



Bilan d'activité 2019



Perspectives 2020-2021



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

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

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

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



SOMMAIRE

	Certification AFNOR	p. 3
	Formations Pôle Emploi	p. 5
	■ Les stagiaires qui sont-ils et d'où viennent-ils ?.....	p. 6
	■ Des résultats positifs	p. 7
	Projet VOLTAIRE	p. 8
	Modules courts	p. 9
	Les Décrocheurs	p. 10
	Ateliers FLE participatifs.....	p. 11
	Ateliers vers l'Emploi.....	p. 12
	Mobilité 07-26.....	p. 12
	De là-bas à Ici—Intégration professionnelle des Réfugiés	p. 13
	A.C.I. La Gariguette.....	p. 15
	■ Les salariés qui sont-ils et quelles sont leurs attentes ?.....	p. 16
	■ Des actions d'accompagnement personnalisées.....	p. 18
	■ Difficultés et points forts	p. 19
	■ Nos résultats en sortie	p. 21
	■ Pourquoi les métiers de la Restauration sont-ils adaptés au public en insertion ?.....	p. 22
	■ Evolution du chiffre d'affaires	p. 23
	Professionalisation des équipes.....	p. 25
	Perspectives 2019-2020	p. 26
	■ Le mot du Directeur.....	p. 26
	■ Les perspectives par site.....	p. 27
	Conclusion	p. 29

Certification AFNOR NF 214 Service Formation



FORMATION CONTINUE
HORS ALTERNANCE
www.marque-nf.com

Certifié en 2017, l'audit de renouvellement pour la NF 214 a eu lieu en fin d'année 2018 et a permis de reconduire notre certification jusque décembre 2021. 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 prouve une qualité constante de nos services, gage de sérieux et de professionnalisme.

La loi de Juin 2018 sur « La liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié le paysage de la formation depuis sa mise en œuvre en janvier 2019. Elle a vu la création du RNQ (Référentiel National Qualité) permettant de mettre en avant les points clés de la réalisation d'une prestation de formation de qualité. Le respect de ce référentiel unique doit être prouvé par l'obtention d'une Certification obligatoire pour tous les OF : la certification Qualiopi. Dans ce contexte, notre NF est un atout fort car elle nous permet déjà de répondre à une grande majorité des exigences de ce texte.

Notre audit de surveillance NF prévu au printemps 2020, qui a finalement été reporté en raison de la crise sanitaire, devait d'ailleurs être couplé à l'audit initial pour la Certification Qualiopi—la loi prévoyant un allègement des durées d'audit pour les titulaires d'une autre certification reconnue et active. Ce n'est que partie remise ; la crise sanitaire a reporté le délai d'obtention de cette nouvelle certification à janvier 2022 mais l'objectif est d'obtenir cette certification entre fin 2020 et 1er semestre 2021.



Equipe formation



L'équipe formation se compose de formateurs permanents (3 à Rosières et 1 à Bourg St Andéol) et plusieurs occasionnels en fonction de la programmation.

La Région ayant refusé le **PIC Emploi**, c'est Pôle Emploi en Région AURA qui a géré l'enveloppe Formation professionnelle. Sur le Marché **AFC 2018 Compétences Transversales**, nous avons été retenu en co-traitance avec le Greta Viva-5 sur les actions de « Remobilisation » et avec le Greta Vivarais-Provence sur les actions FLE.

Remobilisation

Entre fin 2018 et début 2020, ce sont **3 groupes** de formation « Remise à niveau, Remobilisation et Elaboration de projet » qui ont été accueillis uniquement sur le site de Rosières. **33 stagiaires** ont été accompagnés dans la construction de leur projet professionnel à travers des ateliers de remise à niveau, de connaissances du milieu professionnel, de TRE et des immersions en entreprises pendant 12 semaines. Malgré une durée de formation vraiment courte pour un objectif de retour à l'emploi, ces temps de formation ont permis aux stagiaires de se remettre en dynamique, de prendre conscience de leurs freins pour commencer à les résoudre et de gagner en confiance afin d'aborder plus sereinement leur recherche d'emploi.

Français Langue Etrangère

La montée en charge des formations FLE s'est poursuivie : 1 session s'est déroulée à Rosières et 3 à Bourg Saint Andéol. Au total, **35 stagiaires** ont été formés à la langue française, dont 29 à Bourg Saint Andéol.

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.

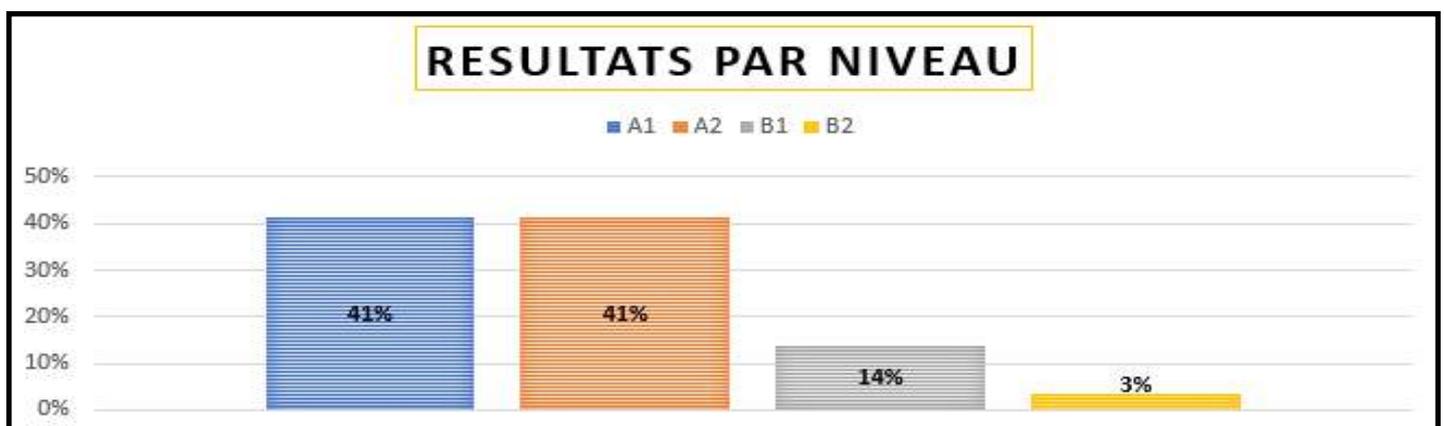
Les stagiaires sont évalués dans 4 domaines :

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

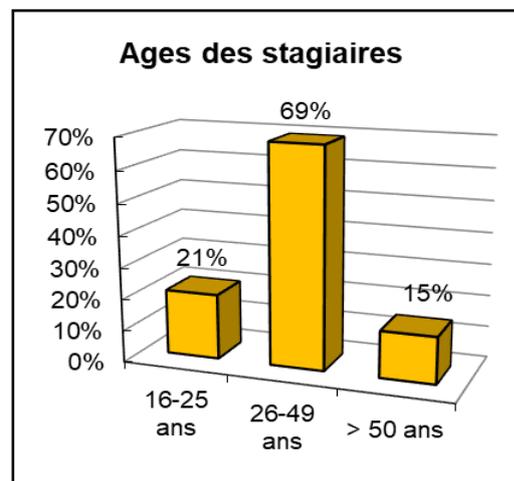
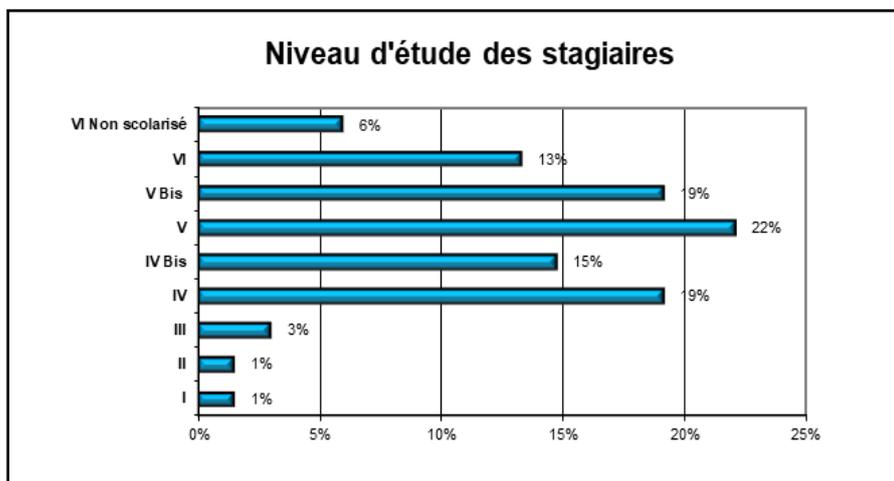
Ainsi, les parcours contiennent presque uniquement du français, et la préparation de l'examen est un facteur de motivation pour les stagiaires.



Il faut noter qu'un groupe est presque systématiquement composé de stagiaires de niveaux différents, exigeant de la part des formateurs une pédagogie différenciée pour préparer chacun au niveau adapté. Malgré cette difficulté, nous obtenons **88% de réussite !**



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

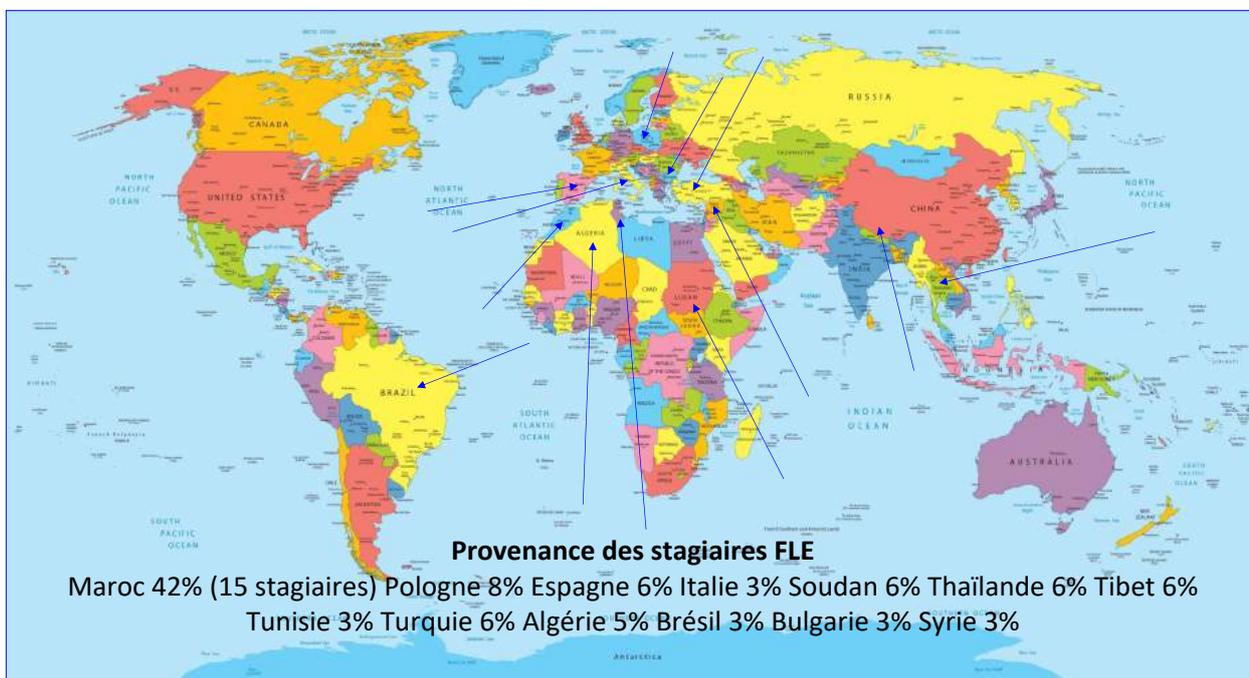


La répartition sur les 2 sites est de 66% de femmes et 1/3 d'hommes en formation.

Les femmes sont majoritaires sur les 2 sites (mais plus à Bourg St Andéol qu'à Rosières (79% contre 56%)) contrairement à l'année précédente.

Pour l'ensemble des groupes, la majorité des stagiaires sont prescrits par Pôle Emploi à 82%. Cela est dû au fait que ce sont des actions financées par Pôle Emploi (AFC). Nous n'avons plus d'actions de formation conventionnées Région AURA.

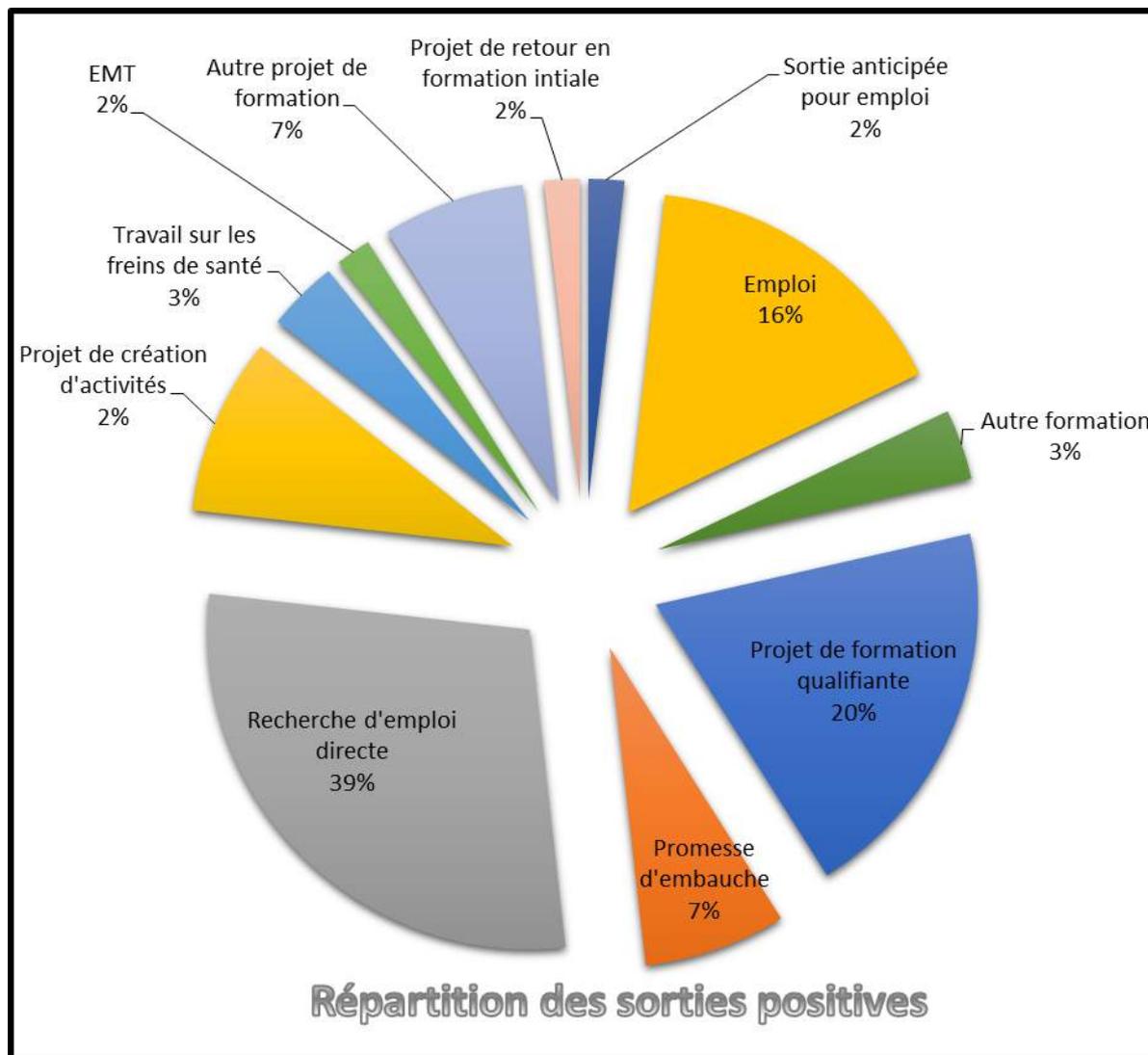
A noter que **17 stagiaires sur les 68** accueillis étaient reconnus **Travailleurs Handicapés (27%)** (18% en 2018). Cet augmentation qui correspond au taux de 2017, s'explique du fait que nous avons eu à nouveau des actions de remobilisation alors qu'en 2018 essentiellement des actions FLE (peu de stagiaires reconnus TH).



Des résultats positifs

Sur l'année 2019, nous constatons seulement 5 abandons (4,9%) pour raisons familiales ou de santé mais aucune exclusion. Autres sorties anticipées : une stagiaire a quitté la formation pour un emploi en CDD de 2 mois renouvelable.

On dénombre 56 sorties positives pour 68 stagiaires soit **82,4%** de sorties positives. Elles sont réparties comme suit :



Concernant les 16% en emploi, on dénombre 1 CDI, 1 CDD de 2 mois, 1 CDD de 3 mois, 1 CDD de 6 mois, 4 CDD saisonnier et 1 personne en Intérim.

Concernant les promesses d'embauche, cela concerne 1 CDD de 6 mois, 2 CDD saisonniers de 6 mois, 1 contrat d'apprentissage.

A 3 mois après la sortie de formation, nos enquêtes révèlent que :

- ◆ 12 stagiaires sont à l'emploi (3 CDI / 6 CCD saisonniers / 1 contrat Intérim Insertion/ 1 CDD 6 mois / 1 personne à son compte)
- ◆ 5 stagiaires sont à nouveau en formation (2 en parcours Remise à niveau / 1 en FLE / 1 en travail sur le projet (Activ'projet / 1 en DAEU)
- ◆ 6 sont Demandeurs d'Emploi
- ◆ 10 n'ont pas répondu à nos sollicitations.

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** mais c'est en 2019 que nous avons vraiment démarré les formations Voltaire car il a fallu au préalable construire notre offre et communiquer sur cette nouvelle possibilité de formation.

Qu'est ce que c'est ?

NEVEAU NO	Orthographe TECHNIQUE Aptitudes pour rédiger des textes simples. Recommandé pour les métiers dans lesquels s'écrivent des consignes techniques simples.
NEVEAU ND	Orthographe PROFESSIONNELLE Aptitudes pour rédiger des textes élaborés. Recommandé pour des managers, commerciaux, ingénieurs, techniciens supérieurs, assistants, secrétaires...
NEVEAU ND	Orthographe AFFAIRES Aptitudes pour rédiger des textes qui ont une portée théologique ou légale, ainsi que pour noter et compiler les notes de collaborateurs. Recommandé pour des responsables grands comptes, assistants de direction, directeurs de service, juristes, avocats, notaires...
NEVEAU NO	Orthographe EXPERT Recommandé pour les métiers liés aux lettres : relecteurs-correcteurs, rewriters, traducteurs, formateurs, coachs...

Le Certificat Voltaire est un diplôme qui atteste du niveau de français en orthographe et grammaire. Le score atteint par le candidat lui permet de se situer sur une échelle de 1000 points qui va des fondamentaux au niveau Expert.

La plateforme Voltaire est un outil d'entraînement en ligne permettant de progresser en orthographe à son rythme. La progression est construite sur la base d'un ancrage mémoriel, technique qui vise à assurer une mémorisation rapide et durable. Cet

outil peut être utilisé directement par les utilisateurs, sans passer par un organisme de formation mais il devient plus efficace lorsqu'il est intégré à une offre de formation qui inclut du présentiel et/ou du coaching : ainsi le stagiaire n'est pas livré à lui-même et il est en interaction avec un formateur qui peut lui apporter des explications et lui proposer un travail sur mesure.

Le projet Voltaire a déjà acquis une bonne notoriété, et nous apporte une plus grande visibilité. De plus en plus de personnes sont sensibilisées au fait qu'une bonne orthographe est un atout pour l'employabilité. S'appuyant sur cet outil, nous avons mis en place plusieurs programmes de formation en français de 4h à 28h à destination des individuels et des entreprises, soit en alliant la formation à distance et le présentiel, soit en coaching téléphonique 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.

En 2019 : **7 personnes** ont suivi un parcours Voltaire et passé l'examen dans nos locaux :

- 4 personnes ont suivi le module « *Coaching* » : ayant suivi une formation Remise à niveau, remobilisation et élaboration de projet chez nous en 2019, ces 4 personnes ont bénéficié de l'accès illimité à la plateforme Voltaire puis de séances individualisées ;
- 3 personnes ont bénéficié d'une formation individualisée : en plus de l'accès illimité à la plateforme, le nombre d'heures en présentiel a été à chaque fois adapté à leur niveau et leur demande.

Toutes ces personnes ont passé l'examen Voltaire dans nos locaux au cours d'une des 4 sessions annuelles programmées. Lors de ces sessions, en tant que *Centre d'examen Public*, nous pouvons accueillir des candidats libres s'inscrivant directement en ligne. Aucun candidat extérieur n'a présenté l'examen chez nous en 2019. Seulement 2 sessions d'examens ont donc été maintenues (celles pour lesquelles nous avons des candidats).

Les personnes formées sur ces parcours ont toute témoigné de leur satisfaction à pouvoir à la fois accéder librement de chez elle à la plateforme et avoir du temps de présentiel avec une formatrice.

Informatique—NTIC

♦ « *Parcours de formation aux usages du Numérique* »

Fin 2018, à la demande de Pôle Emploi, nous avons conçu 4 modules courts en informatique à destination des débutants/grands débutants autour des thématiques messagerie électronique, utilisation de son poste de travail, démarches en ligne. Financées par PE via des AIF, nous avons reçu plusieurs demandes pour ces modules mais seule une action a démarré en 2019 avec 3 stagiaires sur la thématique « *Réaliser des démarches en lignes* ». La session a eu lieu en 4 demi-journées pour un total de 14h de formation par stagiaire et leur a permis d'être plus à l'aise dans l'accès sur PC ou smartphone aux différents sites administratifs utiles (banque, CAF, PE, Ameli...)

♦ *Parcours individualisés*

3 personnes ont bénéficié de parcours de formation informatique individualisés en 2019.

- ⇒ 21h d'« *Initiation Excel* » pour 1 stagiaire en financement AIF en vue d'une recherche d'emploi dans le domaine administratif
- ⇒ 24h de « *Maitrise du poste de travail et gestion d'une boutique en ligne* » en financement individuel (mais prise en charge par la Chambre des Métiers dans le cadre du dispositif « Conseil Formation ») pour une personne à son compte ayant besoin de développer sa maitrise de l'outil pour améliorer la gestion de son entreprise et augmenter sa visibilité sur Internet.
- ⇒ 24h de « *Consolidation Word-Excel et Initiation PowerPoint* » en financement entreprise pour une personne en congés de reclassement en vue d'une entrée en formation qualifiante.

Pâtisserie

A la demande du centre de vacances Lou Capitelle, une formation de 3 jours intra-entreprise a été programmée. En fin de formation, les stagiaires étaient capables de :

- ♦ Travailler le chocolat (noir, au lait, blanc) avec différents types de supports (rochers, bombons, barres...)
- ♦ Réaliser une pièce de chocolat pour collectivité
- ♦ Réaliser un gâteau ardéchois pour collectivité
- ♦ Réaliser différents types de décorations de gâteaux et desserts



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 V bis) 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.

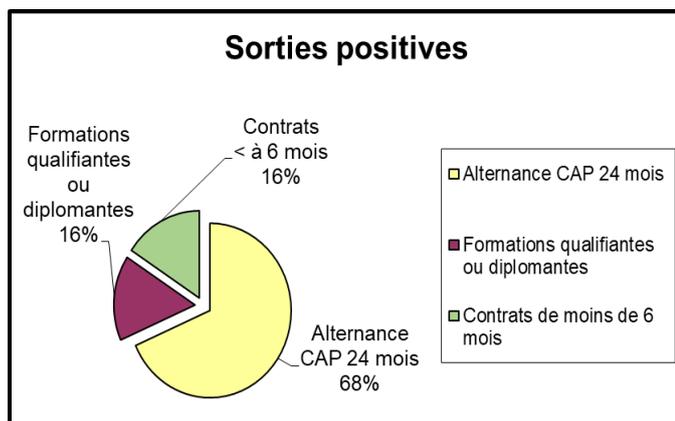
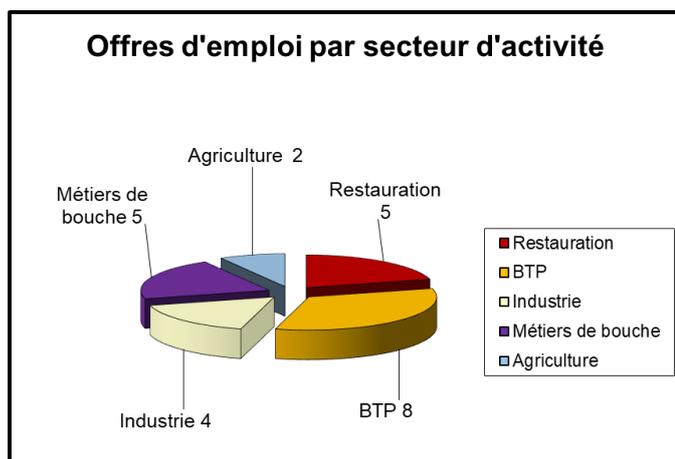
L'action a démarré en septembre 2018, AIME est en charge du territoire de la Communauté de Communes DRAGA.

De janvier 2019 à décembre 2019, 21 jeunes entrent dans l'action, 21 entreprises sont accompagnées, et 21 offres d'emploi sont négociées (5 dans la restauration, 8 dans le BTP, 4 dans l'industrie et 5 dans les métiers de bouche, 2 agriculture). Les résultats sont plutôt encourageants avec **13 signatures de CAP 24 mois en Alternance et 3 formations qualifiantes ou diplômantes, et 3 contrats de moins de 6 mois.**

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 juin 2021 et une reconduction est envisagée sous réserve du vote des élus.



ACCOMPAGNEMENT À L'EMBAUCHE & À L'INTÉGRATION DES JEUNES AU SEIN DES ENTREPRISES

AIME
 Contact
 Amélie BONNET
 Conciergerie du Château Pradelle
 07700 BOURG SAINT ANDEOL
 04 75 01 96 55
 aime.bsa@orange.fr
 www.aime-emploi-formation.org

En partenariat avec :

Action financée par la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Pour les jeunes de 16 à 25 ans de la communauté de communes DRAGA

- **Accompagnement socio-professionnel renforcé**
- **Immersion professionnelle**
- **Mise en relation rapide avec les employeurs**

Contactez-nous !

Ateliers FLE participatifs



à Bourg Saint Andéol

8 personnes ont participé aux ateliers FLE sur la période décembre 2018-juin 2019 et 13 personnes entre novembre 2019 et mars 2020.

2 fois par semaine (2 x 2h) pour :

- * Travailler la langue française
- * Développer les compétences sociales
- * S'ouvrir au monde
- * Responsabiliser les participants
- * Développer les savoir-faire et les savoir-être
- * Rompre l'isolement
- * Créer du lien social
- * Prendre des décisions
- * Respecter le règlement intérieur
- * Travailler en équipe
- * Lever les freins

Les thèmes travaillés

- * Se présenter
- * Parler de soi et de sa famille
- * La description physique
- * La météo et les saisons
- * La poste et ses services
- * La prise de rendez-vous
- * La sécurité sociale : son fonctionnement et les documents associés
- * La consultation médicale
- * La banque et ses services
- * Le logement La CAF et son fonctionnement
- * Remplir une fiche de renseignements
- * L'école publique et la notion de laïcité
- * Avoir une conversation avec les professeurs des écoles et/ou professeurs de collèges
- * Le mode de vie en France
- * L'actualité L'emploi

L'atelier est un moment de détente et de partage qui permet aux participants d'apprendre le français mais aussi d'échanger sur leurs problèmes personnels. La parole est libérée, les participants peuvent parler de tout sans avoir peur d'être jugé.

L'atelier est un moment de découverte et d'échange qui permet aux participants de prendre conscience de leurs compétences grâce aux échanges des savoirs qui se sont créés pendant les temps d'atelier.

Il conduit les participants à recréer du lien social, reprendre un rythme de vie régulier, se fixer des objectifs réalistes, et faire le point sur leurs difficultés.

Le participant est acteur de l'atelier, il propose, il agit, il expérimente, il échoue, il recommence, pour parvenir à renforcer la confiance en soi et à développer son autonomie.

Même si l'atelier a pour objectif premier de développer les compétences des participants dans la maîtrise du français à l'oral, dans un second temps, il a permis aux participants de créer du lien social et pour certains de sortir de l'isolement.

Le participant est acteur de l'atelier, il propose, il agit, il expérimente, il échoue, il recommence, pour parvenir à renforcer la confiance en soi et à développer son autonomie.

LES ATELIERS FLE PARTICIPATIFS

- Maîtriser la langue française à l'oral pour une utilisation quotidienne
- Acquérir de nouvelles compétences
- Développer l'autonomie dans les actes de la vie quotidienne

Tous les mardis et jeudis de 9h à 11h (hors période de vacances scolaires)

Ouvert à tous sur inscription
Nombre de places limité

AIME
Conseillerie du Châteauneuf Pradelle
Chemin St André
07700 Bourg St Andéol

04 75 01 96 55
aime.bsaa@orange.fr
www.aime-emploi-formation.org

Action financée par :
ardèche LE DEPARTEMENT

Ateliers Vers l'emploi



MINISTÈRE
DE LA VILLE,
DE LA JEUNESSE
ET DES SPORTS

DDCSPP Ardèche



à Bourg Saint Andéol

VERS L'EMPLOI
Nous sommes là pour vous aider dans votre recherche d'emploi !

- Accompagnement à la recherche d'emploi
- Découverte du marché de l'emploi et mise en relation avec les entreprises
- CV, lettre de motivation, simulation d'entretien d'embauche
- Outils bureautiques à disposition

Tous les mardis de 13h30 à 16h30 sur inscription

AIME
Conciergerie du Château Pradelle
Chemin St André
07700 Bourg St Andéol

04 75 01 96 55
aime_bsa@orange.fr
www.aime-emploi-formation.org

10 personnes ont participé aux ateliers « Vers l'emploi » sur la période octobre 2019-février 2020. Ces ateliers concernent tout public en recherche d'emploi.

Objectifs

3 heures hebdo pour :

- * Maîtriser les techniques de recherche d'emploi (CV, LM, entretien d'embauche) et le vocabulaire associé
- * Découvrir le marché de l'emploi du territoire et lever les freins pour accéder à l'emploi
- * Être 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

Déroulement de l'action

Phase de diagnostic → Phase de mise en action

→ Phase 1 : acquisition des techniques de

recherche d'emploi → Phase 2 : Découverte du marché de l'emploi du territoire → Phase 3 : Recherche active d'emploi



Mobilité 07-26



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

Action Locauto

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

De janvier à décembre 2019,

- ◆ Nombre de bénéficiaires : 5 (4 femmes et 1 homme)
- ◆ Mises à disposition permettant le maintien ou l'accès à l'emploi
- ◆ Raisons de la MD : pas de véhicule ou véhicule personnel en panne
- ◆ Nombre de jours de mise à disposition : 276 jours
- ◆ Véhicule utilisé à 76% sur l'année (contre 59% en 2018)

« De là-bas à ici, Intégration professionnelle »



Financé par



PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES



BANQUE des TERRITOIRES
GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS



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

Projet cofinancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences :

Démarrage de la conception pédagogique du projet

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.

Nous avons reçu une réponse positive fin août 2019 pour ce projet.

Inutile de dire qu'il était vital pour nous.

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

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

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...).



« De là-bas à ici, Intégration professionnelle » Démarrage de la conception pédagogique du projet

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...),
- ◆ Lou Capitelle à Vogüé et la MFR à Villeneuve-de-Berg pour leurs plateaux techniques
- ◆ le réseau de l'UNAT (Union Nationale de Tourisme de plein air).

Principaux objectifs et



calendrier

120 personnes seront au total formées : pour des raisons pratiques les groupes sont de 8 personnes au lieu de 12 (transport minibus 8 places, plateaux techniques en cuisine de 8 postes). Ce sera donc 15 sessions de formation à organiser sur 3 ans (octobre 2019 - septembre 2022).

La 1^e session devait démarrer en mars 2020 mais a été reportée à juillet en raison de la crise sanitaire.

2020 : 2 sessions de formation

2021 : 6 sessions de formation

2022 : 6 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 (5,5 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.

ACI La Gariguette



L'équipe de La Gariguette se compose de **2 chefs encadrants techniques en cuisine**, Christophe Pérez et José Félix qui encadrent une équipe de **10 à 12 salariés en insertion** pour concocter au quotidien « les bons petits plats » proposés ; 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.

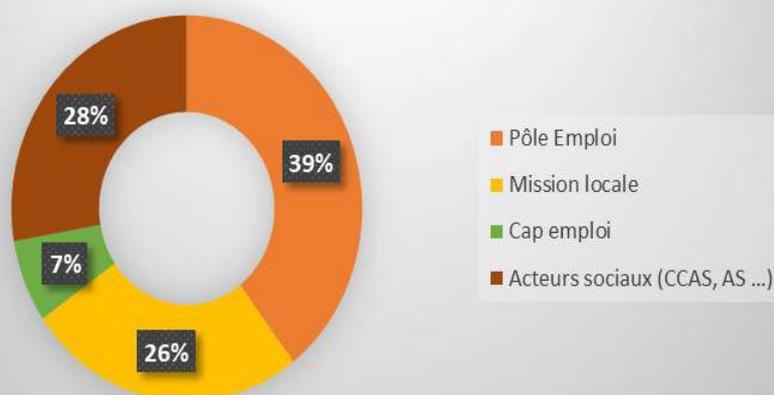


Les salariés en insertion que nous recrutons sont orientés par différents prescripteurs dans le but de travailler leur freins à l'insertion et pour certains reprendre confiance. En contrat pour maximum deux ans selon agrément sur des postes d'employés polyvalents de restauration, ils sont rémunérés et 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 2019 : janvier, mars/avril, juin/juillet, début août et fin novembre. En tout, **6 réunions d'informations collectives** ont eu lieu pour présenter le projet et les conditions de travail proposées, accompagnées de positionnements et de RDV individuels.

43 personnes prescrites et 42 entretiens de recrutement réalisés (pré-sélections et sélections). 10 personnes recrutées (6 femmes + 4 hommes) dont 3 jeunes (<26 ans), 3 bénéficiaires du RSA, 2 personnes reconnues Travailleurs Handicapés

Origine des orientations



*En 2019,
21 personnes ont été salariées de
La Gariguette
(11 hommes + 10 femmes)
dont 7 BRSA (5 femmes + 2
hommes)*

*c'est **14532 heures de travail**
rémunérées pour les salariés en
insertion soit **7,98 ETP**
(8,40 ETP en 2018).*

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

21 salariés en insertion ont travaillé dans la structure durant l'année (11 hommes + 10 femmes) dont 2 contrats inférieurs à 3 mois (sortie anticipée pour formation qualifiante et déménagement).

En 2019, 7 personnes (5 femmes et 2 hommes) sur 21 étaient bénéficiaires du RSA (dont 1 salarié ayant démarré en 2017 et 3 en 2018).

21 sont inscrits à Pôle Emploi, 6 ont moins de 26 ans, 4 de plus de 50 ans, 5 sont reconnus Travailleurs Handicapés (soit 24 %).

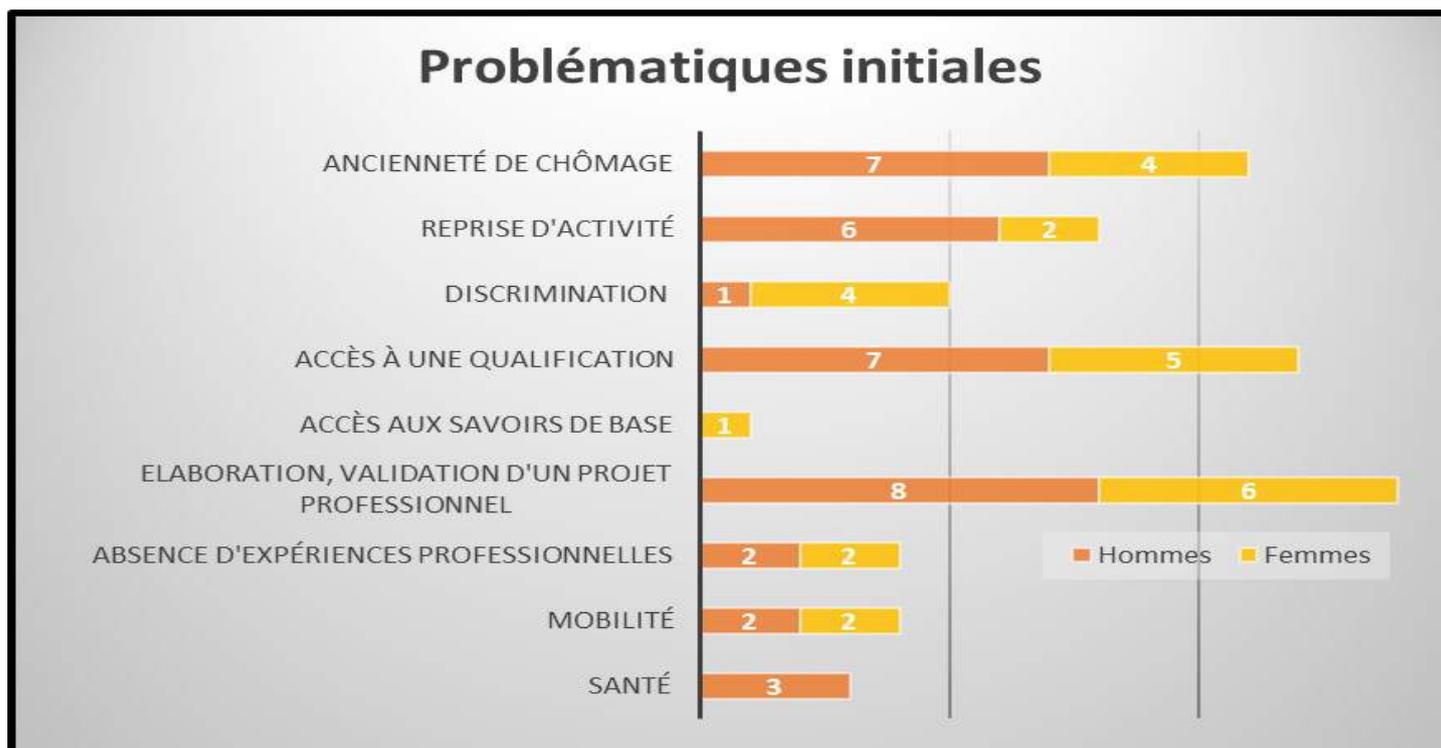
L'équilibre homme-femme s'est inversé entre le début de l'année majoritairement féminin et la fin de l'année majoritairement masculin. Nous n'avons pas d'explication concernant cela. Nous avons bien eu des femmes orientées mais souvent avec des difficultés trop importantes risquant de faire miroir avec des personnes déjà présentes. Fin décembre, l'équilibre est retrouvé (5 hommes et 4 femmes dont une en arrêt maladie).



17 personnes sur 21 ont un niveau inférieur au BAC. Parmi elles, 6 personnes ont un niveau CAP/BEP et 7 ont un niveau inférieur.

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

Pour les 21 salariés présents sur l'ACI en 2019, les situations sont les suivantes :



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.

Des actions d'accompagnement personnalisées

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 2019, cela représente **892 heures** (contre 589,50 heures en 2018) dans **21 entreprises différentes**. Entreprise de la restauration, ou des métiers de bouche (traiteur, boulangerie), restauration collective, commerces, artisanat (maçonnerie), autre ACI (en fonction des projets des salariés).

21 périodes PMSMP sur 9 métiers différents → → →

- ◆ 12 PMSMP avaient pour objectifs de découvrir un métier ou un secteur d'activité (478 heures)
- ◆ 8 PMSMP avaient pour objectifs de confirmer un projet professionnel (351 heures).
- ◆ 1 PMSMP (63 heures) avait pour but d'initier une embauche mais n'a pu aboutir faute de poste à pourvoir.

Tous les salariés (sauf les 2 salariés recrutés en août (arrêt maladie de 4 mois et sortie anticipée pour formation qualifiante) et décembre) ont effectué au moins une semaine en immersion en entreprise.

Nombre de salariés	Postes occupés (en fonction des projets des salariés)	Nombre d'heures
10	Aide-cuisinier(e)	454 h
1	Boulangier-pâtissier	30 h
2	Serveur(se)	90 h
3	Commercial vendeur(se)	116 h
2	Employé(e) polyvalent(e)	90 h
1	Aide-brasseur	23 h
1	Aide-maçon(ne)	35 h
1	Aide-mécanicien(ne)	54 h

Formations

Exemple de formations	Nbre de personnes concernées (dont RSA)	Nbre d'heures prévues par personne	Nbre d'heures réalisées
Hygiène et sécurité alimentaire	12 (4)	De 3h à 21h	147 h
Communication et employabilité	1 (0)	35h	35 h
SST	8 (3)	14h	112h

Par ailleurs, les contrats CDDI imposent de former les salariés. Ils ont bénéficié en 2019 de **6 formations différentes** : formation à la prise de poste, accueil clientèle-service en salle-encaissements, hygiène et sécurité alimentaire, communication et employabilité, sauveteur secouriste du travail (SST) ainsi que des temps collectifs sur les techniques de recherche d'emploi (TRE).

En 2018, ce sont donc **550 heures de formation** dispensées (contre 900 h en 2018) soit une moyenne de 30 heures par salarié

Difficultés et points forts

Les difficultés rencontrées

◆ La perte inattendue en juin des deux casernes SDIS les plus proches

La perte de 2 lots dans le cadre du marché SDIS 2017-2020 avec les casernes de Joyeuse et Ruoms - alors que nous avons un taux de satisfaction maximum - a été un coup dur (nous nous interrogeons sur le fait qu'aucune clause d'insertion de marché public n'ait été pensée par le SDIS). Cette perte de près de 20 000 € a eu de fortes conséquences en termes de fragilisation de la structure.

A l'obtention du marché, nous avons un engagement de 6 casernes sur 4 années. C'est important car l'équilibre économique était lié dès le départ sur cette prestation globale de repas. Parmi ces casernes nous avons par exemple, Saint Remèze qui est à 72 km A/R avec 4 repas/jour, livrés 6 jours/7. Nous travaillons donc à perte vu les km pour livrer, mais nous compensons sur la globalité ! Cet équilibre a été rompu puisque nous sommes passés à 4 casernes et avons perdu les deux plus proches de nos cuisines (Rosières) mais aussi les plus importantes en termes de nombre de repas.

◆ Pas de recrutement avant décembre

Dans l'attente de l'obtention d'un FDI indispensable à la survie, nous avons dû bloquer les contrats à fin décembre (pas de renouvellement au-delà) et pas de nouveaux recrutements en septembre. Cela nous a empêchés de réaliser notre objectif de 10 ETP tout en créant une fragilisation qui s'est ressentie notamment en termes d'arrêt maladie.

◆ Un taux d'absentéisme plus important qu'en 2018

Nous sommes passés d'un taux moyen d'absentéisme de 3,4 % qui était celui d'une entreprise classique et très loin des standards de l'insertion à un taux moyen d'absentéisme de 20% dû à des arrêts de travail et peu à des absences injustifiées. 5 salariés ont eu des arrêts allant de 1,5 mois à 6 mois, ce qui a fait largement baisser nos prévisions d'ETP. Nous avons quantifié ces arrêts en jours et heures : cela représente 789 jours (dates figurant sur l'AT) soit 3424 heures d'absence maladie.

◆ Réforme de la formation professionnelle et OPCO

Un axe de développement important était l'aspect formation. Nous avons travaillé dans ce sens sur l'AFEST en partenariat avec la Maison de l'Emploi. De fin 2018 à août 2019, nous avons participé à une expérimentation concernant la valorisation des compétences informelles des salariés. Le projet « Astre » porté par la Maison de l'Emploi nous a permis de mieux connaître l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) et ses attendus, d'améliorer nos pratiques d'évaluations existantes (évolution des outils mais aussi des méthodes utilisées), d'identifier 4 compétences transférables qui sont développées par nos salariés lors de leur contrat chez nous et enfin d'identifier les étapes encore nécessaires à la mise en place et au financement d'une véritable AFEST lors du parcours de nos salariés. Toutefois, la réforme de la formation professionnelle a fait que nous n'avons pu avoir de financement d'OPCO pour une action de ce type au cours de cette année blanche. C'est un des axes de développement prévu pour 2020.

Nous avons là des exemples de la complexité de notre activité où nous cumulons les aléas de l'activité économique (perte d'un marché, mouvement des gilets jaunes...) et les aléas des contraintes des financeurs en termes de budget qui impactent notre capacité à nous projeter et nous développer.

Difficultés et points forts

Autre difficulté

- ◆ **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. Fin décembre, l'équilibre est retrouvé (5 hommes et 4 femmes dont une en arrêt maladie).

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 services 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.

Les points forts

- ◆ **Augmentation du chiffre d'affaires**

Nous avons augmenté notre chiffre d'affaires de 20% malgré la baisse du marché SDIS (perte des 2 casernes Ruoms et Joyeuse/Lablachère, passage d'un fonctionnement saisonnier à un fonctionnement annuel. Cela s'est traduit par l'arrêt de notre prestation (effectuée depuis 2017 et prévue jusqu'en 2020). Nous aurions atteint les 170 000 € prévus sans la perte partielle de ce marché (perte de 18.000 euros)).

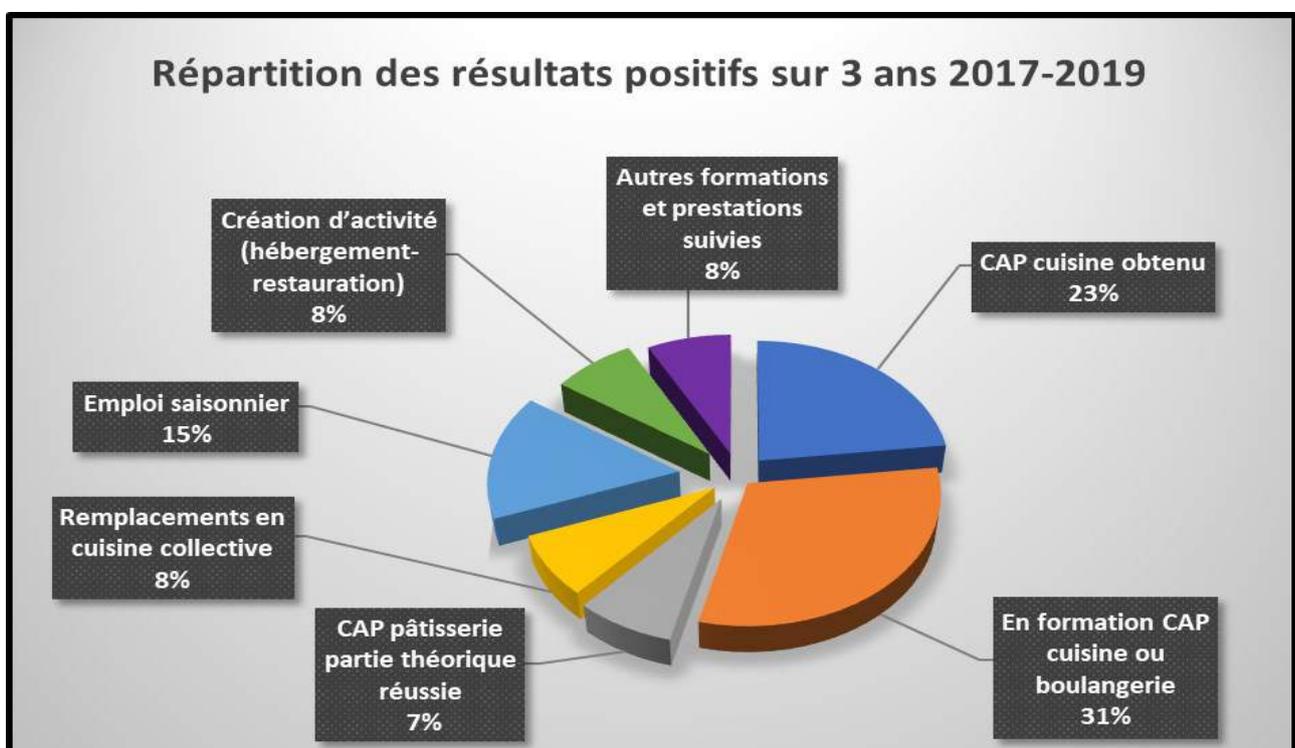
Cette hausse du CA concerne quasiment à parts égales les deux secteurs de notre activité : la part traiteur et la part restaurant. La répartition du CA est de 42 % en salle et vente à emporter, pour le marché du SDIS nous passons de 32% en 2018 à 22% et de 30% à 36 % en traiteur.

Au 31/12/2019, le CA est de 127 000 € contre 119 900 € fin 2018. Le prévisionnel était de 170.000€ avec le SDIS (6 casernes). La perte de 18.000 euros affecte le résultat final.

- ◆ **Une satisfaction client** quasi unanime, une qualité reconnue avec un rapport qualité/prix imbattable.
- ◆ **Très bon état d'esprit des salariés en insertion.** La raison de cet état de fait tient à :
 - ⇒ un encadrement de qualité sachant créer une ambiance de travail où les personnes se sentent reconnues, sont valorisées, apprennent réellement des métiers et travaillent dans une ambiance solidaire.
 - ⇒ des temps de formation sur temps de travail leur permettant d'être efficaces.
 - ⇒ un suivi socio-professionnel qui prend en compte leurs projets.
 - ⇒ deux semaines d'immersion au minimum (plus si nécessaire) pour découvrir un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou initier une démarche de recrutement.
 - ⇒ des supports métiers en eux-mêmes qui sont valorisants tant dans l'approche d'une brigade cuisine que dans le regard de la clientèle en service.

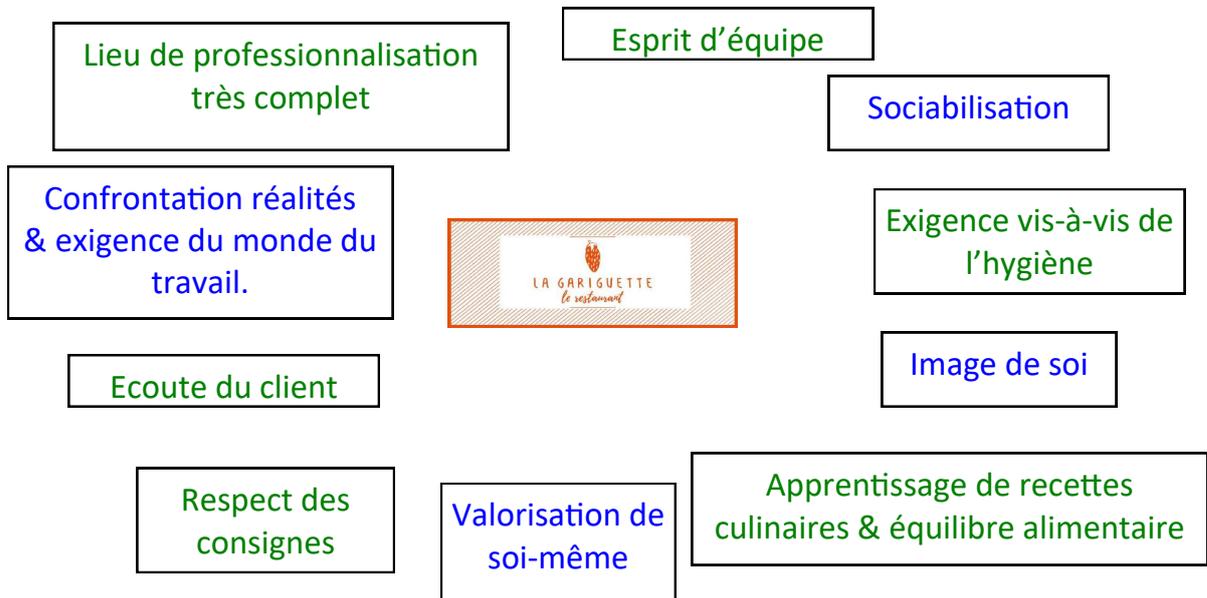
Nos résultats en sortie

- ◆ En janvier 2018, une salariée est sortie. Son contrat n'a pas été renouvelé. Elle a ensuite trouvé un **emploi en CDI** (ASH en maison de retraite).
- ◆ En juin, une salariée a passé la **partie théorique du CAP pâtisserie** en candidat libre.
- ◆ Fin juillet, un salarié a **déménagé** hors-département. Son contrat s'est arrêté d'un commun accord. Il a trouvé un contrat en intérim de 3 mois dans sa nouvelle région.
- ◆ Début août, nous avons dû constater un **abandon de poste** (BRSA) et depuis nous sommes sans nouvelles, sa référente non plus.
- ◆ En septembre, 2 salariées (dont 1 BRSA) sont entrées en formation sur le **parcours qualifiant** du GRETA en **CAP cuisine** sur la session 2019-2020. 1 salarié est entré directement en **2ème année en apprentissage CAP cuisine...**
- ◆ 1 salarié est entré sur le **parcours qualifiant du GRETA en CAP boulangerie** sur la session 2019-2020.
- ◆ 1 salarié a pris ses **droits à la retraite**.
- ◆ Nous n'avons pas souhaité renouveler le contrat pour 1 bénéficiaire du RSA en raison de comportements non adaptés récurrents.
- ◆ 1 salarié n'a pas souhaité renouveler son contrat. Le frein à l'emploi durable nous semble dans ce cas lié à des problèmes psychologiques (déjà pris en charge). Ce travail a été fait en partenariat avec son référent et nous espérons que celui-ci pourra rebondir sur ce bilan.
- ◆ En 2018, 2 salariées étaient entrées en formation pré-certification cuisine de 6 semaines. Cela leur avait permis de lever des peurs et des freins avant d'intégrer le parcours qualifiant au GRETA. Un travail de remise à niveau pouvait être mené en amont. La Région AURA ayant annulé ce marché, AIME n'a pu reconduire cette action. C'est regrettable car le temps passé à l'ingénierie pédagogique et à la création d'outils est perdu alors qu'il aurait pu être utile à d'autres salariés en insertion pour les soutenir dans l'accès à la qualification.



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

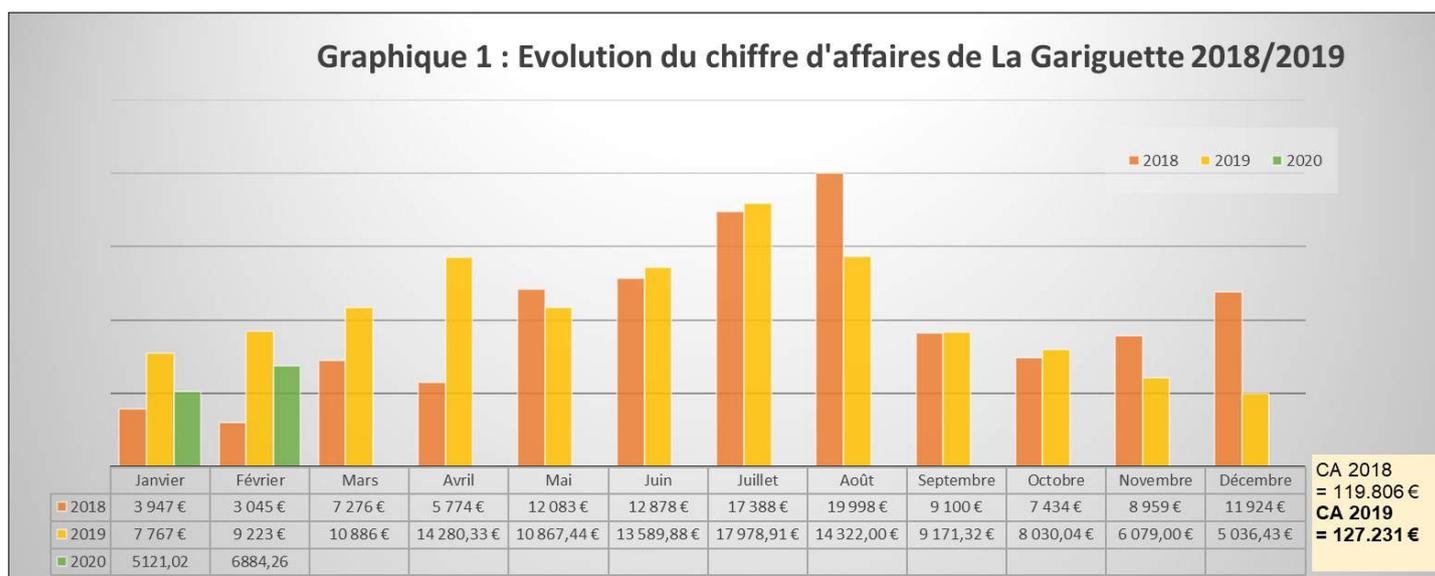


Evolution du chiffre d'affaires

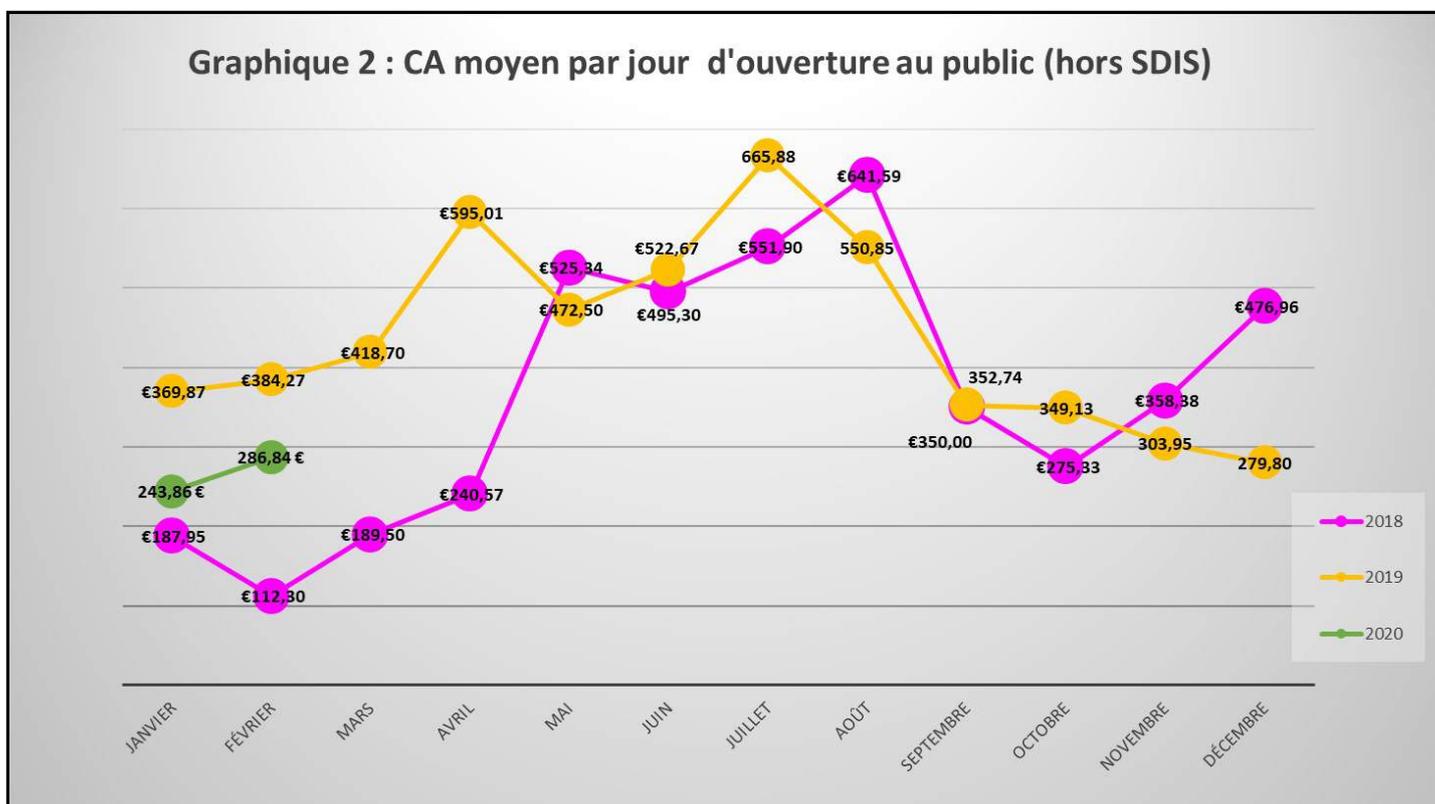
Répartition du chiffre d'affaires 2019

CLIENT - DONNEURS D'ORDRE	% du Chiffre d'Affaires sur l'année
Collectivités dont SDIS	30%
Entreprises	15%
Particuliers	45%
Associations	10%

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

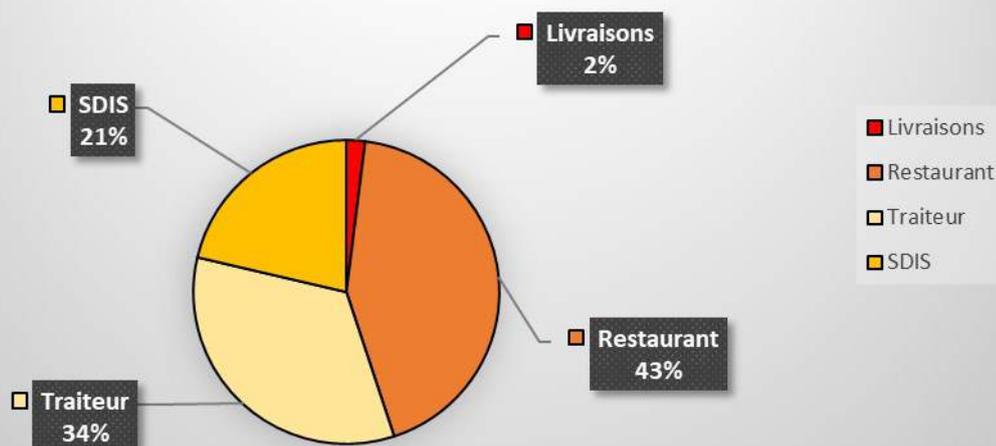


Graphique 2 : CA moyen par jour d'ouverture au public (hors SDIS)

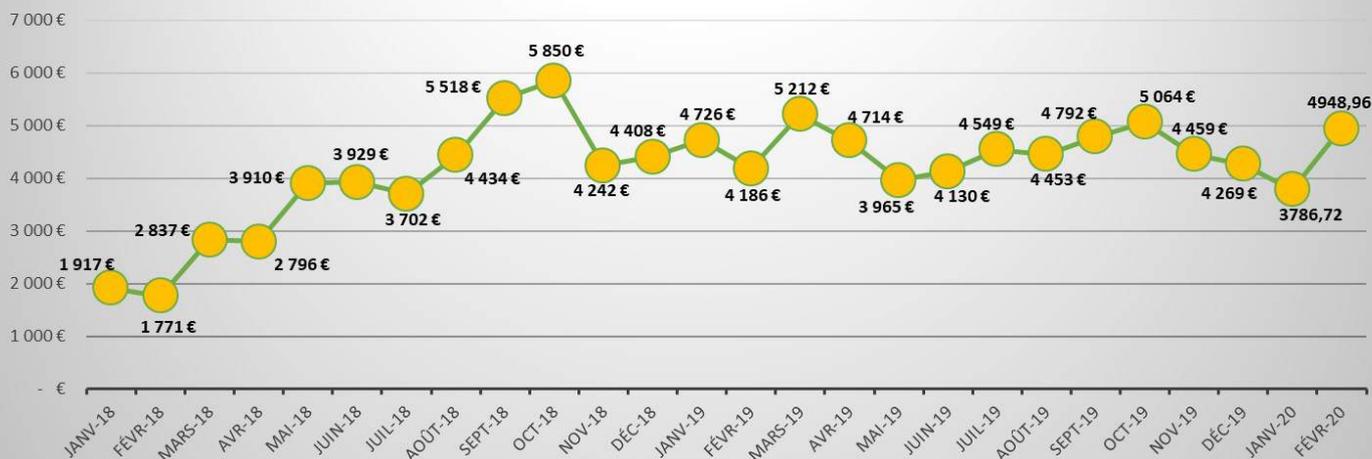


Evolution du chiffre d'affaires

Graphique 3 : Répartition du CA réalisé (127 231 €) pour l'année 2019



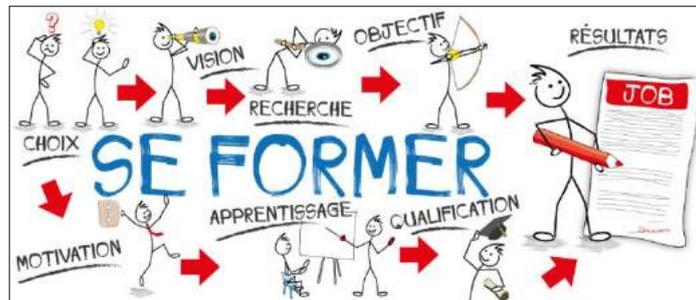
Graphique 4 : Evolution du CA Restaurant et vente à emporter (ouverture restaurant fin mai 2018)



Professionalisation 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. Les modalités pédagogiques de la formation continue ne cessent d'évoluer (webinar, FOAD, présentiel, MOOC, participation à des groupes de travail...) ce qui offre de nombreuses opportunités aux salariés désireux de se former.



Cette année, l'équipe a fait le choix de se former plutôt en distanciel et sur des formats courts. Voici les thématiques sur lesquelles se sont formées nos collaborateurs :

◆ Personnels administratifs et de direction :

- L'impact de la réforme sur le CPF
- Transformation des dispositifs de formation professionnelle-Zoom sur la FOAD
- Boostez et dynamisez vos réunions : de nouvelles méthodes agiles et créatives
- Formation professionnelle : spécial publication du Référentiel National Qualité
- Prélèvement à la source et bulletins de paie : que faut-il retenir ?
- Les différents contrats de travail et les rémunérations afférentes, les stages en entreprises
- Bulletins de paie : apprenez à le décrypter !
- Sécuriser la gestion de mes financements européens
- Formation professionnelle : tout savoir sur la certification RNQ et le retour d'expériences des premiers audits

◆ Equipe pédagogique :

- Mettre en œuvre une action de formation en situation de travail (AFEST)
- Entretien de recrutement : les 10 points clés pour réussir
- Enseigner le français langue étrangère aujourd'hui : parcours découverte et parcours avancé
- Sensibilisation à la méthode Gattegno

◆ Equipe d'encadrement La Gariguette

- Projet ASTRE et mise en place de l'AFEST en lien avec la Maison de l'Emploi et AMESUD qui a permis de mieux cerner les attendus pratiques et organisationnels d'une AFEST et débiter la création des outils nécessaires à la mise en place au sein de la structure d'une évaluation des compétences informelles des salariés en insertion.

Perspectives 2020-2021

Le mot du Directeur :

2019 a été pour nous l'année du renouveau avec ce beau projet « **De là bas à Ici** » pour les personnes réfugiés bénéficiaires de la Protection Internationale. Ce projet expérimental fait honneur à la France mais nous ne pensions pas qu'il susciterait tant de résistances au sein des acteurs censés s'occuper de l'emploi. C'est un peu effrayant quand on touche de près les situations individuelles des réfugiés et l'absolue nécessité de tels projets si nous ne voulons pas aller vers de graves problèmes, problèmes déjà bien visibles.

Toutefois, 2019 semble bien loin avec notre actualité de 2020 surchargée de peurs et d'effroi mais aussi de prise de conscience. Ainsi cette COVID 19 révèle nos contradictions ! Il semble que notre monde bascule dans l'inconnu. Quand sortirons-nous du COVID ? Dans quel état économique ? Qui comprend d'où viennent ces milliards qui n'existaient pas il y a neuf mois ? Qui va payer ? Et surtout quel monde voulons-nous pour nos enfants ?

Mais « on avance » comme le chantait Alain Souchon, et masqués en plus. Les défis de l'Anthropocène sont toujours là avec des ressources planétaires et une biodiversité qui s'épuisent mais l'époque semble au repli sur soi et aux « égoïsmes sacrés » des nations. La domination occidentale sans partage est bien finie et l'Occident est de plus en plus contesté. Les pays qui souffrent le plus du COVID 19 sont bien occidentaux. La Chine veut dominer le monde en 2049 ce qui au vu de leur modèle Orwelien est tout sauf rassurant. Pendant ce temps, les USA se vautrent dans la boue que 50 ans d'errance néo libérale ont créée ; Trump étant juste le visage sans fard d'une Amérique dont la boussole est l'argent.

Bref, tous les ingrédients sont là pour une période de chaos, chaos inévitable à chaque changement de paradigme. Pour autant, des signes porteurs d'espérance sont là, les mouvements des femmes pour prendre la place qui leur revient, le mouvement des jeunes pour le respect de notre Terre, le mouvement des peuples et des minorités pour plus de liberté et de reconnaissances. On ressent bien un cri général pour que ce système change, mais la bête se défend et la résistance au changement est acharnée.

Il est temps de comprendre que nous sommes dans une crise évolutive, que celle-ci nous pousse de gré ou de force à un changement de conscience. Si chaque humain mettait de la conscience pour que son action soit vraie, belle et bonne, les choses changeraient très vite. Mais il semble que nous soyons coupés de nous-mêmes dans un capharnaüm de réseaux sociaux et de médias qui « pensent » pour nous et nous disent « On ne peut pas sortir du système », un formidable conditionnement de toute part ! Qui veut en sortir ?

—>

—> Alors comme souvent dans la marche évolutive, les circonstances impitoyablement nous écrasent, afin que nous trouvions le levier évolutif en notre être. Ne pas le trouver, c'est disparaître comme bien des espèces périmées avant nous, mais l'évolution continuera avec ceux qui auront la capacité d'adaptation et le courage pour aller vers une espèce plus légère, plus joyeuse, plus vraie, une espèce au service de la vie, de la croissance...de la conscience.

La seule chose dont nous puissions être sûrs, c'est la violence de la crise économique qui vient, et la question évolutive posée passera par un besoin de solidarité, de responsabilité et d'actions locales qui vont s'imposer. Nous tenterons d'être prêts et d'apporter des réponses en comptant sur les Femmes et les Hommes de bonnes volontés.

Philippe GROGNET
Directeur

En vous remerciant,

Les Perspectives par site

Sur le secteur de Rosières uniquement

- ◆ **Poursuite des actions de formation « De là-bas à ici »**
2020 : 2 sessions de formation 2021 : 6 sessions 2022 : 6 sessions
- ◆ **Modules courts « Hygiène alimentaire et méthode HACCP »** à raison de 2 sessions de 3 jours (21h) par an. Ces formations s'adressent aux demandeurs d'emploi, salariés, particuliers.
En fin de formation les stagiaires sont en mesure de :
 - ◆ Expliquer les enjeux de la sécurité sanitaire tout au long de la chaîne alimentaire.
 - ◆ Identifier les principaux dangers liés à la manipulation de denrées alimentaires.
 - ◆ Citer les principales mesures préventives liées à ces dangers.
 - ◆ Nommer les mesures d'hygiène fondamentales.
 - ◆ Elaborer son plan de maîtrise sanitaire.

Sur les secteurs Rosières/ Bourg Saint Andéol

- ◆ La Région AURA ayant refusé la gestion du PIC Emploi, **Pôle Emploi** a lancé en 2019 une 1^{ère} vague de consultation. Nous avons répondu en tant que co-traitant d'un groupement dont le mandataire est CEFORA. Nous avons été retenus sur le lot 103 Français Langue Etrangère pour les actions de formation DILF et DELF (préparation DELF tout public + examen) pour les sites de Rosières et Bourg-St-Andéol. Par les différentes actions mises en place, le FLE est devenu en partie notre cœur de métier.
- ◆ Concernant la 2^{ème} consultation, nous avons répondu en tant que co-traitant avec l'INFREP mandataire sur le lot 118 « Parcours Compétences Transverses » qui correspond à une formation alliant remise à niveau, construction du projet professionnel, TRE et FEST. Nous avons été retenus mais en raison du confinement et de la crise sanitaire, ces formations ne seront mises en œuvre qu'au cours du dernier trimestre 2020.

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 2020-2021.

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

Pour l'ACI La Gariguette

- ◆ Le choix a été fait de **ne pas répondre à l'Appel d'Offre du SDIS** pour la livraison de repas aux casernes de sapeurs-pompiers pour 2021-2024.

- ◆ **AFEST (Action de Formation En Situation de Travail) et Qualification des salariés**

En 2020, il sera nécessaire de poursuivre la mise en place de l'AFEST au sein de l'ACI car c'est pour les salariés en insertion tout comme pour les encadrants une valorisation des apprentissages très intéressante et qui devrait être finançable par les nouveaux OPCO courant de l'année. La solution pour financer la qualité du travail réellement effectué passera soit par l'AFEST soit par la mise en place d'une qualification professionnelle des salariés en insertion permettant de faire financer les postes d'encadrants-formateurs (CQP Commis de Cuisine / Titre Professionnel Cuisinier) Néanmoins, cela demande du temps d'organisation et de réflexion à notre équipe en contradiction avec la tension financière que nous subissons.



Conclusion

Je tiens à remercier toute l'équipe de AIME pour traverser cette épreuve du Coronavirus dans un engagement sans faille et sans trop de stress inutile. Nous avons pu voir que l'équipe est soudée et a su s'organiser avec une efficacité exemplaire durant le premier confinement et cela continue dans d'autres conditions avec ce deuxième semi-confinement.

Bravo à vous tous car vraiment, au vu du climat actuel, il faut pas mal d'abnégation pour les formateurs masqués pour aller au contact des stagiaires masqués.

Nous pouvons au travers de notre petite expérience, nous mettre à la place de tout le personnel soignant qui assure leur service. Merci à eux et à toutes les petites mains qui nous permettent de nous alimenter, il serait bien que cet esprit de services se transmette à nos décideurs.

C'est peut-être la question de fond que nous pose ce virus : à quoi servons-nous ? A quoi, nous, les humains de passage, dans l'éternité, dédions-nous notre vie ?

A chacun d'y répondre avec son cœur et son intelligence.

Philippe GROGNET
Directeur