir créer un espace de socialisation, de regagner la confiance en eux qui était perdue. La logique actuelle est de s'occuper de ceux qui sont prêts à aller vers l'emploi. Très bien, mais ceux qui veulent y aller mais ne le peuvent pas ? Qui vraiment aspire à ne pas avoir de place dans une société, une dignité ? Bien des choses sont à changer dans les pratiques sociales, c'est sûr, mais abandonner les êtres humains à leur sort n'est pas digne d'une société évoluée.

Nous sommes sur des territoires qui de fait, économiquement et démographiquement, ne comptent pas par rapport aux grands centres urbains. Nous en sommes les victimes et cela durera tant qu'il n'y aura pas une prise en compte spécifique et différenciée pour le monde rural vis-à-vis des grandes orientations à la pensée fort logiquement urbaine. La ville a besoin de la ruralité ne serait-ce que pour respirer et cela a un coût qu'elle se doit de redistribuer. L'esprit républicain d'égalité des territoires a-t-il encore quelque sens ? Cela n'est guère évident sur le terrain pour les ruraux que nous sommes. A ce propos, nous nous posons certaines questions concernant le programme PIA du Département en direction des Jeunes. Nous avons essuyé un refus de dossier en partenariat avec la Mission Locale après des tribulations qui nous questionnent sur le fonctionnement de ce programme et sur la redistribution de ces fonds importants aux acteurs de terrain.

Nous avons fait le choix de rester sur le canton de Joyeuse et Bourg-Saint-Andéol pour être au plus près du public, seul organisme de formation en proximité en Sud-Ardèche. Au mieux Aubenas et Le Teil existent. Maintenant que les heures de formation diminuent et sont dédiées quasi uniquement aux parcours certifiants/qualifiants, allons-nous disparaître ???

La question se pose sérieusement.

Toutefois, nous avons l'esprit de résistance et développons comme vous pourrez le constater dans nos perspectives, de la motivation à nous adapter. Pour l'activité de formation, 2018 est une année de transition et nous avons de l'espoir à condition que la transition ne s'éternise pas.

Dans le même temps, 2017 a vu le démarrage d'un beau projet : La Gariguette.

Là encore, nous avons eu quelques surprises, mais avons pu vérifier que ce support est pour notre public très porteur et vraiment valorisant. De plus, c'est un secteur en tension.

Face à la demande locale d'une salle de restaurant et estimant que c'était notre seule chance de relever le défi économique que ce projet impose, nous avons donc ouvert contre vents et marées un restaurant en ce mois de mai 2018.

Enfin 2017 a été pour nous l'année de la Certification. Pour répondre au décret du 30 juin 2015 imposant de nouvelles exigences qualité concernant la formation, la structure était engagée depuis 18 mois dans une démarche de Certification visant l'obtention de la certification **AFNOR NF 214 Service, pour la formation continue hors alternance**. Le travail de préparation débouchant sur un audit final en novembre a demandé un fort investissement de la structure : financier d'une part mais surtout humain car toute l'équipe a été mobilisée et s'y est investie. Cette certification garantit que l'aide à la formulation de la demande, les informations relatives à l'offre, la gestion administrative et commerciale de la formation, la conception du produit pédagogique, l'organisation de la formation, la réalisation de la formation et l'évaluation sont conformes aux normes et seront contrôlés régulièrement. Si comme toujours il y a des choses à redire sur ce type de démarche, il faut reconnaître que cela permet de rationaliser les tâches, de créer une cohésion d'ensemble et de gagner réellement en qualité notamment dans l'intégration de nouveaux formateurs et la lisibilité extérieure de notre offre. Bravo à l'équipe et à notre Responsable Qualité, Coline Renault, qui a fait un travail remarquable.

Je vous laisse lire ce rapport d'activité où toute la richesse de notre activité et de notre équipe tente de s'exprimer et je vous retrouve pour les perspectives et en conclusion...

Philippe GROGNET
Directeur

Formations « Compétences Premières » et « Parcours vers l'emploi »



SERVICE PUBLIC
RÉGIONAL de la
FORMATION

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes



pôle emploi

En 2017, 11 groupes ont été formés sur nos trois sites de formation : 6 à Bourg Saint Andéol, 4 à Rosières et 1 seul à Vallon Pont d'Arc. 9 groupes sont des « Compétences Premières » (Financement Région) et 2 groupes FLE sont financés par Pôle Emploi Aubenas et Pierrelatte.

Au total, nous avons accueilli **138 stagiaires**, soit **23.3% de moins qu'en 2016**, pour 257 prescriptions, soit un **taux d'entrée de 53%**. La baisse d'activité nous a conduits à fermer fin mars le site de Vallon Pont d'Arc qui n'aura accueilli que 8 stagiaires en 2017. Nous avons recentré nos actions sur Rosières et Bourg Saint-Andéol qui ont accueilli respectivement 78 et 52 stagiaires.

La reconduction du marché des Compétences Premières portait sur 6 groupes en 2017 au lieu de 8 l'année précédente. En fin d'année, se sont ajoutés les Parcours vers l'emploi, ce qui a quelque peu réduit la baisse d'activité subie. Il n'y aura pas de reconduction pour 2018 : le marché des Compétences Premières a été dénoncé unilatéralement par la nouvelle Région Auvergne Rhône-Alpes (AURA) et un nouveau système d'Accords Cadres a été mis en place pour dessiner le nouveau paysage de la formation dans la Région, avec de nouvelles contraintes pour les organismes de formation et pour l'instant très peu de visibilité.

Les parcours Exploration du projet ont été moins nombreux en 2017 (2 sessions) au profit des parcours Elaboration-Stabilisation du projet (6 sessions) et des parcours FLE (3 sessions).

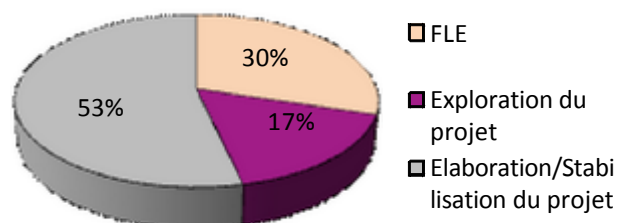
Nous constatons en 2017 une montée en charge des parcours FLE (Français Langues Etrangères) : **pour répondre à la demande de Pôle Emploi**, nous avons en effet ajouté un parcours FLE sur Bourg Saint-Andéol, et nous l'avons également mis en place sur Rosières, où il ne s'était encore jamais déroulé.

16% des prescriptions reçues le sont pour des parcours FLE, 17% pour les parcours Explo et 67% pour les parcours Elabo.

A noter :

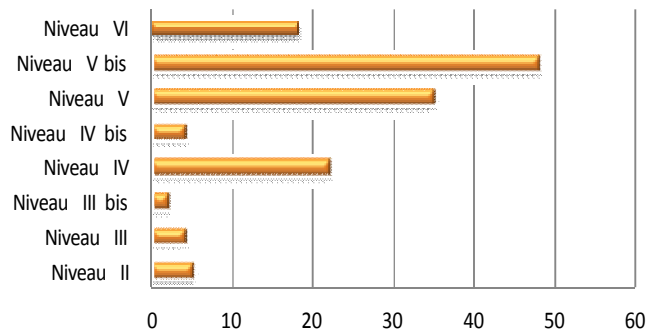
- ◆ Sur les parcours FLE : **100% des stagiaires prescrits sont entrés en formation** ; ils avaient donc le niveau et les pré requis nécessaires.
- ◆ Seulement **43% des personnes orientées sur un Elabo entrent en formation** : il y avait plus de candidats que de places et beaucoup ont été refusés car ils n'avaient pas les pré-requis ou la motivation suffisante pour travailler et valider leur projet professionnel.

Répartition des stagiaires par segment

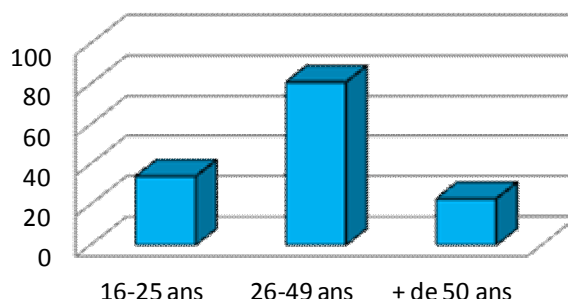


Les stagiaires : qui sont-ils et d'où viennent-ils ?

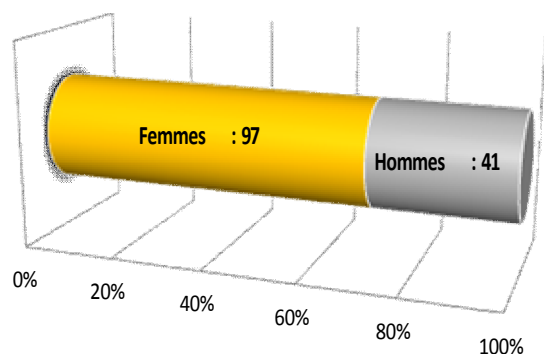
Niveau d'étude des stagiaires



Age des stagiaires



Répartition Hommes/Femmes



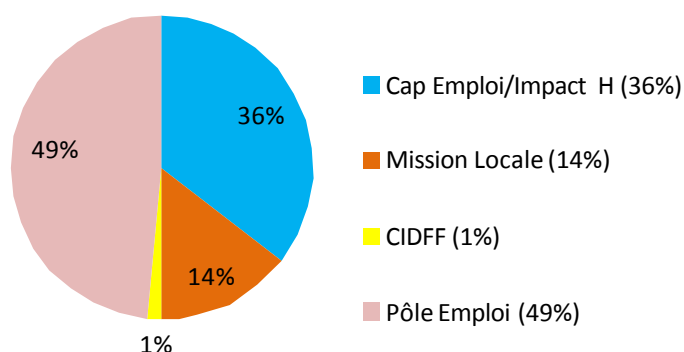
Les femmes sont majoritaires sur les 3 sites mais plus à BSA qu'à Rosières (73% contre 67%)

Il faut noter qu'en 2016, la répartition Hommes/Femmes sur Rosières étaient moins déséquilibrée car on comptait 44% d'hommes.

Pour l'ensemble des groupes, la majorité des stagiaires sont prescrits par Pôle Emploi et Cap Emploi mais on note une grande disparité entre les deux sites : à Rosières et Vallon, c'est seulement 24% des prescriptions qui proviennent de PE alors qu'elles représentent 53% à BSA ; et à l'inverse, 48% de prescriptions proviennent de CAP Emploi à Rosières/VPA pour seulement 28% à BSA.

A noter que **37 stagiaires sur les 138** accueillis étaient reconnus **Travailleurs Handicapés**.

Prescripteurs



Le nombre de stagiaires avec une reconnaissance TH est en constante augmentation dans nos sessions. (15% en 2015, 20% en 2016).

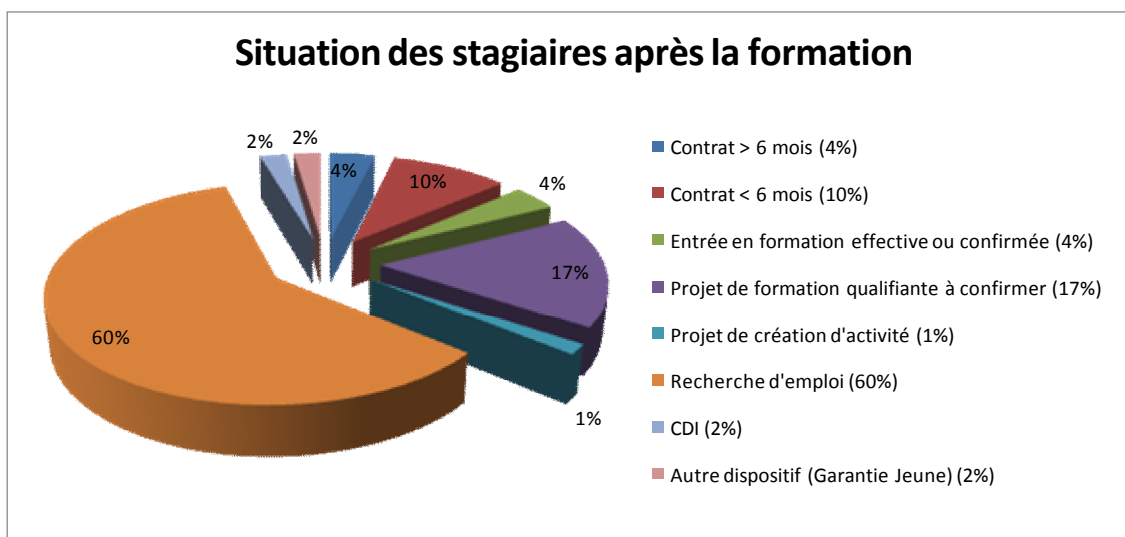
Par ailleurs, la Mission Locale, qui effectuait **29% des prescriptions en 2016 ne représente en 2017 plus que 14%**.

Des résultats positifs

Sur l'année 2017, nous constatons seulement 6 abandons (4%) et une exclusion.

En terme de résultats sur l'ensemble de stagiaires, 3 ont trouvé un CDI, 5 ont obtenu un CDD de 6 mois ou plus, 13 un CDD de moins de 6 mois ; 27 sont sortis avec un projet de formation, 3 avec un projet de création d'entreprise et 2 ont bénéficié d'un autre dispositif, **soit un total de 40% de sorties positives.**

La difficulté majeure que nous avons rencontrée cette année a été le **manque d'offres de formation sur le territoire.** Sur les 27 stagiaires qui avaient un projet de formation, seuls 5 avaient pu le confirmer dès la fin de leur parcours par une inscription ferme ; 8 étaient en attente de confirmation de leur inscription et les 14 autres étaient en cours de démarchage.. Du fait du peu d'offres, ils avaient moins de chances d'être reçus et devaient également parfois accepter des contraintes de déplacements difficiles à gérer pour ce public fragile.



En 2017, 5 stagiaires ont préparé le **CFG (Certificat de Formation Générale)** pendant leur parcours de formation et 5 l'ont obtenu. Début 2018, 3 l'ont préparé et 3 l'ont obtenu dont 2 personnes relevant du FLE et dont la langue maternelle n'est pas le français.



Projets collectifs réalisés en 2017

Les projets collectifs sont toujours l'occasion de mettre en œuvre des valeurs telles que la coopération et l'entraide, et de permettre aux stagiaires de mettre en valeur leurs compétences au service d'actions citoyennes.

L'année 2017 a vu fleurir :

- ◆ Une mobilisation permettant de récolter des fonds pour construire un puits au Sri Lanka
- ◆ La participation à l'organisation et au déroulement de la journée de transition « Les Soleillades »
- ◆ Une collecte de jouets au profit du Noël vert des enfants du secours populaire
- ◆ Une action de sensibilisation à l'augmentation de la pollution en Ardèche
- ◆ Une action de découverte d'un patrimoine rural par le biais du rôle de l'olivier



ACI La Gariguette



Ce projet est financé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



fape | AGIR POUR L'EMPLOI

L'année 2017 a vu le **démarrage et le développement** de notre nouvel ACI La Gariguette, espace de Restauration à emporter et traiteur. Ce projet est l'aboutissement d'années de pratique, d'accompagnement et de formation en cuisine ; il fait suite à l'ACI Pégase porté pendant 9 ans par AIME.

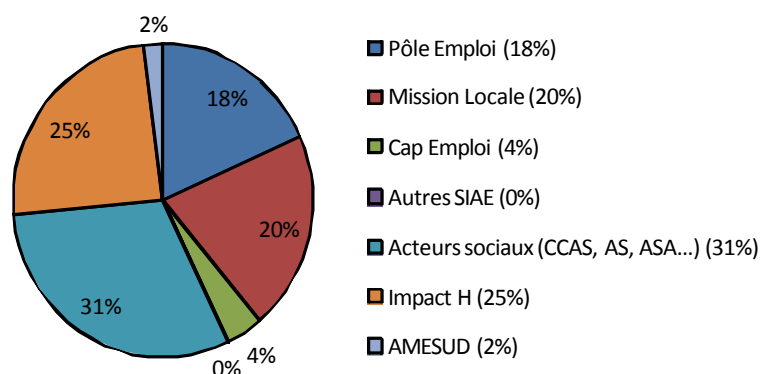
L'équipe de La Gariguette se compose de **2 chefs encadrants techniques**, Christophe Pérez et José Félix qui encadrent une équipe de **8 à 12 salariés en insertion** pour concocter au quotidien « les bons petits plats » proposés ; une Chargée d'Insertion Professionnelle, un Chargé de Développement ainsi qu'une secrétaire et un directeur.

Les salariés en insertion que nous recrutons sont orientés par différents prescripteurs dans le but de travailler leur freins à l'insertion. En contrat pour maximum deux ans, ils sont rémunérés, s'initient à la cuisine et travaillent leur projet professionnel.

4 phases de recrutement ont eu lieu pour 2017 : novembre et décembre 2016 pour le démarrage, fin juin, fin juillet et début septembre.



Origine des orientations



En tout, **5 réunions d'informations collectives** ont eu lieu pour présenter le projet et les conditions de travail proposées, accompagnées de positionnements et de RDV individuels. **49 personnes prescrites et 37 entretiens de recrutement** réalisés (pré-sélections et sélections).

*En 2017, La Gariguette, c'est **11 883 heures** de travail rémunérées pour les salariés en insertion soit **6,5 ETP** !*

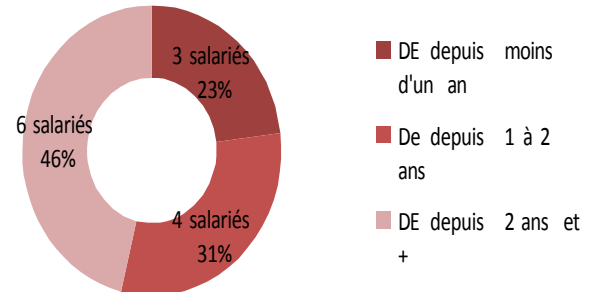
Les salariés : qui sont-ils et quelles sont leurs attentes ?

A l'entrée en contrat CDDI, les salariées sont **majoritairement des femmes (77%)**. 9 personnes sur 13 sont bénéficiaires des minima sociaux (RSA)

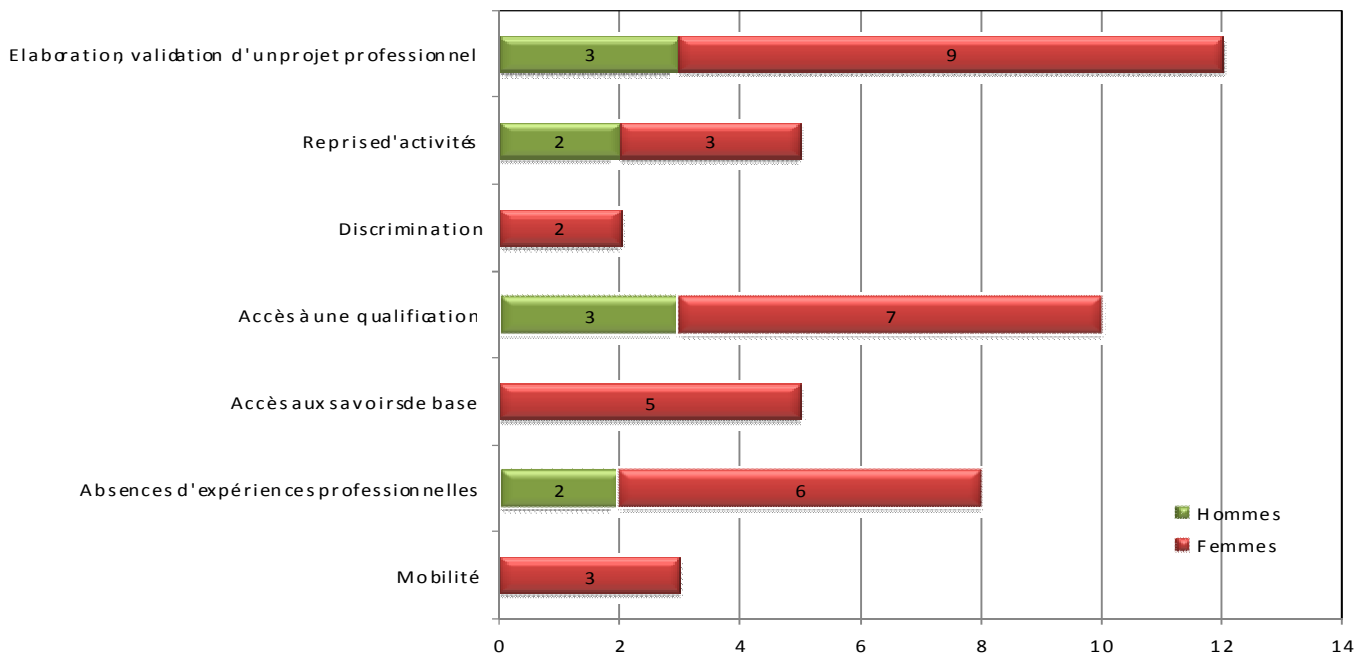
7 sont inscrits à Pôle Emploi, 2 ont moins de 26 ans, 1 à plus de 50 ans, 2 sont reconnus Travailleurs Handicapés.

11 personnes sur 13 ont un niveau scolaire V et infra V (5 niveaux CAP/BEP et 6 niveaux inférieurs au CAP).

Situations à l'entrée en ACI

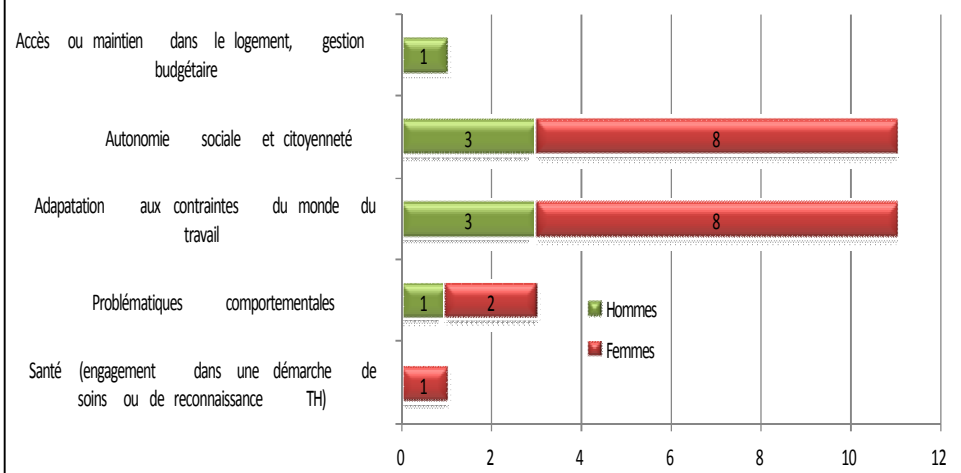


Problématiques "Emploi" initiales



Dans le cadre de l'accompagnement socio-professionnel des salariés, c'est donc l'ensemble de ces problématiques qui ont été abordées et traitées ou qui sont en cours de résolution.

Problématiques sociales initiales



Dans le cadre de leur contrat de travail, les salariés en insertion effectuent des Périodes de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP). Elles sont effectuées sur le temps de travail et leur permettent de vérifier leurs idées de projets professionnels et de se confronter à la réalité du terrain et des exigences du monde de l'entreprise.

En 2017, cela représente 436,5 heures (soit 1 ou 2 semaines par salarié). Elles ont eu lieu en majorité dans le domaine de la Restauration. 6 PMSMP avaient

Nombre	Poste occupé	Heures
7	Aide-cuisinier	305,5
1	Aide-menuisier	30
1	Ouvrier paysagiste	30
2	Atsem	43
1	Employé Libre Service	28

pour objectifs de découvrir un métier ou un secteur d'activité (183,5 heures) et 6 PMSMP avaient pour objectifs de confirmer un projet professionnel (253 heures).

Nom de la formation	Nbre de personnes concernées (dont RSA)	Nbre d'heures par personne	Nbre d'heures réalisées
HACCP	8 (4)	14	112
RAN	6 (3)	21	117
SST	8 (5)	14	112

Par ailleurs, les contrats CDDI imposent de former les salariés. Nos aide-cuisiniers ont bénéficié en 2017 de 3 formations différentes : **Méthode HACCP** (Hygiène en cuisine), la certification **SST** (Sauveteur Secouriste du Travail) et enfin des heures de **Remise à Niveau** (en français et mathématiques). C'est donc **341 heures de formation** qui ont eu lieu en 2017.

Pourquoi les métiers de la restauration sont-ils adaptés au public en insertion ?

Les métiers de la cuisine traditionnelle sont particulièrement adaptés au public en insertion et notamment au public féminin car ce sont les femmes qui sont le plus touchées par la précarité. Par ailleurs, notre expérience nous permet maintenant d'avoir un peu de recul et l'activité autour de la restauration est vraiment un support idéal pour la réinsertion, car on y trouve :

- ◆ Un **esprit d'équipe** : La brigade doit être unie dans les coups de feu et le fait de se sentir interdépendant avec d'autres humains pour que le travail soit bien fait est hautement structurant et valorisant.
- ◆ Une **exigence vis-à-vis de l'hygiène**, qui de fait oblige à un travail sur cet aspect (hygiène corporelle et vestimentaire notamment, hygiène dans ses pratiques). Là encore le métier porte une exigence qui structure l'image de soi-même sachant que ces personnes ont pour certaines vécu des expériences où « on laisse aller ».
- ◆ **Le respect des consignes** : dans une cuisine, il faut écouter le chef sinon tout part de travers. La confrontation au rapport à l'autorité, au fait que chacun a une place qu'il doit respecter ainsi que celle des autres, tout cela est hautement formateur et permet de confronter les difficultés de chacun.
- ◆ **Le rapport au client** : prendre les commandes, encaisser, livrer, servir, tout cela demande un apprentissage de compétences diverses, un vocabulaire, une tenue. Quand le client est satisfait de son repas, c'est la personne et au-delà l'équipe qui est récompensée. Là encore on touche à des leviers de l'estime de soi dont ont besoin les personnes en insertion.

- ◆ **L'apprentissage de recettes culinaires**, de l'équilibre alimentaire. Au-delà du facteur métier, on a un support qui est tout de suite réutilisable dans la famille, qui donne la possibilité immédiate d'avoir des retours du conjoint, des enfants, des amis, par la préparation d'un bon petit plat ou d'un dessert. Nos salariés sont nombreux à témoigner de cela.
- ◆ Enfin, pour ceux qui se destinent à ce type de métiers c'est un **lieu de professionnalisation très complet** et qui nous l'espérons devrait déboucher sur des emplois dans le secteur même si le caractère saisonnier de l'activité est un frein réel.

Le support permet donc de travailler de façon globale sur les composantes essentielles de l'insertion que sont : la valorisation de soi-même, la sociabilisation qu'amène le travail, la confrontation aux réalités et à l'exigence du monde du travail. Le nombre de compétences diverses que doivent assimiler les salariés au travers des différents postes que comprend cette activité permet de pouvoir ensuite transférer ces compétences sur nombre de métiers possibles avec l'appui de l'expérience.

Bilan d'activité (social et économique)



Chiffre d'Affaires 2017 :

CLIENT - DONNEURS D'ORDRE	% du Chiffre d'Affaires sur l'année
Collectivités dont SDIS	40%
Entreprises	10%
Particuliers	40%
Associations	10%
Autres	0%

Les Points forts :

- ◆ La constitution d'une équipe soudée et efficiente en termes de production et d'encadrement des salariés.

- ◆ La vérification que le support d'insertion en cuisine est adapté même s'il demande une grande exigence. Il est très valorisant pour le public en insertion et ceux-ci ont montré une grande motivation, comme l'attestent le faible taux d'absentéisme et l'état d'esprit qui marque un attachement à leur travail et à la structure.

- ◆ Un C.A. très honnête (autour de 85 000 €) au vu du contexte de démarrage (travaux dans la zone commerciale jusqu'en septembre 2017) avec en part de marché 35 % de vente au comptoir, 35% SDIS, 30% activité traiteur.

- ◆ Le contrat SDIS qui va représenter au final 35 % du CA. Ce contrat a été très positif pour notre image. Il ressort des questionnaires qualité envoyés aux casernes, une bonne satisfaction des pompiers (6 casernes). Le contrat est reconduit en 2018.

- ◆ La création d'un service en terrasse non prévue au départ. Cependant cette terrasse située plein Nord est agréable uniquement aux beaux jours (mai-octobre) et pleinement utilisable l'été. Cela nous a permis de servir plus de repas (environ 35% du comptoir).



◆ Nous sommes particulièrement satisfaits de la part d'activité traiteur où nous avons globalement eu de bons retours et qui représente un potentiel de développement important. Sur la part de vente au comptoir, nous estimons qu'un tiers a dû être consommé en terrasse sur place.

◆ Des supports de communication plébiscités pour la qualité avec une charte graphique identifiable, une page Facebook ouverte et les menus visibles sur le site Internet www.la-gariguette.fr pour deux semaines.

◆ Un taux d'absentéisme faible : fin novembre nous avons un taux moyen de 7 % qui est d'autant plus à relativiser puisque 6 personnes n'ont jamais été absentes et qu'une personne a été arrêté pour longue maladie (2.5 mois).



Les difficultés rencontrées :

◆ Un modèle économique sous-évalué au départ en fonction du temps d'encadrement, des contraintes du marché SDIS...

◆ De nombreux clients s'attendaient à manger dans une salle de restaurant, manque d'une toilette par exemple pour les ouvriers ou employés qui veulent se laver les mains avant de prendre leur repas. Le concept de plats à emporter correspond à une attente mais n'est pas suffisant pour l'équilibre économique. Culturellement, en milieu rural, les clients de la zone commerciale qui veulent manger à midi recherchent une salle car les magasins ferment le midi.

◆ Un équilibre à trouver entre des personnes qui sont orientées sur l'ACI qui peuvent être très éloignées de l'emploi ou qui ont besoin d'un cadre adapté (ESAT) et d'autres plus « proches » de l'emploi. Cela a globalement bien fonctionné cette année car nous démarrions et l'adaptation a été douce et progressive. Cependant, plus nous allons monter en charge, plus

plus une grande exigence devra être portée à cet équilibre car la restauration fonctionne sur une constance dans la qualité offerte au client. La constance impose que les encadrants ne soient pas débordés par des personnes demandant une trop grande vigilance au moment du coup de feu. L'enjeu réside donc à utiliser cette obligation de résultat (produire des repas de qualité dans les règles d'hygiène absolues et dans le temps imparti) comme élément moteur d'un défi au quotidien à relever en équipe, tout en considérant les capacités de chacun(e) à l'assurer et donc ne pas faire vivre une situation d'échec au salarié.

Ce relatif non-droit à l'erreur est source de motivation pour le public mais aussi impose des limites ou du moins un équilibre bien pensé dans le recrutement. Des contraintes liées aux livraisons SDIS importantes, impactant économiquement la structure (contraintes en partie levées pour l'année prochaine).

◆ L'environnement de la Gariguette en chantier jusqu'en septembre peu attrayant pour les clients. A contrario la fin du chantier du magasin Centrakor en face de la Gariguette nous donne une visibilité plus grande.

◆ Une signalisation de la Gariguette peu visible en voiture.



Les axes de développement pour 2018 :

◆ Ouverture d'une salle de restaurant/boutique au 1^{er} semestre 2018 pour répondre à la demande de la clientèle qui est de manger sur place et se faire servir (et non pas, « emporter et manger au bureau ou chez soi),

◆ Doublement du chiffre d'affaires avec aussi la valorisation de produits type pâtisserie, biscuit...

◆ Développement de la partie traiteur.

◆ Passage de 6.5 ETP à 10 ETP, en créant des postes en service, en vente/accueil, donc en diversifiant les postes insertion pour élargir la gamme de métiers abordés.

◆ Etude d'une VAE collective qualifiante pour ceux qui veulent aller vers ces métiers, cependant vérification d'une part de la faisabilité économique pour nous et de la faisabilité pédagogique pour les stagiaires (à étudier sinon passage de titres ou CCP Certificats de Compétences Professionnelles).

◆ Développement de partenariat avec les entreprises du secteur susceptibles d'embaucher nos salariés. Le fait d'avoir une salle va nous permettre d'inviter des restaurateurs et de mieux nous faire connaître.

◆ Améliorer la signalisation et notre communication au sens large.

◆ Ouverture certains soirs avec des cuisiniers extérieurs et des événements de type culturel afin entre autres de faire connaître la Gariguette à d'autres publics (possibilité éventuelle d'immersion pour nos salariés).

◆ Plus d'immersions entreprises pour les salariés dans leur deuxième année.



Remise à niveau pour les salariés de l'IAE



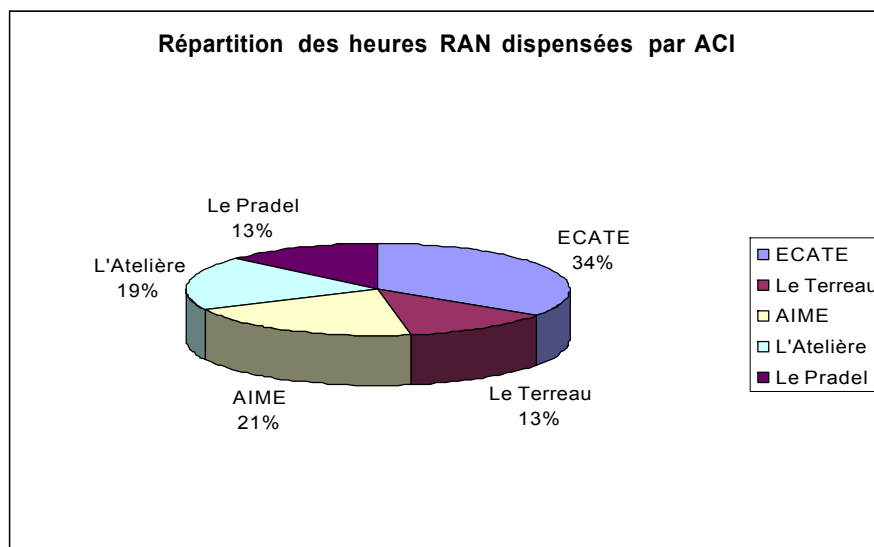
En 2017, **567 heures** de formation de *Remise à Niveau (RAN)* ont été dispensées à **34 stagiaires** provenant des structures IAE du secteur Sud Ardèche et Vallée du Rhône.

En moyenne, chaque stagiaire a bénéficié de 18 à 21 heures de formation essentiellement portant sur **3 thématiques** : le français, les mathématiques et l'informatique.

Les séances sont de 3 heures, et ont lieu toujours en petit groupe afin de permettre une réelle progression des salariés. Ces formations sont dispensées pendant leur temps de travail et demandent donc une certaine organisation aux structures qui les emploient. Elles ont pour objectif de faire le point sur les niveaux des salariés afin de permettre aux équipes qui les accompagnent de les guider au mieux dans leur parcours d'insertion future mais également de remédier à certaines difficultés importantes (approche de l'outil informatique en vue d'une autonomie dans les démarches, être plus à l'aise à l'écrit, rédiger son CV et des lettres de motivation, revoir les bases des méthodes de calculs courants....)

En 2017, 5 structure de l'IAE ont organisé de la RAN :

- ◆ **ECATE** : 2 groupes de 6 stagiaires (février-mars et septembre-novembre) / 195 heures dispensées
- ◆ **Le Terreau** : 1 groupe de 6 stagiaires en février-mars / 72 heures dispensées
- ◆ **AIME / La Gariguette** : 1 groupe de 6 stagiaires d'octobre à décembre / 117 heures dispensées
- ◆ **L'Atelière** : 1 groupe de 6 salariés de septembre à novembre / 108 heures dispensées
- ◆ **Le Pradel** : 1 groupe de 4 salariés de septembre à novembre / 75 heures dispensées



Mobilité 07-26



Conventionnée depuis le 1^{er} juin 2002 pour l'action Locamob, AIME est une antenne de l'association Mobilité 07-26. Ce dispositif permet à des personnes de disposer – sur prescription – d'un cyclo (mobylette ou scooter) dans le cadre de leur recherche d'emploi, d'un emploi ou d'une formation.

Action Locamob

De juin 2002 à décembre 2017,

- nombre de contrats réalisés : 159 (dont 6 en 2017)
 - nombre de jours de mise à disposition : 11.943 (dont 453 en 2017)
- la majeure partie des mise à disposition se faisant entre mai et septembre.

Action Locauto

Depuis mai 2017, AIME est aussi une antenne pour l'action Locauto.

De mai 2017 à décembre 2017,

- nombre de contrats réalisés : 4
- nombre de jours de mise à disposition : 150 jours

Atelier Permanent



« Prends en de la graine » à Bourg Saint Andéol

6 personnes ont fréquenté l'atelier « Prends en de la graine » de façon assidue !!!

Les principales activités réalisées :

- ◆ Recherche Internet
- ◆ Recherche sur le site Pôle Emploi
- ◆ Découverte et approfondissement de l'outil bureautique
- ◆ Réalisation et mise à jour de C.V (en fonction des besoins)
- ◆ Préparation et simulation d'entretien d'embauche (en fonction des besoins)
- ◆ Réalisation de fiches explicatives sur les légumes et les fruits
- ◆ Choix des plantations
- ◆ Organisation du jardin (rotation des cultures)
- ◆ Semis, plantations, arrosage, désherbage, taille, paillage, récolte des légumes
- ◆ Elaboration d'un cahier de bord sur l'évolution du jardin (photo-reportage et écrits) réalisé à l'aide de l'outil informatique
- ◆ Entretien du bac à compost

- ◆ Réalisation de panneaux explicatifs sur les réalisations du jardin
- ◆ Fabrication de supports muraux pour plantes
- ◆ Réalisation de petit bricolage pour le jardin
- ◆ Préparation du repas du midi par les participants
- ◆ Préparation de la rencontre du 30 novembre autour du RSA



Les rencontres et sorties

- ◆ Participation aux publipostages de la Cascade
- ◆ Spectacle à la Cascade
- ◆ Visite de la Caverne du Pont-d'Arc
- ◆ Visite du TERREAU à Cruas
- ◆ Participation à la restitution sur l'habitat des jeunes
- ◆ Mise en place en lien avec 1 groupe de « Compétences Premières » d'un projet de vente de gâteaux fait maison au profit d'une association humanitaire
- ◆ Rencontre avec l'atelier permanent de Rosières
- ◆ Rencontre avec l'atelier permanent Renov'jouets
- ◆ Participation à la rencontre du 30 novembre autour du RSA
- ◆ Organisation d'un repas de Noël avec les référents

Les apports de l'atelier

- ◆ Développer les compétences sociales
- ◆ S'ouvrir au monde
- ◆ Responsabiliser les participants
- ◆ Bilan personnel et professionnel
- ◆ Développer les savoir-faire et les savoir-être
- ◆ Rompre l'isolement
- ◆ Mettre en place un plan d'actions
- ◆ Prendre des décisions
- ◆ Respecter les consignes et les règles de sécurité et d'hygiène
- ◆ Travailler en équipe
- ◆ Lever les freins
- ◆ Travailler la langue française



Avancées positives

- ◆ 1 personne a eu 1 entretien d'embauche qui n'a pas abouti
- ◆ 1 personne a trouvé un emploi en Intérim
- ◆ 1 personne a amélioré son niveau de français
- ◆ 1 personne s'accorde du temps pour elle
- ◆ 1 personne a résolu ses problèmes de logement
- ◆ 1 personne travaille quelques heures en chèque emploi service

« On a des projets » à Rosières

4 personnes ont fréquenté de façon assidue l'atelier permanent de Rosières !!



Principales activités réalisées :

- ◆ Travaux de jardinage : semis, plantation, arrosage, désherbage.
- ◆ Animation et lecture autour d'un livre de contes africains en EHPAD par les stagiaires.
- ◆ Ateliers d'écriture
- ◆ Ateliers informatiques
- ◆ Relaxation guidée et exercices de gestion du stress
- ◆ Ateliers d'activités manuelles à base de papiers récupérés
- ◆ Recherche sur internet selon les besoins



Les rencontres et sorties de l'atelier :

- ◆ Rencontre avec les stagiaires de l'atelier de Bourg saint Andéol
- ◆ Visite des « Ateliers du Moulinet », le musée de la soie.



Intérêts de l'atelier exprimés par les bénéficiaires :

- ◆ Sortir de l'isolement
- ◆ Retrouver de la confiance en soi et en les autres
- ◆ S'investir dans un projet de groupe
- ◆ Redécouvrir son potentiel et ses capacités
- ◆ Se réapproprier son corps



Quelques citations des participants

Pendant l'atelier, on rigole, on parle, on apprend !

Je viens pour sortir de chez moi, pour voir d'autres personnes, pour échanger sur mes problèmes.

L'atelier me permet d'être avec des personnes qui ne me jugent pas.

J'ai l'impression de me retrouver en famille.

On s'entraide pour résoudre nos problèmes, je me rends compte que je ne suis pas la seule à en avoir.

Pendant l'atelier, je peux profiter de la vie !

Enlever le stress et l'angoisse.

Faire des démarches administratives et rencontrer du monde.

Bilan Financier

CHARGES 2017	ACI	Formation	Total	PRODUITS 2017	ACI	Formation	Total
Achats	58 259 €	11 569 €	69 828 €	Prestations de formation	0 €	269 048 €	269 048 €
Achats de matières 1ères	39 548		39 548	FCP Région Rhônes Alpes		199 989	199 989
Emballages	4 739		4 739	AGEFOS RAN locamob		8 762	8 762
Carburant	2 170	542	2 712	Pôle emploi		16 882	16 882
Eau/Electricité/Gaz	4 021	6 031	10 052	Atelier de mobilisation		43 415	43 415
Petit Matériel	5 388		5 388	Conseil Départemental			
Petit matériel pédagogique		1 854	1 854				
Fournitures administratives	820	1 914	2 734	Ventes de marchandises	84 638 €	0 €	84 638 €
Variations des stocks	-269		-269				
Produit entretien+divers	1 842	1 228	3 070	Subventions d'exploitation	197 925 €	0 €	197 925 €
Services extérieurs	24 326 €	51 607 €	75 933 €	Etat + CD - Postes d'Insertion / 6,5 ETP	122 843		122 843
Sous traitance	727		727	Postes d'insertion / Part variable 5%	4922		4922
Entretiens des locaux	1 053	5 969	7 022	Conseil Départemental - FSE Aide complément	11 160		11 160
Crédit bail	454	4 086	4 540	Conseil Régional ACI	20 000		20 000
Locations immobilières	9 227	21 530	30 757	Eta FDI	30 000		30 000
Locations mobilières	2 688	6 273	8 961	CD aide démarrage	9000		9000
Entretien maintenance et réparations	3 079	9 237	12 316				
Primes d'assurance	1 787	3 320	5 107				
Formation salariés ACI	5 022		5 022				
Divers : Outils pédagogiques	88	793	881				
Divers	200	400	600				
Autres services extérieurs	24 254 €	35 796 €	60 049 €				
Hono. Com. Comptes, compta	9 002	6 002	15 004	Transfert de charges CUI	7 395 €	9 715 €	17 110 €
Hono. intervenants ext.		13 044	13 044				
Publicité, relations publics	6 652	1 174	7 826				
Déplacements/missions/réceptions	4 726	11 028	15 754				
Frais postaux et télécom	2 744	4 115	6 859				
Services bancaires	968	415	1 383	Produits divers	0 €	6 236 €	6 236 €
Autres Services	161	18	179				
Impôts et Taxes	2 388 €	2 490 €	4 878 €	Divers : Reprise fonds dédiés, Agefos...	190 €	8 000 €	8 190 €
Impôts divers	205	308	513				
Particip employeur formation	2 183	2 183	4 365				
Frais de personnel	248 373 €	213 486 €	461 860 €				
<i>Rémunération du personnel</i>							
Direction et Pôle adm	25 624	59 790	85 414				
Encadrement technique ACI	57 062		57 062				
Chargé de dvlpmt ACI	14 872		14 872				
Salariés ACI	115 608		115 608				
Formateurs		104 540	104 540				
Charges sociales d'ensemble	33 332	48 657	81 989				
Formation Permanents et ACI	1875	500	2375				
Autres charges de gestion courante	0 €	488 €	488 €				
Charges financières	0 €	325 €	325 €				
Charges exeptionnelles	11 815 €	49 453 €	61 268 €				
Indemnités Lic + pôle emploi	11 815	47 262	59 077				
Charges ex antérieur + divers		2 191	2 191				
Dotation aux amortissements	19 227 €	8 240 €	27 467 €				
TOTAL DES CHARGES	388 642 €	373 454 €	762 096 €	TOTAL DES PRODUITS	290 148 €	292 999 €	583 147 €
RESULTAT	-98 494 €	-80 454 €	-178 949 €				

Explication du budget

Le déficit de cette année est en grande partie conjoncturel. D'une part nous avons dû faire face à l'annulation par la Région Auvergne Rhône-Alpes des actions de formation Compétences Premières initialement votées sur trois ans (PCP 15-18) soit 30% de moins sur 2017 et l'annulation du marché 2018. Les appels d'offres devant remplacer ces actions ont par ailleurs pris du retard. Cela a entraîné le licenciement direct de notre responsable d'antenne de Bourg-Saint-Andéol présente dans la structure depuis 10 ans. Nous avons par ailleurs procédé au licenciement de l'ancienne directrice. Nous avons donc en tout 58 000 € de licenciement et un tuilage avec l'ancienne direction durant trois mois.

Le prévisionnel de la Gariguette était logiquement déficitaire sur la 1ère année mais le directeur actuel a eu la mauvaise surprise de constater que le prévisionnel était erroné :

- ◆ Le coût de l'encadrement a été très sous-estimé (l'encadrement technique d'un tel ACI qui a une exigence qualitative forte vis-à-vis de la clientèle est forcément supérieur à un ACI classique type Environnement, Ressourcerie...).

- ◆ Sur le marché SDIS des pompiers n'ont pas été pris en compte dans le BP de départ, les frais importants qu'il génère en carburant (environ 9000 km parcourus sur 6 casernes pour un rayon de 118 km) ainsi que les extras nécessaires pour l'assurer car il y a obligation de livrer tous les jours (prime de dimanche et jours férié). Finalement, les marges que nous dégageons sur un tel marché sont très faibles avec un prix de vente à 10€ le repas.

- ◆ Le coût des matières premières est estimé à 30% du CA dans le BP initial, or nous sommes à 45 % et même 55 % avec les contenants.

Plusieurs explications peuvent être données à ce fort différentiel :

- ◆ D'une part un prix de vente des repas trop bas par rapport à la qualité : l'exigence de qualité que nous affichons devrait nous positionner autour de 17 € le repas ; nous étions à 13€ en 2017 et passons à 15€ en 2018 et n'envisageons pas pour l'instant d'aller au-delà car cela ne nous paraît pas réaliste étant donné le lieu où nous sommes placé.

- ◆ D'autre part, nous avons tous les midis 4 à 6 personnes en insertion + cuisiner qui mangent gratuitement en cuisine et cela a forcément un impact sur le budget.

Nous allons tout mettre en œuvre pour réduire ces coûts et augmenter nos marges mais en raison des indicateurs de qualité des produits et du nombre de personnel, nous resterons au delà des 30% de matières premières, ; l'objectif étant de limiter à 40% avec les contenants.

Nous avons toutefois limité les pertes en augmentant le Chiffre d'Affaires de 20 000 € par rapport au budget initial. Le déficit reste bien plus important que prévu car si le projet est pertinent, il nous a fallu revoir tout le modèle économique et c'est l'objet de l'ouverture de cette salle de restauration. Pour plus de lisibilité, nous avons affecté 50 400€ qui apparaissent dans budget comptable en vacation et qui correspondent en fait au salaire du directeur reversé à une autre structure (ce qui n'est plus le cas en 2018).

Dans cette période de transition et de bouleversement au niveau de la formation, nous avons d'autant plus besoin de soutien de Fondations (merci aux fondations FAPE EDF et VINCI de l'avoir compris) pour que ce projet de la Gariguette puisse grandir et se développer, le temps de trouver son rythme de croisière.

Perspectives 2018-2019

Le mot du Directeur :

Le déficit que nous devons amortir cette année 2017 aurait tué bien des associations. Notre survie tient au fait que nous ayons vendu en 2014 notre propriété de Laurac. Toutefois, nous n'avons maintenant plus de joker. Nous avons beaucoup donné à ce territoire: outre les plus de 3000 personnes accueillies en 23 ans, nous avons aussi, pendant les 11 premières années, amené 7 millions d'euros ne provenant pas de Rhône-Alpes à l'économie locale. Nous espérons que les acteurs et décideurs locaux sauront nous soutenir dans la phase difficile que nous traversons, car nous avons encore beaucoup à donner.

A l'heure où nous écrivons ce compte-rendu d'activité 2017 (fin juin 2018), nous n'avons pour ainsi dire aucune visibilité pour la rentrée de septembre. Nous sommes face à beaucoup d'incertitudes : en quoi et comment la nouvelle loi concernant la réforme de la formation professionnelle va-t-elle nous impacter et surtout à quelle vitesse celle-ci va-t-elle se mettre en place ? Quand les financements seront-ils débloqués ? Espérons que la belle idée qui est derrière cette loi de sortir des rentes de situation et mieux affecter et redistribuer l'argent de la formation, ne soit pas une incantation de plus.

La Région va-t-elle entrer en 2019 dans le cadre fixé par l'Etat (POEC) qu'elle a refusé en 2018 ? On nous dit que oui. Mais dans quel délai ? Combien de temps de mise en œuvre ? Notre expérience de la Région ces derniers temps nous a échaudés. En fin de 1^{er} semestre, nous sommes toujours dans l'attente de réponses aux appels d'offres ou de précisions quant aux accords-cadres validés.

Je pense qu'il est intéressant pour nos financeurs publics ou privés de réaliser de facto la situation d'une entreprise de l'économie sociale et solidaire, car une association est une entreprise (à but non lucratif) et je suis comme tout dirigeant un entrepreneur. Qui plus est un entrepreneur qui va gérer une équipe qui va elle-même gérer de l'humain et des humains fragiles socialement, économiquement et psychologiquement. L'organisation de la maltraitance par les pouvoirs publics est patente dans tout le secteur social. Les hôpitaux, et autres EHPAD en sont la triste illustration et nous constatons autour de nous que les éléments souvent les plus impliqués en viennent à être en burn-out et je crains bien que la vie associative souffre des mêmes maux. Quels coûts sociaux mais aussi économiques cette technocratie galopante, cette mauvaise organisation des ressources humaines pratiquées par des soi-disant gestionnaires, génère-t-elle ?

Je laisse la question ouverte et vous laisse découvrir nos belles perspectives en attente, à bientôt pour nos conclusions.

Sur les deux secteurs Rosières/ Bourg Saint Andéol

♦ **Appel d'offre Pôle Emploi-AURA « AFC 2018 Compétences transversales »** : nous avons répondu en partenariat avec plusieurs organismes de formation du territoire, le groupement est sélectionné sur le **lot FLE (RANG 2)** pour animer des formations professionnalisantes et diplômantes renforcées en français et en TRE de 300h avec une présentation en fin de parcours à la certification DELF (A1, A2, B1, B2) en fonction du niveau des stagiaires, et sur le **lot remise à niveau, remobilisation et élaboration de projet (RANG 5)** pour animer des formations de 450h afin de développer les compétences de base vers l'emploi. Nous sommes en attente du démarrage du marché et des demandes de P.E en terme de lieu de formation.

◆ **Appel à projet du département de l'Ardèche action innovante « Mise en relation et rapprochement entre bénéficiaires du RSA et partenaires économiques d'un territoire »** : nous avons répondu en partenariat avec ARCHER 07 et Emploi Solidaire pour les secteurs de Rosières/Aubenas et de Bourg Saint Andéol. L'objectif de cette action est de permettre aux BRSA de se rapprocher du monde professionnel et des entreprises afin de changer leurs représentations sur le monde du travail, de les accompagner dans la construction de leur projet professionnel, et d'acquérir les outils pour une recherche d'emploi active et efficace. De plus cette action a un objectif visant les entreprises qui est de permettre aux employeurs de changer leur regard sur ce public et de prendre en compte leurs compétences et potentialités. **En attente de d'attribution.**

◆ **Appel d'Offre du Centre Ressources Illettrisme 07/26 (CRI) porté par le DIEDAC PLIE du Valentinois « Dispositifs de professionnalisation des acteurs de la lutte contre l'illettrisme et de la maîtrise de la langue sur le département de l'Ardèche »**. Cet AO a pour objectif de renforcer la qualité des formations et la pratique professionnelle des intervenants. Il comporte 3 lots : Lot 1 : Les Grands débutants (à l'oral ou en alphabétisation) : Par quoi commencer ? Comment communiquer à l'oral ? / Lot 2 : Comment animer un atelier d'accès au numérique avec des personnes en difficultés avec l'écrit ? / Lot 3 : Comment intégrer des éléments de grammaire dans les ateliers linguistiques ? Nous avons répondu aux 3 lots mais n'en **avons obtenu qu'un seul, le lot 2**. D'une durée de 7h30, ce module aura lieu sur une journée courant octobre 2018 et permettra de présenter aux professionnels et bénévoles animant des ateliers d'accès au numérique des outils et méthodes leur permettant de mieux appréhender le public et le faire progresser sur cette thématique.

◆ **Accord Cadre Région « Former Pour l'Emploi—2ème vague 2018-2021 », lot 35 Métiers des services à la personne, de la santé et du social**. Nous avons répondu seul et nous **avons été pressentis** Nous sommes en attente d'une demande de formation de la Région (formations préparatoires destinées à confirmer le choix professionnel, formations d'accès directes à l'emploi, formations préparatoires à une formation certifiante ou formations certifiantes). Une demande sur des formations préparatoires est arrivée mais pas sur notre territoire. Une demande en certifiant est également arrivée mais nous n'avons pas pu y répondre car nous ne possédons pas d'ingénierie de formation en certifiant. La possibilité de l'acquisition d'une telle ingénierie est à la réflexion.

Sur le secteur de Bourg Saint Andéol uniquement

◆ **Appel à projet de la région AURA « insérer pour former les jeunes décrocheurs »** : nous avons été retenus en partenariat avec la mission locale Ardèche méridionale et sommes responsable du territoire Bourg Saint Andéol / Le teil . Cette action a pour objectif de favoriser l'insertion par l'emploi des jeunes décrocheurs, l'enjeu est de construire une stratégie s'appuyant sur les principes de la méthode IOD (intervention sur les offres et les demandes d'emploi) développés par l'association TRANSFER. Cette méthode s'affranchit des préalables et des prérequis pour favoriser la mise en relation directe avec les entreprises et favoriser la coopération avec les entreprises pour permettre à ce public d'accéder plus facilement à l'emploi. Ce marché est conclu pour une durée maximum de 3 ans renouvelable tous les 12 mois en fonction des résultats. Cette action démarrera à partir du mois de septembre, et les intervenants seront formés par l'association TRANSFER pour leur permettre d'acquérir les connaissances nécessaires pour appliquer cette méthode.

◆ **Les ateliers FLE participatifs** : suite à une demande des référents insertion du territoire nous avons proposé au département de l'Ardèche un atelier FLE pour permettre au public Bénéficiaires du RSA d'acquérir les compétences en langue françaises nécessaires pour être autonome dans sa vie quotidienne et à posteriori travailler sur l'insertion professionnelle de ce public très éloigné de l'emploi. Ce projet va être soumis au vote pour un financement mais nous sommes toujours en attente d'une réponse de la CAF pour le cofinancement.

Sur le secteur de Rosières uniquement

◆ **Accord Cadre Région « Former Pour l'Emploi—1ère vague 2018-2021 », lot 11 Hôtellerie-Restauration, Atelier Service restauration Ardèche** : nous avons répondu à cet accord cadre en partenariat avec le GRETA Viva 5. **Nous avons été pressentis.** Une 1^{ère} demande de formation de la Région est arrivée à laquelle nous avons répondu. Elle comprend un parcours « Qualification Professionnelle accès direct à l'emploi » qui sera dispensé uniquement par le GRETA ainsi qu'un parcours mixé « Préparation/confirmation du choix professionnel + Qualification professionnelle, accès direct à l'emploi » que nous organiserons à Rosières. **Ces parcours nous ont été attribués.** Nous sommes en attente des informations de la Région concernant le nombre de places prévues ainsi que la volumétrie des parcours.

◆ **Accord Cadre Région « Former Pour l'Emploi—1ère vague 2018-2021 », lot 11 Hôtellerie-Restauration, Atelier Cuisine / Restauration Ardèche** : nous avons répondu seul et également en partenariat avec le GRETA Viva 5. **Nous avons été pressentis.** Une 1^{ère} demande de formation de la Région est arrivée à laquelle nous avons répondu. Il comprend un parcours à visée certifiante sur le métier de Cuisinier (CAP Cuisine) qui sera organisé par le GRETA au Lycée Hôtelier de Largentière et la Cci au CFA de Lanas ainsi qu'un parcours pré-certifiant « Formation préparatoire à une formation certifiante » de 185h que nous organiserons à Rosières. **Ces parcours nous ont été attribués.** Nous sommes en attente des informations de la Région concernant le nombre de places prévues ainsi que la volumétrie des parcours.

◆ **Pôle Emploi Aubenas** nous a fait des demandes de programmes de formation sur deux domaines : l'informatique pour débutant avec pour objectif de lutter contre la fracture numérique ainsi que sur des parcours FLE visant l'accès à l'emploi. Des programmes leur ont été proposés courant juin 2018. Nous sommes en attente de leur retour sur ces sujets et n'avons pour l'instant pas plus de détails concernant les durées, nombres de personnes concernées, organisations, dates de démarrage souhaité, etc.

◆ **Rencontre avec l'entreprise Largier Technologie** basée à Vals Les Bains et possédant des antennes à Alès, Vinsobres (26), Montpellier, et Moissy-Cramoyel (77) dans l'objectif de créer une Entreprise d'Insertion dont ils seraient porteurs et pour laquelle nous apporterions notre connaissance du dispositif et organiserions l'accompagnement des salariés. Le partenariat est acté entre AIME et Largier. Une demande d'aide financière pour lancer l'étude du projet et rédiger le cahier des charges de cette collaboration a été adressée à la DIRECCTE qui est très intéressée. **La négociation est en cours.**

Pour l'ACI La Gariguette

◆ L'ouverture d'une salle de restaurant au mois de Mai 2018 permet dorénavant aux clients de manger par tous les temps. Après quelques semaines d'existence, la salle a déjà permis, et c'était l'objectif, d'augmenter notre Chiffre d'Affaires.

◆ Le nombre d'ETP pour les salariés en insertion est passé à 8,5 et peut-être prochainement à 10. Ceci nous permet d'avoir plus de personnes en production en vue de la saison d'été et également plus de souplesse dans les plannings afin de limiter les désagréments dans le cas d'une absence (maladies, congés, période d'immersion en entreprise...)



Conclusion

En conclusion, si nous prenions un peu de hauteur :

Nous sommes entrés dans une nouvelle ère géologique d'après nos scientifiques : l'Anthropocène. Qui réalise vraiment ce que cela veut dire de changement radical et profond ? Les nouvelles générations sûrement l'anticipent mieux et nous regardent d'un œil circonspect en nous demandant « Quel monde vous laissez-vous ? » Un monde nouveau à inventer tout simplement, car l'ancien est parfaitement moribond et condamné dans les trente ans à venir d'après nos scientifiques ! Mais quelle place est vraiment laissée à cela ? Tous les domaines sont concernés pourtant. Qui réalise, à part quelques scientifiques de plus en plus perplexes ou déprimés, que l'espèce humaine est face à la question de sa propre survie ?

Nous savons tout ou presque sur l'extinction des espèces en cours, et ... « *Notre maison brûle et nous regardons ailleurs* ». C'était en 2012, M. Chirac très applaudi par les chefs d'états... En attendant nous nous faisons croire que nous maîtrisons ; mais tout croule sourdement. La faillite actuelle de l'Europe face à la crise migratoire en est une illustration et ce n'est que le début de ces crises migratoires tant climatiques que démographiques. Le pathétique Trump illustre lui l'arrogance occidentale qui voit sa puissance lui échapper et s'échine à diviser pour régner. La puissance montante d'en face, le « china dream », se présente plutôt comme un cauchemar pour ce qui ne sera pas chinois, mais personne ne veut voir et savoir. Il faut reconnaître que notre humanité est désemparée face à l'ampleur de la tâche et n'a pas les outils adéquats, ce qui est le propre de toute espèce face à une crise évolutive. Nos sociétés sont donc dans un moment paradoxal, dans le déni du réel, hypnotisées et connectées dans l'instant présent avec en miroir l'attente semi-consciente de multiples catastrophes plus ou moins prévisibles. Il est donc bon de se rappeler que l'histoire et l'évolution sont faites d'événements complètement inattendus, que rien n'arrête l'évolution et que la puissance de l'homo economicus-électronicus est extrêmement fragile.

Si nous pouvons nous permettre de donner un conseil à nos décideurs dans cette époque palpitante : sortez des cadres ; ne vous accrochez pas au passé ; permettez l'innovation ; financez les structures qui proposent autre chose surtout si cela ne paraît pas raisonnable. Faites plus confiance à votre intuition et votre discernement intérieur qu'aux grilles d'analyses d'un vieux monde et autre planification de projet qui planifie de la non-vie et du vide.

Cette époque est unique dans l'histoire de l'humanité car nous prenons conscience de notre Unité Humaine, de la fragilité de notre espèce sur cette boule bleue à aucune autre pareil. Alors que faire, tenter d'être humain encore et encore ? Mais qu'est ce qui fait notre humanité ? Nos rêves ? Notre aspiration à plus d'harmonie, de vérité, de beauté, de conscience ? Pourquoi ce pays de Fraternité Égalité Liberté (nous inversons sciemment) ne montre pas la voie dans un élan collectif ?

Alors tentons de réaliser de beaux projets qui élèvent ; tentons d'appeler l'avenir. Notre tâche là où nous sommes, c'est d'apporter un peu de joie, un peu de vérité, de bonté. Aidons-nous Femmes et Hommes de bonnes volontés, prenons le risque de vivre ce que nous sommes vraiment !

« ...et peut être trouverons-nous quand tout le reste aura failli, cachez dedans, la clef du parfait changement. » Sri Aurobindo extrait de Savitri. En vous remerciant.

Philippe GROGNET
Directeur