



Bilan d'activité 2023



Perspectives 2024-2025



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

10 place Soulège — 07260 Joyeuse — 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



FORMATION CONTINUE
HORS ALTERNANCE
www.marque-nf.com

ÉDITO	3
INTRODUCTION	4
PERSPECTIVES 2024-2025	6
L'ÉQUIPE	9
LES CERTIFICATIONS : NF / QUALIOPI	10
LES ACTIONS DE FORMATION	11
LES FORMATIONS POLE EMPLOI.....	11
LA FORMATION « EN ROUTE VERS L'APPRENTISSAGE »	13
PASS NUMERIQUE	17
ATELIERS FUN'UMERIQUE SENIOR	19
LES ACTIONS DLBAI « DE LA-BAS A ICI »	20
MODULES COURTS	27
PROJETS 2024-2025.....	28
LES ACTIONS DE SERVICE	31
INSERER POUR FORMER.....	31
ATELIER VERS L'EMPLOI.....	33
ATELIERS FLE PARTICIPATIFS.....	34
CONSEILLER NUMERIQUE	35
ACTION CEJ JR	- 37 -
PROJET 2024-2025	- 38 -
LA GARIGUETTE	- 40 -
L'ARRET DE LA GARIGUETTE	- 40 -
LES SALARIES EN INSERTION.....	- 42 -
PROFESSIONNALISATION DES EQUIPES	- 47 -
LES ACTIONS ORGANISEES EN INTRA-ENTREPRISE	- 48 -
LES AUTRES ACTIONS SUIVIES.....	- 48 -
PROJET 2024	- 49 -
DEVELOPPEMENT DE AIME : PROJET DES LOCAUX ADIS-MAIRIE DE JOYEUSE	- 50 -

Édito

L'Anthropocène où l'obligation de changer de regard

« N'écoute pas la prudence du monde murmurer à tes oreilles car c'est l'heure de l'inattendu »

Sri Aurobindo

Nous ne savons pas à l'heure où nous écrivons ces lignes si ce rapport sera une sorte de testament pour que d'autres suivent et prennent conscience ou l'ultime acte de foi pour que nous continuions à exister, soutenus par des bonnes volontés éparses. Dans tous les cas, même si nous souhaitons la deuxième option, nous parlons sans langue de bois de notre réalité pour que celle-ci change car nous y croyons même si cela prend du temps.

A.I.M.E. est une valeureuse petite association de 40 salariés en 2023, puis de seulement 22 en septembre 2024, qui tente depuis bientôt 30 ans de survivre en milieu rural au loin des sites urbanisés.

Notre marque de fabrique a toujours été l'innovation et le souci de rendre le meilleur service au public que nous accueillons, qu'il soit jeune ou moins jeune, provenant des cités parisiennes ou de notre milieu rural, migrants venus se former en cuisine au cours de leur long périple d'intégration, tous cherchant leur place dans notre société... Nous pouvons dire que la grande majorité des prescripteurs et financeurs qui nous suivent depuis des années connaissent la qualité de notre travail auprès de ces personnes et nous espérons que ce document le démontre.

Quel rapport, peut-on se demander, entre un bilan d'activité qui traite d'inclusion socio-professionnelle et l'anthropocène, cette nouvelle ère géologique dans laquelle nous entrons selon les scientifiques ? *« L'impact de l'homme sur la biosphère terrestre est tel que l'évolution a pris une autre trajectoire »* nous dit la Royal Society de géographie de Londres.

La trajectoire en cours est catastrophique, l'actualité en témoigne, mais est-ce inéluctable ? Si nous répondons non, c'est bien tous nos modes de pensées et notre façon de regarder et d'appréhender le monde que nous devons remettre en cause, si cela nous est encore possible (et nous croyons que tout est possible). Cela s'appelle un changement de conscience.

Ce rapport d'activité va tenter d'en montrer la pertinence et pourquoi cela est notre fil rouge et va le devenir bien plus dans nos perspectives.

Introduction

Le contexte global

Rappelons ce que notre société a traversé ces dernières années : la crise des gilets jaunes, le Covid et la guerre en Ukraine, avec toutes les conséquences psychiques et économiques sur notre société. Trois chocs qui ont traumatisé nos sociétés.

La crise du Covid, avec toutes les tribulations épiques s'y afférant, marque pour nous une rupture sociétale qui a révélé bien des choses, notamment un climat de défiance vis-à-vis des institutions. Nous n'avons pas encore fini d'en conscientiser toutes les conséquences, notamment pour la jeunesse. Toutes les organisations humaines ont été fortement éprouvées durant cette période, et continuent de l'être, avec un sentiment de non-sens et de déshumanisation grandissant. Ce mal-être devient insupportable pour beaucoup d'âmes sensibles. On constate depuis une énorme recrudescence des arrêts maladie et notre structure, comme tant d'autres, en a fait les frais.

Eloge de la Robustesse

Le chercheur en biologie Olivier Hamant, face au culte de la performance qui selon lui mène à la mort dans un contexte de manque de ressources, propose le concept de robustesse comme voie évolutive pour les temps à venir. A notre échelle depuis trente ans, nous avons fait preuve d'une sacrée robustesse. Et il va en falloir encore plus dans les années à venir qui seront, à n'en pas douter, des années de vache maigre concernant les fonds publics. Développer la coopération entre structures, avoir des sources de financement très diversifiées, créer de la solidarité de territoire, sortir des clivages pour partager nos différences, sont parmi les enjeux de la robustesse.

Il est impératif de prendre conscience que ce sont dans les marges que résident les solutions du futur, que réside la robustesse. Nous voyons clairement la tentation politique de s'accrocher aux valeurs obsolètes du passé pour contrer l'éclatement des repères qui caractérise utilement notre époque.

Une maltraitance institutionnelle

Le directeur que je suis a fini en burn-out au printemps 2023, n'en pouvant plus de ne pas faire mon métier à savoir, prendre soin de mon équipe, développer des actions, innover et être au plus près du besoin des publics fragilisés dans un contexte où émergent des problématiques nouvelles telles que, par exemple, la peur d'entrer en formation et d'aller rencontrer l'autre. Au lieu de cela j'ai dû jongler durant 2 ans avec des problèmes de trésorerie, dus à des dysfonctionnements multiples à tous les niveaux, avec tout le temps perdu en tractations bancaires que cela engendre, sans parler des nuits blanches de fin de mois (voir [DLBAI](#)). Une maltraitance institutionnelle que bien des associations connaissent.

Tous nos partenaires et financeurs sont unanimes pour dire que nous faisons du beau travail, un travail de service public. Alors comment se fait-il que notre système génère cela ? Pourquoi cette précarité pour ceux qui s'occupent des précaires ?

Cette maltraitance n'est plus supportable dans un pays qui n'a plus d'argent public à gaspiller. Quand on fragilise ainsi des structures qui font du bon travail, quand on les mène

à l'épuisement et à la faillite par négligence, du fait d'un système sans souplesse incapable de s'adapter à la réalité, un système qui propose la défiance au lieu de la confiance, un système où l'administratif et ses rigidités enserment tout au lieu d'être au service de l'intérêt collectif, cela génère un gâchis d'argent public colossal (voir [la Gariguette](#) et [DLBAI](#))

Cela questionne nos fondamentaux : à partir du moment où l'humain est au service de l'économique et non l'inverse, les choses ne peuvent se passer que comme cela. C'est bien le défi de l'Anthropocène : devenir une humanité consciente responsable de son avenir ou de son non-avenir, prenant ses responsabilités pour les générations à venir. Nous n'y sommes pas encore.

Nous sommes dans un paradoxe : la plupart de nos interlocuteurs techniciens qui font le lien avec les financeurs sont bienveillants et compréhensifs. Mais ils sont eux même les victimes d'un système qui les contraint et dont ils voient souvent l'absurdité et le mal fondé. C'est pourquoi je pose une question : comment se fait-il que nous subissions cela, nous les acteurs de terrain, mais aussi ceux qui ont ce lien avec ce terrain, alors même que ces politiques sociales sont censées créer du bien commun ? On peut faire le parallèle à une autre échelle avec les milliards d'humains subissant les conséquences de l'avidité humaine, qui détruit nos écosystèmes, la biodiversité, qui bouleverse le climat, saccage des régions entières par la guerre et les bombes, pille les richesses du monde qui nous polluent en retour. Pourquoi cette poussée vers l'abîme, avec nos moyens actuels et ce dans une apathie cinglante ?

Question ouverte car rappelons qu'actuellement, ceux qui dominent l'économie mondiale (pour combien de temps encore ?), sont des démocraties censées être gouvernées par le peuple, des démocraties censées avoir une liberté d'information et d'éducation. Au vu des tendances actuelles (régimes autoritaires en développement, contrôles via l'IA...), on peut sérieusement s'inquiéter pour l'avenir. Serions-nous possédés, envoutés ? Quel sortilège pèse sur nos consciences pour que l'on assiste passivement à l'effritement de ce qui fait notre humanité ?

C'est la question de l'Anthropocène, l'Anthropos, l'être humain en grec, est sur le devant de la scène. Il a la lourde tâche d'incarner une autre conscience que celle qui nous a menés à la faillite actuelle. Il lui faut donc intégrer que la seule croissance qui soit infinie c'est celle de la conscience. Voilà la bonne nouvelle, mettre de la conscience, de la beauté, de la vérité, dans nos actes, de la fraternité et de l'empathie dans nos relations, trouver un sens à la question évolutive que pose cette nouvelle ère.

C'est là l'espoir et la force positive pour les générations actuelles et futures.

Bonne lecture à tous.

Philippe GROGNET

Perspectives 2024-2025

AIME aura 30 ans le 5 mai 2025. Si nous sommes encore là, ce qui à l'heure où nous parlons début octobre 2024 n'est pas encore gagné, nous organiserons une belle inauguration de nos locaux avec la joie de continuer d'œuvrer pour notre territoire et sa population avec les nombreux partenaires compétents et bienveillants existant sur celui-ci.

Nous aurons alors franchi une nouvelle étape : une autre dimension de notre projet pourra s'incarner dans des actions porteuses de sens et d'ouverture à tous les publics, avec l'ADN de l'innovation qui nous caractérise.

Nous espérons ainsi évoluer vers un modèle économique - comme il est usage de dire - qui nous apporte une certaine indépendance vis-à-vis des pouvoirs publics. Celle-ci cependant sera toujours relative car nous remplissons une mission de service public et le secteur privé n'est pas encore assez habitué à participer à l'effort collectif. Et puis nous sommes en France, la redistribution fait partie de notre histoire, il lui reste à devenir efficace, souple et capable de s'adapter aux besoins des territoires et de leur population. Ce n'est actuellement pas le cas, l'égalité des citoyens en fonction des territoires est un vain mot, surtout en milieu rural comme le nôtre avec des collectivités locales pauvres.

L'année qui vient sera celle d'une nouvelle gouvernance de AIME avec la création d'une SCIC en ligne de mire. L'objectif est de faire participer les salariés à la vie de l'association, de régler le problème du bénévolat associatif en termes de gouvernance et surtout de définir ce qu'est pour nous l'intérêt collectif à l'ère de l'Anthropocène. L'idée est de créer une dynamique collective en impliquant nos partenaires (associations, entreprises, collectivités locales, ...) et la population concernée par notre démarche.

Nous avons aussi réorganisé notre organigramme avec la création de deux Pôles :

- le pôle sud Ardèche Cévennes basé à Joyeuse dont est responsable Magali Monteil
- le pôle Vallée du Rhône Ardèche-Drôme basé à Bourg Saint Andéol et Montélimar dont est responsable Amélie Bonnet

Ce sera l'année de la création d'un lieu hybride ouvert au public, qui s'articulera autour d'un restaurant / salon de thé et d'un grand espace convivial de 100m² qui accueillera conférences, spectacles, soirées à thèmes, divers stages et ateliers qui devront œuvrer à ce changement de conscience qui nous appelle.

Nous avons déjà en dans notre équipe le porteur de projet du restaurant, Sébastien Sainlot, qui a eu son propre restaurant avec un succès indéniable et a envie de mettre ses compétences et son sérieux au service d'un projet collectif.

Ce projet s'inscrit dans une dynamique de tiers-lieu en lien étroit avec la Communauté de communes Beaume-Drobie, le Polinno, l'Art d'En faire, la Médiathèque, le CMS, l'Ecole des musiques Vivantes, AMESUD, ... afin de créer dans cette espace au cœur de Joyeuse un centre d'activités et de rencontres essaimant à tout va.

Ce sera aussi l'année du développement de l'organisme de formation, à travers de nouvelles formations certifiantes (cuisine), avec la volonté de mettre notre savoir-faire au service du territoire pour monter et porter des formations innovantes et variées avec nos partenaires.

Enfin, c'est l'année d'un développement plus important de notre pôle Vallée du Rhône sur le département de la Drôme, avec le déploiement de notre action Insérer pour former et sa méthode IOD auprès des entreprises (voir [Insérer pour former](#)), mais aussi des actions d'accompagnement auprès des bénéficiaires du RSA sur Montélimar et Pierrelatte.

Pour cela nous avons besoin de toutes les bonnes volontés qui puissent nous sortir de la situation actuelle. En interne nous avons pris nos responsabilités et nous avons mis en place un nouvel organigramme pour répondre aux manquements que cette année 2023 a mis en lumière. Mais nous pointons aussi une certaine incurie des financements publics, parfois déconnectés de la réalité, qui deviennent alors des obstacles et des freins au développement d'un projet. De cela, ce rapport d'activité en témoigne et nous espérons être entendus et soutenus à la hauteur de ce que cette équipe et ses projets méritent.

Pour porter un projet associatif et développer des actions, il faut s'entendre sur les questions essentielles que pose notre époque, pour les travailleurs sociaux et au-delà.

Au-delà de la thématique de l'anthropocène, pierre angulaire de nos actions, quelles sont plus concrètement les tendances dures de l'évolution actuelle ?

- Nous constatons que les personnes en difficulté socioprofessionnelle qui auparavant étaient contentes de sortir de leur isolement grâce aux formations, viennent maintenant la peur au ventre, peur du réel de la confrontation aux autres. Leur isolement n'en est plus un car il sont reliés par le numérique : réseaux sociaux, jeux, Internet, tout un monde virtuel, happant et sécurisé, qu'ils pensent contrôler d'un clic.
- Nous constatons des pensées en silo créées par des algorithmes, chaque « communauté » tournant en boucle sur elle-même.
- Nous constatons l'augmentation des pensées clivantes entre les êtres humains.
- Nous constatons une déficience du discernement chez beaucoup.
- Nous constatons une dépendance au numérique augmentant en parallèle une dépendance aux drogues avec des produits de plus en plus dangereux.
- Nous constatons une émergence de l'IA qui, telle Frankenstein, fait peur à ses propres concepteurs. Nous posons la question : l'acte de penser va-t-il être encore utile face à nos machines bien plus performantes ? Quelles conséquences pour nos publics, pour nos emplois ? Va-t-on prendre des décisions dont on ne pourra comprendre toutes les implications, pensées ou pas par la machine ? La question est vertigineuse, certains parlent d'une nouvelle espèce ! Vraiment ? « Science sans conscience... »

C'est pourquoi il nous faut créer des espaces de partage, des espaces où l'on sort de l'entre-soi, des espaces qui fassent sens pour la collectivité, où l'on puisse retrouver du maillage solidaire, de la confrontation à la différence, au final des espaces dans lesquels on expérimente notre unité humaine. Car la division et la peur de l'autre mènent à creuser le gouffre de l'intolérance et de la haine.

En réponse à ces enjeux, une des pistes que nous souhaitons ouvrir est celle des séjours de rupture.

AIME s'est créée sur une action pour des jeunes des cités qui reposait sur l'effet de rupture et qui, durant 11 années, a prouvé sa pertinence et changé des destins.

Aujourd'hui, nous allons proposer pour des publics d'AURA dit « invisibles » des sas de rupture pour sortir de leur quotidien et découvrir différents métiers (cuisine, animation, artisanat).

Nous souhaitons aussi proposer des séjours de rupture pour d'autres types de public. Nous réfléchissons ainsi à une action à l'intention des jeunes futurs décideurs, qui se questionnent sur les défis que représente l'anthropocène, le défi du changement de conscience, en les amenant à se confronter à des réalités très éloignées de leur environnement.

Nous sommes rentrés dans une époque de polycrise et il nous faut devenir robustes et résilients pour nous adapter aux repères qui défont, au manque de ressources, à la fragilité humaine. Pour cela, il nous faut créer de nouveaux repères communs, un état d'esprit à la fois guerrier et bienveillant, changer nos regards pour trouver d'autres solutions que les recettes périmées et usées.

Il nous faut passer d'un monde où la compétition est reine à un monde où la coopération est une question de survie. Cela ne peut se faire sans qu'il y ait des espaces d'expérimentation, de confrontation, de partage, de mise en situation. C'est cet espace que nous voulons ouvrir et offrir à notre territoire.

L'ÉQUIPE

L'équipe a connu de grands bouleversements en 2023, avec des absences longues, de nombreux départs mais aussi des arrivées. Le directeur a été en arrêt de travail depuis le mois de mai, la responsable de site de BSA et la responsable Qualité ont aussi été en arrêt longue durée en début d'année et deux remplaçantes se sont succédées au poste d'assistante de direction, elle aussi en arrêt longue maladie.

En fin d'année 2023, l'équipe se compose ainsi de **16 salariés permanents (14 à Rosières et 2 à BSA)** : 1 directeur (assisté d'un directeur de transition depuis le mois de novembre), 1 assistante de direction, rejointe en juillet par 1 assistante administrative, 1 responsable qualité et pédagogique, 1 responsable de site ; 1 cheffe de projet, 1 chargée d'accompagnement social et administratif et 1 chargée de mission insertion-relation entreprise pour l'action « De là-bas à Ici » ; 4 formateurs (*2 cuisine et 2 FLE*) ; 1 conseillère numérique ; 2 chargées de mission emploi pour l'action IOD et enfin 1 cheffe de cuisine et 1 encadrant technique-chargé de développement pour l'ACI La Gariguette.

L'équipe est complétée par plusieurs formateurs occasionnels en fonction de la programmation et également par 1 alternante sur BSA qui prépare le Titre Professionnel « Secrétaire assistante ».

Le directeur a été remplacé par un directeur de transition jusqu'à mi 2024 , épaulé par une nouvelle instance « Le Comité Opérationnel » composé des cadres de l'entreprise.

Tous ces bouleversements ont mis au jour des carences et des difficultés qui nous ont amenés à programmer pour 2024 une refonte de l'organigramme et des différentes missions et responsabilités de chacun.



Les certifications : NF / QUALIOPi

AIME est certifié NF 214 Service Formation depuis décembre 2017 et également Qualiopi (certification obligatoire pour les OF voulant faire appel aux financements publics) depuis 2021.



Ces certifications concernent nos activités portant sur le champ de la « formation professionnelle continue hors alternance », c'est-à-dire l'ensemble de notre offre de formation. Les cycles de certification étant de 3 ans, la validité de nos certifications se prolonge jusqu'en juillet 2024 mais 2023 était l'année de passage d'un audit de surveillance.

Deux actions de formations ont servi de trame à l'audit des différents critères des deux référentiels. Des points forts ressortent : la qualité de nos déroulés pédagogiques et de notre accueil en formation ainsi que la qualité de notre accompagnement socio-professionnel. Des non-conformités ont été identifiées concernant la traçabilité des différentes activités réalisées, le suivi et l'analyse des indicateurs et engagements, et la mise à jour des informations de sécurité concernant le nouveau site de Joyeuse. Ces non-conformités ont été rapidement levées et les certifications confirmées.



Prochaine échéance : juin 2024 pour l'audit de renouvellement pour 3 ans des deux certifications. Gardons en tête qu'au-delà de l'obligation légale, les certifications sont un atout dans notre fonctionnement interne et dans nos relations externes car elles nous aident à structurer notre offre de service, optimiser notre fonctionnement et enrichir le parcours professionnel des salariés. Elles permettent de prouver une qualité constante de nos services, gage de sérieux et de professionnalisme et un engagement de notre part dans une amélioration continue de nos services.

Les actions de formation

Les formations Pôle Emploi



Cette année 2023 a vu se poursuivre notre activité avec Pôle Emploi sur les actions PIC Emploi (Plan d'Investissement dans les Compétences) du marché AFC 2019 Compétences Transversales des lots 118 (Compétences Transverses et remobilisation en co-traitance avec l'INFREP) et des lots 103 (Français Langue Etrangère-préparation DILF et DELF en co-traitance avec CEFORA).

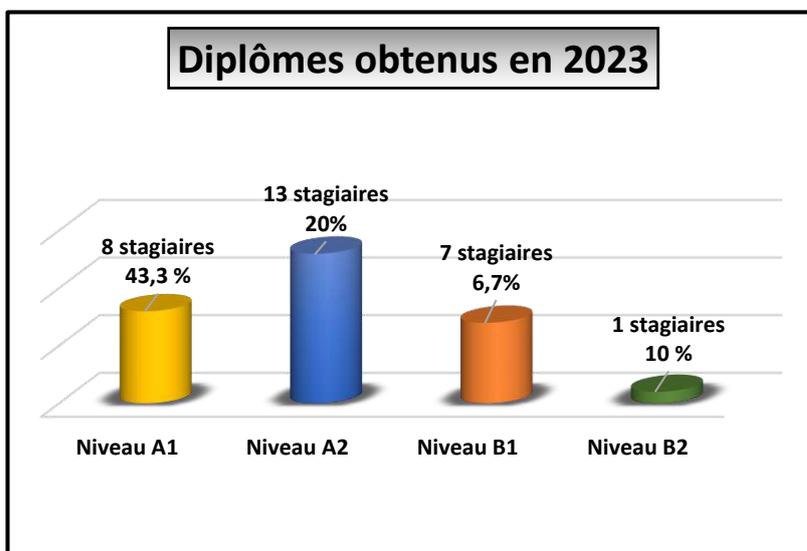
Ces actions représentent en 2023, 58 personnes accompagnées (16 sur BSA / 42 sur Lablachère) et un peu plus de 24 000 heures stagiaires soit environ 50% de notre activité de formation.

- Français langue étrangère : Préparation DELF + examen A1-B2

En 2023, ce sont 3 sessions du lot 103 qui ont été organisées : **1 DELF sur BSA** à l'automne **et 2 sur Lablachère** au printemps et à l'automne (les sessions de l'automne se terminent au premier trimestre 2024), donc un rythme de programmation plus faible qu'habituellement en raison de l'absence de commande d'un parcours au printemps sur le site de BSA. Cela représente **38 stagiaires accompagnés** (16 sur BSA / 22 sur LAB).

Pendant ces formations FLE accueillant du multi-niveaux, les stagiaires travaillent le français en vue d'atteindre le niveau visé du CECRL (*Cadre Européen Commun de Référence pour les langues*) de A1 et B2 et ils travaillent également le projet / l'insertion professionnelle. Ils réalisent d'ailleurs une période de stage de 15 jours.

Sur ces 3 parcours, ce sont 35 stagiaires qui ont été inscrits à l'examen du DELF (3 n'ont pas été inscrits car ils avaient quitté le parcours avant la date d'examen).



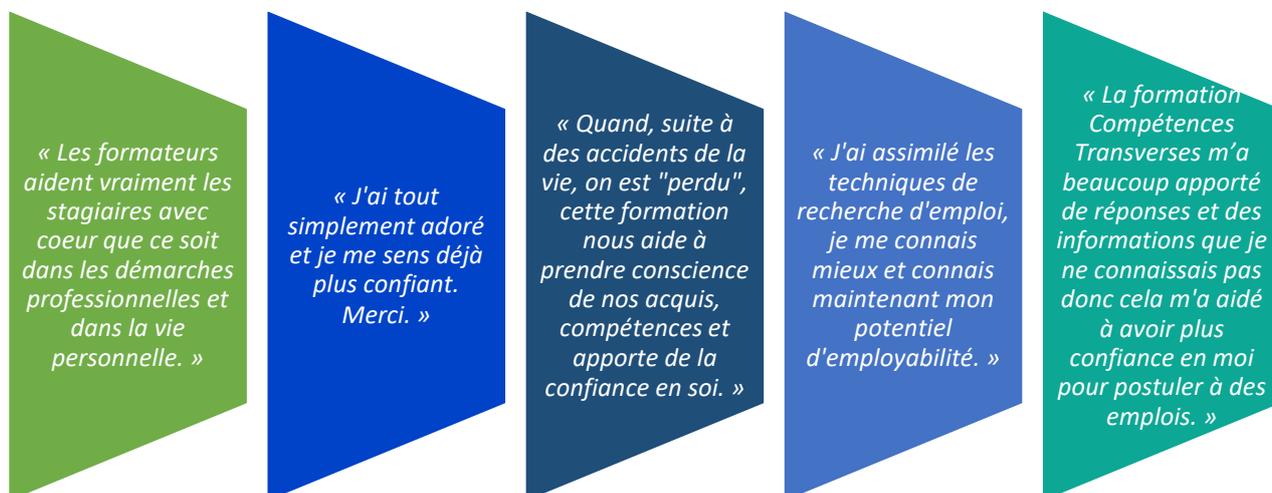
35 stagiaires se sont présentés à l'examen pour un taux de réussite de 82,86 %.

- Parcours Compétences Transverses

Seuls 2 parcours PCT ont eu lieu en 2023 sur le site de Lablachère ce qui est clairement en dessous de la programmation habituelle de deux parcours par an et par site. Les deux parcours de BSA n'ont pas eu lieu car ils n'ont fait l'objet d'aucune commande ferme de PE qui a choisi d'inverser la démarche sur bassin de Pierrelatte en indiquant aux OF qu'une commande serait passée si nous justifions avoir le public pour ouvrir un groupe. Malgré des informations collectives et des communications mails, nous ne sommes pas parvenus seuls à trouver le nombre de stagiaires suffisants pour obtenir ces commandes.

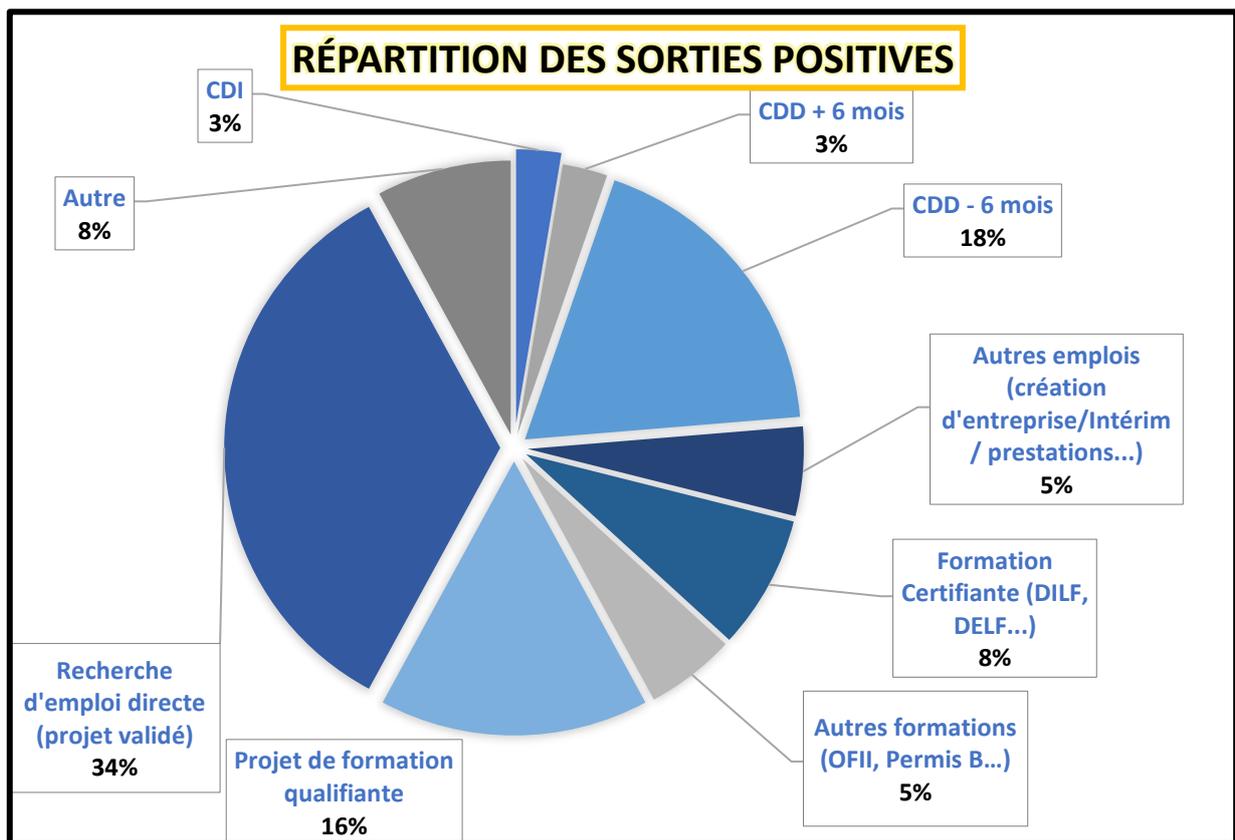
Ces parcours - le cœur de métier de AIME depuis 28 ans - peinent à trouver leur public depuis déjà maintenant quelques années : manque d'intérêt pour les actions de formation en général, peur de l'autre et du groupe, développement de parcours alternatifs avec les mêmes objectifs par d'autres financeurs, taux de chômage en baisse, sont autant de raisons (non exhaustives) qui peuvent expliquer notre difficulté à remplir ces parcours qui ont accueillis 20 stagiaires sur l'année.

Pourtant, ces actions permettent aux plus en difficultés de retrouver un cadre de travail bienveillant, de sortir de l'isolement, et de faire un point sur leurs possibilités afin de gagner en confiance et d'ouvrir le champ des possibles. Nos résultats en sortie sont d'ailleurs très positifs : les taux de retours à l'emploi ou en formation n'étant pas les seuls indices de la progression des stagiaires qui indiquent tous être à nouveau en dynamique d'insertion, avoir retrouvé de la confiance en eux et un mieux-être en général comme le témoignent ces quelques extraits des bilans stagiaires.



- Des résultats positifs

L'ensemble des parcours Pôle Emploi de 2023 (PCT et DELF réunis) représentent un taux de sorties positives de **65,25%** dont voici la répartition :



La formation « En route vers l'apprentissage »

AIME est lauréat depuis mars 2022 de l'Appel à Projet

Financé par
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION
Liberté Égalité Fraternité



INVESTIR DANS VOS COMPÉTENCES



FONDATION SOLIDARITÉ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
Fondation d'entreprise



Haut-commissariat aux compétences
Liberté Égalité Fraternité

à **Projet « Prépa-Apprentissage »** : Appel à projet Ministère du travail et du Haut-Commissariat aux Compétences géré par la Caisse des dépôts et Consignation.

EN ROUTE VERS L'APPRENTISSAGE !

Journées de 16 à 29 ans, sans conditions*
 Demandeurs d'emploi avec une reconnaissance TN, sans limite d'âge

À JOUEUSE

Réunions d'information :
 Lundi 6 mars ou Lundi 13 mars à 9h

Expérience de formation à l'IAE
 Agence d'insertion, formation, expertise

02 73 50 50 55
 mail : aide@aime-formation.org
 www.aime-formation.org

1. Recueil, distribution, envoi des adresses et lieux de positionnement

2. Visite en formation

3. Formation collective : 3 semaines de stages en entreprise

4. Fin de formation : Suivi et accompagnement post-formation

Objectifs

- signer un contrat d'apprentissage
- construire son projet professionnel
- acquies des expériences en entreprise
- avoir la confiance
- gagner confiance en soi

Les =

- Une coach t'accompagne tout au long de la formation, elle peut :
- te mettre en relation avec des entreprises
- t'aider à inscrire en CFA

En résumé...

- 3 semaines de stages en entreprise
- Un rdv coaching hebdomadaire pour un accompagnement adapté et individualisé
- Une pédagogie active et innovante
- Des rencontres, des sorties, des découvertes
- Un suivi post-formation
- Rémunération pendant la durée de la formation

Actions financées par :

Cette action prévoit l'accueil de **40 stagiaires par an soit 20 par site** pour une formation-accompagnement de 3 mois et demi entre temps de formation en salle (Remise à niveau - RAN, travail du projet et des Techniques de recherche d'emploi-TRE, dynamisation relationnelle, découverte du territoire, travail des prérequis à l'entrée en apprentissage), périodes en entreprises (3 semaines) et coaching hebdomadaire à la méthode IOD pour

accélérer les démarches et maximiser les chances d'entrées en contrat d'apprentissage en fin de parcours. Le public visé est un public jeune de moins de 29 ans, pas ou peu qualifiés et ayant un projet d'apprentissage.

4 GROUPES DE FORMATION EN 2023

②

Mars 2023 à Juin 2023 (BSA et LABLACHERE)

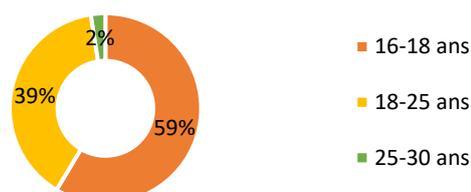
②

Septembre 2023 à Décembre 2023 (BSA et LABLACHERE)

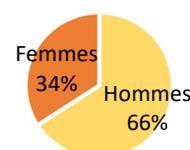
- Recrutement et typologie du public

Nous avons reçu **56 orientations**, *74% des personnes orientées ont intégré les parcours*. Nous sommes en partenariat avec 30 structures pour l'orientation du public et 10 d'entre elles sont très actives (les missions locales, les Pôles Emploi, l'ADSEA, l'association Pluriels, les CIO, les ITEP, les communautés de communes, les CMS, les référents insertion et les CPH (centre provisoire d'hébergement).

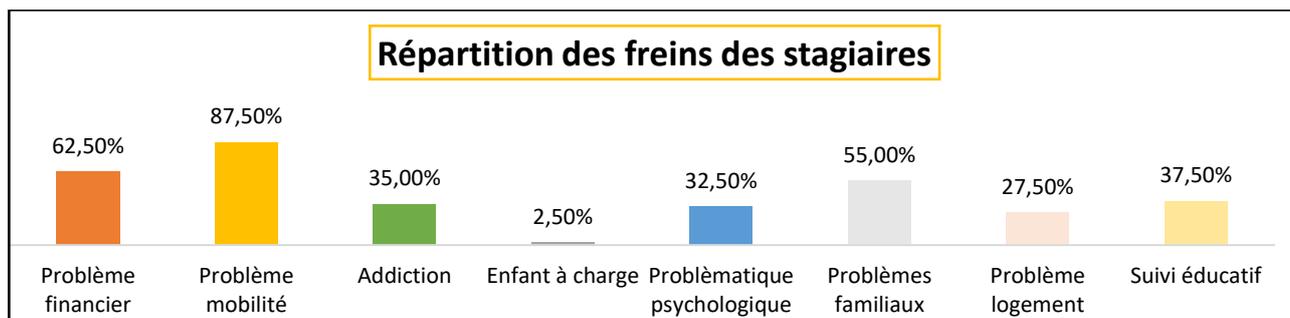
Répartition des âges en 2023



Répartition Hommes/Femmes en 2023



Dans ce dispositif, encore plus que dans les autres actions de AIME, le participant est au centre des priorités de l'équipe pédagogique et d'accompagnement, mais cela impose une forte réactivité face aux changements et une adaptation totale. C'est le dialogue qui est privilégié ; le participant valide toutes les étapes de son accompagnement, nous obligeant donc à prendre en compte l'évolution de ses besoins afin de proposer des ajustements pour répondre au mieux à ses attentes. Les deux points énoncés (collaboration et la communication fréquente avec le participant, ainsi que sa forte implication dans son projet professionnel) permettent de tisser une relation de confiance. Cependant, le participant doit en contrepartie rester disponible et s'intéresser à son projet professionnel afin de s'assurer qu'il répond parfaitement à ses objectifs et travaille à la levée de ses freins à l'emploi. Tous n'ont pas l'envie et/ou la capacité de s'impliquer pleinement dans la réalisation de leur projet : cela reste plus difficile pour les mineurs avec peu de soutien familial et pour ceux qui cumulent un grand nombre de freins.



En 2023, 12,5% du public accueilli cumulait au moins 6 freins à l'emploi, 35% entre 4 et 6, 47,5% entre 1 et 3 freins.

- Médiation active en emploi

Pendant toute la durée du parcours, les participants sont accompagnés selon la méthode IOD sur des temps de coaching hebdomadaires et dans les démarches auprès des employeurs. A partir des offres qu'elles ont négociées auprès des entreprises partenaires, les chargées de missions emploi proposent aux participants des périodes d'immersion en entreprise débouchant idéalement sur des contrats en alternance et/ou durables. Les périodes d'immersion permettent de faire se rencontrer les demandeurs et les chercheurs d'emploi ; de valider ou d'invalider les projets professionnels et elles évitent également les ruptures de contrat par la suite.

D'autre part, les chargées de mission assurent le suivi en entreprise des jeunes et accompagnent à la mise en place de solutions pour la levée des freins sur les deux parties : aménagement des horaires de travail, co-voiturage, aide à la signature de contrat et aux demandes d'aide à l'apprentissage, intégration en entreprise des personnes ayant une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), inscriptions dans les CFA, travail sur la méthodologie d'intégration, réflexion autour de la posture professionnelle...

Ces temps à part dans le parcours de formation, sont un des points forts de l'action et répondent aux besoins des jeunes bénéficiaires. Nous constatons que plus notre équipe est réactive (proposition d'offre d'emploi en apprentissage et entretien de mise en relation



avec l'employeur dans un délai de 15 jours), plus le participant s'investit dans la mise en place de son projet ce qui conduit à un nombre de signature de contrats en apprentissage plus important. C'est pour cette raison, que nos durées maximums de parcours (415h au total) sont peu atteintes car les participants sortent rapidement pour emploi.

Nos chargées de mission emploi ont accompagné 172 entreprises en 2023 sur le territoire sud Ardèche et ont négociés 125 offres d'emplois

dont 115 à temps complet.

Visite collective de l'entreprise PAYEN

- Les résultats

• **Taux de satisfaction du public**

Le taux de satisfaction du public sur cette action est assez bon, puisqu'il atteint **les 81 %**. D'autre part, **76%** des répondants indiquent vouloir recommander cette action à des collègues pour ses apports au niveau du projet professionnel et de l'accès à l'emploi et/ou pour y avoir de l'aide dans tous les domaines de la vie personnelle.

Des points d'attention sont à prendre en compte notamment la question de la qualité des repas proposés et celle de la difficulté du module de remise à niveau parfois jugée trop basse et/ou trop répétitifs.

• **Sorties positives**

En fin de parcours, nous comptons un **taux de sorties positives de 58,9%** (ou **88,5%** si nous ne prenons pas en compte les abandons et exclusions pendant le parcours), pour un objectif fixé à 50%.

Cela représente 25 sorties positives dont :

- 14 formations qualifiantes (contrats d'apprentissage / contrats de professionnalisation / Titres professionnels)
- 2 CDD de + de 6 mois
- 2 CDD de - de 6 mois
- 1 CDI



Jeune en apprentissage mécanique

L'objectif d'accompagner rapidement les participants à l'apprentissage aboutit si toutes les conditions nécessaires sont mises en œuvre de la part de toutes les parties prenantes.

Nous atteignons à J+ 3 mois, 47,50% de sorties positives (20% de signatures de contrat en alternance, 2,5% de signatures de CDI, 2,5% de signatures de CDD + 6 mois, 7,5% de signatures de CDD - 6 mois, et 5% de reprise de formation). Presque tous les participants sans solution continuent l'accompagnement individuel proposé par les chargées de mission pour continuer à travailler la levée des freins à l'emploi, l'élaboration du projet professionnel et la mise en relation directe avec les employeurs. 6% n'ont pas donné de nouvelles et 18% n'ont pas souhaité donner suite à l'accompagnement soit parce que les freins sont trop nombreux soit parce qu'ils ne sont pas prêts à intégrer le monde professionnel.

- Plan d'action 2024

Suite au bilan des deux premières années de réalisation de cette action, en lien avec les financeurs, nous avons identifié 3 axes d'amélioration prioritaires pour l'année 2024 :

- **Améliorer le nombre de démarrage de contrat d'apprentissage en renforçant** par des visites et des rencontres les liens avec les CFA et UFA du territoire d'une part et en développant d'autre part les visites d'entreprises des métiers en tension accessibles par la voie de l'apprentissage.
- **Améliorer la confiance en soi des participants** en mettant en place des ateliers sportifs et artistiques ayant des impacts sur la gestion des émotions, le goût à l'effort et développant la prise de parole en public.

- **Améliorer les compétences psychosociales du public** d'une part en formant les équipes pédagogiques sur l'animation d'ateliers de développement de ces compétences et dans un deuxième temps en travaillant d'avantage ces thématiques dans les temps de formation avec les groupes.

Pass numérique



Le **PASS NUMERIQUE**, est un dispositif financé par le département de l'Ardèche depuis le premier semestre 2022. Il vise à lutter contre l'illectronisme et se matérialise par des carnets de plusieurs PASS nominatifs (sur le modèle des tickets restaurants) accessibles sur demande par le public bénéficiaire et qui lui permettent de bénéficier d'heures de formation numérique auprès des organismes agréés par le département.

La typologie des publics bénéficiaires a beaucoup évolué en raison du succès du dispositif. Initialement accessible à toute personne majeure résidant en Ardèche pour un maximum de 40h, les conditions d'accès se sont considérablement réduites dès le 2nd semestre 2022 ne permettant l'accès à ce dispositif qu'aux publics prioritaires (jeunes et personnes en recherche d'emploi ou reconversion) et pour un maximum de 10h.

Pour 2023, ces sont ces dernières conditions d'éligibilité qui ont été appliquées mais le dispositif a pris fin en juillet 2023 faute de financements.

- Quel en est le contenu ?

Les ateliers numériques sont axés autour de 129 Thématiques du référentiel ASPIC, classées en 3 catégories : Découvrir les enjeux du numérique, Maîtriser le numérique, Augmenter son pouvoir d'agir grâce au numérique.

Lors de la première prise de contact avec un bénéficiaire, un rendez-vous été pris afin d'effectuer :

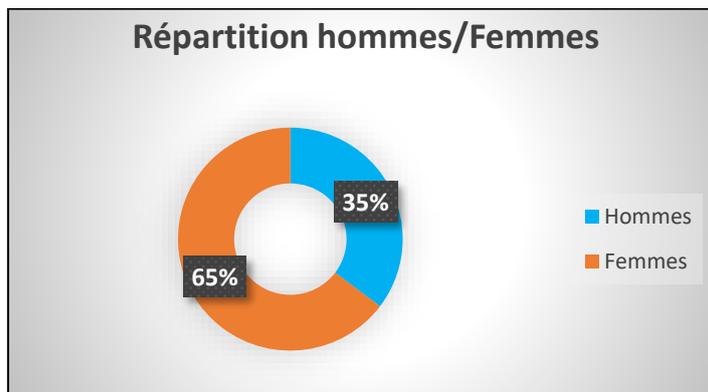
- **Un test de positionnement** nous permettant d'évaluer les capacités de prise en main d'un ordinateur (niveau de maîtrise du clavier, de la souris et du logiciel de traitement de texte).
- **Un questionnaire complémentaire** afin de pouvoir mieux prendre en compte les freins potentiels



- **Un entretien individuel** afin de définir avec le bénéficiaire les objectifs visés et définir ainsi les thématiques de travail en lien avec le référentiel ASPIC.

- Quels en sont les résultats ?

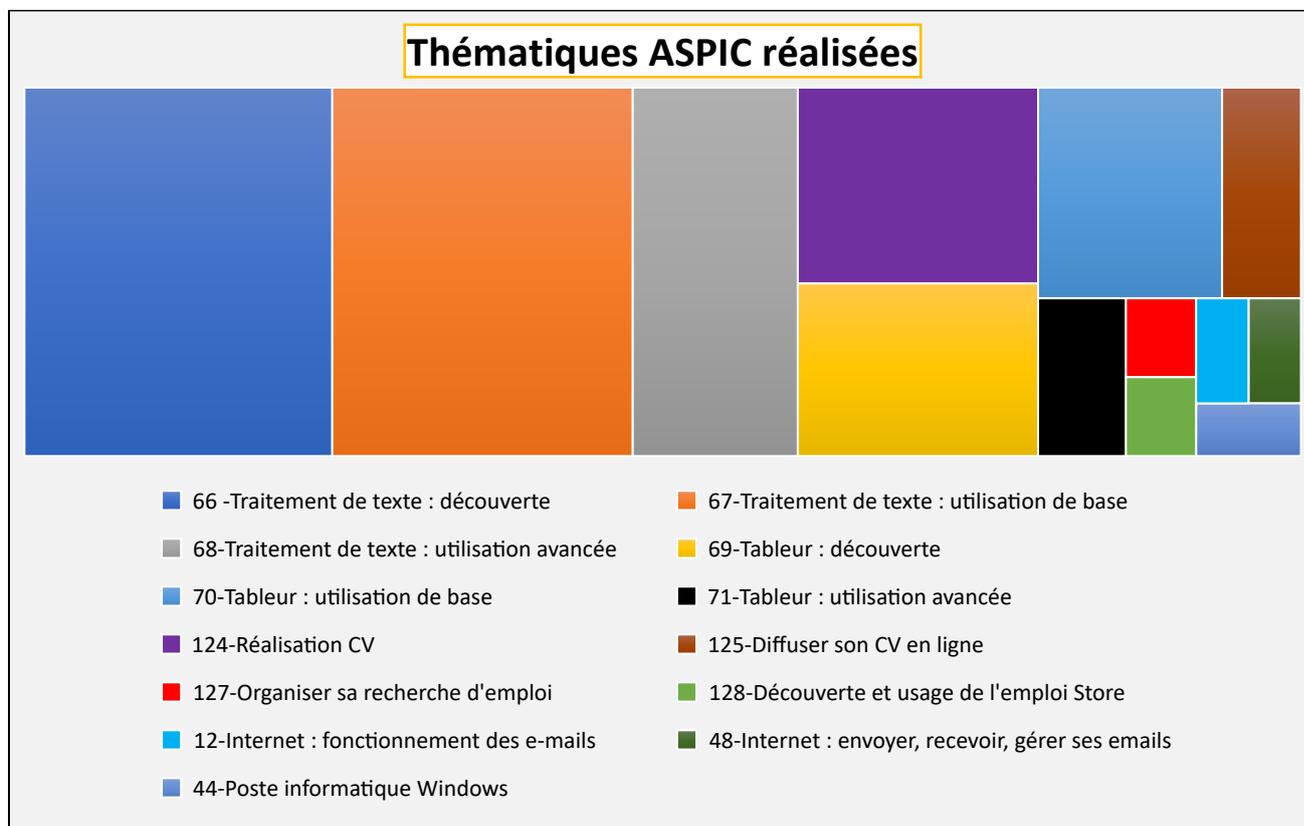
⇒ 17 personnes ont suivi les ateliers numériques (uniquement sur BSA)



⇒ 170 heures effectuées

103 h sur le traitement de texte
23 h sur les CV
34 h sur un tableur

4 h sur la recherche d'emploi en ligne
6 h sur le poste de travail et les e-mails



Ateliers Fun'umérique Senior

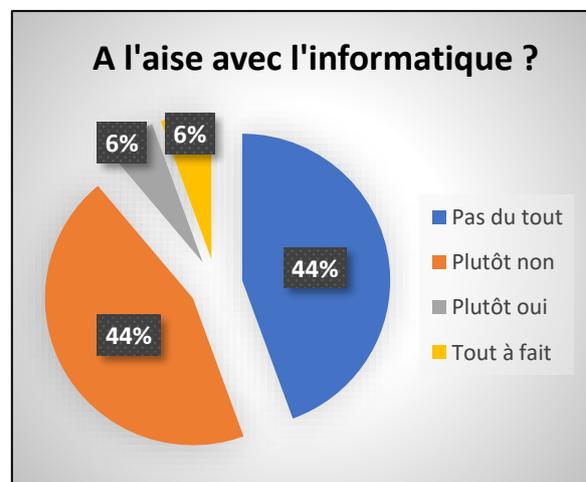
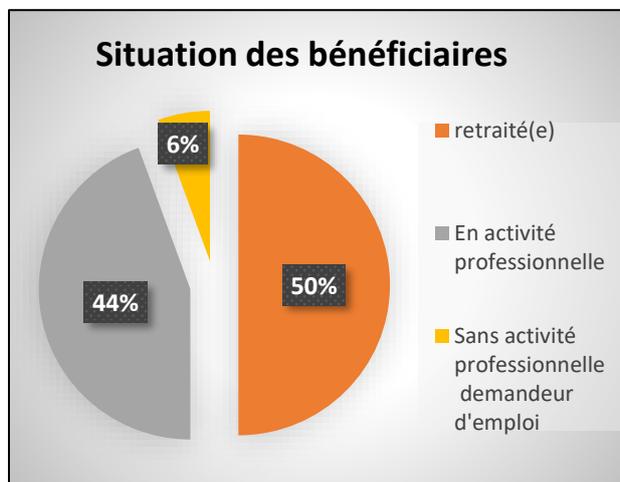
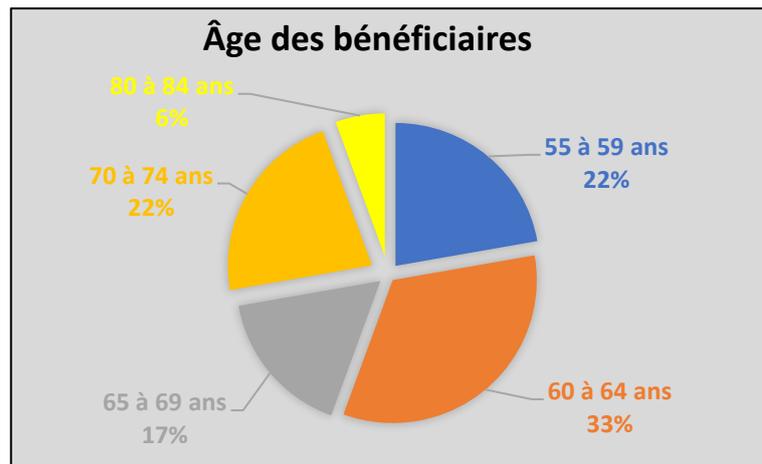
Nous avons répondu à l'AAP Carsat Rhône-Alpes 2023-2024 « **Initiation au numérique des séniors et parcours prévention connecté** » début 2023 pour des ateliers numériques séniors qui ont débuté en septembre 2023 sur la zone de BSA.

L'organisation des ateliers proposés est la suivante : 4 actions par an de 7 personnes de +55ans fragilisées comprenant chacun 14 ateliers de 2 heures sur les modules du Référentiel National « **Autonomie Numérique** » permettant au public de progresser sur différents points liés à la pratique informatique (Prise en main du poste de travail, Internet, sécurité de la navigation et des équipements, communication numérique, démarches en ligne...).



Ces ateliers ont lieu en externe dans différentes communes de la CC Draga. En 2023, les premières sessions ont eu lieu à BSA (2 fois) et St Martin D'Ardèche. L'action se poursuivra dans d'autres communes jusque fin 2024.

En 2023, ces ateliers ont accueilli 18 bénéficiaires dont 83% de femmes et dont une majorité avait moins de 70 ans. La moitié était encore en activité professionnelle et indiquait ne pas être à l'aise avec l'informatique à plus de 80%.



Les actions DLBAI « De là-bas à Ici »

Projet cofinancé par le Plan d'Investissement dans les Compétences et Pôle Emploi



AIME a été lauréat d'un appel à projets pour « **l'Intégration professionnelle des réfugiés** » lancé dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), porté par le ministère du travail, de l'emploi et de l'intégration professionnelle, et financé par l'entremise de la Caisse des dépôts et Consignation : une action de formation en cuisine et d'accompagnement global pour des réfugiés.

- **DLBAI (De Là-bas à Ici) une action innovante dans sa forme de financement mais qui illustre dans le réel bien des dysfonctionnements**

Il s'agit d'une action unique dans notre expérience de 30 années de financement public où l'on part de la confiance au lieu de la défiance :

- Un financement du projet à hauteur de 60%, les 40% restant à trouver en termes de co-financement, mais aucune preuve de co-financement à fournir au départ.
- 50% de la somme prévue sur trois ans versée au début de l'action.

Nous avons donc là un système de financement qui donne de la trésorerie au départ (sans ce projet nous mettions la clé sous la porte en 2019), permettant de lancer le projet dans de bonnes conditions, d'investir et de se projeter sur trois ans. Un cadre rêvé qui, s'il était généralisé, donnerait aux associations les moyens d'être des acteurs à part entière du développement de l'économie sociale et solidaire.

L'action a finalement duré 4 ans et demi car en route nous avons rencontré le Covid qui a été particulièrement impactant dans les métiers de la restauration.

Cette association entre le ministère et la CDC a été vécue par nous comme très professionnelle avec des personnes suivant le projet avec sérieux et bienveillance (sauf sur une brève période qui aura après coup des conséquences malheureuses).

Le problème ubuesque des cofinancements

Nous avons très tôt eu des problèmes de co-financement : Pôle Emploi ne connaissait pas ce projet lancé par l'Etat et n'avait pas de cadre légal et assez souple pour rentrer dans cette dynamique. Avec la bonne volonté de nos interlocuteurs chez Pôle Emploi, nous avons bricolé des solutions durant 18 mois mais c'était énergivore et non pérenne. Nous avons là un problème de non-adaptation du système alors même que tous les acteurs étaient d'accord pour valider la pertinence de l'action.

Cette rigidité d'un système qui prend le dessus sur le besoin du terrain est un grand classique.

Nous nous sommes aussi heurtés au fait que les associations qui comme nous ont un département et des collectivités locales pauvres n'ont de choix que de faire appel au

Fonds Européen. Or nous le savons, ils payent très en retard et cela demande une trésorerie importante. C'est un problème sérieux qui exclut et met en difficulté bien des associations. Nous avons fait appel à ces financements européens via la DREETS et cela s'est plutôt bien passé sur la période fin 2019- juin 2021.

Mais sur le programme 2021-2027, nous avons décidé de faire appel pour notre malheur au FAMI (Fonds Européen d'Aide aux Migrations) géré par le Ministère de l'intérieur. Puisque nous accueillons le public visé par le FAMI et que celui-ci peut financer jusqu'à 70% d'une action, il s'agissait aussi de nous projeter sur un après DLBAI, dans le but de pérenniser ce type d'action.

Nous avons répondu à un appel à projet pour la période de juillet 2021 jusqu'au 1^{er} trimestre 2024. Nous avons travaillé avec l'équipe du FAMI pendant trois mois mais une fois le dossier clos, nous apprenons que le règlement d'accord (entre Bruxelles, l'Etat français et la Région Auvergne-Rhône-Alpes) était en retard et que la commission ne pourrait pas se tenir avant début 2023 (plus d'un an et demi après que les actions ont démarré).

Cela impliquait d'avancer la trésorerie pendant un an et demi sans avoir aucune preuve à montrer à notre banque de ce financement. Nous avons bouclé le projet de financement avec le FAMI pour un montant de 635 000 € dont environ la moitié était déjà dépensée. Après un nouveau report de la commission à mai 2023, nous sommes au bord de la cessation de paiement et nous écrivons au ministre du travail M. Dussopt pour l'alerter sur cette situation. Nous devons lui rendre hommage ainsi qu'à son équipe car ils ont été très réactifs. Ils ont fait passer la subvention de 60% à 80%, ce qui nous a permis de réduire la demande au FAMI à 335 000 €. Ils ont débloqué en urgence des paiements de solde pour nous sortir de l'impasse et ont transmis le dossier au Ministère de l'intérieur.

Quand enfin se tient la commission du FAMI, nouveau coup de théâtre : notre demande est rejetée au prétexte ubuesque que les fonds Européens n'ont pas vocation à financer des associations en difficulté financière. Effectivement, au moment du passage en commission, deux ans après la réponse à l'appel à projet, 200 000 € ont été engagés par notre petite association. Dit autrement, refus du financement au prétexte d'un problème de trésorerie qui n'a d'autre cause que le retard délirant dudit financement.

Pour compenser, on nous propose un financement de la DIAN autour de 200 000 €. Malheureusement nouveau raté : suite à une erreur des services de la CDC, la subvention basée sur un budget obsolète n'a été que de 53 000 € !

Bilan de l'opération : un déficit de 150 000 € sur l'action DLBAI, une perte de temps et d'énergie considérable, un burn-out du directeur et une fragilisation des équipes.

Dans l'histoire nous avons aussi perdu 100 000 € de subvention d'investissement du FAMI pour des travaux de plateau technique cuisine.

Voilà donc un exemple frappant où l'aspect administratif prend tout le long le pas sur la réalité du terrain, et où en bout de chaîne, nous payons les pots cassés.

- Les actions en 2023

Cette action a continué pour la 3^e année en 2023. Elle se terminera au 1^{er} trimestre 2024.

5 sessions de formation et accompagnement se sont principalement déroulées sur l'année 2023 dans le cadre de cette action :

- Suite et fin de la **9^{ème} session de formation préqualifiante français / cuisine – 7 stagiaires accompagnés** débutée le 6 octobre 2022 et terminée le 7 avril 2023
- Suite et fin du **Titre à Finalité Professionnelle Commis de Cuisine, débuté avec 8 stagiaires réfugiés relevant du dispositif DLBAI** en décembre 2022 (sur un groupe de 9 stagiaires) afin d'obtenir une qualification en cuisine (session terminée le 30 mai 2023)
- Mise en œuvre de **2 sessions de préqualification français / cuisine – 15 stagiaires accompagnés** : 10^{ème} session du 2 février au 2 août et 11^{ème} session du 11 mai au 21 novembre 2023.
- Première session de **REConnaissances des Aptitudes Professionnelles à l'Emploi en cuisine (RECAPE), pour 7 stagiaires** afin d'obtenir une certification professionnelle en cuisine. Débutée en octobre 2023, cette action se termine le 23 février 2024

- Rappel des objectifs du projet

Allier formation, professionnalisation et accompagnement vers et dans l'emploi, sur des métiers en tension, et notamment avec le support des métiers de la restauration. Cette action déploie un accompagnement global des personnes réfugiées :

- **Logement** (*en appartements partagés et en hébergement chez l'habitant*),
- **Formation** : apprentissage du français langue étrangère (*vie quotidienne et français métier*) ; apprentissages pratiques en plateau technique cuisine ; stages en entreprises
- **Accompagnement social** (*démarches administratives, santé, logement...*)
- **Accompagnement professionnel vers l'emploi** en région AURA



Les bénéficiaires de l'action

L'action mise en œuvre est uniquement à destination des personnes bénéficiaires de la protection internationale (BPI) – soit les personnes reconnues



comme réfugiées, bénéficiaires de la protection subsidiaires ou apatrides. Avec la crise Ukrainienne en 2022, le programme PIC IPR a été aussi ouvert aux personnes bénéficiaires de la Protection Temporaire.

Les personnes doivent avoir signé leur CIR (Contrat d'intégration républicaine) et avoir effectué les heures éventuellement prescrites par l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration) dans ce cadre. **L'action s'adresse aux BPI de la région Auvergne-Rhône-Alpes.**

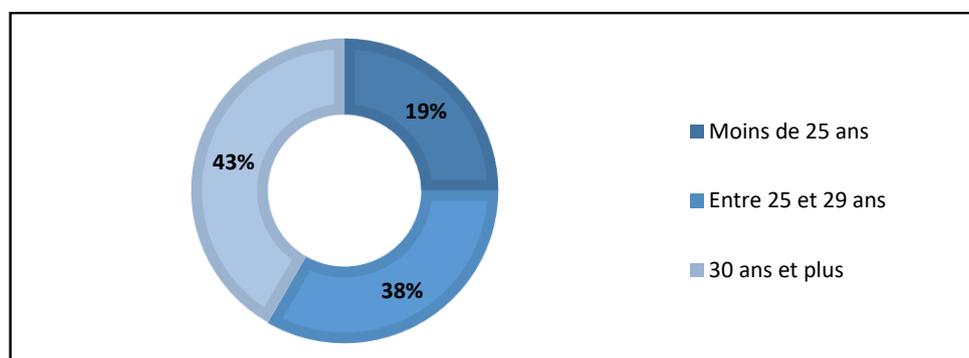
37 personnes ont été bénéficiaires de l'action au cours de l'année 2023, toutes bénéficiaires de la protection internationale :

- 15 BPI sont entrés dans l'action en 2022 et ont continué leur accompagnement sur une partie de l'année 2023
- 22 personnes sont entrées dans l'action au cours de l'année 2023 (3 sessions de formations).



Les tranches d'âge concernées à l'entrée en parcours sont surtout les moins de 30 ans, qui représentent plus de la moitié des participants à l'action :

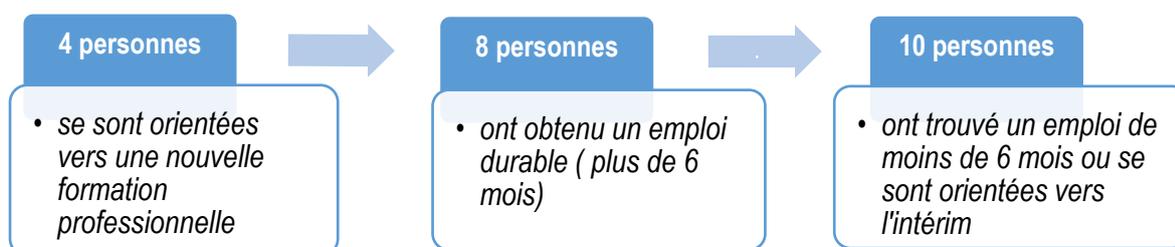
- 7 personnes de moins de 25 ans (19%)
- 14 entre 25 et moins de 30 ans (38%)
- 16 personnes de 30 ans et plus (42.7%)



Ainsi **les lieux de provenance à l'entrée en parcours en Auvergne-Rhône-Alpes sont :**



Sur les 36 BPI ayant terminé leur accompagnement en 2022, **22 personnes (61%) sont sorties vers l'emploi ou la formation au cours des 3 mois suivant leur sortie de formation – et parmi eux :**



Depuis le démarrage de l'action DLBAI en 2020 et jusqu'au 31 décembre 2022, ce sont **97 stagiaires qui sont entrés dans ce dispositif** d'accompagnement et de formation (84 hommes / 13 femmes).

- **Les évolutions en 2023**

Le dispositif de logement

Depuis l'automne 2022, les différents logements de AIME ont pu être mis en location pour les stagiaires ayant le besoin d'être logés le temps de leur formation, via un bail meublé mobilité. Ce dispositif s'est avéré adapté pour les stagiaires de l'action, leur permettant, pour ceux qui ne disposaient pas d'une domiciliation propre par ailleurs, de bénéficier d'aides au logement.

21 stagiaires de l'action ont ainsi été logés au cours de leur formation « De là-bas à ici » en 2023.

Ce nouveau dispositif permet donc de louer les appartements de AIME sur la base d'un tarif de location qui a été adapté à la transition entre le dispositif d'hébergement et le dispositif de logement pour les stagiaires de l'action DLBAI.

Durée de l'action

Initialement conçue pour se dérouler entre le 1^{er} octobre 2019 et le 30 septembre 2020, suite à la crise de la covid, une prolongation de l'action d'une année avait été acceptée par la Caisse des dépôts, principal financeur du dispositif DLBAI. Suite à différents retards de constitution et de démarrage des groupes de formation et au manque de locaux de formation, une demande de prolongation de l'action pour 6 mois supplémentaires a été effectuée. **L'action se terminera donc au 31 mars 2024.**

Mise en œuvre d'une nouvelle certification : la RECAPE en cuisine

Une expérimentation conduite en 2022 par la branche professionnelle Hôtels, Cafés, Restaurants (HCR) à destination des personnes éloignées de l'emploi est devenue en 2023 une action certifiante ouverte à l'habilitation : la RECAPE (reconnaissance d'aptitude à l'emploi) en Cuisine, permettant à un public éloigné de l'emploi d'aller vers des postes d'aide ou de commis de cuisine.

Le référentiel de la RECAPE cuisine est organisé autour de 2 grandes thématiques :

- Maîtriser les savoirs de base associés au métier d'aide de cuisine / commis de cuisine
- Appliquer les compétences transversales et les notions réglementaires spécifiques à la cuisine

Le parcours de cette formation se déroule dans le cadre d'une POEC, sur une durée totale de 470 heures, comprenant 120 heures de stages. Les 350 heures en centre se répartissent en alternance entre 175 heures en savoirs de base et 175 heures en techniques métiers. Un accompagnement à la levée des freins périphériques doit être mis en œuvre tout au long du parcours pour faciliter la sortie de formation vers l'emploi ou vers la qualification. Les ponts avec l'action de préqualification français / cuisine DLBAI sont importants. Ainsi AIME a déposé à l'été 2023 une demande d'habilitation, qu'elle a obtenu au mois de septembre. La 1^{er} session de la RECAPE en cuisine a donc pu être mise en œuvre dans le cadre du dispositif DLBAI pour le public réfugié.



- Fin de l'action DLBAI et amorçage de nouveaux projets

Le dispositif expérimental du Plan d'investissement dans les compétences pour l'intégration professionnelle des réfugiés se termine au 31 mars 2024. Une évaluation de l'action a été réalisée, que nous tenons à la disposition des lecteurs.

Les financements ne sont pas renouvelés et nous pouvons regretter que l'on nous renvoie pour la suite sur des dispositifs de droit commun tels que les CAP, complètement inadaptés pour ce type de public.

On peut aussi regretter que des programmes ambitieux et expérimentaux ne soient comme trop souvent pas suivis d'effets ou arrêtés quand cela commence à marcher. On touche ici une limite des financements en silo qui ne prennent pas en compte la dépense de fonds public de façon globale. En effet nous sommes face à deux urgences : une pénurie de main d'œuvre dans les métiers de la restauration et celle de la nécessité d'intégrer le plus rapidement possible ces populations. Pour y répondre efficacement, il faudrait des dispositifs sur une année voire 18 mois pour certains, des temps nécessaires pour apprendre le français et le métier. On dira cela coûte cher mais c'est une vision à courte vue, qui ne prends en compte ni les entreprises en mal de recrutement, ni le coût humain et sociétal que génère le système actuel.



Modules courts

Les modules courts sont la partie de notre activité de formation la moins développée. Pourtant, nous sommes en mesure d'en mettre en œuvre de manière assez agile et rapide grâce à la taille de notre structure et notre réactivité sur nos deux sites de formation et pour tout type de public (salarié, DE, entreprise...)



Notre champ de compétences sur ces modules porte essentiellement sur **le numérique** : maîtrise du poste de travail, messagerie électronique, Internet, bureautique débutant ou avancé, démarches en ligne. Il porte également sur **la cuisine et l'hygiène** : formation spécifique en matière d'hygiène alimentaire, ateliers thématiques de cuisine (snacking, pâtisserie...)

Cette année 2023 a vu 2 modules courts se mettre en œuvre ; tous deux financés par les OPCO de chacune des entreprises bénéficiaires.

Bureautique intermédiaire

Démarré en fin d'année 2022 et terminé en janvier 2023, c'est un parcours sur mesure de 16h qui a été mis en place pour les 3 encadrants techniques de l'ACI Ecate de Bourg Saint Andéol.

Découpée en 8 ateliers de 2h en intra-entreprise, il a permis aux bénéficiaires de faire une remise à niveau dans leur utilisation des outils bureautiques Word et Excel afin de créer et suivre des documents pour leurs tâches de travail quotidiennes.

OGEC informatique

Démarré en fin d'année 2022 et terminé en janvier 2023, c'est un parcours sur mesure de 16h qui a été mis en place pour une salariée de l'école privée de Lablachère. En



partie en centre et en partie en intra-entreprise directement sur le poste de travail de la salariée, ce parcours avait pour objectif de développer la maîtrise du logiciel Excel pour traiter des données chiffrées, faire des calculs, trier les données, créer des graphiques et mettre en forme les documents créés.

Projets 2024-2025

2024 est l'année de fin de la plupart de nos marchés actuels de formation :

- *Fin de l'AAP Prépa Apprentissage en décembre (après une reconduction d'un an)*
- *Fin de l'AO avec Pôle Emploi sur les actions PIC du lot 103 et 118 en décembre (déjà prolongée 2 fois d'un an de façon dérogatoire car le nouvel AO n'était pas prêt à paraître, la Région tardant à prendre la décision de conserver la nouvelle enveloppe PRIC ou en laisser la gestion à France Travail)*
- *Fin de l'action DLBAI fin mars après une prolongation d'un peu plus d'un an*

Le printemps et l'été 2024 vont donc être cruciaux pour nous : vérifier la sortie des nouveaux AO et AAP qui pourraient correspondre à nos compétences et rédaction des réponses adaptées.

AO France Travail pour les AFC 2024-2027

A l'heure de la finalisation de ce bilan d'activité 2023, nous venons de revoir le nouvel **AO France Travail pour les AFC** et nous travaillons à la mise en place de partenariats pour répondre en groupement sur plusieurs des lots que nous avons identifiés comme étant à notre portée.

Le travail de rédaction de la réponse viendra ensuite, les dossiers doivent être déposés au plus tard début Août. Dans les grandes lignes, voici les thématiques sur lesquelles nous souhaitons nous positionner :



- Le lot **FLE Ardèche** sur les 3 parcours qu'il contient (DILF-DELF et Fle à visée professionnelle)
- Le lot **Hôtellerie-Restauration** sur les 3 parcours qu'il contient (Qualification cuisine, FLE métiers et Méthode HACCP)
- Le lot **Numérique** sur le parcours « Découverte de l'outil informatique et fracture numérique »
- Le lot **Compétences Transverses Drôme-Ardèche** sur les 2 parcours qu'il contient (Illettrisme et Tout public)
- Le lot **Secrétariat Bureautique** sur le parcours « Préparation et passage PCIE ou Tosa ou Pix ».

AAP CARSAT

Etant donné les bons résultats des ateliers Fun'umérique Séniors sur BSA, nous avons répondu au nouvel AAP 2025-2027 de la Carsat « Autonomie numérique des séniors et parcours prévention connecté » en élargissant la réponse au secteur de



Joyeuse mais en conservant la même proposition d'organisation.

Les Communautés de Communes ciblées pour la réalisation des ateliers sont les suivantes : Beaume-Drobie, Les Vans en Cévennes, et toujours Du Rhône aux Gorges de l'Ardèche. Nous souhaitons proposer 5 ateliers par an à répartir en fonction des demandes sur

les communes de ces Communautés de communes.

BRSA

AIME a été sollicité par le Département de la Drôme pour répondre à leur Accord-cadre à bons de commande visant la « levée des freins » pour les bénéficiaires du RSA. Cet accord-cadre comporte 32 lots, démarrerait en 2024 et pourrait s'étendre jusque fin 2027 car 3 reconductions sont possibles.

Nous avons ainsi répondu à 4 lots pour la zone Sud-Drôme :

- Lot 4 : « **Identification des métiers porteurs** »
- Lot 8 : « **Et si on relevait les défis** »
- Lot 12 : « **Et si on découvrait l'insertion par l'activité économique** »
- Lot 16 : « **Vers un nouveau départ** »



En avril 2024, nous avons obtenu le lot 4 et le lot 8 avec l'organisation de 2 à 3 sessions par an pour chacun d'entre eux avec les propositions suivantes :

- **Lot 4** : 1 formation de 1 mois comportant de la découverte des métiers, du numérique, du professionnel + des rendez-vous individuels pour renforcer l'accompagnement
- **Lot 8** : 1 formation de 3 mois avec durée croissante (en début de parcours, 5 demi-journées par semaine de formation avec augmentations régulières pour arriver à un temps plein de formation en fin de parcours). Cette action comportera de la remobilisation, de l'ouverture au monde, du numérique, du travail du projet et enfin du professionnel ; le tout avec un fil rouge « jeu à construire ».

Les 1^{ers} groupes sont prévus à Montélimar à l'automne 2024. Les suivants devront avoir lieu dans une autre commune du secteur Drôme Sud encore à définir.

FPAMS

Conçue par une formatrice de l'équipe dès le printemps 2023, la « **Formation Polyvalente Aux Métiers Saisonniers** » est une action comportant différents



modules permettant de former des personnes souhaitant intégrer le domaine de l'Hôtellerie de Plein Air en les rendant extrêmement polyvalents. Cette action semble répondre aux besoins des entreprises du territoire mais nous n'avons pour l'heure pas encore trouvé le moyen de la faire financer de façon collective. Les pistes étudiées sont notamment celle d'un financement dans le cadre du dispositif POEC avec un financement de l'OPCO de la branche (l'AFDAS) ou d'AKTO et celle du Pacte Emploi, mais sans succès.

Quant aux financements individuels (via les AIF de France Travail par exemple ou via l'OPCO des entreprises pour leurs salariés), cela s'avère également assez difficile sur une formation longue comme celle-ci. L'idée serait désormais de proposer cette action de façon modulaire afin de réduire les durées de parcours et surtout de répondre à une demande précise et moins globale. Il faudra relancer les contacts entreprise établis dès la rentrée 2024 pour pouvoir proposer des actions pendant l'hiver car la période est plus propice à la formation dans ce domaine.

Acquisition de plateforme(s) numérique(s) de formation

Déjà en réflexion depuis maintenant 3 ans, l'acquisition d'une ou plusieurs plateformes de formation en ligne va devenir urgente en 2024. Les AO-AAP incluent de plus en plus souvent des demandes de variations des supports pédagogiques en ce sens en vue d'une individualisation des parcours. (C'est le cas de l'AO France Travail dont nous venons de parler). Il est désormais temps pour AIME de sauter dans le train avant qu'il ne soit trop tard. Plusieurs plateformes ont déjà été identifiées comme répondant à nos besoins :

- **Plateforme PIX** : *Pix est le service public en ligne pour évaluer, développer et certifier ses compétences numériques. Il dispose de 5 domaines de formation dans le numérique, pour 16 compétences et 6 niveaux de maîtrise. Cette plateforme est accessible gratuitement au Grand Public mais dispose pour les professionnels d'un back-office de gestion des stagiaires et des parcours puissants permettant de travailler des compétences très précises qui serait très utile dans nos parcours de formation actuels sur les publics en remobilisation. La certification Pix est de plus en plus souvent demandé pour accéder à des emplois dans les Services Publics et nous pourrions gagner à être un des organismes préparant à cette certification dans notre bassin d'emploi.*

- **Gérip Compétences** : *plateforme proposant des modules numériques liés à la formation aux compétences de base et à la façon d'apprendre à apprendre pour l'employabilité et la mobilité professionnelle. Cette plateforme propose des thématiques très variées : préparation à la certification CléA, modules savoirs de base, modules FLE, fondamentaux du numérique, Code de la Route, aide à l'orientation et serait un atout fort dans la diversification des supports pédagogiques de nos formations actuelles.*

- **Plateforme d'entraînement à la certification TOSA** : *le Tosa est un standard international d'évaluation et de certification des compétences bureautiques et digitales. Les certifications Tosa sont officiellement reconnues par l'État et sont inscrites au Répertoire Spécifique de France Compétences ce qui la rend éligible au CPF. D'après le Ministère du Travail, le Tosa est d'ailleurs [la certification informatique la plus demandée](#) par les entreprises françaises. Ce serait donc un développement intéressant de notre activité que d'être centre de préparation et d'évaluation à cette certification très répandue.*


TFPCC

En vue de la diversification nécessaires des publics et de nos modes de financements, il faudra en 2024, poursuivre le travail de recherche de financeurs pour notre action qualifiante « **Titre à Finalité Professionnelle Commis de Cuisine** » afin de pouvoir la proposer à un public plus large que celui des réfugiés et rentabiliser les investissements faits dans le plateau technique de Joyeuse. L'équipe a travaillé sur un format plus court d'environ 400h permettant de coller au dispositif POEC pour ouvrir une première porte de financement mais également pour rendre le prix de l'action plus attractif en vue de prospecter directement les entreprises du bassin d'emploi pour la formation de leurs salariés. Une session avait été envisagée sur le premier semestre 2024 mais elle n'a pas vu le jour faute de stagiaires et de financeurs ; la prochaine session devra être organisée pour l'automne 2024. La prospection est d'ores et déjà en cours pour assurer la tenue cette action.

Les actions de service

Insérer pour former

Elargie en 2022 sur le site de Rosières/Joyeuse, l'action **Insérer pour**

former animée avec l'appui de **TRANSFER**, l'association qui chapote le projet pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes a poursuivi ses activités de manière assez stable. En



Le projet est cofinancé par le Fonds européen de développement régional (FEDER) - Axe 1 - Investissements d'avenir - 2014-2020



Financé par



La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

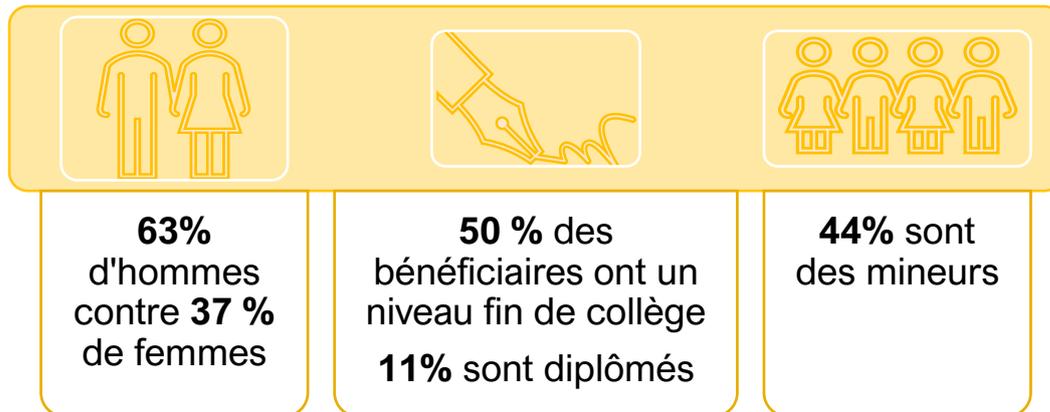
plus de l'accompagnement prévu de 80 jeunes sur l'année, nous avons relevé le défi en 2023 de proposer des FEST aux entreprises (Formations en Situation de Travail) afin d'élargir encore les moyens d'intégrer durablement les jeunes à l'emploi.

Avec les 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 (CV, concurrence...) et s'appuie sur la mise en relation directe avec les entreprises pour favoriser ainsi la coopération avec les entreprises ayant des difficultés de recrutement dans le principe du gagnant-gagnant.

Cette année, nous avons intégré dans notre accompagnement **100 jeunes** pour un objectif de 80 et développé des partenariats avec **172 entreprises** du territoire pour un objectif de 160.

- **125 offres d'emplois dont 115 à temps complets ont été négociées !**
- **4 FEST réalisées**

TYPOLOGIE DE PUBLIC ACCOMPAGNE :



En tout, nos Chargées de Mission Emploi ont réalisé :



Ce qui nous a permis de signer :

- **24 contrats durables** (dont **9 CDI, 13 CDD de + 6mois**)
- **31 contrats en alternance**
- **11 contrats de moins de 6 mois**
- **14 reprises de formation qualifiante**

Soit un taux de sorties positives de 51 % qui monte à 78% 6mois après la sortie du dispositif



Bénéficiaire, Chargée de mission emploi et entreprise lors de la signature d'un contrat.



Bénéficiaire et Chargée de mission emploi lors d'une visite de suivi de contrat.

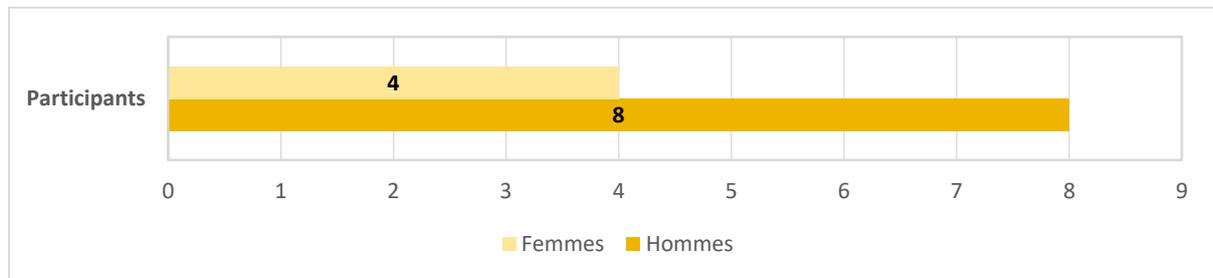
Atelier vers l'emploi



Cet accompagnement « Vers l'emploi », organisé uniquement sur le site de Bourg Saint Andéol, est axé **prioritairement pour les publics peu ou pas diplômés et signataires du CIR (contrat d'intégration républicain) qui ont besoin de se remobiliser et d'être accompagnés dans leurs démarches de recherche d'emploi via une mise en relation directe avec les employeurs et sans C.V.**

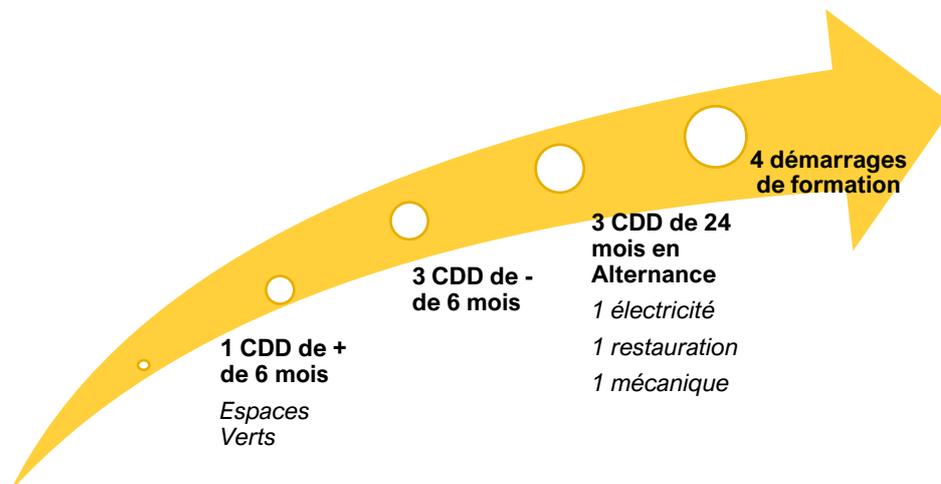
Il s'inspire de la méthode IOD et se compose de RDV de coaching individuel ainsi que de séances collectives d'analyse du marché du travail et des difficultés rencontrées. Il n'y a pas eu d'action au premier semestre 2023. L'action a démarré en septembre et s'est terminé en août 2024.

*12 participants dont 9 participants de moins de 30 ans. Nous notons également que l'ensemble des participants sont **arrivés en France depuis moins de 5 ans.***



Le public féminin est plus difficile à mobiliser sur ce type d'action en raison notamment des problèmes de représentations de la place de la place de la femme dans la société ; l'accès à l'emploi n'est pas une priorité pour cette typologie de public.

En sortie de parcours, les résultats sont les suivants :



Soit un taux de sorties positives de 91% et un taux d'accès à l'emploi de 58%.

Ateliers FLE Participatifs

Ardèche
LE DÉPARTEMENT



Les ateliers Français Langue Etrangère sont organisés uniquement sur le site de Bourg Saint Andéol et financés par le département de l'Ardèche et la CAF.

24 PERSONNES ACCOMPAGNÉS RÉPARTIES SUR 2 ATELIERS

① Novembre 2022 à Avril 2023

② Octobre 2023 à Avril 2024

Ils permettent d'accueillir des niveaux allant du A1.1 au A2 du CECR avec une très grande majorité de femmes issues du Maghreb.

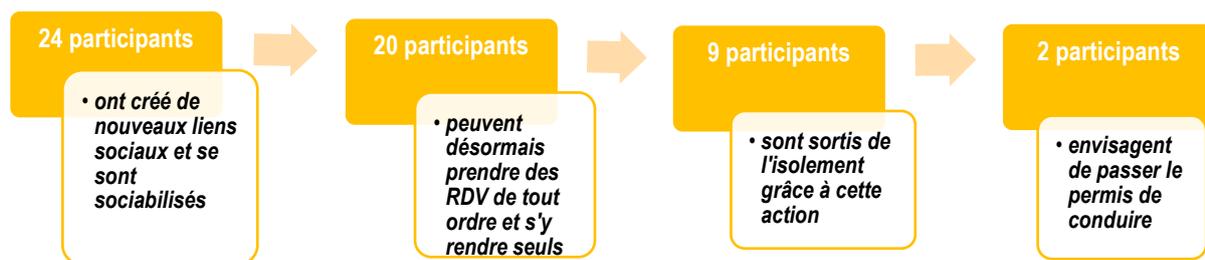
Lors des séances, nous avons travaillé : la présentation, parler de soi et de sa famille, la description physique, la météo et les saisons, la poste et ses services, la prise de RDV, l'assurance maladie, son fonctionnement et les documents associés, la consultation médicale, la banque et ses services, le logement, la CAF et son fonctionnement, la fiche d'informations personnelles, l'école publique et la notion de laïcité, les échanges avec les professeurs des écoles et du collège, le mode de vie en France, l'actualité, l'emploi, les modes de transport. Les thèmes ont été travaillés à l'oral mais aussi à l'écrit ce qui a permis d'intégrer des notions de grammaire, conjugaison, vocabulaire et orthographe. Une attention particulière aux différents niveaux de maîtrise de l'écrit a conduit à individualiser les parcours principalement lors des activités réalisées en lien avec l'écrit.



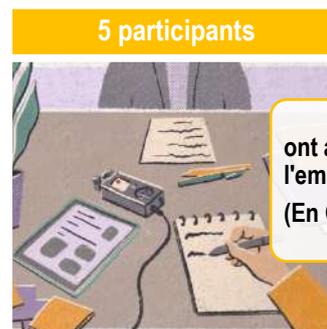
2 x 32 ateliers animés soit 128h réalisées

LES RESULTATS SONT LES SUIVANTS :

Sur le plan personnel :



Au niveau professionnel :



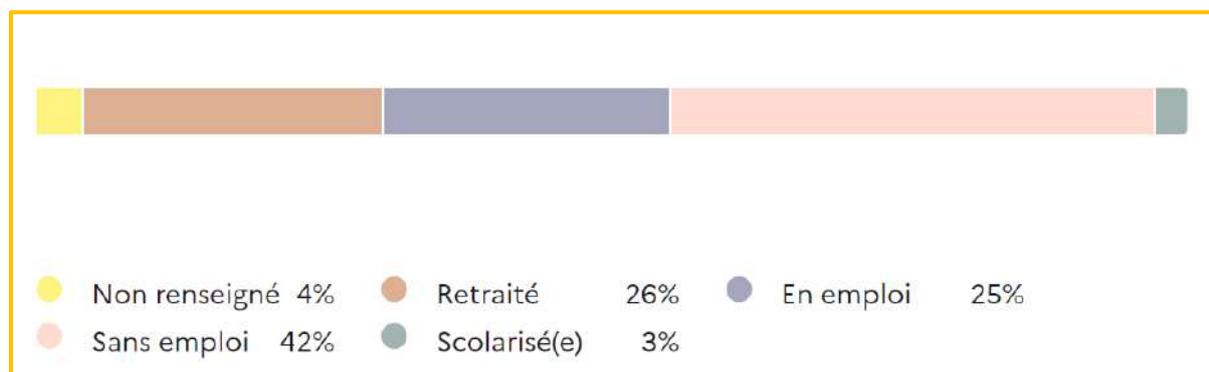
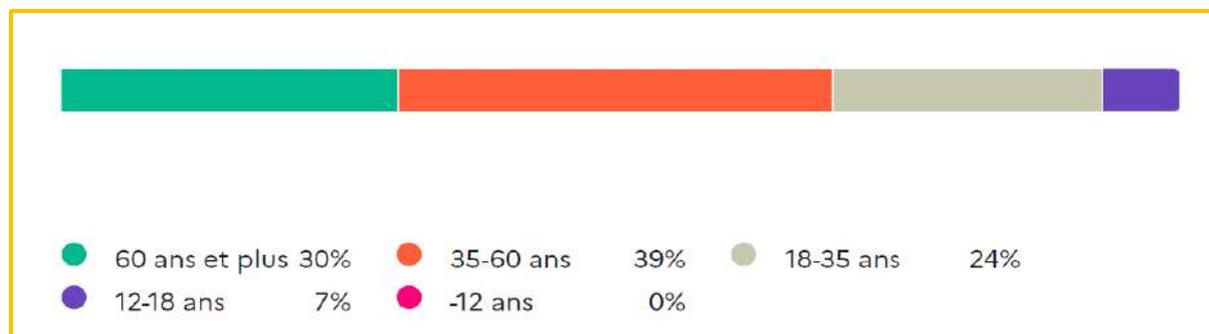
Conseiller Numérique



Uniquement assuré sur Bourg Saint Andéol, **ce service est constitué de permanences et d'accueil du public avec ou sans rendez-vous par notre conseillère numérique afin de répondre aux différentes demandes d'accompagnement des particuliers dans leurs démarches en ligne.** Que ce soit dans l'utilisation de l'ordinateur, d'un smartphone ou d'une tablette, elle guide les usagers afin qu'ils puissent par la suite se repérer seuls et gagner en autonomie.



LES CARACTERISTIQUES DU PUBLIC ACCOMPAGNE :

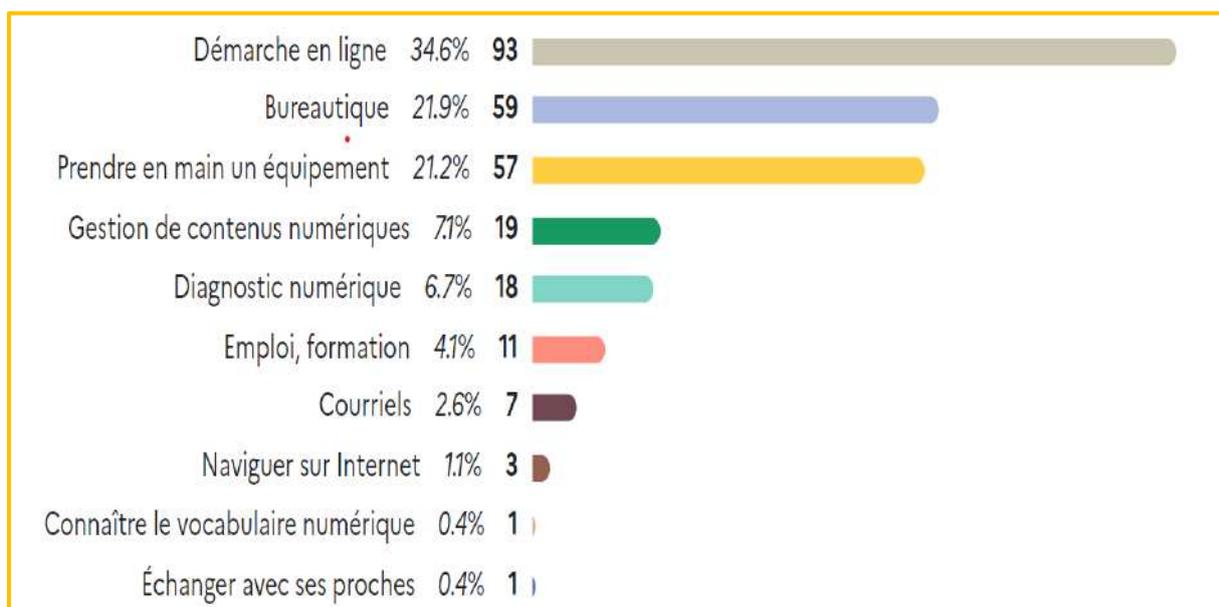


Les bénéficiaires de ce Service sont donc majoritairement **les publics adultes** (69% de plus de 35 ans et 24% entre 18 et 35 ans) **et sans activité** (26% de retraités et 42% sans emploi).

LES THEMATIQUES LES PLUS ABORDEES ONT ETE :

La durée des accompagnements est plutôt longue : 57% durent plus d'une heure (et même 39% plus de deux heures) et seulement 18% prennent moins de 30 minutes.

L'essentiel des accompagnements portent sur la réalisation de démarches administratives en ligne, mais d'autres points sont également abordés.



LES RAISONS DES ACCOMPAGNEMENTS :

Les bénéficiaires viennent à la rencontre de notre Conseillère pour les raisons suivantes :

- **Pas de matériel informatique à domicile**
- **Connaissances insuffisantes dans l'utilisation d'un ordinateur**
- **Manque d'intérêt pour l'outil numérique (ne veulent pas apprendre à l'utiliser et préfèrent uniquement bénéficier d'accompagnement ponctuel en cas de besoin)**
- **Méconnaissance de la langue française (besoin de quelqu'un pour pouvoir comprendre exactement ce que le site demande)**



UN CONSEILLER NUMÉRIQUE à votre service

-  NAVIGUER SUR INTERNET en toute sécurité
-  S'INITIER À L'ORDINATEUR au smartphone, à la tablette ...
-  GÉRER ses courriels et contenus
-  INSTALLER ET UTILISER des applications smartphone et tablette
-  ACCOMPLIR DES DEMARCHES EN LIGNE EDF, Veolia, verre, prise de rendez-vous

HORAIRE

vendredis de 9 h - 12 h 30
et 13h30 - 17h jusqu'au 11 février 2022

Du lundi au vendredi à partir du
14 février 2022

A.I.M.E
1er étage de la Poste
Avenue Notre Dame
07700 Bourg Saint Andéol

 04.75.49.48.39

 accueil.bsa@aime-emploi-formation.org

Action CEJ JR

En 2022, l'état lançait l'AAP CEJ-JR (*Contrat d'engagement Jeune pour les Jeunes en Rupture*), et nous avons intégré un consortium avec l'ADSEA et d'autres structures pour y répondre. Nous avons été sélectionnés et **la convention a démarré ce 1er janvier 2023**. Le fonctionnement du projet est le suivant : l'ADSEA identifie les jeunes de moins de 25 ans en rupture et nous les oriente pour les accompagner dans la découverte du monde de l'entreprise sur le secteur BSA/Le Teil.

Notre souhait est de permettre à ce public en rupture d'accéder à un emploi ou une formation.

QUELLES MODALITÉS D'INTERVENTION ?

- Des points réguliers en tête-à-tête avec le référent
- Des rencontres
- Des Stages - RMSMP - Immersions en entreprise - découverte métiers
- Des ateliers collectifs - Chantiers éducatifs - soutien à la socialisation
- Un accompagnement à la santé, au Logement ou à la Mobilité en fonction des besoins.

C'EST SUR QUEL TERRITOIRE ?

C'est sur toute l'Ardèche, avec trois territoires, qui déterminent les partenariats activés.



CONTACTEZ-NOUS
REAJ@ADSEA07.ORG

Le CEJ-JR c'est quoi ?

C'est le Contrat Engagement Jeunes - Jeunes en Rupture. En Ardèche ce sera :



Réseau d'Acteurs Jeunes

DANS QUEL BUT ?

Aller vers l'emploi, muni d'un accompagnement qui lève les freins.

C'EST POUR QUI ?

Le public cible : jeunes de 16 à 25 ans (jusqu'à 29 ans pour les bénéficiaires d'une RQTH).

REA-J se destine aux jeunes ni en emploi ni en formation ni en scolarité.

Et qui cumulent des freins (mobilité, problématique de santé, logement, gestion budgétaire ...)

REA-J permet de bénéficier d'un accompagnement intensif afin de sécuriser le parcours.

RÉA-J ; CA MARCHE COMMENT ?

REA-J propose un co-accompagnement avec les Missions Locales, le jeune et le référent CEJ-JR.

Le point fort du dispositif : c'est un accompagnement mensuel (15 à 20 h / semaine) avec un référent, présent de A à Z, en dehors de la Mission Locale. Le référent travaille à la levée des freins de façon plus soutenue et personnalisée.

LES + :

- Une flexibilité d'accompagnement
- Une réponse adaptée au besoin
- Le respect du rythme de la personne

QUELLE DÉMARCHE ?

Allez voir

Les référents CEJ sont des sentinelles, ils parcourent au repérage des situations de rupture et sensibilisent à ce que les jeunes peuvent être approchés. Une rencontre à l'Ardeche, un premier contact est établi, des rendez-vous successifs permettant une évaluation et l'établissement d'une relation de confiance.

Établir une relation de confiance

Si la situation relève d'un accompagnement CEJ-JR, tout d'abord, en fonction du projet du jeune, de ses envies, on adresse les services et compétences une période de remobilisation ; on cherche à savoir si le jeune peut s'engager dans le CEJ-JR.

Entrer dans le dispositif

Le jeune voit la Mission Locale plusieurs fois et si le jeune suit, l'accompagnement commence. A l'issue de la signature, une allocation dont le montant est personnalisé peut être déclenchée.

LE RÉA-J C'EST QUI ?

C'est un réseau d'acteurs volontaires : des partenaires qui sont mobilisables pour l'accompagnement du jeune, au cas par cas, en fonction des besoins (logement, santé, administratif et mobilité)

Pour l'année 2023, l'objectif était fixé à **6 accompagnements de jeunes signataires du CEJ-JR vers l'emploi/la formation/la remise à niveau et la levée des freins personnels et professionnels.**

Le prévisionnel a été réalisé : **6 jeunes (uniquement sur le secteur du Teil) ont pu bénéficier de notre accompagnement, avec un taux de sorties positives à 50%.**

- 1 CDI Intérimaire dans le bâtiment
- 1 CDD de 6 mois en tant qu'agent d'accueil en hôtellerie de plein-air
- 1 entrée en formation qualifiante de chauffeur poids lourd.

L'ensemble des 6 jeunes a bénéficié d'au moins une mise en relation avec une entreprise du territoire, cependant toutes les propositions d'emploi faite ont été refusés par les jeunes bénéficiaires soulevant des problématiques de mobilité, de motivation, de posture professionnelle et un besoin global de travailler encore le projet professionnel.

Pour une première année de mise en œuvre, les résultats sont plutôt satisfaisants mais ils montrent que des temps de coordination renforcée avec l'ADSEA, en charge du repérage, sont à développer pour mettre en place avec les jeunes une organisation réactive et opérationnelle permettant de répondre aux besoins des jeunes signataires du CEJ-JR.

Projet 2024-2025

Insérer pour Former :

Nous poursuivons le défi « Insérer pour former » en 2024. Le service Direction de l'éducation et des lycées de la Région AURA (DEL), la Région et l'association TRANSFER qui pilote l'expérimentation nous soutiennent. Le renouvellement de la convention avec la Région a eu lieu en octobre pour 2024, mais décembre 2024 signera la fin de cet Appel à Projet. Nous commençons à réfléchir à de nouvelles solutions de financement pour pérenniser cette action.

Par ailleurs, grâce à nos bons résultats et la forte implication dans le projet de notre Pilote d'action, nous avons obtenu des financements du Département et de la Région pour déployer l'action sur un nouveau secteur :



le Sud-Drôme ! Le public à accompagner sur ce secteur inclut des bénéficiaires de l'Aide Sociale à l'Enfance.

De nouveaux défis s'offrent à nous :

- ⇒ Investir un nouveau territoire tant au niveau des bénéficiaires que des entreprises
- ⇒ Intégrer deux nouveaux Chargés de mission à l'équipe des deux déjà en place
- ⇒ Augmenter notre taux de signature de contrats durables pour atteindre les 70%

Conseiller Numérique :

La convention « Conseiller Numérique France Services » s'est terminée en octobre 2023 et **nous l'avons renouvelé pour une durée de 3 ans jusqu'en octobre 2026.** La fin du dispositif « Pass Numérique » du département et des financements associés qui venaient en complément de ceux de l'Etat pour assurer le financement du poste de Conseiller Numérique, nous a questionnés sur le renouvellement, mais nous avons tout de même fait le choix de maintenir ce service sur Bourg Saint Andéol. Des activités complémentaires devront être trouvées pour assurer la pérennité du poste.

Un poste est à l'étude avec le développement des ateliers numériques seniors (voir la section « Projets 2024-2025 » du Pôle formation).



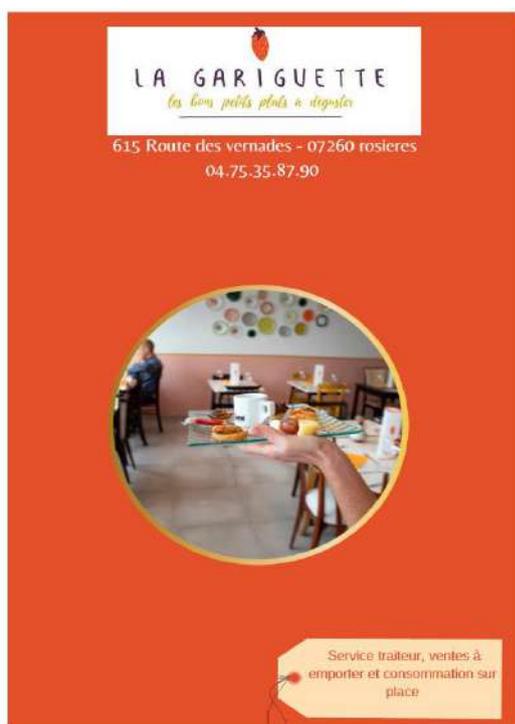


LA GARIGUETTE

L'arrêt de la Gariguette

L'aventure de la Gariguette a pris fin le 12 octobre 2023 avec la fermeture du restaurant après 7 années d'activité.

Cette expérience a prouvé l'intérêt de la restauration comme support pour des ateliers chantiers d'insertion : mise en situation de travail, reprise de confiance en soi, travail en équipe, complémentarité des postes cuisine et service, préqualification professionnelle sur des métiers en tension. Mais, dès le départ, il est apparu que le modèle économique ne fonctionnait pas, les aides à l'encadrement étant insuffisantes pour équilibrer les finances dans ce secteur d'activité. En effet, faire fonctionner un restaurant avec des salariés en situation de précarité est bien plus difficile que de réaliser des chantiers en espaces verts. D'autant plus que nous étions desservis par un emplacement peu favorable.



Cependant, encouragés par les résultats très positifs d'un point de vue humain et social, nous avons maintenu cette action pourtant structurellement déficitaire.

Ainsi AIME a porté et en partie financé sur ses fonds propres cette action pendant 7 années.

En 2021, nous sommes devenus organisme formateur du **Titre à Finalité Professionnelle « Commis de Cuisine »** (diplôme de la branche professionnelle de l'Hôtellerie-Café-Restaurant), **une formation certifiante** permettant de valoriser les parcours de nos salariés en ACI. Nous avons l'accord de la DREETS pour l'augmentation des postes en ACI que permettait ce nouveau modèle (car pendant que le personnel se forme il importe de continuer à produire), et nous avons été poussés en 2020 à investir pour le plateau technique. Ce scénario, associé à la perspective du transfert du restaurant sur le

nouveau site de Joyeuse, un emplacement bien plus favorable commercialement, nous laissait entrevoir la sortie du tunnel. Nous allions enfin pouvoir équilibrer et pérenniser ce beau projet, tout en renforçant la professionnalisation de nos salariés. Mais début 2023, revirement de l'Etat, refus de financer de nouveaux postes en ACI, tout le montage s'écroule. Nous avons été contraints de mettre fin aux ACI et de fermer la Gariguette.

Cela fait deux fois que nous devons arrêter des ACI (Les ateliers de AIME dans le secteur du bâtiment en 2013). Pour nous ces arrêts résultent d'une non-prise en compte de la part des financeurs d'un certain nombre de réalités :

- **La réalité de notre territoire rural** avec des collectivités pauvres et des difficultés de mobilité : aucune compensation financière directe de l'Etat ni de la Région pour palier à cette inégalité par rapport à d'autres ACI en AURA soutenues par des collectivités qui ont les moyens.
- **La non-prise en compte de la spécificité des métiers et de leur valeur ajoutée en termes d'insertion** : ainsi désherber un chemin de randonnée ou servir un repas à un client est considéré comme équivalent. Il n'y a pas d'aide spécifique ni de valorisation pour des métiers en tension comme ceux du bâtiment ou de la cuisine.
- **Un manque de compréhension profonde de ces actions et de leurs retombées positives.** Si une étude sérieuse avait été réalisée, ni la Gariguette ni les Ateliers de AIME n'auraient fermé, car c'est une perte sèche pour le territoire tant socialement qu'économiquement.

AIME est très fier d'avoir porté ce projet à bout de bras même si nous ferions les choses différemment au vu de cette expérience. Nous remercions tous les prescripteurs, les techniciens bienveillants du Département, de la Région et de l'Etat qui nous ont suivis et ont souvent constaté combien nous avons été mal pris en compte malgré nos efforts. Nous remercions les équipes encadrantes et les salariés en insertion d'avoir participé à cette belle aventure qui a changé des destins. Nous le savons par des témoignages directs et cela n'a pas de prix.



Les salariés en insertion

- Recrutement

Procédure de recrutement :

- 1 Dépôt de l'offre auprès du service qui gère les offres d'insertion à pôle emploi
- 2 Attente validation et diffusion de l'offre par Pôle Emploi et la référente UTSO du Département

DEPUIS JANVIER 2021, LE DÉPÔT DE CANDIDATURES SE FAIT VIA LA PLATEFORME DE L'INCLUSION (ITOU)

Nous avons effectué **cinq phases de recrutement en 2023** :

Pas de réunion d'information collective, uniquement des entretiens individuels

21 prescriptions avec positionnement sur ITOU. **17 personnes** ont été reçues pour au moins 1 entretien dont 3 qui était positionnées sur ITOU dès 2022. Les autres candidats ne se sont pas présentés et/ou ne sont pas allés plus loin qu'un entretien téléphonique.

7 personnes recrutées : 2 hommes et 5 femmes (dont 5 personnes BRSA)

Systématiquement, nous avons indiqué pour chacun les motifs de décision et pour la plupart des candidats nous avons eu un échange avec le prescripteur

- Intégration au poste de travail

Mise en œuvre et difficultés rencontrées :

En 2023, le renouvellement de l'équipe avec l'intégration de nouveaux salarié.es a nécessité beaucoup de travail et d'attentions puisque les salarié.es possédant le plus d'expériences et de capacités techniques en cuisine et service sont parti.e.s entre janvier et mai pour des raisons diverses...

Nous sommes passés d'une équipe fragile mais possédant une compétence technique en restauration et service (6 d'entre eux étaient diplômées et/ou avaient une expérience de plus de 3 mois en restauration dont 3 de plusieurs années) à une équipe encore plus fragile et ayant une très faible expérience professionnelle.

- L'équipe ainsi recomposée était constituée de personnes fragiles psychologiquement dont 6 au moins avaient subi des violences physiques et psychologiques dans leurs parcours (voir aussi chapitre accompagnement) et qui sont usées moralement et physiquement (dont 2 personnes de plus de 61 ans).
- Dans l'année, 6 personnes qui ont débuté un contrat n'avaient pour ainsi dire aucune expérience de la restauration : pas même savoir cuire un œuf pour 3 d'entre elles !

La transmission des informations par les plus anciens qui a lieu habituellement s'est donc opérée difficilement d'autant plus que 2 des 3 plus anciens de l'équipe connaissaient à ce moment-là de grandes difficultés personnelles.

Accompagnement professionnel

Personnes ayant bénéficié d'une action d'accompagnement emploi (pendant la SIAE) (Dont R. S. A. à indiquer entre parenthèses):	Année 2023		
	Hommes	Femmes	Total
Santé	8 (1)	6 (4)	14 (5)
Mobilité	5 (1)	4 (2)	9 (3)
Absence d'expériences professionnelles	3 (1)	5 (3)	7 (4)
Elaboration, validation d'un projet professionnel	8 (1)	6 (3)	10 (3)
Accès aux savoirs de base	1 (1)	0 (0)	3(0)
Accès à une qualification	2(0)	0 (0)	0 (0)
Discrimination	7 (3)	9 (4)	16(7)
Reprise d'activité	7 (3)	9 (4)	16(7)

À leur entrée sur l'ACI, **4 salariés** (les plus jeunes) **n'avaient pas d'expérience professionnelle salariée de plus de 6 mois**. Le quotidien de travail à La Gariguette a donc permis d'accompagner 3 d'entre eux dans l'intégration et l'apprentissage du cadre professionnel ainsi que la découverte de leurs propres capacités.

Par ailleurs, les périodes de mises en situation professionnelles ont été utilisées pour l'un des 4 pour palier à ce manque d'expérience.

Santé

14 salariés ont été accompagnés en 2023 vers une démarche d'accès aux soins et/ou d'une meilleure prise en considération de leurs besoins de santé.

Cela s'est traduit par une aide à la réflexion par rapport à des démarches de soutien psychologique (*9 salariés dont 5 BRSA*). Pour les autres, cela concernait des démarches (*mal de dos, gastriques, dentaires...*) qui sont en apparence plus faciles à entreprendre.

Pour les salariés à la Gariguette, le fait de travailler leur permet également de mieux se nourrir au quotidien, d'avoir une réflexion sur leur rapport à l'alimentation, et même pour certains, de manger au moins un repas copieux par jour.

Mobilité

Retrouvant une activité salariée ou commençant une activité salariée, les personnes sont en mesure progressivement d'assumer les dépenses courantes liées à un véhicule ce qu'elles ne pouvaient pas faire auparavant. Cela a concerné en 2023 : **les grandes réparations** (pour 5 personnes dont 2 BRSA), **le changement de véhicule** (3 dont 1 BRSA), et **la location d'une voiture** suite à la longue panne de son véhicule (1 BRSA) en lien avec le référent.

Par ailleurs, de nombreuses fois, les salariés ont montré de l'entraide entre eux, en covoyant ceux qui n'ont pas le permis et/ou celles/ceux dont le véhicule était en panne.

D'autre part, sur les 6 personnes ne possédant pas le permis :

- 1 personne a débuté **le parcours intégra code et des leçons de conduite** avec Mobilité 07-26.
- Une deuxième personne **s'est inscrite également sans pour autant parvenir dans la durée à aller au cours** du fait de son manque de confiance en lui.

Cependant, 2 personnes ne possèdent pas les pré-requis (*maîtrise du français*) pour cette action et restent donc pour l'instant sans solution.

Enfin :

- 4 salariés sont parvenus **à déménager** : la régularité d'un salaire leur permettant d'obtenir un meilleur logement à un prix plus important.
- 1 salariée vivant dans un camion depuis 30 ans **a entamé les démarches pour une vie sédentaire.**

Les périodes de mises en situations professionnelles

La durée des PMSMP peut varier d'une à trois semaines consécutives (voire davantage dans le cas où une opportunité d'emploi se présente).



AIDE CUISINE /CUISINIER/SERVEUR

• 4 Salariés / 388 h



AIDE BOULANGER / PÂTISSIER

• 1 salarié / 30 h



ASSITANTE ADMINISTRATIVE

• 2 Salariés / 120 h



COUTURIERE

• 2 Salariés / 190 h



AIDE AMBULANCIER

• 1 Salarié / 30 h

Dans les faits, de janvier à fin décembre 2023, **9 salariés dont 3 BRSA sur 3 ont effectué au moins une période d'une semaine de stage.**

Les 7 salarié.e.s n'ayant pas effectué de périodes en 2023 sont :

1 qui a demandé une rupture d'un commun accord (effective en janvier 23) ;

1 dont les besoins de prise en compte de santé mentale sont devenus la priorité dans notre accompagnement ;

- 1 qui était en formation qualifiante « **Titre à finalité professionnelle Commis de Cuisine** » et qui ne partageait donc pas le quotidien de travail de l'équipe de La Gariguette et son organisation ;

- 1 qui a plus de 61 ans et pour qui l'accompagnement prévu ne comprenait plus de périodes d'immersions à l'extérieur car l'objectif était de l'amener jusqu'à la retraite ;
- 3 nouveaux entrants (dont 2 qui ne sont restés que quelques semaines et 1 qui a débuté son contrat au mois d'Aout et qui a donc été orientée dès le mois d'octobre sur une **formation RECAPE Cuisine** en raison de la décision de fermeture de la Gariguette).

Au-delà de la découverte d'un métier ou de la validation d'un projet, ces périodes de PMSMP sont aussi un moyen pour les salariés de se voir agir dans un autre contexte de travail, d'avoir des retours d'autres professionnels et par ce biais c'est une aide importante pour se situer dans la mise en place de leur projet et cette année cela a aussi permis après la fermeture du restaurant, de maintenir un cadre de travail quotidien pour les personnes encore en contrat.



Les résultats en sortie

Tout le suivi socio-professionnel du salarié vise à la préparation de sa sortie de la structure. Ce suivi est systématiquement réalisé en lien avec le référent extérieur du salarié : cela permet de l'informer sur les changements qui peuvent intervenir dans le parcours du bénéficiaire. La préparation à la suite de parcours est évoquée lors des entretiens tripartites, cela permet de prévoir en amont et de faire prendre conscience très tôt au salarié des enjeux liés à la sortie du dispositif.

8 sorties « classiques » du dispositif lors du 1^{er} semestre 2023 :

- **4 ruptures de contrat :** 1 pour déménagement / 1 après une semaine de période d'essai / 2 constats d'abandons (1 sans nouvelle / 1 sans nouvelle depuis plusieurs semaines alors qu'il était en alternance sur Titre Professionnel Commis de Cuisine)
- **4 fins de contrat :** 1 embauche en CDD de +6mois en tant qu'employé polyvalent au Gai Logis de Laurac / 1 embauche en tant qu'ouvrier polyvalent saisonnier à Lou Capitelle / 1 embauche saisonnière en tant que serveur / 1 pour s'occuper de sa santé, notre accompagnement étant arrivé à ses limites.

8 sorties liées à la fin de La Gariguette lors du 2^{ème} semestre 2023/début 2024

- **2 « passages » vers une formation certifiante :** 2 salariés ont intégré le parcours RECAPE (Reconnaissance des Aptitudes à l'Emploi) Cuisine organisé au sein de AIME en vue d'améliorer leur niveau de français et viser l'accès à l'emploi tout en conservant leur statut de salarié jusqu'à la fin de l'action en Février 2024.

- **1 entrée en formation qualifiante** : 1 salarié a postulé et a été accepté sur le CAP Cuisine du GRETA de Vals-Les Bains. Il a démarré son parcours fin septembre.
- **1 rupture d'un commun accord en septembre** : la prise de retraite était prévue en Février 2024 mais le salarié avait besoin de temps pour s'occuper de difficultés personnelles
- **3 fins de contrat en décembre** : 1 départ en retraite / 1 avec un projet validé suite à de nombreux stages en entreprise effectués entre octobre et décembre 2023 dans le domaine de l'administratif/ 1 salarié qui était en Arrêt de Travail depuis l'annonce de la fermeture et dont nous sommes restés sans nouvelles.
- **1 fin de contrat en janvier 2024** qui a permis à la salariée d'effectuer de nombreux stages en vue de la validation du projet professionnel de couturière. Elle envisage de passer le Titre Professionnel Couture en septembre 2024 dans la structure où elle a effectué ses immersions professionnelles (SAM'SAP Aubenas)

La Garigette aura été un projet merveilleux mais fragile économiquement depuis le début.



PROFESSIONNALISATION DES EQUIPES

Au cœur de nos engagements qualité et également de nos valeurs, la professionnalisation des équipes a été très forte en 2023 avec **43 actions de formations réalisées (dont 19 différentes) et 19 salariés différents formés soit environ les 2/3 de l'effectif.**

(Rappel 2022 : 40 actions, 21 personnes de l'équipe formées sur 19 actions différentes).

Cette thématique est depuis longtemps un enjeu fort de notre gestion des Ressources Humaines car le développement des compétences de nos salariés nous permet d'être plus efficace dans nos réponses aux différents Appels d'Offre et Appels à projets et donne de la polyvalence et des perspectives d'évolution à l'équipe. La richesse de AIME, son identité, repose sur ses RH, il est donc normal d'investir sur elle dès que le besoin s'en fait sentir.

Depuis 2022 et la sortie de la crise sanitaire, les actions de professionnalisation de l'équipe ont été donc plus nombreuses et surtout ont retrouvé, pour la plupart, une modalité pédagogique en présentiel ou mixtes (84%). Les actions gratuites et courtes (type webinaire, MOOC) sont depuis deux années consécutives moins représentées en 2023 : les salariés ont ciblé des formations plus longues et parfois payantes et la structure a fait le choix d'accompagner ces demandes.

C'est actuellement la Coordination Qualité qui partage les offres de formations reçues aux membres de l'équipe et les incite si nécessaire à s'en saisir. Ce fonctionnement permet de centraliser les offres et de fluidifier les suivis des actions engagées.



Les actions organisées en intra-entreprise

(En marron les actions réalisées en distanciel)

- **Sauveteur Secouriste du Travail** : 6 personnes

Les autres actions suivies

Personnels administratifs et de direction :

- **Prise en main du site Internet** : 2 personnes + 1 de l'équipe pédagogique/service.
- **Management de niveau 1** : 2 personnes
- **Démo « Pass to Work »** : 1 personne
- **OF : découvrez la nouvelle version d'Ofeli et diffusez votre offre** : 1 personne
- **Atelier collectif DLA : Analyser le financement de son association** : 2 personnes
- **Sofia Initiation : Planification des actions/ateliers de formation, gestion administrative et financière** : 5 personnes

Equipe pédagogique :

- **Formation de formateurs** : 2 personnes
- **Entrer dans l'écrit ou se réapproprié l'écrit** : 1 personne
- **Favoriser l'apprentissage de la langue par la danse** : 1 personne
- **Formation syndicale** : 1 personne
- **Présentation des ressources du portail Parlera** : 1 personne
- **Les Violences Sexistes et sexuelles au travail** : 1 personne
- **Renouvellement Habilitation DELF** : 2 personnes

Equipe d'accompagnement social et professionnel :

- **Formation Transfer Module 3 : Intervenir en cours d'emploi pour réunir les conditions du maintien en poste ; favoriser et capitaliser et capitaliser les apprentissages en situation de travail** : 2 personnes + 2 personnes de l'équipe administrative et de direction
- **Formation Transfer Module 1 : Les principaux repères de la méthode IOD et quelques outils pour lancer l'action** : 1 personne
- **Séminaire IOD : Echanges de pratiques et d'outils** : 2 personnes + 2 personnes de l'équipe administrative et de direction
- **Séminaire IOD-FEST : Journée de suivi** : 2 personnes + 2 personnes de l'équipe administrative et de direction
- **Premier secours en santé mentale** : 1 personne

Projet 2024

Depuis 2022 un effort accru a été mis sur la professionnalisation des équipes, qui devra être maintenu en 2024 en vue du développement des compétences de nos salariés, au-delà du simple maintien de la technicité de chacun.

Il sera également nécessaire en 2024 de poursuivre l'incitation à se former des quelques salariés qui n'ont pas pu / ou pas voulu le faire en 2023 : la professionnalisation des équipes en plus d'être une obligation légale est également un de nos engagements qualité. Un plan d'action en ce sens sera déclenché lors de la revue qualité annuelle.

Les besoins d'ores et déjà identifiés pour 2024 sont les suivants :

- **Référent Handicap** : afin de qualifier la/les personnes qui seront nommées sur cette fonction (obligatoire avec Qualiopi)
- **Formation de formateur** : les bases de l'andragogie (éducation dédiée aux adultes) et la posture du formateur, pour une partie de l'équipe « jeunes formateurs » ou « reconvertis » afin d'apporter des bases théoriques aux pratiques empiriques et encourager la prise de recul sur son positionnement.
- **Excel** : création et mises à jour de tableaux / création de graphiques / mises en page avant impression, pour une grande partie de l'équipe amenée à rédiger différents bilans d'activités et qui n'est pas à l'aise avec l'utilisation du logiciel pour illustrer les informations écrites et/ou une partie de l'équipe amenée à compléter des tableaux de suivi et qui ne connaît pas suffisamment bien les fonctionnalités du logiciel pour être efficace dans ce remplissage.



Développement de AIME :

Projet des locaux ADIS-Mairie de Joyeuse

Dans les bilans d'activités des deux années précédentes, nous avons fait une description assez détaillée de ce projet de développement par l'acquisition de nouveaux locaux plus grands et donc plus adaptés à notre activité telle qu'elle existe aujourd'hui – locaux situés à Joyeuse et comprenant trois étages permettant de regrouper en un même lieu l'ACI, la formation, les plateaux techniques de cuisine, les logements stagiaires.

Le projet commence à prendre forme, l'installation définitive et de toute l'équipe dans ces locaux, initialement prévue en 2022, puis repoussée à 2023, devrait pouvoir avoir lieu au premier trimestre 2024.

- Le Rez-de-jardin (573 m2)

Une grande partie des logements stagiaires a été rénovée. 8 appartements, permettant d'accueillir seul ou en colocation jusqu'à 16 personnes sont loués aux stagiaires le temps de leur formation depuis septembre 2022 et ils ont été bien remplis toute l'année 2023 avec les stagiaires de l'action DLBAI. Quelques appartements ne sont pas encore tout à fait terminés donc nous ne pouvons pas encore accueillir à pleine capacité.

Les stagiaires logés ont un accès indépendant par l'extérieur uniquement car le reste du bâtiment est encore en travaux.

- Etage intermédiaire (690 m²)

La partie cuisine pour le restaurant n'est pas encore terminée, en raison de plusieurs reports de date. L'arrêt du projet Gariguette a mis un terme à l'avancée des travaux fin 2023 et en l'absence de nouveaux projets d'occupation de cet espace, il n'est pas prévu de les reprendre pour l'instant.

En revanche le plateau technique de cuisine pour la formation est désormais terminé : la mise en fonction initialement prévue était en octobre 2022 en vue du démarrage du 1^{er} « Titre Professionnel Commis de Cuisine », mais elle a été reportée au printemps 2023. La fin de ce premier parcours qualifiant a pu avoir lieu dans cette partie des nouveaux locaux.

Concernant les bureaux et salles de formation prévues à cet étage, les travaux ont bien avancé mais ne sont pas finalisés. Nous n'avons pas pu nous installer dans ce lieu bien que nous ayons ponctuellement utilisé (pour des raisons logistiques car les autres salles de Rosières et Lablachère étaient déjà occupées) deux appartements du rez-de-jardin pour assurer des temps de formation en 2023.

- Etages accès parking (370 m2)

La partie « accueil » du centre reste encore actuellement une zone de stockage pour les travaux et une zone de passage des ouvriers. Elle n'est donc pas du tout transformée encore.

La partie salle de restaurant La Gariguette a quant à elle bien avancé : même si l'emménagement prévu en 2022 a dû être reporté, la disposition de l'espace est terminée et ne demande qu'un coup de peinture. Cependant, la décision de l'arrêt du projet Gariguette remet en cause sa destination : un nouveau projet doit être monté pour envisager une utilisation de cet espace et donc définir les modalités d'aménagement.

La mise en location des appartements : le bail mobilité :

Le bail mobilité est le cadre locatif qui a été retenu par l'association AIME pour la mise en location des nouveaux appartements dès 2022 et poursuivi en 2023.

Ce bail appartient au cadre des locations meublées, mais il détient certaines spécificités et notamment :

- **Les personnes éligibles à ce type de bail sont limitativement définies :** *étudiants, apprentis, stagiaires (dont stagiaires de la formation professionnelle), personnes en mutation professionnelle ou en mission temporaire (dont saisonniers)*
- **Le bail ne peut être conclu que pour une durée de 1 à 10 mois,** doit inclure un forfait pour les charges locatives, ne peut faire l'objet d'un dépôt de garantie etc...

Pour l'instant, les logements n'étant utilisés que par les bénéficiaires de l'action DLBAI, le bail mobilité est un dispositif cohérent. Cependant, l'action prendra fin début 2024 et la question d'une nouvelle destination de ces logements se pose d'ores et déjà. Un cadre global concernant l'utilisation de ces logements devra être posé en 2024 (type de bail, public cible, modalités d'accès, communication...).



VISUELS APRES PROJET



Ligne éditoriale : Coline RENAULT

avec la participation de : Amélie BONNET, Aurore GUILLOT, Ronan ROUMEAS, Philippe Grognet, Jean-Christophe Marie

Relecture par : Catherine RAYMOND, Magali MONTEIL