



# Bilan d'activité 2018

## Perspectives 2019-2020



**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](mailto:aime@emploi-formation.org) — [www.aime-emploi-formation.org](http://www.aime-emploi-formation.org)





■	Edito du président .....	p. 4
■	Certification AFNOR.....	p. 5
■	Formations « Compétences 1ères » et Formations Pôle Emploi.....	p. 6
■	Projet VOLTAIRE.....	p. 9
■	Formation pour le CR Illettrisme 07-26.....	p.10
■	Les Décrocheurs.....	p.11
■	Pré-certification en cuisine.....	p.12
■	A.C.I. La Garigette .....	p.13
■	Informatique pour salariés de l'IAE.....	p.23
■	Formation CléA.....	p.24
■	Mobilité 07-26.....	p.25
■	Ateliers Permanents.....	p.25
■	Professionalisation des équipes .....	p.29
■	Perspectives 2019-2020 .....	p.30
■	Le mot du directeur.....	p.30
■	Les perspectives par sites.....	p.31
■	Réflexions sur les actions menées .....	p.35
■	Réflexion sur la politique sociale à l'heure de l'Anthropocène .....	p.39
■	Conclusion.....	p.44



# 2018

## Edito du Président

*L'année 2018 s'est déroulée dans la même lignée que l'année précédente : les activités de formation connaissent à nouveau un ralentissement alors que l'ACI continue à engendrer des pertes qui ne seront plus supportables en 2019. En effet, les produits liés aux activités ont reculé de 25% et les prestations de formation avaient déjà enregistré une forte baisse (-38%) entre 2016 et 2017.*

*La poursuite des activités de l'association reste une question quotidienne et l'ensemble des ingrédients étaient réunis pour que nous arrivions difficilement à passer le cap de 2020. Une réflexion profonde sur les orientations de l'association a été menée. Celle-ci prend forme à travers la réponse à la fin du printemps 2019 à un Appel à Projets de la Caisse des Dépôts et Consignations sur le sujet de l'intégration professionnelle des réfugiés. Tel le Phénix, AIME pourrait renaître de ses cendres puisqu'à l'heure de l'écriture de ce rapport moral, nous venons d'apprendre que notre projet « **De là-bas à Ici** » à destination des réfugiés a été sélectionné et va nous permettre de poursuivre cette belle aventure qu'est AIME.*

*C'est là un beau clin d'œil, pour la deuxième année du retour aux commandes du fondateur Philippe Grognet, après 3 ans où il a souhaité se mettre à l'écart de l'association ; la boucle est bouclée puisque AIME a démarré avec une action intitulée « Ici et là-bas » qui s'adressait aux jeunes des banlieues ayant besoin d'une rupture et d'un endroit où se poser pour réfléchir et faire des choix pour leur avenir. Ce projet initial avait duré 11 ans... Espérons que celui-là prendra le même chemin. Je profite de ce moment pour transmettre mes remerciements pour son engagement sans faille à Marie France Vinet, aussi à l'initiative de A.I.M.E. et qui en a assuré la direction administrative puis générale pendant plus de 20 ans.*

*Le rapport d'activité que va nous présenter notre directeur vous donnera une lecture plus précise des actions réalisées.*

*L'année 2018 est malheureusement aussi la confirmation que les activités, au-delà de l'impact social incontestable et reconnu par nos partenaires, reposent sur des modèles économiques qui ne sont pas valorisés à leur juste valeur et qui restent trop dépendants des politiques publiques. L'accompagnement des personnes en situation de précarité est devenu un « marché » qui se doit de répondre à des équilibres financiers qui sont difficilement tenables sur un territoire aussi contraignant que le nôtre.*

*Je ne peux terminer sans faire mes remerciements à l'ensemble des salariés et bénévoles de l'association pour le travail accompli.*

*Je conclurai par un proverbe chinois de circonstance : « La fin de quelque chose est toujours le commencement d'autres choses ».*

**Salem ABDELLAOU**  
Président

# Certification AFNOR



FORMATION CONTINUE  
HORS ALTERNANCE

[www.marque-nf.com](http://www.marque-nf.com)

Certifié en 2017, l'audit de renouvellement pour la NF 214 a eu lieu en novembre et a permis de reconduire notre certification jusqu'en 2020. Reconnue par le CNEFOP, cette certification est un atout en interne comme en externe.

En effet, elle nous aide à structurer notre offre de service, optimiser notre fonctionnement et enrichir le parcours professionnel des salariés. Elle permet par ailleurs de démontrer notre conformité au décret de juin 2015 et prouve une qualité constante de nos services, gage de sérieux et de professionnalisme ce qui permet de donner confiance aux partenaires, stagiaires et financeurs. La NF est une norme exigeante qui inclut également un système d'amélioration continue et donc un système de captation des avis des usagers. L'audit de 2018 signale en point fort notre forte réactivité à répondre aux écarts et lancer des pistes de progrès ainsi qu'une excellente politique de formation des salariés et une très bonne lisibilité de notre offre de service en particulier sur notre site Internet.



Formation

**Certificat**  
Certificat

Renouvellement n°77779.2 du 10 décembre 2018

AFNOR Certification certifie que l'activité de service de

**AGIR INNOVER MOBILISER ESSAIMER**

QUARTIER LES VERNADES  
FR-07260 ROSIERES

CHEMIN DE SAINT ANDRE  
FR-07700 SOLLORS ST ANDEOL

à été évaluée et jugée conforme aux exigences  
des règles de certification NF214 - Formation - V8 (MAI 2018)  
et des normes :

NF X50-760 (version 12/2013)  
NF ISO 29993 (version 03/2018)

En conséquence, l'organisme est autorisé à utiliser la marque NF Service en application des règles générales de la  
marque NF Service et des règles de certification NF214 - Formation - V8 (MAI 2018)  
pour les activités de services suivantes :

**Formation continue hors alternance**

Les caractéristiques certifiées essentielles sont les suivantes :

- Aide à la formulation de la demande
- Informations relatives à l'offre
- Gestion administrative et commerciale de la formation
- Ingénierie de formation et pédagogique
- Organisation de la formation
- Réalisation de la formation
- Evaluation

Source : AFNOR

Ce certificat NF Service est valable jusqu'au **21 décembre 2021** sous réserve des résultats des contrôles effectués  
par AFNOR Certification qui peut prendre toute décision conformément aux conditions qu'elle a fixées.  
Ce certificat annule toute version antérieure.



**Franck LEBEUGLE**  
Directeur Général d'AFNOR Certification



Plantez ce QR Code  
pour vérifier la validité de  
ce certificat

## Equipe formation





# Formations « Compétences Premières » & Formations Pôle Emploi



En raison de la fin de la programmation des Compétences premières, pas de formation de remise à niveau ni de cursus d'élaboration de projet professionnel.

Seulement 15 stagiaires concernés en début ou fin d'année 2018 (fin de formation ou démarrage en décembre 2018). Les sessions ont été essentiellement des parcours FLE.

## Français Langue Etrangère

La montée en charge des formations FLE constatée fin 2017 s'est poursuivie : 2 sessions se sont déroulées à Rosières et 3 à Bourg Saint Andéol. Au total, **60 stagiaires** ont été formés à la langue française, dont 41 à Bourg Saint Andéol.

Ces formations relevaient du marché Région Compétences Premières en début d'année, puis d'un dispositif « Parcours vers l'emploi », et enfin du marché Pôle Emploi AFC compétences transversales. Avec le marché AFC, les parcours FLE ont été orientés vers la préparation de l'examen DELF (Diplôme de Langue Française), examen national qui permet de valider un niveau du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues : A1, A2, B1 ou B2.

Les stagiaires sont évalués dans 4 domaines :

- ◆ Compréhension orale
- ◆ Compréhension écrite
- ◆ Expression orale
- ◆ Expression écrite

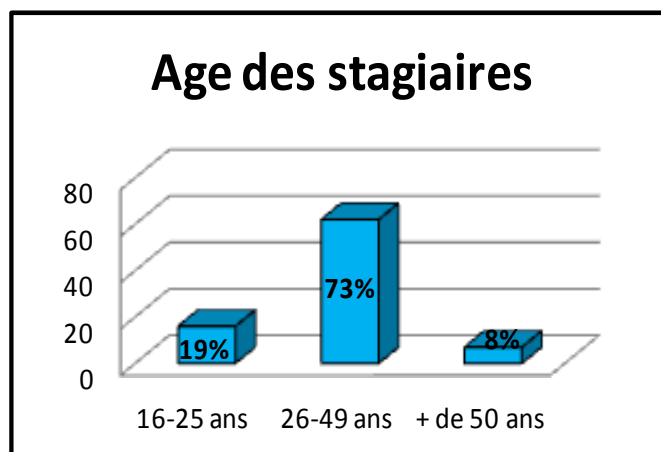
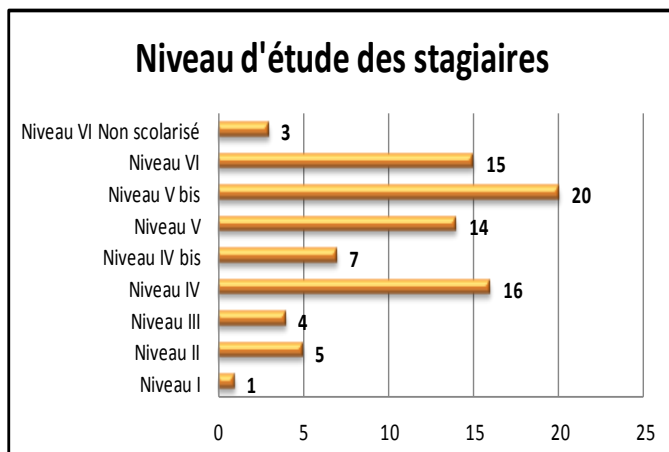
Ainsi, les parcours contiennent presque uniquement du français, et la préparation de l'examen est un facteur de motivation pour les stagiaires.



Il faut noter qu'un groupe peut contenir des stagiaires de niveaux différents, exigeant des formateurs une pédagogie différenciée pour préparer chacun au niveau adapté. Malgré cette difficulté, nous avons 100% de réussite !



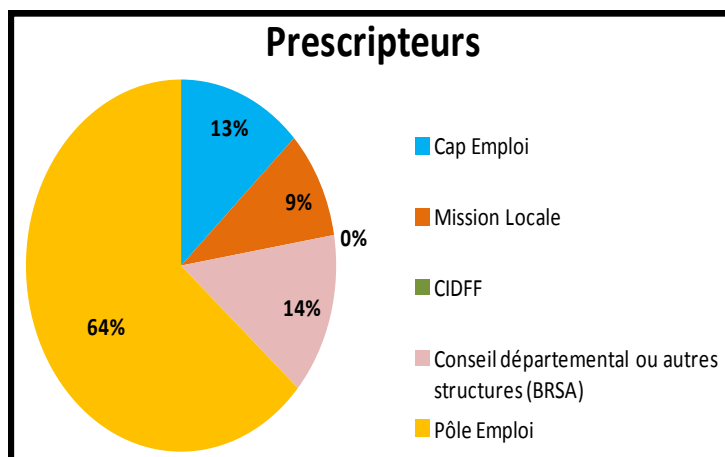
# Les stagiaires : qui sont-ils et d'où viennent-ils ?



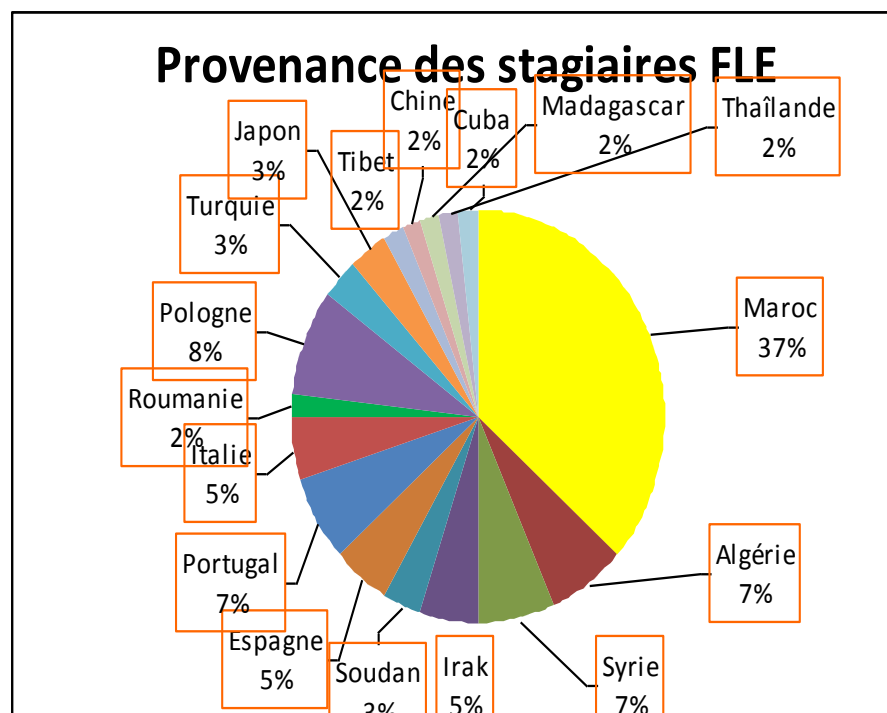
Les femmes sont majoritaires sur les 2 sites (mais plus à Rosières qu'à Bourg St Andéol (80% contre 68%) contrairement à l'année précédente.

Il faut noter qu'en 2017, la répartition Hommes/Femmes sur Rosières étaient moins déséquilibrée car on comptait 33% d'hommes.

Pour l'ensemble des groupes, la majorité des stagiaires sont prescrits par Pôle Emploi à 64%. Cela est dû à la fin des actions Région et au démarrage d'actions financées par Pôle Emploi, notamment les parcours FLE.



A noter que **15 stagiaires sur les 85** accueillis étaient reconnus **Travailleurs Handicapés (18%)** (27% en 2017). Cet écart s'explique du fait que nous avons eu 60 stagiaires sur 85 en FLE (3 reconnus TH). Mais si on considère les 25 stagiaires (hors FLE), **12 stagiaires étaient reconnus TH soit 48%**.



Par ailleurs, la Mission Locale, qui effectuait 29% des prescriptions en 2016, 14% en 2017, n'a prescrit que 9% des stagiaires en 2018. Les inscriptions sur des actions Pôle Emploi devant se faire par les conseillers de Pôle Emploi, même si le référent qui suit la personne est une autre structure.

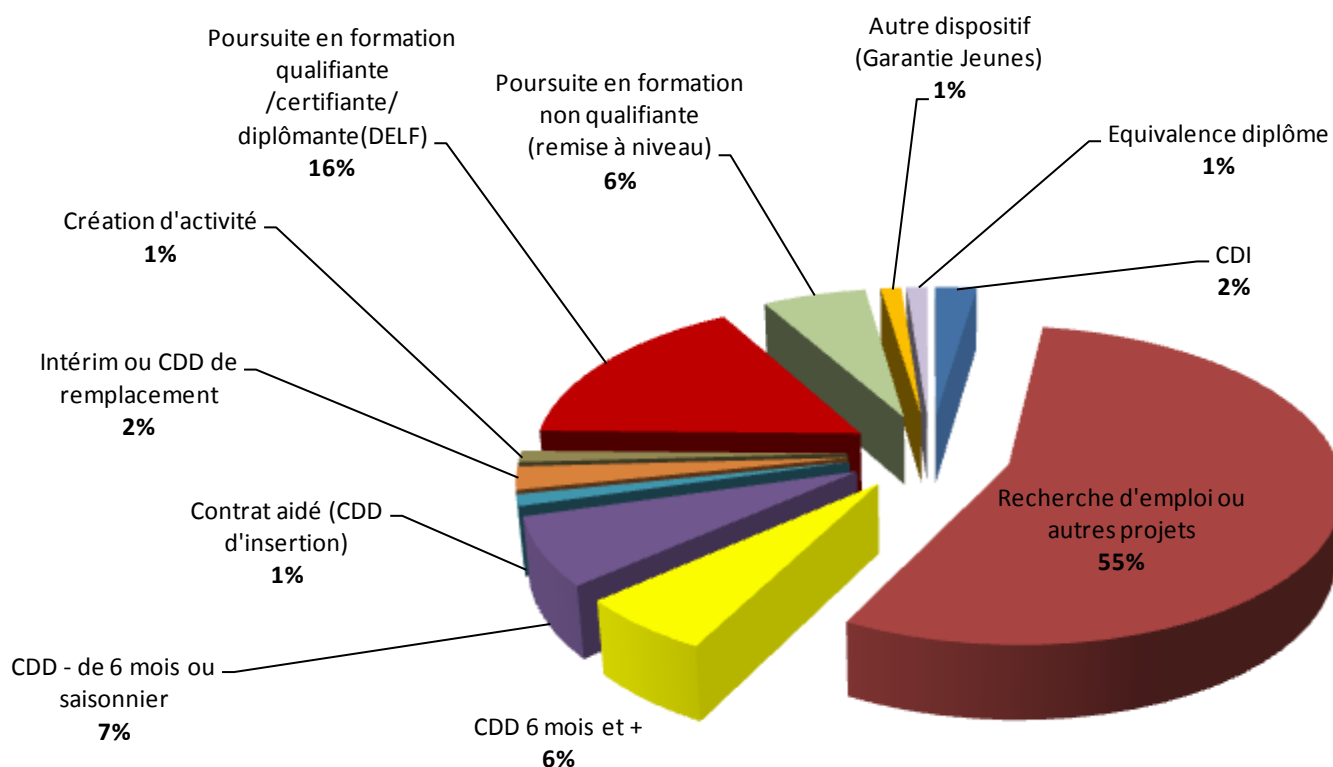
## Des résultats positifs

Sur l'année 2018, nous constatons seulement 5 abandons (6%) pour raisons familiales, de santé ou déménagement mais aucune exclusion.

Autres sorties anticipées : 2 stagiaires ont quitté la formation pour un emploi CDI ou CDD renouvelables et 1 stagiaire pour une formation qualifiante.

En termes de résultats sur l'ensemble de stagiaires, 2 ont signé un CDI, 5 ont obtenu un CDD de 6 mois ou plus, 6 un CDD de moins de 6 mois ou saisonnier; 1 a été recruté sur un ACI (atelier et chantier d'insertion en CDD d'insertion), 2 travaillent en interim ou CDD de remplacement, 1 en alternance pour le CAP, 14 ont poursuivi en formation qualifiante, certifiante ou diplômante (DELF), 5 en formation non qualifiante (remise à niveau), 1 a créé son activité en autoentreprise, 1 stagiaire s'est inscrit sur le dispositif de la Garantie jeunes et 1 stagiaire a obtenu la reconnaissance du bac soit un total de 45 % de sorties positives.

### Situations des stagiaires après la formation



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



# Projet VOLTAIRE



Depuis juillet 2018, nous sommes **Centre d'examen public agréé Voltaire** et disposons de 15 licences d'entraînement en ligne sur la **plateforme Voltaire**.

## Comment ça marche ?

**La plateforme Voltaire** est un outil d'entraînement en ligne pour progresser en orthographe.

Un positionnement initial permet de construire automatiquement un programme individuel ciblé sur les difficultés à surmonter, et la méthode d'ancrage mémoriel permet d'assurer une mémorisation durable.

**Le certificat Voltaire** permet de valider le niveau de maîtrise des difficultés du français à l'écrit.

Le candidat obtient un score qui le situe sur une échelle qui lui permet de se situer avec précision :

<b>NIVEAU 300</b>	<b>Orthographe TECHNIQUE</b> Aptitudes pour rédiger des textes simples. Recommandé pour les métiers dans lesquels s'échangent des consignes techniques simples.
<b>NIVEAU 500</b>	<b>Orthographe PROFESSIONNELLE</b> Aptitudes pour rédiger des textes élaborés. Recommandé pour des managers, commerciaux, ingénieurs, techniciens supérieurs, assistants, secrétaires...
<b>NIVEAU 700</b>	<b>Orthographe AFFAIRES</b> Aptitudes pour rédiger des textes qui ont une portée stratégique ou légale, ainsi que pour relire et corriger les textes de collaborateurs. Recommandé pour des responsables grands comptes, assistants de direction, directeurs de service, juristes, avocats, notaires...
<b>NIVEAU 900</b>	<b>Orthographe EXPERT</b> Recommandé pour les métiers liés aux lettres : relecteurs-correcteurs, rewriters, traducteurs, formateurs, coachs...

Le projet Voltaire a déjà acquis une bonne notoriété, et nous apporte une plus grande visibilité.

S'appuyant sur cet outil, nous avons mis en place plusieurs programmes de formation en français à destination des individuels et des entreprises, soit en alliant la formation à distance et le présentiel, soit en coaching pour les personnes que cela arrange de ne pas se déplacer. Ces programmes sont visibles sur le site internet de l'association, mais aussi **accessibles à tous via le compte CPF**. Le fait que nous soyons Centre d'Examen est visible sur le site du Certificat Voltaire.

Tout cela a été mis en place au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2018, sans pouvoir encore passer à la phase de réalisation, mais ouvrant des perspectives d'activité pour 2019, sachant que cette formation est éligible au CPF et que de plus en plus de personnes sont sensibilisées au fait qu'une bonne orthographe est un atout pour l'employabilité.

# Formation pour le Centre de Ressources Illettrisme 07-26

DIEDAC PLIE  
du Valentinois

La Région  
Auvergne-Rhône-Alpes

ardèche  
LE DEPARTEMENT

En 2018, nous avons animé pour la première fois une action de formation à destination **des professionnels de la formation**. Suite à un Appel d'Offre du Centre Ressources Illettrisme 07/26 porté par le DIEDAC PLIE du Valentinois qui avait pour objet de renforcer la qualité des formations et la pratique professionnelle des intervenants de la lutte contre l'illettrisme et de la maîtrise de la langue sur le département de l'Ardèche, AIME a été retenu sur la thématique suivante : « **Comment animer un atelier d'accès au numérique avec des personnes en difficultés avec l'écrit?** ».

- ◆ D'une durée de 7h30, ce module a eu lieu sur une journée courant octobre 2018 dans les locaux du Centre Social de La Voulte-sur-Rhône choisis par le CRI pour un total de 14 participants.
- ◆ 2 formatrices de l'équipe ont animé cette journée afin de présenter aux professionnels et bénévoles des outils et méthodes leur permettant de mieux appréhender le public et de le faire progresser sur la thématique du numérique. Leur expertise complémentaire (l'une sur l'accompagnement du public FLE/ illettrisme et l'autre sur le domaine informatique) a permis d'en faire une journée riche en apports et échanges pour les participants. Les retours sont tous très positifs !



# Les Décrocheurs



Action « Insérer pour former les jeunes décrocheurs » en partenariat avec la Mission Locale Ardèche Méridionale et la Chambre des métiers et de l'artisanat sur le secteur sur Ardèche.

L'objectif de cette action est d'accompagner de façon individuelle les jeunes de 16 à 25 ans en situation de décrochage scolaire (peu ou pas qualifié de niveau V et Vbis) et les entreprises du territoire pour faciliter l'accès à l'emploi durable des jeunes et accompagner les entreprises dans leur recherche de main d'œuvre.

L'action a démarré en septembre 2018, AIME est en charge du territoire de la CC DRAGA. Tout est à créer ! Que ce soit les partenariats entreprises autant que les partenariats avec les structures qui accompagnent « les jeunes ».

3 sessions de formations sont organisées par la Région AURA et TRANSFER (coordinateur du projet au niveau Régional) pour acquérir les techniques nécessaires à la mise en place de cette action :

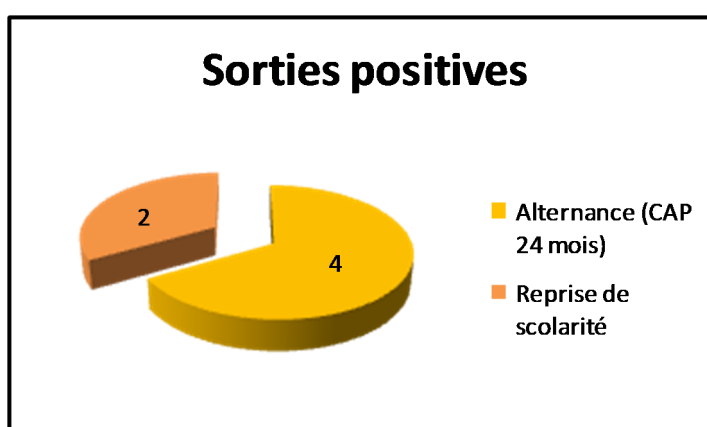
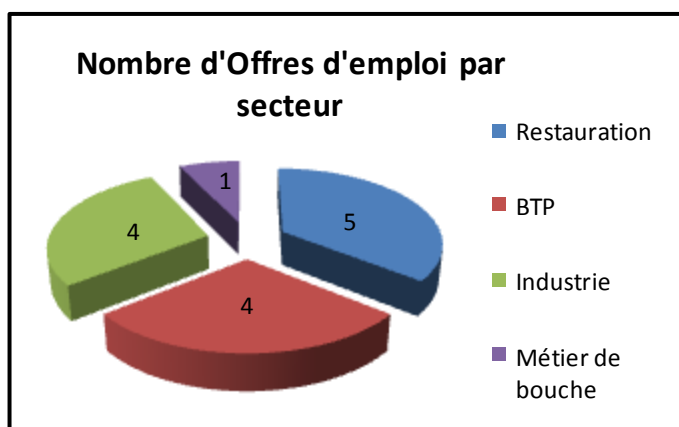
- ◆ Module 1 : Prospecter les entreprises et négocier une collaboration en élaborant une « offre de services » d'appui au recrutement et à l'intégration. (2 jours en septembre 2018)
- ◆ Module 2 : Négocier des offres d'emploi classiques ou des contrats en alternance accessibles aux jeunes décrocheurs et structurer des modes de mises en relation candidat/recruteur alternatifs aux entretiens d'embauche habituels. (2 jours en octobre 2018)
- ◆ Module 3 : Intervenir en cours d'emploi pour réunir les conditions de maintien en poste, favoriser et capitaliser les apprentissages en situation de travail. (2 jours en novembre 2018)

**De septembre 2018 à décembre 2018, 11 jeunes entrent dans l'action, 14 entreprises sont accompagnées, et 14 offres d'emploi sont négociées** (5 dans la restauration, 4 dans le BTP, 4 dans l'industrie et 1 dans les métiers de bouche). Pour un démarrage, les résultats sont plutôt encourageant avec **4 signatures de CAP 24 mois en Alternance et 2 reprises de scolarité**.

Nous nous confrontons tout de même à des difficultés :

- ◆ Le faible nombre d'orientation de jeunes sur l'action
- ◆ La spécificité du public accompagné (Mineurs non accompagnés)
- ◆ Les offres d'emploi qui ne correspondent pas toujours aux jeunes entrés dans l'action.

Cette action se prolongera jusqu'en août 2019 et une reconduction est envisagée sous réserve du vote des élus.



# Pré-certification en cuisine

En 2018, nous avons organisé pour la première fois un parcours pré-certifiant en cuisine. En partenariat avec le GRETA Viva 5, il fait suite à notre réponse commune à l'Accord Cadre Région « Former Pour l'Emploi—1ère vague 2018-2021 », lot 11 Hôtellerie-Restauration, Atelier Cuisine / Restauration Ardèche qui comprenait un parcours à visée certifiante sur le métier de Cuisinier (CAP Cuisine) qui a été organisé par le GRETA au Lycée Hôtelier de Largentière et par la CCI au CFA de Lanas ainsi qu'un parcours pré-certifiant « Formation préparatoire à une formation certifiante » que nous avons accueilli à Rosières.

- ◆ D'une durée de 185h soit environ 6 semaines du 10 septembre au 19 octobre 2018, elle comprenait 5 semaines de formation en centre et une semaine d'application en milieu professionnel.
- ◆ 5 stagiaires y ont participé avec pour objectif principal de les préparer à l'entrée en formation qualifiante CAP Cuisine en leur permettant d'acquérir les compétences de base en cuisine et/ou acquérir les connaissances générales nécessaires à une entrée en formation qualifiante.
- ◆ Organisée en alternance entre la salle de formation et le plateau technique cuisine de La Gariguette, les 5 stagiaires ont pu se rassurer et avoir des repères concernant le domaine de la restauration. Ils ont ensuite tous intégré le CAP du GRETA dans lequel des places leur étaient réservées.
- ◆ Après un parcours de 9 mois, 3 ont ensuite obtenu leur CAP !



Evaluations travaux pratiques cuisine





# ACI La Gariguette



L'année 2018 a vu la **création et l'ouverture d'une salle de restaurant** à La Gariguette. Ce projet de salle fait suite à la fois à un besoin exprimé par les clients et au développement du champ des compétences que permet l'outil d'insertion.

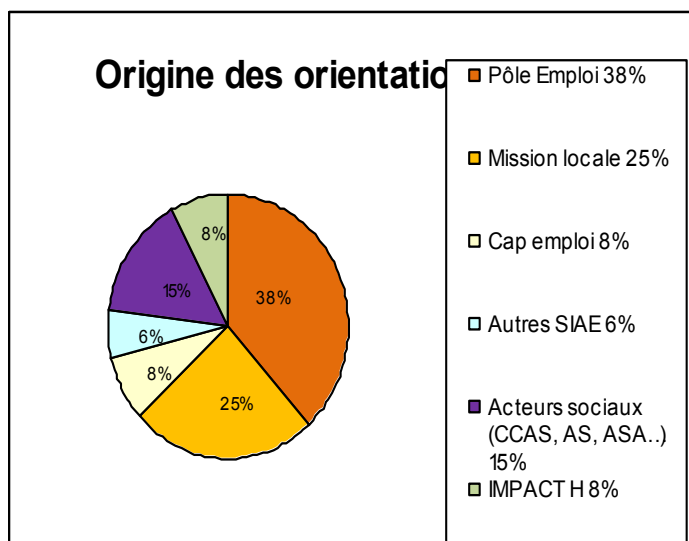
L'équipe de La Gariguette se compose de **2 chefs encadrants techniques en cuisine**, Christophe Pérez et José Félix qui encadrent une équipe de **12 salariés en insertion** pour concocter au quotidien « les bons petits plats » proposés ; désormais aussi Ronan Rouméas encadre les salariés au service en salle. L'équipe compte également une Chargée d'Insertion Professionnelle, un Chargé de Développement ainsi qu'une secrétaire et le directeur.



Les salariés en insertion que nous recrutons sont orientés par différents prescripteurs dans le but de travailler leur freins à l'insertion et pour certains reprendre confiance. En contrat pour maximum deux ans selon agrément sur des postes d'employés polyvalents de restauration, ils sont rémunérés et ont pour mission, selon un planning, la cuisine, le service, les livraisons, la vente à emporter et ils travaillent en parallèle leur projet professionnel.

**5 phases de recrutement** ont eu lieu pour 2018 : début mars, fin mai, mi-juin, fin août et début novembre.

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.



**52 personnes prescrites et 40 entretiens de recrutement** réalisés (pré-sélections et sélections).

15 personnes recrutées (5 femmes + 10 hommes) mais désistent d'une personne avant démarrage soit 14 personnes recrutées dont 5 jeunes (<26 ans), 4 bénéficiaires du RSA, 4 personnes reconnues Travailleurs Handicapés

*En 2018, La Gariguette, c'est **15 279 heures** de travail rémunérées pour les salariés en insertion (contre 11 883 heures en 2017) soit **8,40 ETP** (6,5 ETP en 2017).*



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

**22 salariés en insertion ont travaillé dans la structure** durant l'année (12 hommes + 10 femmes) dont 4 contrats inférieurs à 3 mois : 8 avaient démarré en 2017 et 14 ont été embauchés en 2018 (10 hommes + 4 femmes) dont 4 contrats inférieurs à 3 mois.

En 2019, 9 personnes (6 femmes et 3 hommes) sur 22 étaient bénéficiaires du RSA (dont 5 salariés ayant démarré en 2017).

18 sont inscrits à Pôle Emploi, 8 ont moins de 26 ans, 4 de plus de 50 ans, 6 sont reconnus Travailleurs Handicapés (soit 27%).

Une difficulté surprenante sur le recrutement de femmes en 2018.

**De fait, l'équilibre homme-femme s'est inversé entre le début de l'année majoritairement féminin et la fin de l'année majoritairement masculin.**

Nous n'avons pas d'explication concernant cela.

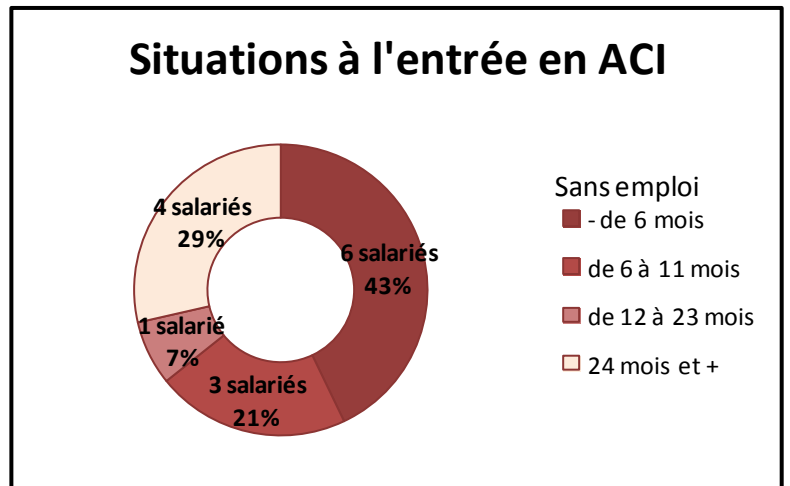
3 personnes sur 22 ont un niveau scolaire CAP/BEP et 10 ont un niveau inférieur au CAP.



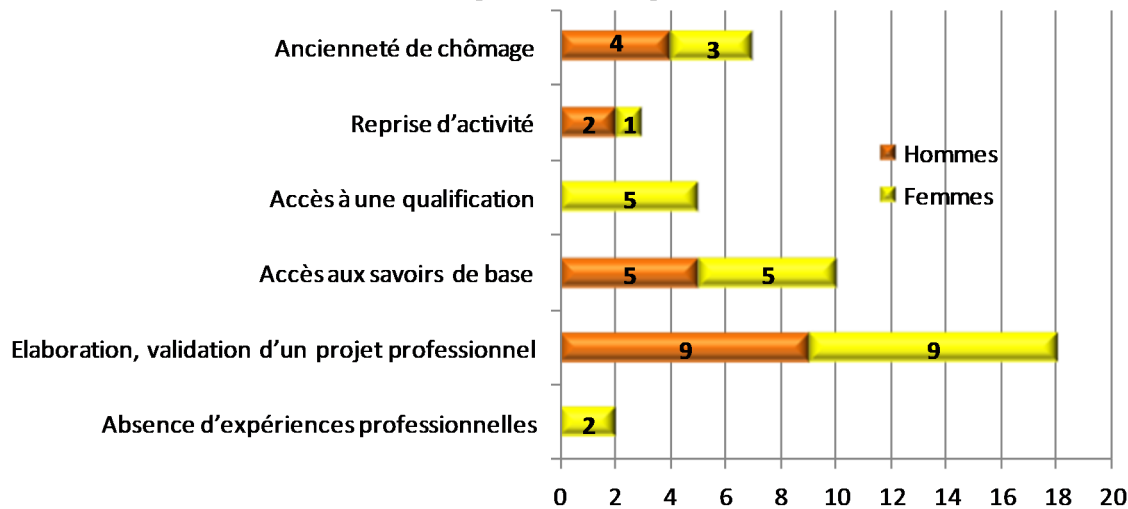
L'équipe à l'ouverture du restaurant fin mai 2018

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

Pour les 14 salariés entrés sur l'ACI en 2018, les situations sont les suivantes :

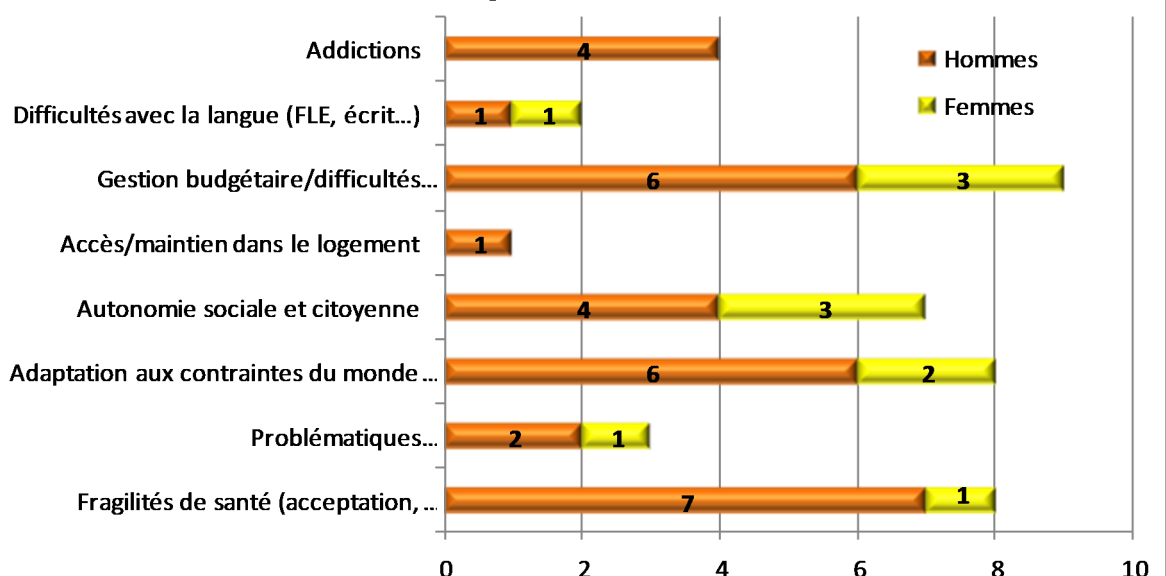


## Problématiques "Emploi" initiales



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



# Des actions d'accompagnement personnalisé

## Périodes de mise en situation en milieu professionnel (stages)

Dans le cadre de leur contrat de travail, les salariés en insertion effectuent des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (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. Les périodes sont programmées à l'avance par le chargé de développement en fonction de l'activité prévue sur la structure et des autres contraintes.

En 2018, cela représente **589,50 heures dans 20 entreprises différentes**. Entreprises de la restauration, restauration collective, école, commerces (en fonction des projets des salariés).

21 périodes PMSMP sur 8 métiers différents → → → →

- ◆ 8 PMSMP avaient pour objectifs de découvrir un métier ou un secteur d'activité (223 heures)
- ◆ 12 PMSMP avaient pour objectifs de confirmer un projet professionnel (351,50 heures).
- ◆ 1 PMSMP a permis d'initier une embauche et a débouché sur un contrat CDD de 6 mois.

Tous les salariés (sauf les derniers recrutés en novembre) ont effectué au moins une semaine en immersion en entreprise.

Nombre de salariés	Postes occupés (en fonction des projets des salariés)	Nombre d'heures
14	Aide-cuisinier(e)	408,5h
1	Aide-pâtissier(e)	30h
1	ATSEM	18h
1	Auxiliaire-ambulancier	30h
1	Coiffeuse	28h
1	Commercial	30h
1	Loueur de voitures	30h
1	Opérateur textile	15h

## Formations

Exemple de formations	Nbre de personnes concernés (dont RSA)	Nbre d'heures prévues par personne	Nbre d'heures réalisées
Hygiène et sécurité alimentaire	15 (7)	14h	148h
Initiation anglais de la restauration	13 (5)	15h	129h
Evaluation CLÉA	10 (3)	10,5h	105h

Par ailleurs, les contrats CDDI imposent de former les salariés. Nos aide-cuisiniers ont bénéficié en 2018 de 7 formations différentes : formation à la prise de poste, accueil clientèle-service en salle-encassements, livraisons, hygiène et sécurité alimentaire, initiation à l'anglais de la restauration.

Les salariés ont également passé une évaluation CLÉA (*Socle de connaissances et de compétences professionnelles*).

Suite à cela, 2 salariés ont suivi, en fonction des résultats de l'évaluation, une formation sur le module non validé (14h chacun)

En 2018, ce sont donc près de **900 heures de formation** dispensées soit une moyenne de 45 heures par salarié

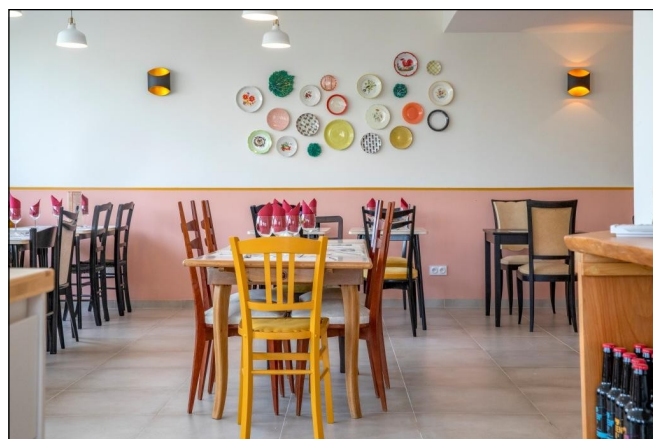
# Difficultés et points forts

## Les difficultés rencontrées

- ◆ Nous continuons de payer le modèle économique sous-évalué au départ en fonction du temps d'encadrement, des contraintes du marché SDIS...
- ◆ Une difficulté surprenante sur le recrutement de femmes. De fait, l'équilibre homme-femme s'est inversé entre le début de l'année majoritairement féminin et la fin de l'année majoritairement masculin. Nous n'avons pas d'explication concernant cela. Nous avons bien eu des femmes orientées mais souvent avec des difficultés trop importantes risquant de faire miroir avec des personnes déjà présentes. Par ailleurs, au vu de l'importance de l'enjeu du C.A. et du fil du rasoir sur lequel nous sommes dans le rapport direct au public, avec cet enjeu de qualité de service client, nous devons être très vigilants sur l'équilibre de l'équipe et le maintien d'une dynamique positive. Cet équilibre est ténu et des erreurs de recrutement peuvent se payer cher.
- ◆ 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 retards de travaux qui ont reporté l'ouverture du restaurant de début avril à fin mai.

## Les points forts

- ◆ La création de la salle de restaurant qui répond à un réel besoin et dont la fréquentation a été quasi en hausse constante alors même que nous avons été vers l'hiver et donc normalement une moindre fréquentation. La salle a représenté 50% du chiffre d'affaires sur le dernier trimestre.
- ◆ Les frais d'investissement de la salle de restaurant ont pu être intégralement financés par les Fondations d'entreprises (Fondation Vinci pour la Cité, Fondation Fape EDF, Fondation Mécen'Ardèche)
- ◆ Un C.A. en augmentation de 40% (autour de 120 000 €) avec en part de marché 38 % de vente au restaurant (sur six mois d'activité), 30% activité traiteur, 32% le SDIS (voir graphiques en annexe).
- ◆ En 2018, le contrat SDIS représente 32 % du CA et a lui-même augmenté par rapport à 2017 de + 7.000 €. 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 2019 et la dernière année du contrat actuel sera en 2020 avant nouvel appel d'offres. Nous avons mieux organisé les livraisons cette année et par conséquent, amélioré nos marges.



## Autres points forts

- ◆ 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 sur place, nous estimons qu'un tiers a dû être consommé en terrasse sur place.
- ◆ La constitution d'une équipe soudée et efficiente en termes de production et d'encadrement des salariés.
- ◆ Une satisfaction client quasi unanime, une qualité reconnue avec un rapport qualité/prix imbattable.
- ◆ La vérification que les supports d'insertion en cuisine, service et livraisons sont adaptés même s'ils demandent une grande exigence. Ils sont très valorisants 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 taux d'absentéisme faible : un taux moyen de 3,4 %. Toutefois en fin d'année nous avons eu une augmentation conjoncturelle avec des arrêts longs qui ont fait baisser nos prévisions d'ETP .

## Nos résultats en sortie

- ◆ 2 salariées sont entrées en formation pré-certification cuisine de 6 semaines. L'une d'entre elles a abandonné le projet d'entrée en formation qualifiante CAP cuisine pour des raisons de santé importantes (statut TH), l'autre a poursuivi en parcours qualifiant au GRETA. Elle était de niveau VI au début de son contrat. Un travail important de remise à niveau a été fait avec cette personne.
- ◆ 1 salariée est entrée directement sur le parcours qualifiant du GRETA en CAP cuisine sur la session 2018-2019.
- ◆ 1 autre salariée a déménagé à Montpellier avec ses trois enfants (parent isolé) pour pouvoir effectué son CAP cuisine. Cela a demandé un important travail de suivi en partenariat avec sa référente.
- ◆ 1 PMSMP a permis d'initier une embauche et a débouché sur un contrat CDD 6 mois en cuisine pour un jeune qui a ensuite déménagé pour suivre son amie en Lozère (important travail sur la confiance en soi pour ce jeune durant son parcours). 1<sup>ère</sup> sortie positive pour ce jeune.
- ◆ 1 bénéficiaire du RSA n'a pas souhaité renouveler son contrat. Le seul point positif le concernant était qu'il n'avait jamais tenu aussi longtemps dans un contrat. Le frein à l'emploi durable nous semble dans ce cas lié à des problèmes psychologiques (cette personne est la seule à n'avoir pas été en service) que nous avons tentés de pointer pour une prise en charge, mais sans succès bien qu'il semblerait que la personne ait pris conscience de ses limites. Ce travail a été fait en partenariat avec son référent et nous espérons que celle-ci pourra rebondir sur ce bilan.
- ◆ Nous avons eu aussi une jeune qui n'a pas souhaité ni renouveler son contrat ni nous permettre la mise en place d'une suite de parcours. Nous sommes peut-être là plus sur un problème culturel de rapport au travail chez les gens du voyage. Toutefois cette jeune de 20 ans a beaucoup appris notamment en service. Elle est dynamique et nous ne doutons pas qu'elle rebondisse rapidement.



# Synthèse du bilan d'activité (social et économique)

## Projets réalisés en 2018

- ◆ Ouverture d'une salle de restaurant/boutique au fin mai 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). Trois fondations d'entreprise ont soutenus la création de cette salle en finançant l'investissement (mobiliier, matériels, banque réfrigérée, vaisselle...) : Fondation FAPE (EDF) pour 20.000 €, la Fondation Vinci pour la Cité pour 15.000 € et Mécèn'Ardèche pour 3.000 €. Merci à eux.



- ◆ Augmentation du chiffre d'affaires de 40 %
- ◆ Développement de la partie traiteur.
- ◆ Passage de 6.5 ETP à 8.4 ETP, en créant des postes en service, en vente/accueil, donc en diversifiant les postes insertion pour élargir la gamme de métiers abordés.
- ◆ 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.
- ◆ Meilleure signalisation et communication au sens large.
- ◆ Plus d'immersions entreprises pour les salariés dans leur deuxième année.



## Inauguration du restaurant La Gariguette Le vendredi 26 octobre 2018

*En présence de Mme Hélène DEBIEVE, Sous-Préfète de l'arrondissement de Largentière, Mme Dominique Palix, Conseillère spéciale auprès du Président du Conseil Départemental, en charge des politiques d'insertion et M. Daniel Boussit, directeur de la DIRECCTE 07.*

A cette occasion a eu lieu la remise du prix de la Fondation FAPE EDF

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

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.



**= Un outil de développement des compétences et d'évaluation**

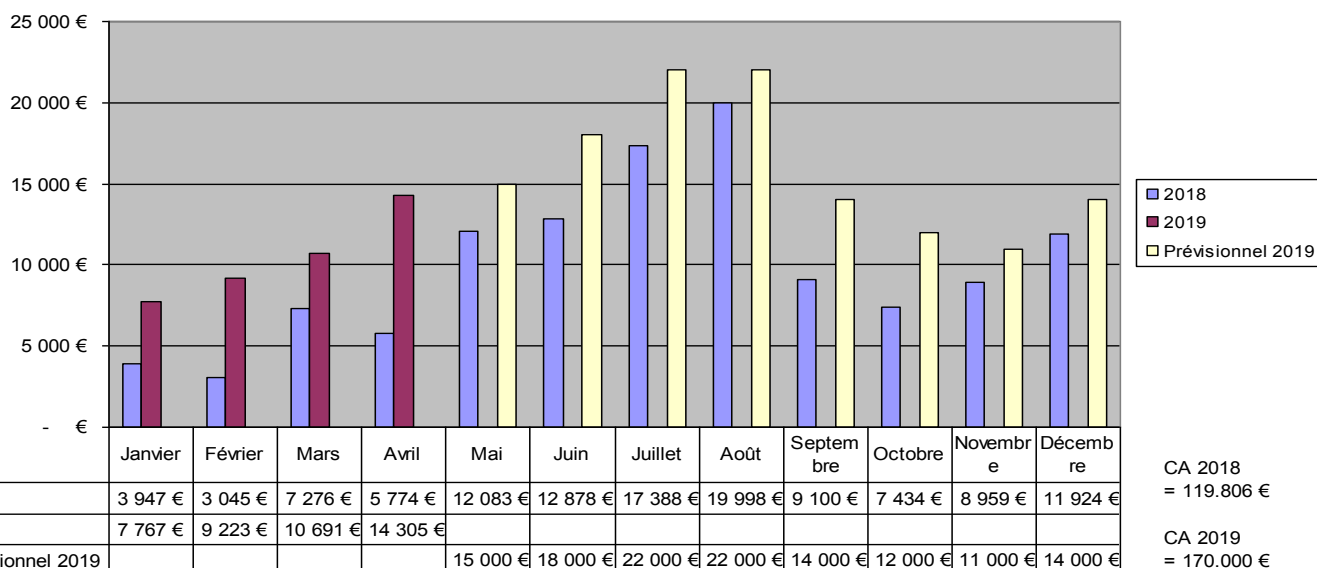


# Chiffre d'affaires de La Gariguette

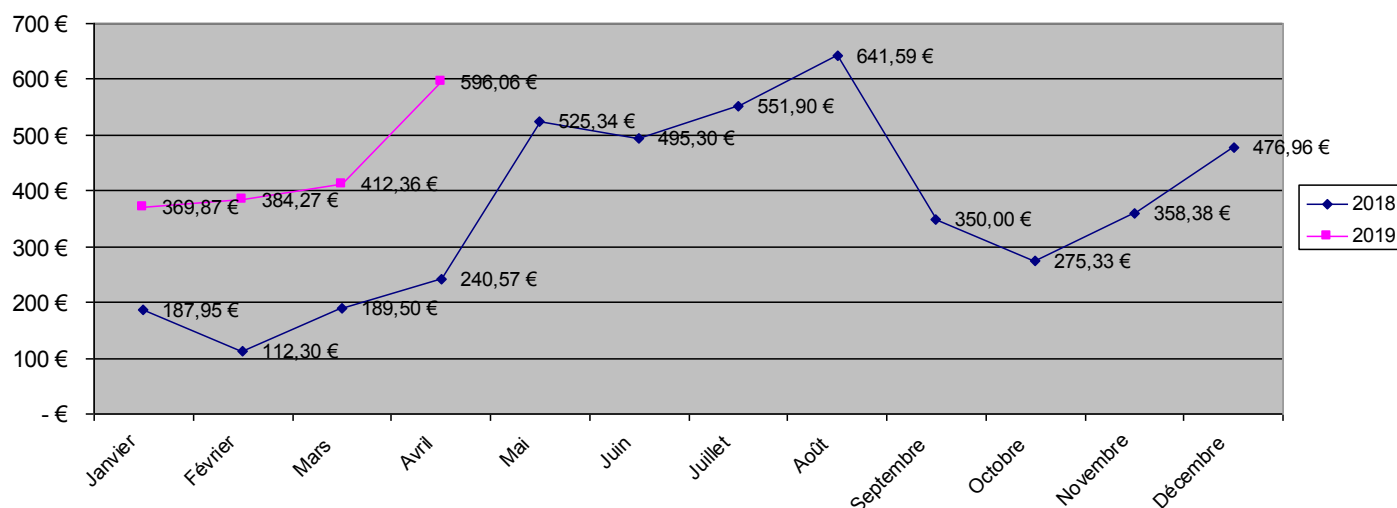
## Répartition du chiffre d'affaires 2018

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

Graphique 1 : Evolution du chiffre d'affaires de La Gariguette 2018/2019

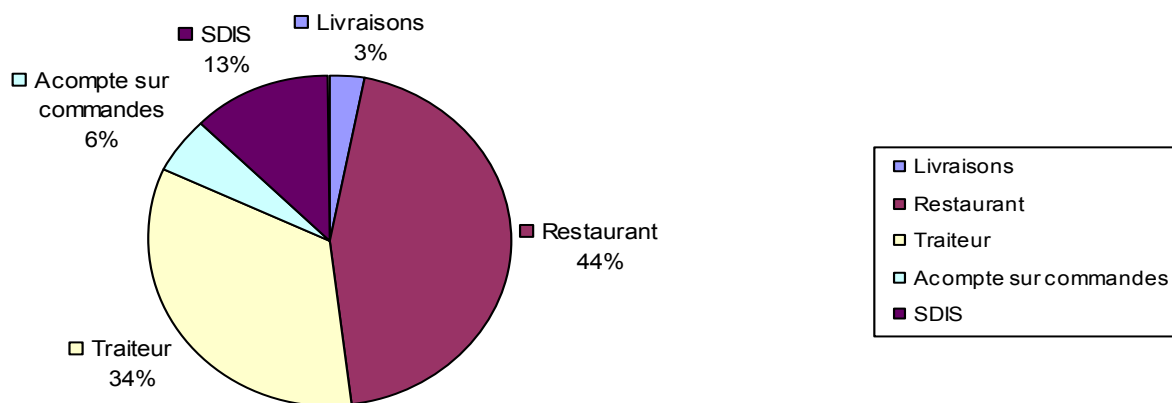


Graphique 2 : CA moyen par jour d'ouverture au public

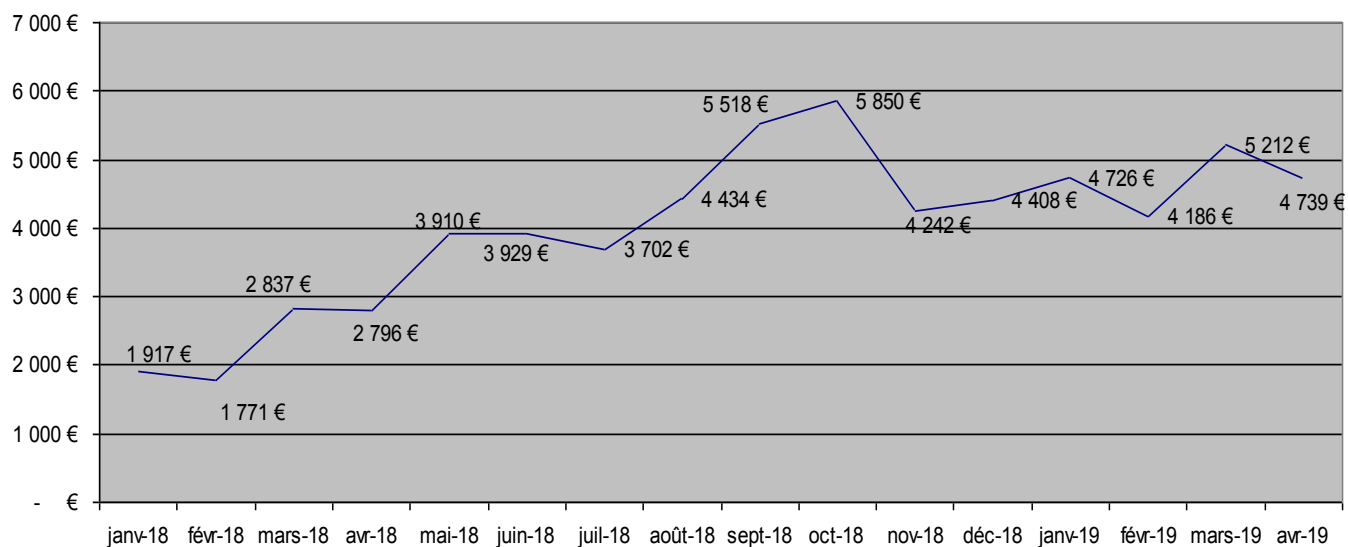


# Evolution du chiffre d'affaires

**Graphique 3 : Répartition du CA réalisé (42.016,50€) de janvier à avril 2019**



**Graphique 4 : Evolution du CA Restaurant et vente à emporter (ouverture restaurant fin mai 2018)**



# Informatique pour les salariés de l'IAE



En 2018, **262,5 heures** de formation d'informatique ont été dispensées à **11 stagiaires** provenant des structures IAE du secteur Sud Ardèche.

Le nouvel Appel d'Offre d'Agefos et Uniformation a séparé pour la première fois en 2018 la RAN (français/maths) d'une initiation spécifique informatique. Les deux lots nous avaient été attribués mais le groupe RAN a été annulé faute de candidats. C'est donc uniquement sur la thématique « **Apprentissage de l'outil informatique pour une meilleure connaissance du bassin d'emploi et des secteurs d'activités (NTIC)** » qu'a eu lieu la formation à destination des ACI.

En 2018, 2 structures de l'IAE ont positionné des salariés sur la formation NTIC :

- ◆ **L'Atelière** : 1 groupe de 8 salariés de septembre à décembre / 189 heures dispensées
- ◆ **Le Pradel** : 1 groupe de 3 salariés de septembre à décembre / 73,5 heures dispensées

En moyenne, chaque stagiaire a bénéficié de **25,75 heures de formation** portant sur la découverte de son environnement informatique, sur l'utilisation d'Internet pour se documenter et dans le cadre de sa recherche d'emploi, sur le traitement de texte et la communication par mail.

Les séances sont de 3,5 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 ainsi qu'une bonne coordination avec nous. Les niveaux des salariés sont très hétérogènes et le programme est donc adapté en permanence au niveau de maîtrise de l'outil et à la vitesse de progression du salarié.

Cette formation est un apport important dans le parcours des salariés en ACI car elle permet aux équipes qui les accompagnent de les guider au mieux dans leur parcours d'insertion future en faisant le point sur leur niveau d'autonomie dans les démarches administratives et de recherche d'emploi effectuées par le biais des outils informatiques. Elles permettent également de remédier à ces difficultés et de rendre plus efficaces les salariés dans leur recherche et ciblage de projet professionnel et souvent de dédramatiser l'utilisation de cet outil, de prendre confiance en leurs capacités à s'en servir à bon escient.



# Formation CléA



Titulaire de l'habilitation CléA, **Socle de Connaissances et de compétences professionnelles**, depuis 2017 pour la formation à l'ensemble des modules du référentiel, nous avons choisi cette année d'en faire bénéficier les salariés de La Gariguette afin de valoriser leurs parcours en ACI et favoriser leur employabilité future. Nous avons donc fait financer par AGEFOS (via le CPF ou via une période de professionnalisation selon les cas) une évaluation préalable à l'ensemble des salariés afin de cibler les modules manquants à la validation du certificat ainsi qu'un parcours de formation pour deux salariés.

La certification CléA se déroule en 3 étapes :

1/ **Une évaluation préalable** : réalisée par un Organisme Evalueur habilité autour de 7 grands domaines de compétences, découpés en 28 sous-domaines et 108 critères d'évaluation. L'évaluation a été réalisée par l'INFREP dans nos locaux pour 10 salariés partagés en 2 groupes. Les épreuves ont eu lieu sur deux demies-journées par groupe.

Ces évaluations ont permis à 4 salariés de prouver leur maîtrise complète du référentiel et donc de valider directement le certificat.



2/ **Un parcours de formation pour renforcer les compétences** :

Pour les 6 autres salariés évalués, un parcours de formation a été préconisé sur un ou plusieurs modules du référentiel. 2 salariés n'ont pas poursuivi leur contrat à La Gariguette et 2 salariés avaient des manques dans des domaines qui allaient être abordés par ailleurs dans leur contrat de travail, c'est donc pour les 2 autres salariés qu'a été mis en place un parcours de formation.

D'une durée de 14h chacun, les deux salariés ont pu travailler, pour l'un, un module de mathématiques et pour l'autre un module informatique. Les conditions d'apprentissage étaient optimales : un formateur pour deux apprenants !

3/ **L'obtention du certificat** :

Les salariés n'ayant pas validé le certificat du premier coup ont maintenant 5 ans pour se former et passer une nouvelle évaluation s'ils le souhaitent afin de valider la certification CléA ; évaluation qui portera uniquement sur les compétences et connaissances qui ont été approfondies au cours de la formation.

# Mobilité 07-26



Conventionnée depuis le 1<sup>er</sup> 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 Locauto

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

De janvier à décembre 2018,

- ◆ Nombre de bénéficiaires : 4 (3 mises à disposition pour recherche d'emploi, 1 pour emploi)
- ◆ Nombre de jours de mise à disposition : 216 jours
- ◆ Véhicule utilisé à 59% sur l'année

## Action Locamob

Pour diverses raisons, AIME a arrêté l'action Locamob en mai 2018.

De janvier à mai 2018,

- ◆ Nombre de bénéficiaires : 3 (1 mise à disposition pour recherche d'emploi, 2 pour accès à l'emploi)
- ◆ Nombre de jours de mise à disposition : 143 jours



# Ateliers Permanents



## « Prends en de la graine » à Bourg Saint Andéol

6 personnes ont participé à l'atelier permanent au cours de cette année. On note tout de même une majorité de femmes (5 femmes et 1 homme).

La cohésion du groupe n'est plus à construire, 4 personnes participent à l'atelier depuis au moins 2 ans. Les nouveaux participants ont été accueillis avec joie par le groupe existant.

### Les principales activités réalisées :

- ◆ Recherche Internet
- ◆ Recherche sur le site de Pôle Emploi
- ◆ Découverte et approfondissement de l'outil bureautique
- ◆ Réalisation et mise à jour de C.V (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
- ◆ Entretien du bac à compost
- ◆ Réalisation de petits bricolages pour le jardin
- ◆ Préparation du repas du midi par les participants
- ◆ Préparation de la rencontre du 15 novembre autour du RSA



### Les rencontres et sorties

- ◆ Préparation d'un panneau explicatif autour de la mobilité
- ◆ Participation aux publipostages de la Cascade
- ◆ Spectacle à la Cascade
- ◆ Participation à la rencontre du 15 novembre autour du RSA
- ◆ Rencontre avec l'atelier « Nous aussi » du CMS de Bourg Saint Andéol

### 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

Les œuvres de collage ont demandé aux participants beaucoup de concentration et ont été aussi facteurs de beaucoup de joie, joie de découvrir des talents inconnus, joie de partage du sens du beau...



Ateliers d'activités manuelles à base de papiers récupérés et jardinage

Une participante a été mise en lien avec ses capacités créatives et manuelles et a quitté notre atelier en août pour un emploi salarié dans un atelier de couture nommé « l'Atelière ». Le retour à l'emploi a concrétisé un ensemble de reprise de confiance, de retour d'énergie, et de prises de décisions douloureuses.

## Quelques citations des participants

« Merci à l'atelier et au groupe qui m'a donné la force de reconstruire ma vie en me séparant du père de mes enfants et de retrouver la joie et l'énergie d'aller travailler. »

« Je suis sortie de mon isolement »

« J'ai plus confiance en moi »

« J'ai appris comment calmer ma colère »

« J'ai repris goût à la vie »

« J'ai moins peur des autres »



# Professionnalisation des équipes



En lien avec nos engagements qualité, la professionnalisation des équipes est au cœur de nos préoccupations. Permettre à l'équipe de monter en compétences est un enjeu important dans ce marché en constante évolution et cela donne les moyens à la structure d'être plus réactive et efficace pour s'adapter aux nouveautés.

Cette année c'est l'ensemble de nos collaborateurs qui se sont formés sur différentes thématiques et selon différentes modalités (webinar, présentiel, participation à des groupes de travail...) :

- ◆ **Personnels administratifs et de direction** : Appropriation de la dématérialisation des états de présences dans KAIROS, Outil DEFI, Réussir l'entretien professionnel, Connaissance de l'entreprise et enjeux des services RH.
- ◆ **Equipe pédagogique** : Repérage et gestion de la crise suicidaire, Orthopédagogie, Smart PME Communiquer avec les réseaux sociaux/Favoriser les méthodes travail collaborative/Gérer l'e-réputation de son entreprise, Méthode IOD et Cluster Numérique (voir Focus ci-dessous)
- ◆ **Equipe d'encadrement Gariguette** : Perfectionnement d'Anglais, Permis d'exploitation pour l'ouverture du restaurant.

## Méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande)



En lien avec l'action « **Insérer pour former les jeunes décrocheurs** » ([voir p.11](#)), notre formatrice de BSA nouvellement nommée « Chargée de Relation Entreprises » a suivi 6 jours de formation afin d'acquérir une nouvelle méthode d'intermédiation entre les entreprises et les jeunes, à rebours des fonctionnements habituels, pour faciliter leur insertion : la méthode IOD. 3 thématiques lui ont été proposées par l'équipe de TRANSFER qui a animé la formation afin de lui permettre de mener à bien sa mission auprès des jeunes et des entreprises. C'est une méthode riche et alternative qui sera utile à notre structure dans bien d'autres situations (accompagnement des salariés ACI, insertion des stagiaires...)



## Cluster Thématique

De Septembre à Décembre 2018, l'ensemble de l'équipe de permanents a participé au Cluster proposé par Agefos intitulé « **Virage Numérique** » pour le « **Renforcement de la compétitivité par le développement d'une offre en Blended Learning pour les organismes de formation** ». Organisé sur 2 jours en collectif avec 7 autres OF de la Région rencontrant les mêmes problématiques + 2 jours de travail en individuel sur site, nous avons réfléchi à la stratégie à adopter pour développer le numérique à bon escient dans notre structure. Le Cluster va bien au-delà d'une simple formation, c'est une démarche décisionnelle qui donne les clés d'une réflexion-action grâce aux apports théoriques et à l'expertise du pilote de cluster et qui s'appuie sur l'intelligence collective du groupe pour accélérer l'efficience par le partage d'informations.

Un plan d'action individuel a été posé de même qu'un plan d'action collectif commun au groupe des 7 OF : mise en place d'une offre en BL, informations juridiques, partage d'outils, aspects humains, financiers, technologique... une belle façon de tisser des liens, travailler en réseaux et collaborer.

# Perspectives 2019-2020

## Le mot du Directeur :

*Les perspectives que nous allons vous présenter concernent d'une part les projets en cours et à venir pour la structure et d'autre part une réflexion plus large du directeur et fondateur que je suis plutôt inquiet de l'inertie ambiante et qui tente de dégager quelques pistes, loin d'être exhaustives, en espérant « secouer le cocotier » et trouver ça et là quelques bonnes volontés avec qui cheminer.*

*J'en profite pour dire aussi que inévitablement quand on met en cause des « Services et Institutions », des personnes se sentent directement visées : c'est humain et c'est la raison pour laquelle en général, on reste dans le politiquement correct et que rien ne se dit. Je prends aujourd'hui un autre parti mais je tiens à préciser que je parle d'un système dans lequel chacun est face à ses propres contraintes et tente généralement de faire au mieux avec celles-ci (je vois de façon générale, beaucoup plus de bonnes volontés que de mauvaises volontés dans mes interlocuteurs, à tous les niveaux) ; le problème est que globalement, l'addition de ces contraintes crée un système où le sens se perd et qui dysfonctionne. A la fin, je constate que toutes ces bonnes volontés sont au service d'une « maison de fous » mais personne ne veut le voir pour conserver sa santé mentale, ce qui est compréhensible. D'ailleurs souvent, les gens en « burn out » sont les gens les plus impliqués et les plus sensibles car ils ressentent ces tensions (entre leurs motivations intrinsèques et le réel maltraitant) de façon intolérable (dans les métiers types infirmières c'est caricatural)..*

*C'est là aussi un grand péril car le système demande de se protéger donc de se déshumaniser, telle la grenouille dans la bouilloire sans que l'on s'en aperçoive. Au final, cette désincarnation face au réel donne ce qui se passe sur la planète : comme l'a si bien dit Chirac, « Notre maison brûle et nous regardons ailleurs ».... C'était en 2002. Depuis, notre société de plus en plus virtuelle, a augmenté la capacité à dénier le réel et nous ne savons pas jusqu'où tout cela va aller. Mais les faits sont têtus et nul doute que le réel va nous ramener à terre. Pour ceux qui en sont conscients et qui se soucient des générations qui viennent, il me semble que nous n'avons d'autres choix que de nous « verticaliser » dans notre exigence au monde.*

*Je propose donc de regarder là où nous sommes car « l'Amazonie » est aussi dans beaucoup de situations misérables que nos citoyens vivent alors même que ce pourrait être autrement dans ce pays fort chanceux qu'est la France...*

*Pour finir sur une note fort positive : nous ne savons pas qui est à l'origine du mode de financement dont va bénéficier le projet « De Là-bas à Ici » - appel à projet Intégration professionnelle des réfugiés du PIC par le Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi - mais nous tenons à leur rendre hommage. Nous sommes sûrs que pour une fois ceux-ci connaissent le monde associatif et ont réfléchi. C'est la première fois depuis trente ans que je vois un financement qui est basé sur la confiance et qui permet de faire du développement sans avoir « le nez dans le guidon ». Je prends le pari que ce type de financement devrait être fortement créateur d'actions de qualité et de développement ultérieur, si les acteurs jouent le jeu (et ils y ont intérêt). Les réflexions qui suivent vont pleinement dans ce sens et c'est juste une preuve qu'il est possible de fonctionner autrement ; que des mesures fort simples changent toute une approche, créent de la liberté et de l'innovation.*

*Donc un grand Merci !*

**Philippe GROGNET**  
Directeur

## Sur le secteur de Rosières uniquement

- ◆ **Accord Cadre Région « Former Pour l'Emploi—1ère vague 2018-2021 », lot 11 Hôtellerie-Restauration, Atelier Cuisine / Restauration Ardèche.** Nous avons été retenus en 2018 avec le GRETA Viva 5 et avons mené la pré-certification cuisine **mais ne savons pas si des actions vont être commandées en 2019.** La Région a suspendu le marché en vue des appels d'offres Pôle Emploi (Pic Emploi). **De même pour le lot 11 Hôtellerie-Restauration, Atelier Service restauration Ardèche** que nous avons remporté.
- ◆ **Pôle Emploi Aubenas** nous a fait des demandes de programmes de formation sur des modules courts en informatique pour débutant avec pour objectif de lutter contre la fracture numérique. Depuis février 2019, nous répondons aux demandes.

## Sur les deux secteurs Rosières/ Bourg Saint Andéol

- ◆ La Région AURA ayant refusé la gestion du PIC Emploi, **Pôle Emploi** a lancé une 1<sup>ère</sup> vague de consultation. Nous avons répondu en tant que co-traitant d'un groupement. Toutefois un seul lot sur 105 nous concernait (FLE). Nous sommes positionnés sur Rosières et Bourg-St-Andéol mais les volumes prévisionnels annoncés à savoir 86 places pour 4 actions (selon les objectifs professionnels et niveaux de langues) sur tout le département représentent ce nous avons fait sur 6 mois avec un autre OF du bassin d'Aubenas. Nous espérons au mieux obtenir un groupe (10 places) à BSA et 1 groupe à Rosières. Une 2<sup>ème</sup> consultation avec des lots de remise à niveau (ce qui est notre cœur de métier) est prévue après septembre, ce qui veut dire un démarrage des actions en décembre ou janvier 2020 seulement.
- ◆ Nous avons répondu avec ARCHER07 à l'appel à projets du **Conseil Départemental** de l'Ardèche « Passerelles vers l'emploi », sur le territoire de l'UTSE (Bourg st Andéol) et UTSO (Aubenas). Objectif : accompagner les bénéficiaires du RSA dans leur insertion professionnelle tout en facilitant la rencontre avec les entreprises du bassin d'emploi concerné. Le marché ne nous a pas été attribué.
- ◆ **Appel à projet « Intégration professionnelle des réfugiés » : « De Là-bas à Ici »**

Nous avons déposé un projet expérimental et porteur auprès de la **Caisse des Dépôts et Consignations**, en réponse à l'appel à projets sur « **l'Intégration professionnelle des réfugiés** » lancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) par le Haut-commissaire aux compétences et à l'inclusion par l'emploi.

L'objectif est d'allier formation et professionnalisation sur des métiers en tension comme la restauration. Dans ce cadre, de par nos multiples expériences dans l'accueil depuis près de 25 ans, et de par nos partenariats avec les acteurs territoriaux publics et privés, ce projet de formation expérimental, s'inscrit dans le cadre d'une prise en charge globale pour le public BPI (Bénéficiaire de la Protection Internationale) :

- ◆ Accueil / Hébergement / Accompagnement socioprofessionnel : administratif, santé / Formation : FLE (Français Langue étrangère) et Professionnalisation Cuisine et Service/ Immersion professionnelle / Mobilité

Voir « Synthèse » page suivante. [Nous tenons à disposition une présentation de l'action.](#)

**Nous avons reçue une réponse positive fin août pour ce projet.**

**Inutile de dire qu'il était vital pour nous et va nous aider à résoudre beaucoup de nos problèmes.**

**Nous tenons à ce titre à rendre hommage à la direction de la Dirreccte pour son soutien.**

# Synthèse du projet « De là-bas à ici » Intégration professionnelle des Réfugiés

Avec le soutien de



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES



## Présentation générale du projet

Le **projet de formation « De là-bas à ici »** s'inscrit dans le cadre d'une prise en charge globale hébergement/formation, permettant un accompagnement complet.

La formation, en entrée et sortie régulière, s'appuie sur deux thématiques fortes :

- **L'apprentissage du français, en vue des différents niveaux DELF tout public ou DELF pro**
- **Le support professionnalisant de la restauration (cuisine et service, HACCP).**

Les personnes formées seront en hébergement chez l'habitant le temps de leur formation. L'essence de cette expérimentation repose sur le lien social et formatif comme facteur d'intégration. Ce projet ne se limite pas à une orientation sur les métiers de la restauration.



Le choix de ce support tient à deux raisons :

- ◆ **1/Fort besoin de salariés dans ce domaine sur Rhône-Alpes** tant sur des emplois à l'année que sur des emplois saisonniers.
- ◆ **2/Le support est en lui-même un excellent outil d'insertion, les compétences développées sont transférables dans beaucoup de métiers** (services à la personne, logistique, industrie, ...).

## Portage

Le but de cette action n'est pas que les réfugiés travaillent uniquement localement, l'association AIME porte le projet sur ses lieux d'implantation et avec des partenaires là où elle dispose de relais.

## Partenariats

La Maison de la saisonnalité (Mission Locale de l'Ardèche Méridionale en lien avec les autres Maisons de la saisonnalité d'AURA), le groupe MS sur l'agglomération de Lyon (relais vers l'emploi : restauration, services à la personne, industrie...), le réseau de l'UNAT (Union Nationale de Tourisme de plein air).

## Principaux objectifs et calendrier

**120 personnes seront au total formées** : 10 sessions de formations en groupe de 12 personnes organisées sur 3 ans (octobre 2019 - septembre 2022).

**2020** : 4 sessions de formation (démarrage prévisionnel de la 1<sup>e</sup> session en mars 2020)

**2021** : 4 sessions de formation

**2022** : 2 sessions de formation

## Carte d'identité du projet

- ◆ **Public cible** : **Bénéficiaires de la protection internationale (BPI)** venant de tout Auvergne-Rhône Alpes.
- ◆ **Durée d'un parcours type** : Le parcours type durera 805 heures (5 mois), dont 210 h en immersion professionnelle (6 semaines réparties en 3 temps), constitué de 4 à 5 modules alliant les formations de FLE et de professionnalisation (axées sur l'outil « restauration / service »).
- ◆ **Territoires de déploiement** : Ardèche, Région Auvergne Rhône-Alpes.

## Sur le secteur de Bourg Saint Andéol uniquement

- ◆ **Appel à projet de la région AURA « Insérer pour former les jeunes décrocheurs »** : (bilan p. 11)  
Cette action se poursuivra sur 2019-2020 compte tenu des excellents résultats sur un an, 85% de résultats positifs dont 70% à l'emploi (diaporama du bilan 1er année 2018/19 disponible).
- ◆ 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 pré-requis 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.
  
- ◆ **Ateliers FLE participatifs** : suite à une demande des référents insertion du territoire de la CC DRAGA, nous avons mis en place depuis décembre 2018 une action financée par la CAF 07 et le département de l'Ardèche. Notre souhait est de faciliter l'acquisition orale de la langue française pour permettre aux participants (en priorité des bénéficiaires du RSA) d'acquérir de l'autonomie dans leur vie quotidienne (prise de RDV, suivi de la scolarité des enfants et développement des compétences sociales). Cette action se déroule tous les mardis et jeudis de 9h à 11h hors période de vacances scolaires et a pour objectifs de :
  - ◆ Maîtriser la langue française à l'oral pour une utilisation quotidienne
  - ◆ Retrouver un rythme de vie (ponctualité, régularité, assiduité...)
  - ◆ Acquérir de nouvelles compétences
  - ◆ Evoluer dans un nouvel environnement social
  - ◆ Acquérir de l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne

Pour l'année 2019-2020, le Conseil Départemental de l'Ardèche a renouvelé son financement. La CAF 07 co-financera l'action.

- ◆ **Vers l'emploi** : Suite à un appel à projet de la DDCSPP visant à favoriser l'intégration des publics signataires du CIR (contrat d'intégration républicain), notre proposition vise à faciliter l'intégration professionnelle par la mise en relation des participants et des entreprises en recherche de main d'œuvre. Nos objectifs sont :
  - ◆ Maîtriser les techniques de recherche d'emploi (C.V, L.M, entretien d'embauche) et le vocabulaire associé.
  - ◆ Découvrir le marché de l'emploi du territoire et lever les freins pour accéder à l'emploi.
  - ◆ Etre autonome dans l'utilisation des sites d'emploi (Pôle Emploi, Indeed, Région job,...).
  - ◆ Créer du lien entre les participants et les entreprises partenaires du territoire.
  - ◆ Accéder à l'emploi.

Nous sommes dans l'attente d'une réponse, un cofinancement a été demandé à la CAF 07. Le dossier passera en commission fin 2019.



## Pour l'ACI La Gariguette

### ◆ Réponse à un Appel d'Offre du SDIS sur 2 lots.

Attribué initialement jusqu'en 2020, ce marché a été annulé et remis en concurrence en mars 2019, les casernes de Joyeuse/Lablachère et Ruoms passant d'un fonctionnement estival (saisonnier) à un fonctionnement annuel. Nous avons répondu sur ces 2 nouveaux lots. Le marché a été attribué selon 2 critères (fréquence des livraisons et prix du repas). L'offre de La Gariguette a été classée n°1 pour la fréquence mais n°2 pour le prix, d'où une moyenne générale nous classant en seconde position.

API Restauration a remporté les 2 lots avec un prix de repas complet livré à 7€10 contre 10€82 pour nous. Nous ne pouvons donc pas lutter avec ce tarif. Toutefois, cela nous interroge sérieusement car nous avons obtenu 6 lots lors de l'appel d'offre initial. **Nous perdons les deux casernes les plus proches géographiquement** (soit une perte de 18 000 €) mais continuons à livrer celles de Vallon-Pont d'Arc et Saint-Remèze par exemple. Pourtant, les pompiers étaient très satisfaits de notre prestation...

### ◆ AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) et ASTRE

En 2019, nous expérimentons au niveau de l'ACI, avec la Maison de l'Emploi et AMESUD, le dispositif ASTRE tiré de l'AFEST. C'est pour les salariés en insertion tout comme pour les encadrants une valorisation des apprentissages très intéressante. Toutefois, ce travail n'est pas financé car la réforme de la formation professionnelle n'étant pas achevée, les OPCO ne seront en ordre de marche qu'à partir de début 2020 et ne pourront envisager de financer ce type d'action qu'à ce moment-là. Mais il va sans dire qu'il y aura là certainement des opportunités. La solution pour financer la qualité du travail réellement effectué passera soit par l'AFEST soit par un titre PRO. Néanmoins cela demande du temps d'organisation et de réflexion à notre équipe en contradiction avec la tension financière que nous subissons.



LA GARIGUETTE  
OUVERTURE  
de notre salle de restaurant  
LE 28 MAI

*Les bons petits plats  
à déguster*

Notre restaurant vous accueille dans la zone commerciale Les Vernades  
à Rosières (en face de La Poste, à côté de Simply Fit)

NOS HORAIRES D'OUVERTURE :

Du Lundi au Vendredi de 8h00 à 18h30  
Le samedi de 8h00 à 15h30 :  
uniquement pour un service en terrasse et en vente à emporter.

RESTAURANT    SALON DE THÉ    VENTE À EMPORTER    TRAITEUR

POUR VOS COMMANDES TRAITEUR OU RÉSERVATION :  
04 75 35 87 90

[www.la-gariguette.fr](http://www.la-gariguette.fr)

→

## Réflexions sur les actions menées : l'ACI La Gariguette

**Actuellement nous sommes dans une réflexion sur le fait de continuer ou non le projet de la Gariguette car ce projet dans les conditions actuelles de financements publics, n'est pas viable économiquement. C'est un bon exemple d'une certaine incohérence institutionnelle.**

*Il y aurait beaucoup à dire sur ce projet, mais nous en avons déjà dit pas mal dans les précédents bilans, nous allons donc en rester aux faits actuels :*

- ◆ *Tout d'abord, nous avons prévu un CA de 170 000 € pour 2019. Or nous avons dû en cours de route faire face à un imprévu et un choix du SDIS donc du Conseil Départemental (voir page précédente) aux retombées très négatives pour nous puisque nous perdons 18 000 € de CA. C'est là un exemple de ce que nous considérons comme un dysfonctionnement à moins que cela ne soit - ce serait plus grave - un choix conscient. Nous n'avons pas la réponse mais voilà les faits qui contrastent avec le mot d'ordre du Conseil Départemental sur la transition. Nous devons dire aussi, pour être honnêtes, que d'autres services du Conseil Départemental ont fait appel à nous pour des prestations traiteurs et nous les en remercions. Cela reste toutefois relativement marginal dans notre CA.*
- ◆ *En second lieu, nous ne savons pas à l'heure actuelle (septembre 2019) si nous allons avoir des fonds FDI. Cela fait partie de la folie de ce système où les budgets alloués à l'Etat sont tardifs et mouvants et où les fléchages de ces budgets dépendent de la mode du moment... Nous devons dire aussi que les services de l'Etat ont été d'une grande compréhension et bienveillance à notre égard tout du long et qu'ils nous ont notamment donné un coup de pouce qui nous a permis de mettre à jour ce projet pour les réfugiés ([voir page 31-32](#)). Toutefois nous constatons que notre interlocuteur concernant l'insertion a préféré retourner à l'Inspection du travail, fatigué qu'il était d'être au milieu d'injonctions contradictoires le mettant en porte-à-faux dans son travail avec les structures du terrain. Nous le saluons car il avait toutes les qualités pour faire un excellent travail et c'est bien dommage. C'est ce gâchis humain qui est vraiment regrettable dans notre système.*
- ◆ *Ensuite, la Région AURA ne nous a pas donné d'explications concernant les raisons pour lesquelles les métiers de l'environnement dans l'insertion sont payés le double des autres chantiers en Ardèche alors même que concernant notre secteur d'activité qu'est la Restauration, c'est l'inverse qui serait logique au vu de l'exigence métier et de la tension de l'offre sur ces postes. Nos demandes d'un budget adapté à cette situation n'ont pas été entendues : rien n'a bougé, le réel est nié sans explication.*
- ◆ *Enfin, l'autre piste de financement concerne l'AFEST ([voir page précédente](#)) et la qualification des salariés toutefois la réforme de la formation professionnelle actuellement en cours fait que l'année 2019 à été blanche et que nous n'aurons pas de visibilité avec les OPCO et leur possibilité de financement avant le premier trimestre 2020.*

## **Pourtant notre chiffre d'affaires est en augmentation de 20 % !**

**Afin de bien faire comprendre une certaine forme d'aberration, voici un cas pratique :**

Une formation qualifiante en cuisine de 1 200 h pour 14 personnes coûte à la Région **201 600 €** (base de 12 €/h pour 14 personnes, sans les indemnités de formation). Nos 14 salariés en insertion, dans une année, réalisent chacun 1 500 h de travail et nous touchons, en dehors de leur salaires, un total de **39 970 €** (20 000 € de la Région, 8 600 € de l'Etat, 11 250 € du Département) pour payer l'encadrement, le suivi social et l'administratif. Même en intégrant les incertains 30 000 € de FDI/Etat, nous arrivons à environ **70 000 €** soit un tiers de ce que touche un organisme de formation qualifiant pour un public moins en difficultés. Nous estimons que le travail spécifique que nous effectuons vaut largement celui d'un organisme de formation (et nous parlons en connaissance de cause car il faut dire que la formation est notre métier de base). Nous avons d'ailleurs un vacataire encadrant technique qui est par ailleurs formateur en CFA cuisine qui nous l'atteste ainsi que les employeurs. Donc où est la logique de la bonne utilisation de l'argent public là-dedans ?

Que veulent dire ces chiffres ? Que l'on demande aux publics les plus en difficultés et donc aux structures qui s'en occupent d'aller faire du Chiffre d'Affaires pour financer leur propre formation. Car de fait, nous sommes le principal financeur de cette action (hors salaires) alors que des publics plus proches de l'emploi auront eu droit à un organisme qui sera justement payé pour les qualifier ! Et nous manquons de bras dans ces métiers ! Où est le simple bon sens dans tout cela ? Que nous demande-t-on au juste ?

Il est clair qu'ayant fait les preuves de la qualité de l'outil d'insertion, si le soutien de l'ensemble des financeurs reste sur la même ligne qu'actuellement nous allons devoir en tirer les conclusions.

Nous avons commis une erreur au départ en mésestimant le coût d'un tel ACI, et en n'incluant pas dans le projet dès le départ l'aspect « restauration sur place ».

Cette erreur, AIME l'a payée très cher puisqu'au final c'est 200 000 € que nous avons engloutis pour continuer l'aventure ACI depuis trois ans. Dans le contexte actuel, il faudrait que notre Chiffre d'Affaires se monte à 250 000 € (au réel en retirant les denrées c'est 163 K€) pour atteindre l'équilibre. Cependant, ce chiffre si nous l'atteignons, nous en perdrons notre âme et notre métier de l'insertion car le public ne tiendrait pas la charge de travail ou bien il faudrait ajouter un encadrement supplémentaire....bref cela semble insoluble.

Toutefois le projet « De là-bas à Ici » offre une opportunité de baisse des coûts avec le partage du plateau technique et plus globalement de coûts de structure et nous étudions une solution de réduction de voilure : moins d'encadrants et moins de salariés en insertion, afin de conserver cet outil précieux pour le territoire, qui commence à bien s'inscrire dans le paysage et être reconnu. De plus, la réforme de la formation étant passée, peut-être les OPCO joueront-ils le jeu de l'AFEST. Nous étudions aussi un processus qualifiant.

---

## Réflexions sur les actions menées : L'arrêt des Ateliers permanents

Le Conseil départemental a choisi d'arrêter les ateliers permanents qui permettaient à des personnes fort loin de l'emploi d'avoir un espace de socialisation une fois par semaine ([voir le bilan 2018 p25 à 28](#)).

Ces deux ateliers de Bourg St Andéol et Rosières fonctionnaient bien. Nous manquions simplement de prescriptions, ce qui met plus en cause les AS de secteur qui n'orientaient pas, que notre structure où les personnes accueillies étaient satisfaites. Sur Rosières une dynamique nouvelle s'était instaurée et le bouche à oreille se développait ; des personnes en extrêmes difficultés personnelles refaisaient surface grâce à cet atelier. Cette dynamique a été tuée dans l'œuf pour des raisons qui nous échappent mais certainement pas pour le bien d'une partie de la population. Ce qui est sûr en revanche, c'est que le besoin social est bien là et que cet outil a disparu.

A Rosières nous avons commis des erreurs de communication mais ce qui est regrettable dans cette affaire, c'est l'incapacité de se mettre autour d'une table, de s'expliquer franchement et de voir en premier lieu le bien que retireraient de l'action les bénéficiaires même si cela modifiait les représentations des uns et des autres.

Nous touchons là un grave écueil du système : le manque de connaissances et donc de confiance entre les différents interlocuteurs qui travaillent pourtant avec les mêmes publics ; les enfermements dans des logiques institutionnelles, l'appropriation des publics qui justifient son salaire... bref des écueils connus dans le social depuis bien longtemps mais qui à notre époque devraient être sérieusement pris en compte car il en va de la crédibilité des institutions ; c'est ainsi une certaine vision de la République qui se disloque !

---

## Réflexions sur les actions menées : Les Décrocheurs

Cette action est fort intéressante par sa méthode de mise en relation directe avec les employeurs. Nous constatons d'ores et déjà d'excellents résultats qui modifient nos pratiques ([voir le bilan 2018 p11 et p33](#)). L'année 2019 confirme l'admirable travail d'Amélie Bonnet sur cette action.

Nous avons été suffisamment critiques avec la politique de la Région pour dire que cette fois, le programme qu'elle a mis en place a le mérite de faire évoluer les choses et nous saluons cette expérimentation qui mérite d'être étendue.

Toutefois nous ne pouvons que nous interroger sur le fait qu'avec 32 % de chômage des jeunes sur Bourg Saint Andéol, la grande majorité des jeunes que nous avons accompagnés et des contrats que nous avons signés proviennent de prescriptions de structures aidant les mineurs non accompagnés et de presque aucune autre structure !

Il y a là une réalité qui nous échappe et une vraie interrogation que nous partageons avec l'ensemble des acteurs sur ce phénomène.

## Réflexions sur les actions menées :

### Les formations du type « Remobilisation »

#### Une nouvelle Ere implique des problématiques nouvelles

Le bilan que nous avons effectué d'un groupe de formation « *Remise à niveau et élaboration de projet* » pose un certain nombre de questions car nous n'avons jamais eu de groupes dans lesquels la peur des autres était si prégnante, chaque personne venant là à reculons pensant rester une semaine au plus. Pourtant finalement, un excellent travail a été effectué par notre équipe et les stagiaires ont été forts reconnaissants de leurs avancées et de la confiance en eux et aux autres retrouvée.

Cela nous interroge sur une problématique plus globale où nous constatons que nous avons du mal à remplir les actions de formation et cela semble très général pour les organismes. Il a été clairement dit par les stagiaires lors du bilan que l'aspect **d'injonction** de leurs prescripteurs les mettant dans une forme d'obligation (qu'elle soit réelle ou fantasmée) était leur seul moteur au départ pour affronter **leur peur du groupe** et des autres.

Cela nous interroge à plusieurs titres et devrait interroger les prescripteurs car en l'occurrence cet aspect de contrainte (nous étions de notre côté plutôt contre idéologiquement) a été un service rendu à ces stagiaires tel qu'ils le témoignent.

Cela interroge aussi sur les évolutions de notre société : de grosses souffrances et des individus qui peuvent s'isoler fortement tout en se trouvant paradoxalement dans un système de communication virtuelle : ils communiquent, ou ont le sentiment de communiquer / d'être en lien, mais dans le réel, le collectif et le regard de l'autre devient un danger. Ainsi, le rapport au travail devient abstrait et fort lointain. Nous pensons qu'il y a une vraie interrogation à mener sur ce sujet et trouver des réponses à apporter à ce phénomène qui ne peut que grandir dans les années à venir.

Cela fait un parallèle avec les phénomènes de geek, et d'enfants dit « HPI » ou « dys ». L'éducation et la formation vont devoir s'adapter rapidement faute de quoi, de plus en plus de personnes vont se retrouver très en marge de notre société et en souffrance, avec des conséquences encore peu prévisibles mais fort préoccupantes.

Il importe de créer du lien social et du sens avant tout.



## Réflexion sur la politique sociale à l'heure de l'Anthropocène

Greta Thunberg, cette adolescente de 15 ans, a réveillé la conscience des jeunes si ce n'est celle des adultes. « **Si les solutions au sein du système sont si difficiles à trouver alors peut-être devrions-nous changer le système lui-même** » nous dit-elle à la COP24. C'est frappé au coin du bon sens. « **Nous les enfants nous ne devrions pas avoir à faire cela, j'aimerais que les adultes prennent leurs responsabilités ...**»

[https://www.lemonde.fr/climat/video/2019/02/22/greta-thunberg-s-exprime-devant-les-jeunes-a-paris\\_5427035\\_1652612.html](https://www.lemonde.fr/climat/video/2019/02/22/greta-thunberg-s-exprime-devant-les-jeunes-a-paris_5427035_1652612.html)

Le problème que pose cette jeune fille est crucial et fait écho d'une certaine façon aux propos que tenait déjà en 1964, Mira Alfasa ou « Mère » la fondatrice d'Auroville ville internationale en Inde : « *La seule façon de résoudre les problèmes du monde viendra d'un changement de conscience et ce changement est inévitable, la question non encore résolue est : est ce que les hommes collaboreront à ce changement de conscience ou leur sera-t-il imposé par des circonstances écrasantes ?* »

Ces circonstances écrasantes, nous commençons à sérieusement les voir se profiler ; cette jeune Greta les ressent. Pour sa génération, ce ne n'est pas un concept ; pour les migrants climatiques et des guerres non plus (les deux sont souvent liés).

Oui il convient à chacun de prendre ses responsabilités, là où il est.

Je ne peux donc que les prendre, en tant que directeur de 57 ans travaillant dans le secteur social depuis plus de trente ans, les maux ne sont pas nouveaux mais leur accumulation dans une époque fort instable et un monde de plus en plus tenté par la réaction obligent aux positionnements.

Pour l'expérimenter au quotidien, **ce système de l'économie sociale est à transformer en profondeur**, il est inefficace, coûte beaucoup d'argent pour de maigres résultats comme dans tout les domaines où tout est à changer !

« *Quand le bateau coule, que nous importe de savoir s'il faut écopier à droite ou à gauche !* » (Satprem Le Grand Sens). Cela résume ma position politique très pragmatique.

### Les initiatives type « Territoire zéro chômeur » vont dans le bon sens.

« *L'existence de la pauvreté est la preuve d'une société injuste et mal organisée, et nos charités publiques ne sont que le premier éveil tardif d'une conscience de voleur.* » (Sri Aurobindo, pensées et aphorismes).

Notre société est encore riche malgré tout, elle devrait donner du travail et une place à chacun, mais cela demande une refonte complète de notre représentation du monde et d'avoir le courage de sortir de tous les cadres actuels en sentant qu'il y a une nécessité impérieuse que nous devons aux générations qui arrivent. Nous sommes par exemple fortement questionnés par les budgets qui sont octroyés à la gestion de l'assistantat. Combien coûte la gestion du RSA au Département ? Non seulement le RSA en lui-même mais toutes les AS de secteur, tous les personnels administratifs, tous les intervenants associatifs... Et pour quels résultats ?

—>

Je sais que le terme d'assistanat va en choquer plus d'un. L'Anthropocène nous demande de sortir des représentations mentales qui nous ont amenés là, et c'est fort compliqué tellement les mots sont connotés. Ceux-ci viennent coller à des grilles de lectures idéologiques, absolument obsolètes.

Nous considérons que chacun a droit à une place sociale quelle qu'elle soit où il puisse s'exprimer. Par conséquent, donner de l'argent (en mode survie) sans donner cette place, c'est de notre point de vue de l'assistanat et c'est très pernicieux dans le long terme ; d'autant plus pernicieux dans une société où beaucoup de besoins ne sont pas comblés. Prenons les cas de l'enfance ou des personnes âgées par exemple : les besoins sont criants ! Un système qui donne de l'argent sans contre partie (alors même que les besoins sociétaux sont multiples) autre qu'un soi-disant contrat d'insertion, sans donner à ces personnes la possibilité d'exercer leurs talents en redonnant du temps au collectif, est un système défailant.

Cela se traduit ensuite en fonction des cas par des enfants délinquants ou en errance parce qu'ils auront grandi avec des parents ayant peu, voire jamais travaillé et leur transmettant de la frustration et de la colère contre ce système : une culture de la désocialisation. C'est le récit de combien d'attitudes addictives avec son coût social ... De l'autre côté, nous avons le ressentiment de personnes qui se lèvent le matin pour aller gagner le SMIC et ont le sentiment que ceux « qui ne font rien » ne vivent pas plus mal, voir mieux s'ils sont débrouillards. Cela crée donc de la division dans la population, ce qui n'est pas sain et c'est ensuite utilisé par les démagogues de tout bord et les extrémistes aux solutions simplistes.

J'entends déjà ceux qui diront que le problème est dans la répartition des richesses, bien sûr qu'il y a là un problème évident et criant et que c'est un tout, mais cela n'empêche pas de regarder les défaillances du système social et leurs perversités. Nous avons l'expérience de personnes incapables de travailler dans une entreprise classique mais qui ne demanderaient pas mieux que d'être utiles (et l'ont été chez nous) mais ont besoin d'un cadre bienveillant. Faute de cela, elles touchent le RSA et se détruisent par l'alcool, les drogues ou simplement la dépression. C'est là un scandale du quotidien que peu dénoncent.

Cet argent ne serait-il pas mieux utilisé à remonter des murettes en pierres sèches, à retaper les chemins qui se perdent, à soulager les EHPAD (les conditions de vies de nos anciens sont proprement scandaleuses), les écoles en manque de personnel ; à créer des mini-projets en fonction des compétences nombreuses et non utilisées de tous ces gens sans activité, à nettoyer les rivières, à créer des jardins collectifs, à aider les personnes non mobiles, à créer du beau et de la poésie là où l'utilitaire enlaidit tout ?

Les Territoires Zéro Chômeur vont dans ce sens. Il existe une expérimentation sur notre territoire sur la commune du Teil, mais comment se fait-il que cette expérimentation soit si limitée alors que le taux de chômage du sud Ardèche (12%) est le plus important de Rhône Alpes? Pourquoi notre Département ne prend pas cela à bras le corps alors que le gouvernement actuel donne des moyens allant dans ce sens ?

Il y a là un vaste chantier car ces initiatives demandent à repenser toute l'organisation actuelle. Un des arguments des opposants est que cela va coûter plus cher que le système actuel ... cela risque effectivement d'être le cas si l'on pense au travers des grilles de lecture habituelles. Je prends le pari que si l'on compte vraiment le coût de cette gestion passive actuelle dans toutes ses composantes et qu'on affecte cette même somme à une gestion active et de projet, non seulement cela ne coûtera pas plus cher mais surtout cela créera des dynamiques de territoire, qui ont évidemment besoin de temps pour faire effet, mais qui une fois lancées, créeront de l'activité et de l'emploi dans une spirale dynamique.

J'ajouterai que verser un « salaire » aux bénéficiaires du RSA, c'est recréer localement une économie plus dynamique. Les bénéficiaires ne vont pas « boursicoter » mais consommer sur leur territoire. Donc redonner du pouvoir d'achat aux milliers de personnes au RSA, c'est relancer l'économie locale et créer un cercle vertueux. Ce serait aussi un moyen de partager les richesses qui se trouvent majoritairement dans les métropoles en redonnant de la force au milieu rural (ce qui implique de le prendre en compte avec des mesures spécifiques).

Le développement des services est également un enjeu majeur afin d'attirer des urbains qui avec les nouvelles technologies peuvent habiter en milieu rural tout en travaillant. Le sud Ardèche qui, malgré l'absence d'autoroutes et de présence de la SNCF, continue d'attirer des urbains par sa richesse culturelle et son art de vivre est un bon exemple de cette démarche.

### **L'égalité des citoyens en fonction des territoires n'existe plus**

Nous nous trouvons sur un territoire rural où les besoins sont multiples et criants. Ce territoire est pauvre avec le plus fort taux de chômage de Rhône Alpes et notre département est également le plus pauvre ; les intercommunalités le sont aussi. Cela se traduit dans le budget du Conseil Départemental par des moyens insuffisamment importants (par exemple dans l'insertion, alors même que les besoins sont beaucoup plus grands) et bien inférieurs à ceux de Haute Savoie par exemple. Quand vous avez en plus un Conseil Régional, comme actuellement AURA, qui considère que la formation des publics en difficultés ne fait pas partie de ses prérogatives, de fait, en tant que structure œuvrant dans l'insertion, vous auriez intérêt à délocaliser votre activité sur un autre territoire plus riche et plus accueillant !

Cette année, il y a des appels à projets de l'Etat avec des millions d'euros à rapatrier sur notre département (100% inclusion par exemple). L'Etat vient de faire passer le montant minimum des projets de 2 millions d'euros à 1 million d'euros sur trois ans car ils se sont aperçus que c'étaient toujours les mêmes grandes structures qui répondaient. Comment se fait-il que le Département, les intercommunalités ne s'appuient pas sur les associations (qui manquent de moyens humains et financiers pour répondre seules à ces AAP) pour proposer des projets et capter ces financements dont nous avons cruellement besoin ? Ces collectivités pourraient avoir un rôle de garant, de synergie, de dynamisation, au service des structures associatives du territoire. Mais au lieu de cela rien n'est mobilisé, les potentialités passent et nos structures sans moyens de développement regardent cela révoltées ou résignées.

L'Etat donne aux structures comme la nôtre exactement le même montant qu'à celles implantées sur les autres territoires. Ces montants ne viennent absolument pas combler (sauf parfois sur des mesures dérogatoires sous conditions et non pérennes) ce manque de moyens que nous avons dans la mise en œuvre de nos actions. **De fait, l'égalité des citoyens n'est donc plus respectée**, alors même que le citoyen ardéchois est confronté, de par la géographie et le tissu économique pauvre, à des problèmes d'accès aux services et de mobilité importants.

J'insiste donc sur le fait que les structures œuvrant en milieu rural devraient avoir des aides supplémentaires compensant ce déficit de moyens dû à son environnement...à moins que l'on décide d'abandonner les campagnes à leur sort comme cela semble être le cas.

C'est donc aussi un investissement pour l'avenir. De même que l'on n'hésite pas à investir dans des infrastructures dans le milieu urbain en sachant qu'il y aura un retour d'investissement, de même l'investissement dans l'humain en milieu rural est capital pour l'avenir si nous voulons garder ces territoires vivants, les exploiter écologiquement au mieux de leur potentiel et afin qu'ils soient aussi des territoires où les urbains puissent venir se ressourcer et rencontrer l'autre toute l'année.

## Passer d'une société de la défiance à une société de la confiance

En tant que chef d'entreprise, mon expérience est que si l'on fait confiance en l'humain en créant un état d'esprit commun dans une démarche qui a du sens et qui veut que cela marche : cela fonctionne !

**Confiance, Sens, Autonomie** : trois mots clés. Dans nos rapports aux institutions, à quel moment ces trois mots sont-ils appliqués ? Celles-ci ont remplacé des appels à projets par des appels d'offres pour mettre soi-disant de l'*objectivité*. Ainsi les agents de Pôle Emploi vont noter les projets de réponse à ces Appels d'Offres sur des territoires où ils ne travaillent pas bien sûr, mais également sur des métiers qu'ils ne connaissent pas en mettant simplement des notes en fonction d'une grille qui détermine si les bons mots sont à la bonne place ! Seuls les organismes de formation importants ont les moyens de s'attacher les services de spécialistes de la réponse pédagogique en fonction des critères technocratiques. Ce qui se passera ensuite sur le terrain est une autre histoire...

Il fut une époque où des techniciens de terrain pouvaient construire des réponses avec des porteurs de projet ; où les associations pouvaient impulser des initiatives. Cela est terminé sauf exceptions confirmant la règle. Je dois dire que si AIME a pu faire tout ce chemin c'est parce qu'à différentes époques, nous avons trouvé sur notre route des techniciens compétents qui nous ont soutenus et fait confiance. Toutefois cela est de moins en moins vrai car le système des AO retire tout lien humain, coupant les techniciens du terrain ; la culture technocratique se charge ensuite du reste.

Les acteurs de terrain que nous sommes connaissons leur territoire et leur public mais n'ont pas d'autonomie et attendent passivement que des institutions (Etat, Région, Département pour citer les trois principaux) descendent des mesures qui pourraient les concerner. Ces institutions font appel à des cabinets d'étude qui coûtent fort chers, sont « hors sol », font des diagnostics, des évaluations, des recommandations puis repartent. Où est le suivi dans le temps, la cohérence ? Je pourrais donner maints exemples concrets du gâchis social et financier que ce fonctionnement institutionnel produit.

On nous parle tous les jours d'économie, mais le problème est qualitatif et non quantitatif. Le problème c'est que ce sont des gestionnaires sans vision qui restructurent la plupart du temps les hôpitaux, les collectivités publiques, les entreprises, et cela crée de la souffrance et du mal être, car le sens est absent. Or le sens d'une société crée l'énergie et l'économie de cette société. Il y a des contre-exemples d'entreprises libérées mais qui en parle ?

**Les économies nous les ferons en mettant les gens compétents à leur juste place**, en créant l'adhésion des gens à une vision de la société qui remette le juste et le beau à sa place. L'efficacité ne se modélise pas, elle se vit de façon organique, par une coopération sur le sens des choses, par une mutualisation des compétences, par la reconnaissance de chacun avec ses aptitudes, par le remplacement de la compétition par l'émulation, par la réponse toute pragmatique aux besoins réels en prenant en compte l'être humain dans sa globalité et sa complexité, tout en faisant le plus simple possible.

Nous avons créé un monstre technocratique avec des intermédiaires partout (combien de chargés de mission dans les collectivités ?) parfaitement inutiles qui seraient bien plus utiles ailleurs si nous remplacions le modèle de la défiance en cours par un modèle basé sur la confiance. Pourquoi ne pas localement destiner des enveloppes, bien sûr avec un contrôle et des processus d'évaluations, pour la formation de volontaires à l'animation de groupes de travail thématique et ensuite par l'octroi de moyens sur la capacité concrète et vérifiable des acteurs à répondre aux besoins ?

## **Résoudre les problèmes de trésorerie associative et faire une Europe vivante.**

**On parle de la défiance des citoyens vis-à-vis de l'Europe** mais pour tout responsable associatif « Europe = gestion cauchemardesque, procédures de contrôle où l'on semble partir du constat que nous sommes des mafieux, des processus de projet ultra bordés et normés qui ne laissent aucune place au fait qu'un projet soit vivant et évolue, avec en plus des paiements à deux ou trois ans, ! ». Quelle association, à but non lucratif, peut se payer ce luxe ? Combien d'argent non utilisé repart à cause de ce type de biais, ce type de procédure profitant aux grandes organisations qui sont souvent moins innovantes et réactives sur le terrain ?

J'ai une idée simple à soumettre pour résoudre ce problème de trésorerie associative qui dure depuis 30 ans : si nous demandions aux sociétés d'autoroutes qui brassent une trésorerie énorme chaque jour dans leurs péages (péages appartenant à l'Etat donc aux citoyens) de faire des avances de trésorerie aux associations qui abandonneraient les créances du FSE à Vinci (avec bien sûr une convention notant les obligations de chacun). **Ainsi une entreprise privée qui fait de larges bénéfices grâce aux biens publics servirait à une cause publique (peut être via sa Fondation ?) éminemment vectrice de développement** car actuellement beaucoup de projets ne se font pas à cause de cette problématique.

Reste ensuite à créer une Europe moins technocratique faisant du vrai « bottom up » mais lever ce problème financier y contribuerait déjà beaucoup.

## **Créer des formations de développeurs basées sur les valeurs de l'Anthropocène**

Une solution selon nous serait de former (avec un pilotage à définir et inventer) des équipes de développeurs qui seraient au service de valeurs claires que l'époque demandent : celles de l'Anthropocène. Ces équipes de 3 ou 4 personnes auraient une formation de base commune ainsi que des spécialités complémentaires (budgétaire, animation de réunion, capacité au diagnostic, capacité à faire collaborer...). Ces équipes auraient en charge un budget donné par l'Etat et les diverses collectivités qu'elles seraient chargées de redistribuer en fonction d'objectifs clairs. Elles animeraient localement des groupes de travail avec les acteurs de terrain et décideraient de l'octroi des fonds en fonction de projets concertés et répondant aux besoins ; elles créeraient également des critères d'évaluation. On pourrait d'ailleurs imaginer que ce soit une équipe d'un autre territoire (ou un mixage d'équipes) qui vienne évaluer ces critères afin de créer une distanciation et objectivation. Ces équipes territoriales se regrouperaient sur des temps de supervision et d'échanges d'expériences.



# Conclusion

Nous voyons de plus en plus de jeunes qui témoignent attendre le fameux « collapse » de notre société, l'effondrement prédit par certains, comme si cela allait être le remède miracle. Mais cet écroulement effectivement inéluctable si nous continuons sur cette pente représente beaucoup de douleurs et de souffrances.

N'y a-t-il pas une autre solution ? Sommes-nous à ce point devenus passifs et consommateurs de la vie pour que nous appelions le pire afin d'être obligés de changer ? Qui a dit de prendre soin des rêves que nous faisons, car ils se réalisent ? Comment se fait-il que le gain de temps donc de productivité absolument inimaginable que nous ont fait gagner nos machines en 50 ans se traduise par :

- ◆ des gens de plus en plus pressés par le temps,
- ◆ un mal être au travail,
- ◆ un manque de sens en rapport aux missions,
- ◆ un manque de temps pour que les équipes et partenaires réfléchissent ensemble, échangent et apprennent à se connaître,
- ◆ une technocratie envahissante de bilans et de statistiques qui sont lus par qui et servent à quoi au juste ?

En bref, sournoisement et petit à petit, nous nous déshumanisons. Nos machines et notre technologie nous avalent et ne nous libèrent aucunement. Pouvons-nous faire ce constat ?

Si la confiance, l'émulation, la bienveillance étaient au cœur de notre système, imaginons le gain de temps, le gain de productivité, le gain de joie au travail, le gain de sens partagé et donc d'efficacité bien concrète dans l'action !

Que fuyons-nous au juste ? Une société qui dénie à ce point le réel et s'hypnotise autant ne peut effectivement que s'effondrer. Nous appelons donc les cœurs vivants à la réaction.

De nombreux intellectuels affirment que nous sommes à la fin d'une civilisation, mais c'est une erreur de perspectives : nous sommes **entrés dans une nouvelle ère géologique, l'Anthropocène** ; et un changement d'Ere est beaucoup plus profond et inconnu.

Aujourd'hui c'est l'espèce humaine dans son ensemble qui est concernée avec toutes ses civilisations historiques, sur une terre devenue toute petite avec son écosystème si fragile.

Nous avons à réaliser notre Unité Humaine et assumer les conséquences qui en découlent.

Il semble que nous commençons (trop) doucement à sortir du déni collectif concernant l'urgence de la situation. J'en vois pour preuve que de plus en plus de personnes de la société civile prennent le relais : de Fred Vargas à Aurélien Barreau et Juliette Binoche... Un cri s'exprime, en dehors des scientifiques spécialistes et des militants écologiques, et c'est très bien.

AIME en 2020 devrait essaimer avec—l'INATTENDU, du nom d'une autre association que nous avons créée pour ce passage à l'Anthropocène, la nouvelle ère géologique. Cette association devrait accueillir l'ACI La Gariguette afin de clarifier les activités et développer la formation au sein de l'ACI. Par ailleurs, il s'agira aussi de développer une activité de type plus culturelle et de sensibilisation autour de cette thématique.

Ainsi avec la création d'un groupe associatif « AIME L'INATTENDU » nous allons pouvoir agir sur l'urgence d'aimer l'inattendu et de l'appeler. Nous pensons que la catastrophe (qu'elle soit climatique, disparition de la bio diversité, guerre, terrorisme...) est parfaitement attendue car elle est en cours.

Aimer L'inattendu c'est regarder du côté d'un monde à naître, appeler une autre conscience qui nous délivrera de nos conditionnements aux racines millénaires, c'est appeler le changement de conscience et l'espoir. Et que faire d'autre ?

Nous remercions toute l'équipe de AIME sans qui rien ne serait possible et nous espérons qu'avec ce projet « De là-bas à Ici », nous allons pouvoir, au service de ces réfugiés et au-delà de la population du Sud-Ardèche, mettre plus de sens dans notre quotidien.

**Philippe GROGNET**  
**Directeur**