[Bruche Emploi]

Association Intermédiaire Agréée

Rapport d'activités 2021

valleedelabruche.fr — Communauté de communes

OPCO EP — Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité

ursiea

ALSACE — Collectivité européenne

Liberté • Égalité • Fraternité — RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SOMMAIRE

Introduction p.3

I. Production et prestation

1. La production p.5
2. La clientèle de l'association p.6
3. Les prestations proposées p.7
4. Les prestations réalisées dans le cadre du Service à la Personne (SAP) p.8
5. Les prestations réalisées hors SAP p.9

II. Les salariés en Insertion

1. L'accueil et le suivi socio-professionnel p.10
2. L'encadrement technique p.13
3. Le profil du public p.13
4. Les formations et sorties des salariés p.16
5. Encadrement technique : perspectives 2022 p.19
6. La poursuite des projets p.20

III. RSA : Instruction et accompagnement

1. Présentation de l'activité p.25
2. L'activité en quelques chiffres p.26
3. Typologie du public p.27
4. Sorties du dispositif et perspectives p.31

Conclusion p.33

Annexes

Introduction

L'objet de l'association

L'association BRUCHE EMPLOI est une structure d'insertion par l'activité économique conventionnée par l'Etat.

Notre mission est de créer une solidarité active entre les personnes à la recherche d'un emploi et la population locale, d'offrir des services aux personnes physiques et morales de la vallée, de susciter et accompagner toute initiative visant à la formation, à l'insertion professionnelle et à la création d'emploi.

Notre action s'articule autour de l'accueil de toute personne à la recherche d'un emploi et de l'offre d'un accompagnement individualisé et renforcé à toute personne rencontrant des problématiques sociales et professionnelles. Nos outils principaux sont la formation et la mise en situation de travail.

Notre champ d'action s'étend sur tout le territoire de la communauté de Communes de la Vallée de la Bruche ainsi que sur Grendelbruch.

Notre association adhère aux principes fondamentaux de l'économie sociale et solidaire.

BRUCHE EMPLOI propose de la mise à disposition de personnel dans les domaines suivants : *ménage au domicile, soin du linge, courses ménagères, entretien du jardin, dépose à la déchetterie, petit bricolage, aide au déménagement, aide administrative, préparation des repas, service et aide lors d'organisation d'évènements, déneigement, garde d'enfants (3 ans et +).*

Présentation du CA

Président : André HUNG **Vice –Présidente :** Monique GRISNAUX

Trésorier : Paul FISCHER **Trésorier Adjoint :** Philippe SABOS

Secrétaire : Eric MUZIOTTI **Secrétaire adjoint :** Myriam SCHEIDECKER

Assesseurs : Pierre GRANDADAM, Carmen VALENTIN, Raymond GRANDGEORGE, Marc DELLENBACH

Au cours de l'année 2021, l'assemblée générale a eu lieu le 23 Juin et les membres du Conseil d'Administration se sont réunis 4 fois, les 8 Février, 6 Mai, 23 Juin et 20 Octobre.

Organigramme de la structure

DIRECTION

- Gestion administrative et financière de tous les aspects de la structure
- Accompagnement social et professionnel du public en insertion
- Gestion du plan de formation
- Gestion RH / management
- Relations publiques
- Instruction de dossiers RSA
- Accompagnement de bénéficiaires du RSA

COORDINATION DE MISSIONS

- Accueil physique et téléphonique
- Gestion des mises à disposition
- Gestion de la clientèle
- Gestion des paies
- Gestion des déclarations sociales obligatoires
- Gestion de la facturation
- Statistiques mensuelles et annuelles
- Gestion des arrêts de travail et visites médicales

ENCADREMENT TECHNIQUE

- Inscription des salariés
- Accompagnement des démarrages de missions chez le client
- Vérification du respect des normes de prévention des risques
- Réalisation des évaluations professionnelles des salariés
- Animation d'ateliers
- Accompagnement socio-professionnel
- Collaboration à la gestion du plan de formation
- Accueil physique et téléphonique
- Collaboration à la gestion des mises à disposition

COMPTABILITE

- Tenue de la comptabilité analytique
- Gestion des comptes
- Suivi des impayés

La direction de la structure ainsi que l'accompagnement des bénéficiaires du RSA sont assurés par Mme Laura STAMM.

La coordination de missions a été assurée par Patricia HISLER conjointement avec Cathy CHARTON.

L'encadrement technique et le suivi socio-professionnel a été assuré par Mme Cathy CHARTON.

La comptabilité a été assurée par Mr Michel SCHREYECK.

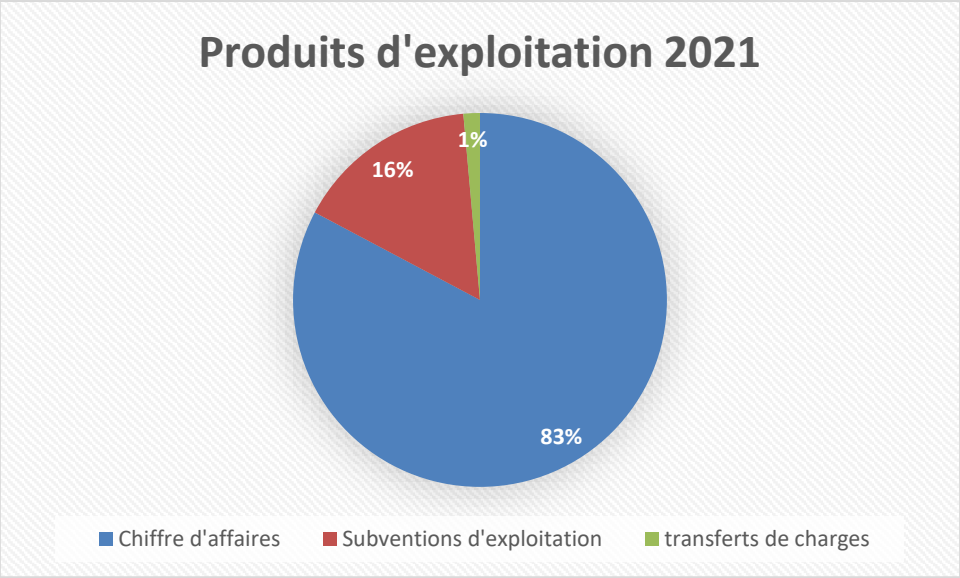
Enes SAHIN a intégré l'association en Octobre 2021 comme Chargé de projet et d'accompagnement pour le projet de « La Locomotive : les Chemins de Faire »

I. Production et Prestations

1.La production

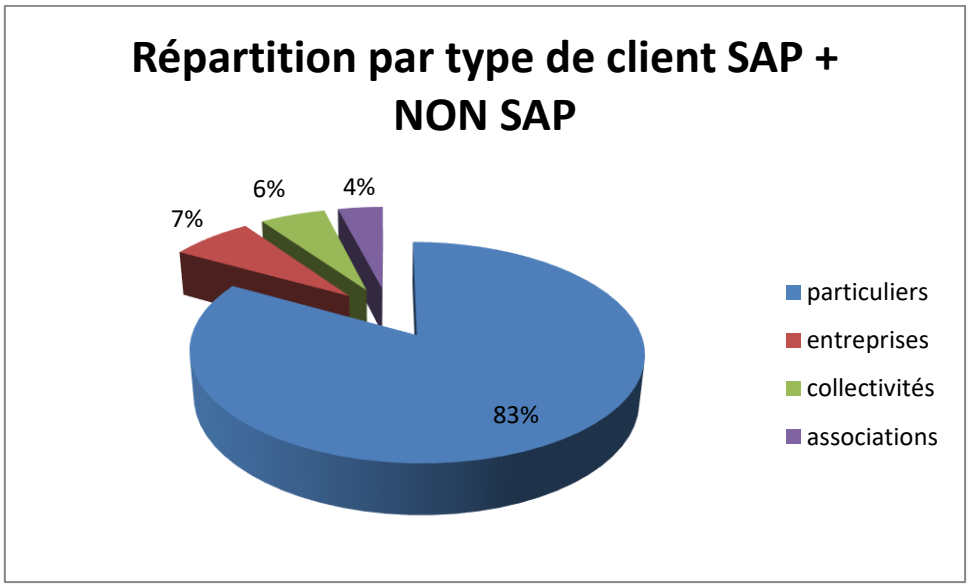
Produits d'exploitation : 524 158 €

Charges d'exploitation : 499 211 €

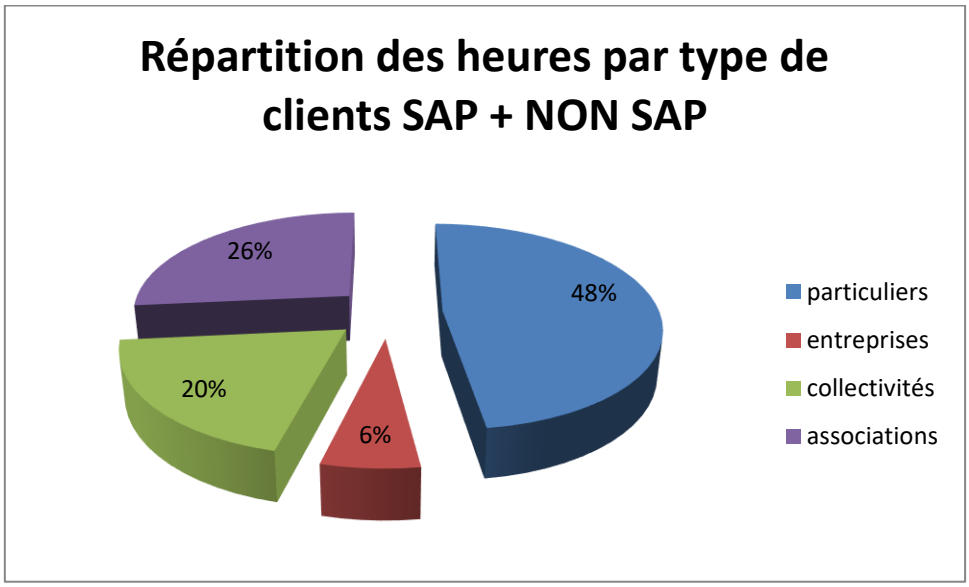


2.La clientèle de l'association

En 2021, Bruche emploi a facturé 279 clients, toutes catégories confondues.

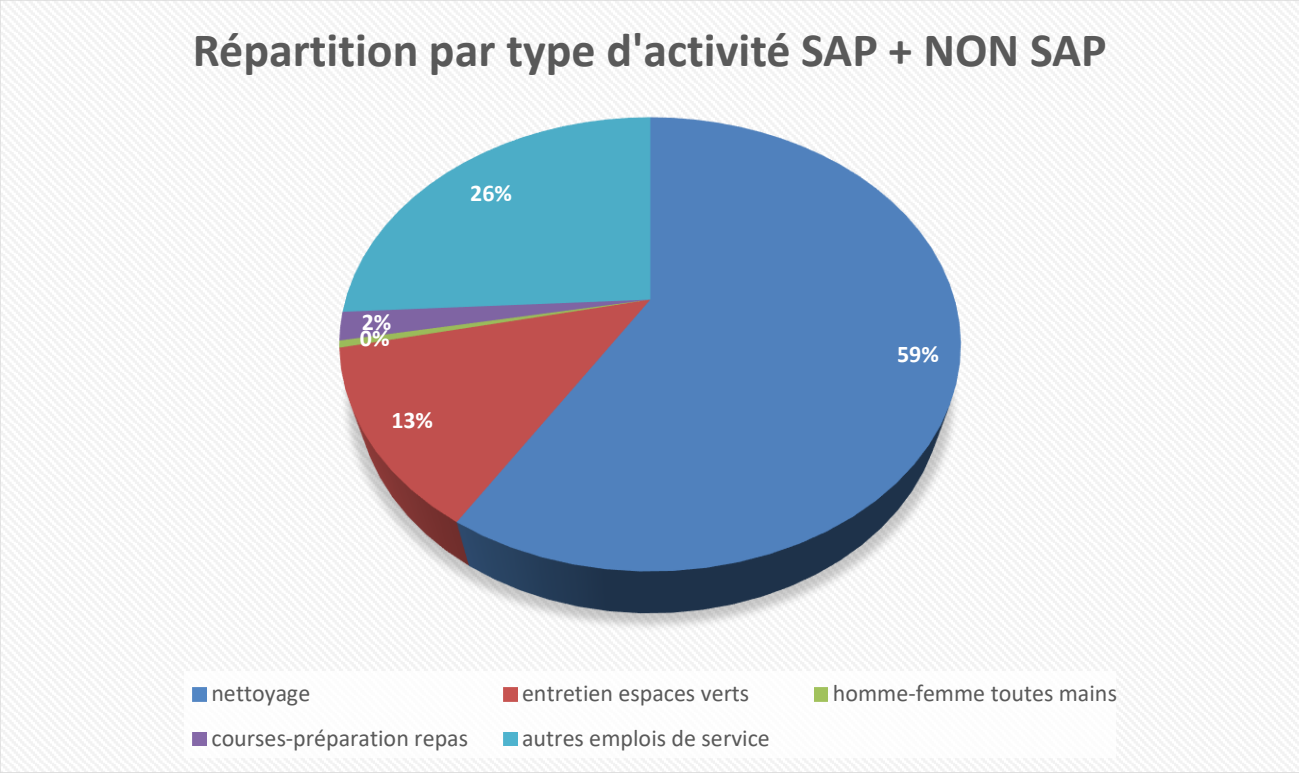


En 2021, **77 nouveaux clients** se sont inscrits à Bruche Emploi (86 % sont des particuliers). La répartition des catégories reste à peu près équivalente aux années précédentes.

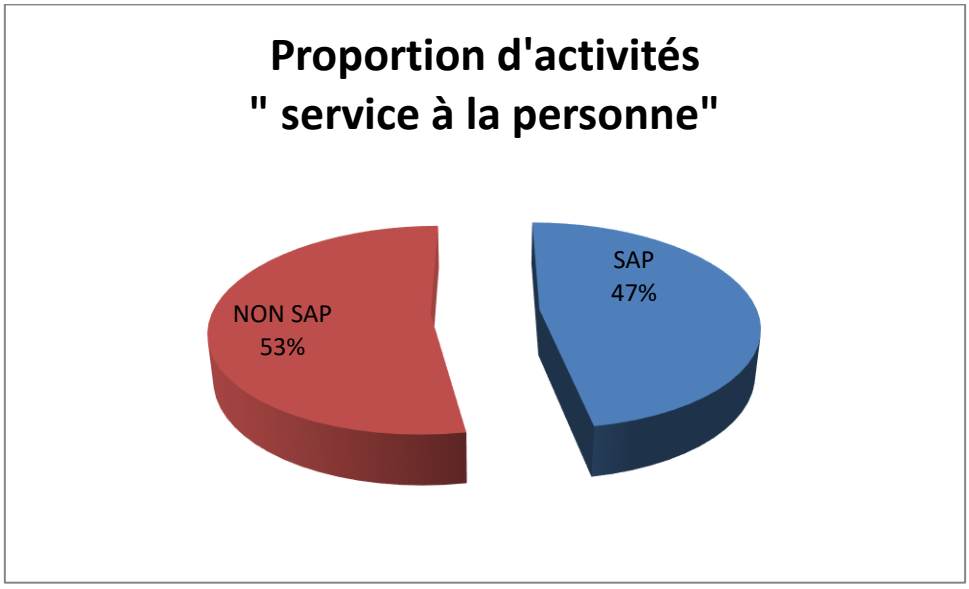


La répartition des heures reste inchangée par rapport à 2020. Les particuliers restent en majorité la catégorie de client de Bruche Emploi

3. Les prestations proposées



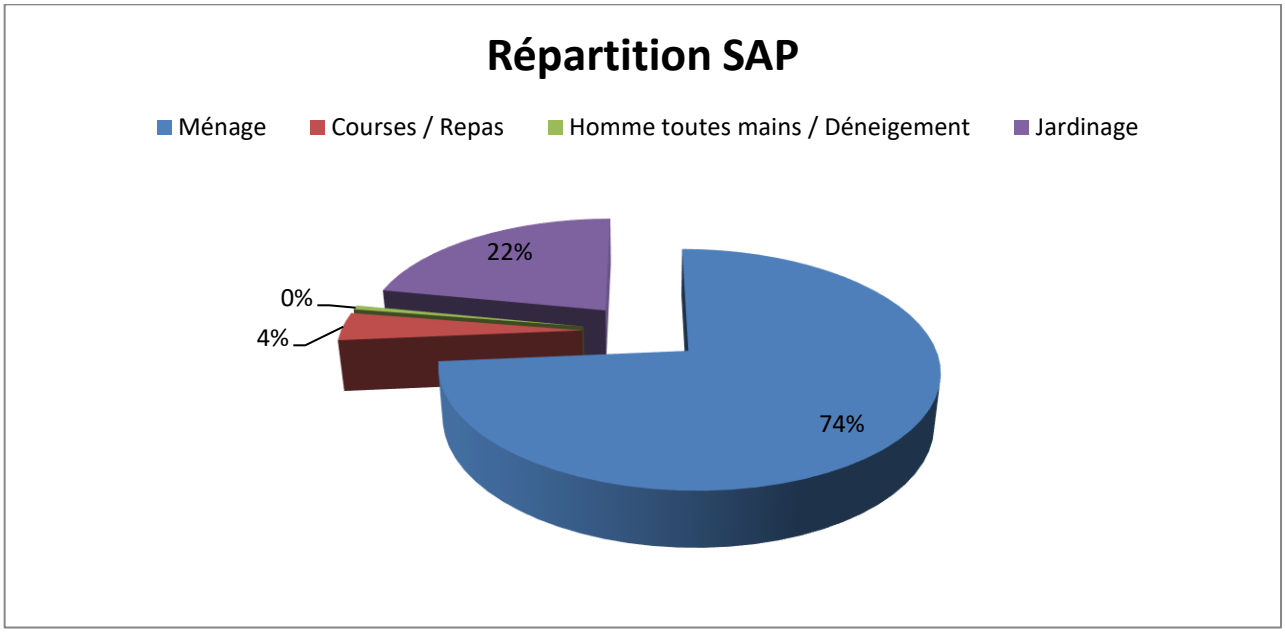
Sans surprise, l'essentiel de notre activité se situe dans le domaine du nettoyage, suivi de loin par la gestion des espaces verts. Les autres emplois de services sont l'accompagnement d'enfants, le service en collectivités (maison de repos, centre de vacances), manutention, distribution de documents, manipulation des conteneurs poubelles pour copropriétés, aide en restauration.



En 2021, **22152.04h** (15238.42h en 2020) ont été réalisées par nos salariés en insertion dont **10454h** dans le cadre du SAP. Cette année, contrairement à 2020, une diminution de 7 points de pourcentage pour le SAP s'observe et une augmentation de 7 points de pourcentage pour le NON SAP.

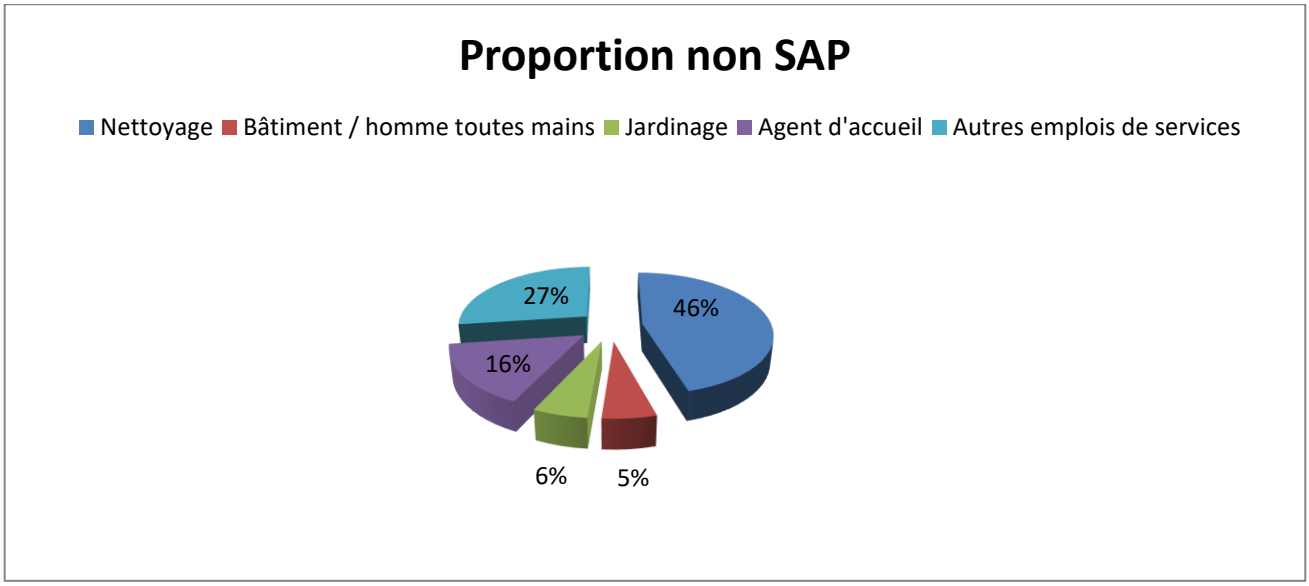
Ceci s'explique par l'augmentation de la demande des collectivités et des entreprises (des nouveaux clients).

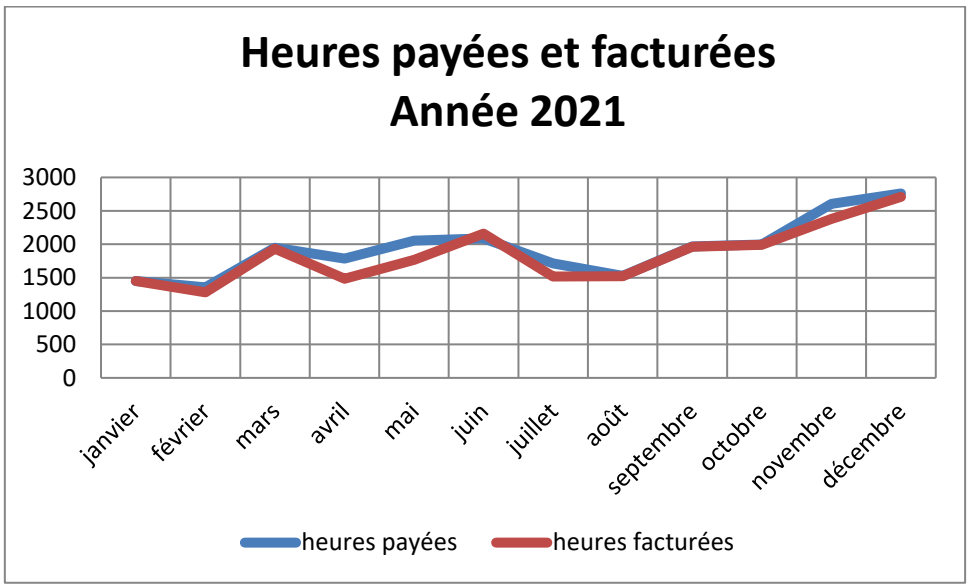
4.Prestations réalisées dans le cadre du service à la personne (SAP)



Sans changement, le ménage reste l'activité la plus demandée dans le cadre du SAP.

5.Les prestations réalisées hors SAP





En 2021, **22152h** ont été facturées à nos clients contre **23250h** payées à nos salariés. Ce delta représente le paiement, à nos salariés, des jours fériés, des visites médicales, des temps de formation, de réunion.

II. Les salariés en insertion

1.L'accueil et le suivi socio-professionnel :

C'est le premier volet de notre action auprès de notre public, s'articule autour de plusieurs axes de travail :

- L'information des demandeurs d'emplois – qu'ils soient orientés par un partenaire ou se présentant de manière spontanée.
- La constitution du dossier d'inscription et le diagnostic « d'employabilité » du candidat (détection et analyse d'éventuels freins à l'embauche d'ordre social, médical, psychologique, financier,…)
- Le suivi socioprofessionnel des salariés : entretien annuel, élaboration et suivi du projet professionnel, élaboration et suivi du projet de formations.
- L'élaboration et/ou la mise en place d'ateliers à visée professionnelle ou sociale
- Le travail en partenariat : mutualisation d'ateliers, contacts avec les formateurs et/ou le centre médico-social.
- La préparation à l'emploi en travaillant et en évaluant régulièrement la montée en compétence
- L'aide à la recherche d'offres d'emploi et à la candidature
- L'accompagnement au maintien dans l'emploi

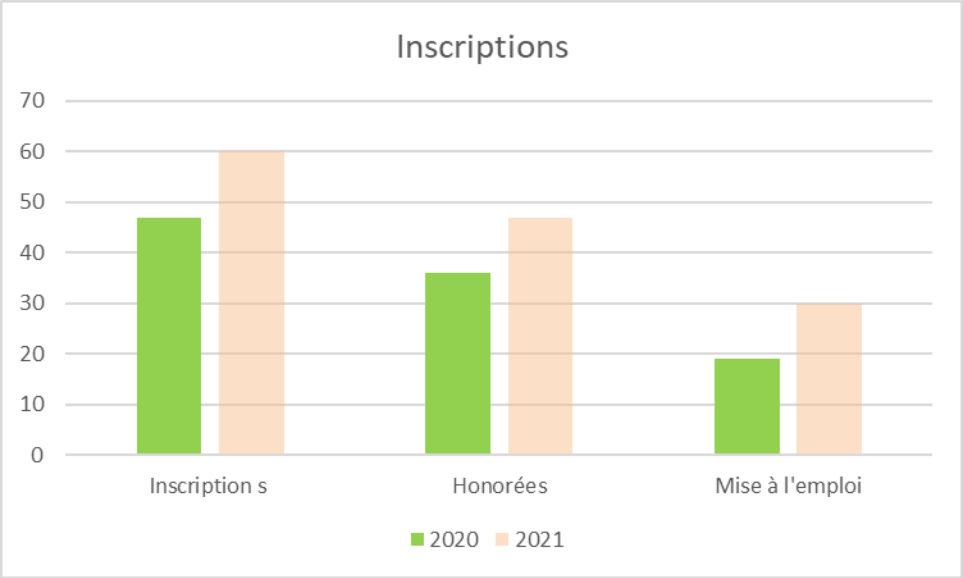
En 2021 il y a eu **60** rendez-vous qui ont été pris pour une inscription.
47 ont été honorées et **30** personnes mises à l'emploi au sein de notre association.

On constate une augmentation par rapport à 2020

Une inscription dure entre 45 minutes et une heure. Un bilan social est effectué et surtout un bilan professionnel avec analyse du CV avec une réflexion sur les expériences vécues et les compétences acquises.

18 personnes sur les 30 travaillent toujours pour l'AI.

	Inscriptions prévues 2021	Inscriptions réalisées 2021	Durée (en heures)
Janvier	3	2	2,00
Février	6	6	5,00
Mars	2	2	2,00
Avril	5	5	4,00
Mai	1	1	0,50
Juin	8	2	1,75
Juillet	5	4	3,75
Août	6	6	5,75
Septembre	6	4	3,75
Octobre	11	9	8,00
Novembre	5	4	3,75
Décembre	2	2	1,50
TOTAL	**60**	**47**	**41,75**
%	100	78,33	



Les salariés en insertion sont tous reçus de manière mensuelle par notre coordinatrice de mission ou notre chargée d'accompagnement et ce lors de l'échange de contrats afin de faire le point sur les missions et assurer le suivi du parcours et d'éventuelles démarches

D'autres entretiens sont menés dont la fréquence est déterminée au cas par cas en fonction des besoins, des demandes et difficultés rencontrées par nos salariés.

⏩ENTRETIEN DE SUIVI ET ENTRETIEN PROFESSIONNELS

(Accompagnement socio-professionnels)

Cet entretien permet de voir l'évolution du salarié dans l'association.

Il permet de : - **réaliser un bilan du parcours depuis l'entrée dans l'AI** :
Quels sont les ateliers et formations qui ont été suivis ? Quels sont les ateliers ou formation qu'ils souhaiteraient suivre.
Quelle est leur progression dans le travail actuel (aisance, organisation…)

- De faire le **bilan du parcours pro** : les difficultés matérielles ou relationnelles rencontrées sur le terrain.

Mais cet entretien permet surtout de faire le **bilan** de leur **recherche d'emploi.** D'évaluer la levée des freins (Mobilité, garde d'enfants, éloignement géographique, estime de soi, présentation, savoir-être pro, hygiène corporelle…), de se recentrer sur un secteur d'activité, et s'il le faut réadapter la recherche par rapport à la réalité de l'emploi ou la réalisation du projet.

Seulement 10 entretiens ont été réalisés

1 personne a été suivi par Jérôme APFFEL afin de l'aider à réaliser un dossier pour une VAE pour valider un diplôme d'état d'accompagnant éducatif

Le peu d'entretien réalisé est dû au fait du changement d'Encadrante Technique qui a eu lieu en 2021.
Mme CHRISTMANN Catherine ayant été en arrêt maladie début 2021, Mr APFFEL Jérôme avait repris les entretiens de suivi de BRUCHE EMPLOI jusque début Mai (où nous avons embauché Mme CHARTON Cathy).
Cathy CHARTON, nouvelle Encadrante Technique, n'ayant jamais travaillé dans le domaine de l'insertion, il a fallu lui laisser le temps de s'adapter à son nouveau poste et de s'intégrer à notre association.
Dans un premier temps, elle s'est appropriée l'utilisation du logiciel GTA et le fonctionnement de Bruche Emploi (prise des rendez-vous – planning des salariés – inscriptions nouveaux salariés – RDV évaluation des besoins des clients).
Mr APFFEL l'a accompagné en visite client afin de lui monter comment évaluer une mission et l'a formé aux entretiens de suivi individuel.
Pour Cathy CHARTON les entretiens avec les salariés de BRUCHE EMPLOI ont démarré concrètement en Décembre 2021.

2 : L'encadrement technique

C'est le second volet du travail auprès de notre public en insertion.

- Information auprès de la clientèle des valeurs et du fonctionnement de l'association
- Contact clientèle afin d'établir et tenir à jour la fiche d'intervention
- Elaboration des devis
- Contrôle du respect des règles de sécurité et des conditions de travail chez le client
- Encadrement de la mise en application des techniques apprises en formation
- Evaluation de la montée en compétence
- Evaluation de la qualité du travail

36 visites clients ont été réalisées.

- 4 nouvelles entreprises avec prise de rendez-vous pour création de fiche d'intervention.

- 8 visites en entreprise dont le but était de regarder comment nos salariés travaillent et les tâches qui leur sont demandées

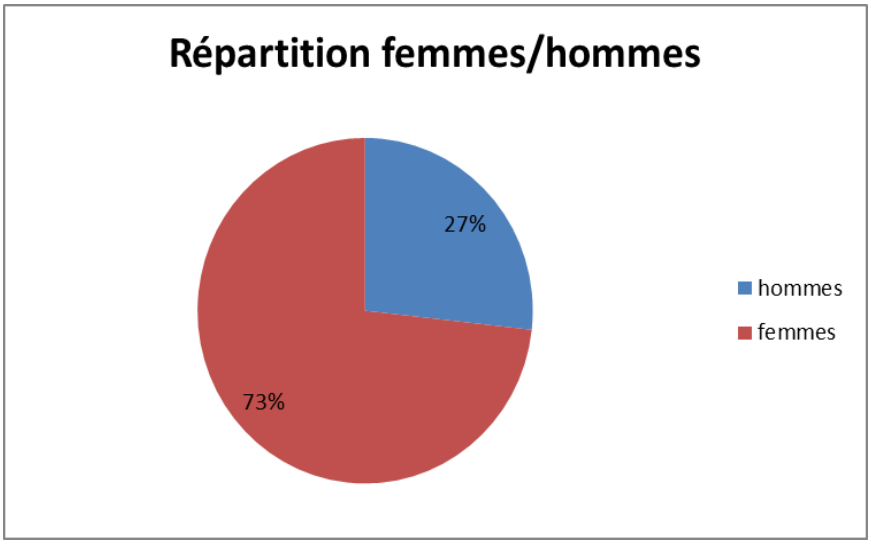
- 16 rendez-vous nouveaux clients particuliers avec réalisation de fiche d'intervention

- 8 visites d'anciens clients afin de réaliser une fiche d'intervention et présenter la nouvelle salariée

3: Le profil du public

L'association compte **71** salariés en 2021.

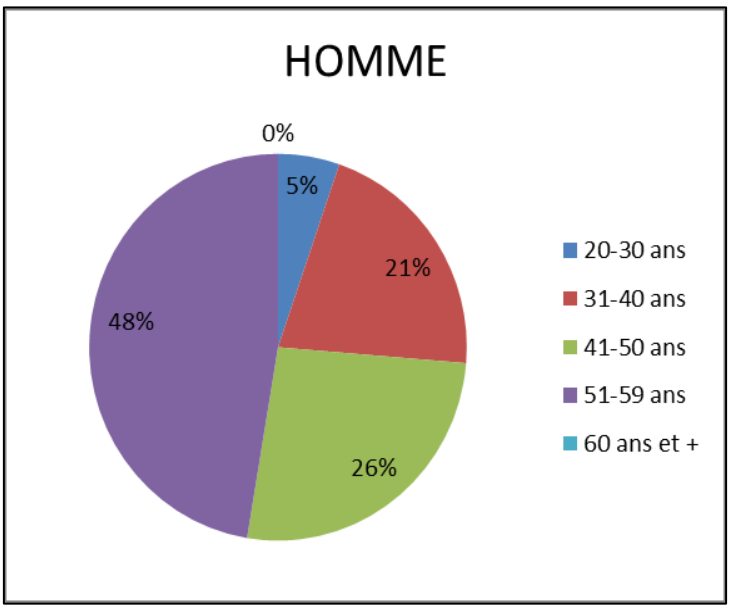
Dont toujours une majorité de femmes.

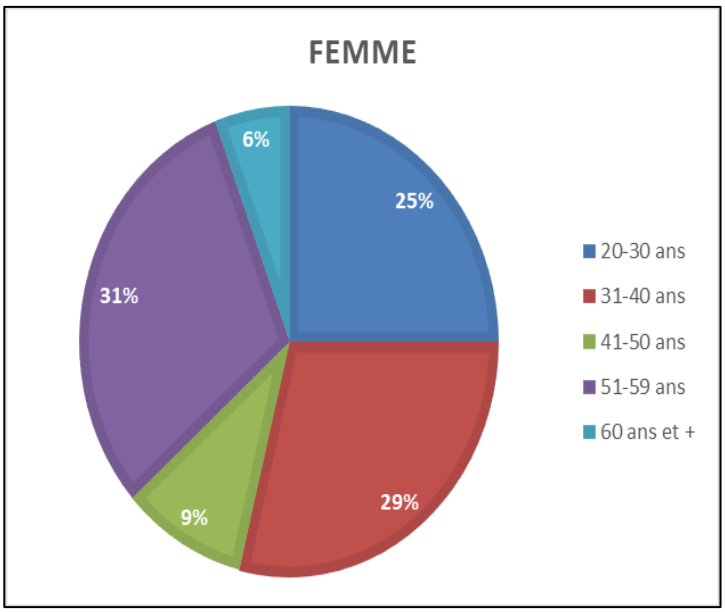


Répartitions par tranche d'âges

En ce qui concerne les femmes, on constate une part plus ou moins égale pour les tranches de 30-40 et 50-60 ans.

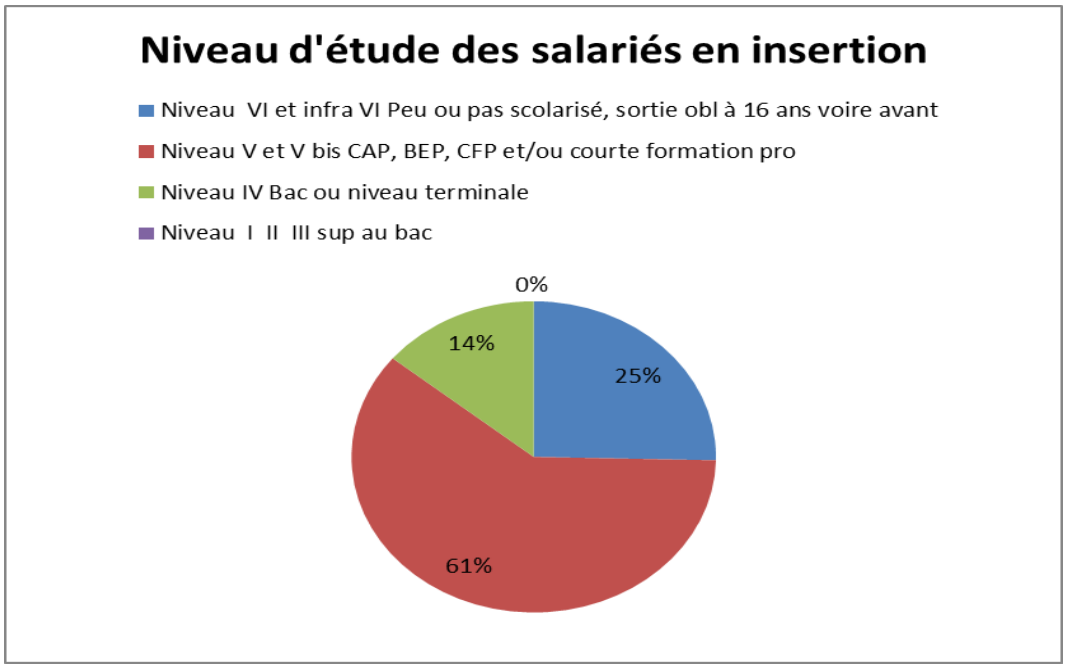
Pour les hommes, la majorité à plus de 50 ans.





Les salariés sont en majorité des personnes qui vivent en couple. Ils sont à part égale propriétaires et locataires.

Nous n'avons pas trop de souci de logement comme on peut en rencontrer dans les grandes agglomérations. On peut aussi remarquer la solidarité familiale : hébergé

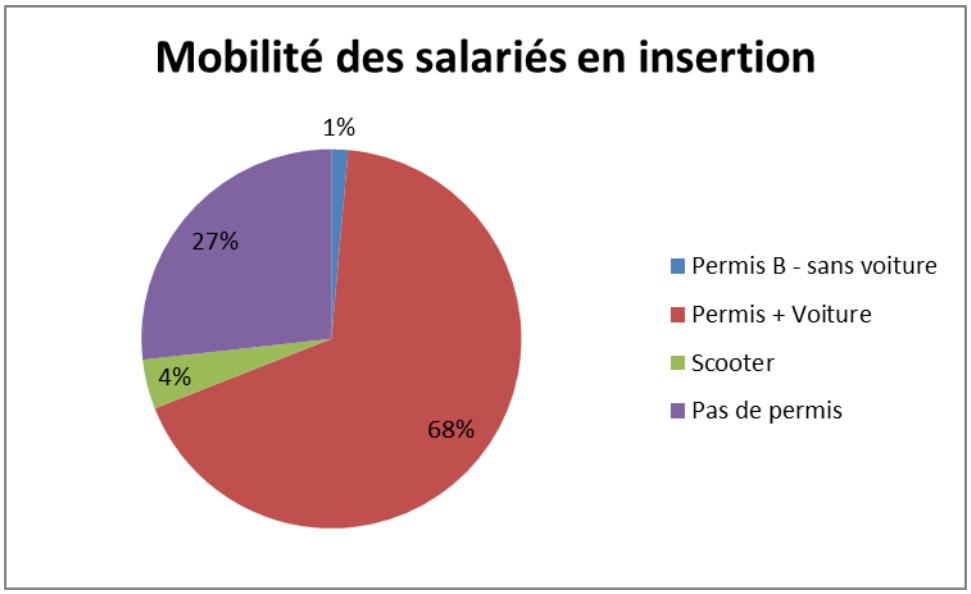


Le niveau d'étude des salariés en insertion reste peu élevé (CAP, voire moins)
61% de notre public a un niveau CAP, 25 % sortie du système scolaire après le brevet. En 2021, il n'y a aucune personne au-dessus du niveau I – Bac sup.

Un classique : Un des freins à l'emploi, y compris à la mise à disposition dans notre structure, reste l'absence de permis et/ou de véhicule.

Les salariés titulaires du permis et ayant un véhicule auront des missions plus rapidement ; la demande n'étant pas forcément dans le même secteur géographique que leur domicile. Le déplacement en train n'étant pas facile, aux vues des horaires des missions, et l'absence de transport en commun est également un frein.

Ce que l'on observe aussi, c'est que le frein de la mobilité ne se limite pas à un frein matériel (absence de permis ou de voiture) mais relève davantage d'un aspect psychologique. En effet, les salariés refusent de se déplacer au-delà de Molsheim, que ce soit pour une journée de formation ou pour un emploi.



La garde d'enfant reste une problématique chez les salariées en Insertion ayant des enfants en bas âges. En effet, certaines personnes n'ayant pas de moyens financiers, de proches, de moyen garde ou en situation de séparation, les limites dans leur disponibilité pour BRUCHE EMPLOI. Elles peuvent effectuer des missions entre 9h et 11h30 et entre 14h et 16h30 (en fonction des horaires d'école, et des congés scolaires) ce qui nécessite de la part de l'équipe de BRUCHE EMPLOI une adaptabilité perpétuelle au niveau du personnel.

En 2021, nous avons également eu des soucis de recrutement suite à la vaccination.
Certains étant toujours réfractaires nous ne pouvions leur proposer des missions chez des particuliers mais aussi dans certaines entreprises.

4 :Les formations et sorties des salariés

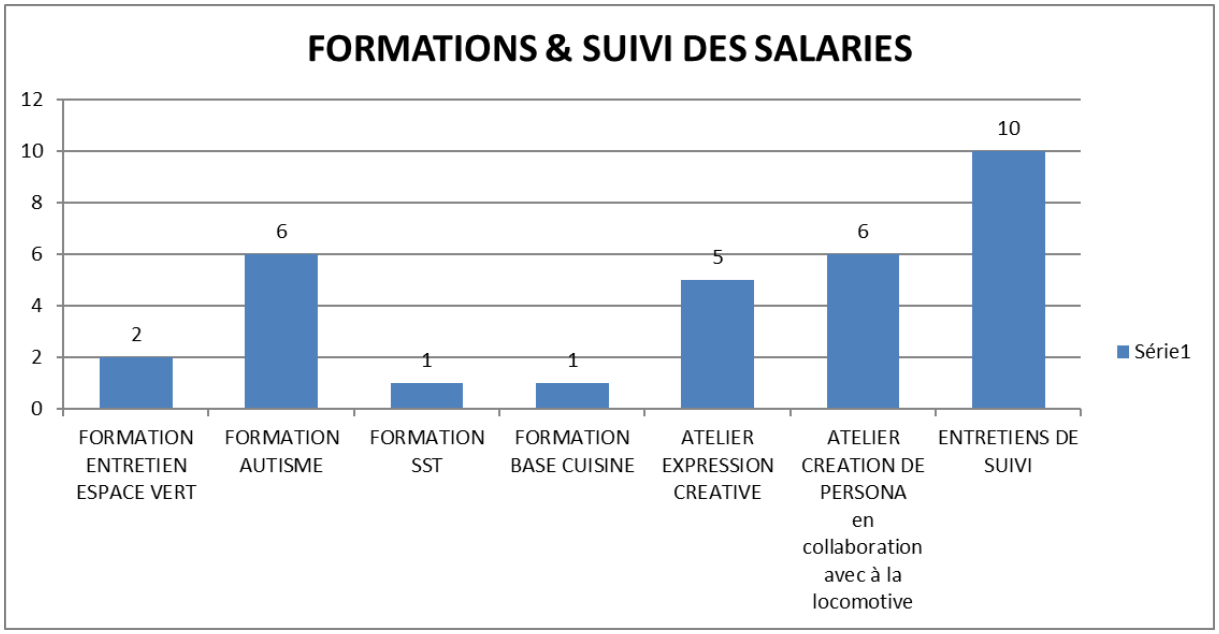
Selon le bilan ASP, le nombre d'ETP (équivalent temps plein) insertion s'élève à 11.20 pour l'année 2021

FORMATIONS ET SUIVIS DES SALARIES

Sur 71 salariés 31 ont participés à une formation - un atelier ou en entretien.
(Soit 43,66 %des effectifs)

FORMATION ENTRETIEN ESPACE VERT	2
FORMATION AUTISME	6
FORMATION SST	1
FORMATION BASE CUISINE	1
ATELIER EXPRESSION CREATIVE	5
ATELIER CREATION DE PERSONA (en collaboration avec à la locomotive)	6
ENTRETIENS DE SUIVI	10

Soit au total 290 heures



La mise en formation des salariés implique un travail administratif complexe puisqu'elle nécessite de remplacer les salariés dans leurs missions régulières, de s'assurer de la présence de chacun en formation, et de récupérer les justificatifs de frais (trains, repas) et feuilles d'émargement pour pouvoir établir les fiches de paie. La mise en formation s'avère néanmoins plus que bénéfique puisqu'après évaluation, les salariés ont plus confiance en eux et les clients constatent souvent une amélioration de la qualité de la prestation.

En dehors des formations proposées, l'équipe de Bruche Emploi organise des ateliers à visée professionnelle ou sociale. Ces ateliers sont aussi un moment de rencontre entre salariés qui ont rarement l'occasion d'échanger sur leurs pratiques. Ils sont très appréciés par les salariés.

⏩ LES FORMATIONS

Les formations proposées sont des formations à visées professionnelles. Elles permettent d'acquérir une posture professionnelle ainsi qu'un savoir-faire et un savoir-être.

- Une formation mutualisée avec pour thème : « Entretien des jardins et Espaces verts » **(98 heures)** a été suivie par **2 salariés.**

- Une formation dispensée par ESEIS (**84 heures**) a été suivie par 6 **de nos salariées**. Elle avait pour but d'améliorer la qualité de la mission d'accompagnement pendant la pause méridienne des enfants de la classe ULIS. Cette formation a été plus que bénéfique. Elle a permis à nos salariées de valoriser leur travail, d'avoir confiance en elles et donc d'adopter une posture professionnelle. De comprendre le comportement et les différentes réactions des enfants et d'agir suivant la situation du moment. Cette formation a également permis la mise en place d'un véritable travail d'équipe.

- Une formation « Base de la cuisine -Niveau 1 » (14 heures) suivie par 1 salariée
  Au programme : connaître les principes de base de l'hygiène en cuisine ;
  mettre en place un poste de travail ;
  laver, éplucher, tailler les légumes – apprendre à cuisiner

- une formation SST (7 heures) suivie par 1 salariée et qui a obtenu le certificat de Sauveteur Secouriste du travail.

⏩ LES ATELIERS

2 types d'ateliers ont eu lieu en 2021 :

1 atelier **Expression créative** suivi par 5 salariés à raison de 5 demi-journées de 2 h. Il avait pour but de sociabiliser les salariés isolés par les mesures liées à la période COVID.

Les objectifs :

- Développer des « soft skills » tels que : collaborer dans un collectif, faire preuve de créativité, communiquer avec les autres, comprendre et respecter des consignes
- Parler de soi à travers la création d'une œuvre durable
- Construire une « bulle d'air » dans un climat anxiogène
- Permettre la décentration et la prise de recul par le truchement de la création artistique

Cet atelier a été animé par Mr SOITOUT.

L'ensemble des participants étaient satisfaits de ces journées, ils se sont découverts des talents artistiques cachés et ont apprécié de pouvoir échanger entre eux.
A la fin ils ont exprimé le souhait de recommencer l'an prochain.
Pour eux, se fut une belle expérience qui leur a parmi de rencontrer leurs collègues.

1 atelier **Création de Persona** suivi par 6 salariés à raison de 2 demi-journées de 2,5h.
Cet atelier a été mis en place pour le projet de la Locomotive. L'idée de faire participer les « voyageurs » au développement du projet et de l'action sur le territoire nous a semblé primordial pour un accompagnement innovant, qui part des ressentis du public concerné. Un projet établi avec le public éloigné de l'emploi pourra certainement être plus efficace.

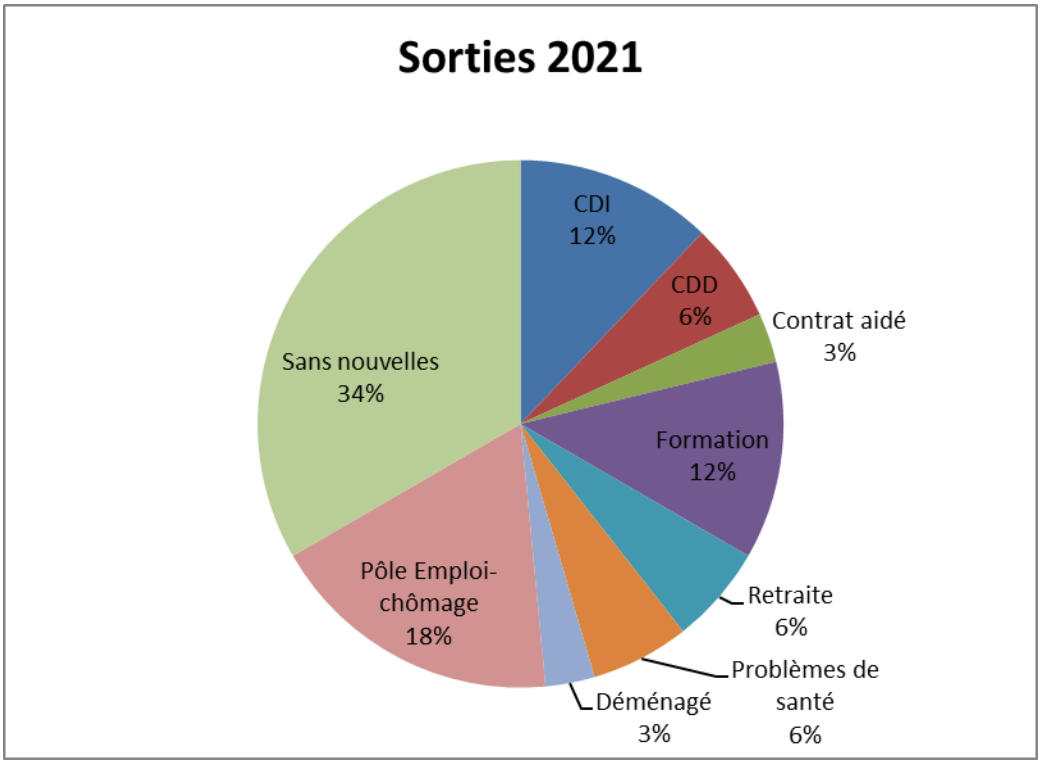
Les formations ont une durée variable environ 2, 4, 7 heures sur plusieurs jours.
Ce qui implique aussi de prévoir le remplacement des salariés sur le terrain, afin d'assurer un suivi de qualité au niveau de la clientèle.

▸▸BILAN PARTENAIRES

Mobilex

Nous avons orienté vers MOBILEX, **5 de nos salariées** afin qu'ils réalisent un bilan mobilité.
Elles ont pu bénéficier si elles le souhaitaient d'un accompagnement mobilité.
1 salariée a pu, durant 6 mois, bénéficier d'une location de scooter
1 salariée a engagée des démarches pour le permis de conduire via son compte temps formation.
Les 3 autres n'ont pas donné suite.

Les sorties 2021



4 personnes en CDI.(Ecole Molsheim – Piscine BOISEO - CESU Particulier - Julie Net)

2 personnes en CDD (Aveugles de Still - Mairie de Schirmeck)

1 personne en contrat aidé de 6 mois suite aux missions de BE (Solivers)

4 personnes en formation

2 Personnes parties à la retraite

2 Pour problèmes de santé

1 personne a déménagé

6 personnes sont au chômage

11 personnes sans nouvelles

On peut noter que comparer à l'année 2020 il y a eu plus de sorties sans nouvelles.
Les CDI et CDD ont été signés par des personnes qui ont entre 20 et 33 ans.

5 : ENCADREMENT TECHNIQUE : PERSPECTIVES 2022

▪Cathy CHARTON a démarré son poste d'encadrante technique en Mai 2021.

Ateliers à mettre en place, si possible :

☺ Formation PRAP « Gestes et Postures » adaptée au métier d'aide à domicile (**voir avec AST 67)**
☺ Atelier organisation du travail et hygiène et sécurité
☺ Un atelier spécifique port des EPI et travail par grosse chaleur pour les jardiniers
☺ Atelier repassage
☺ Formation SST (sauveteur secouriste du travail) pour tous les salariés

En plus de la fonction d'encadrante technique, Cathy prend en charge aussi le suivi socio professionnel des salariés en Insertion tout au long de leur parcours à Bruche Emploi afin de permettre la mise en formation ou en emploi durable.

Etant nouvelle, pour Cathy, **2022** est l'année de la **FORMATION**, de la montée en compétence dans son poste afin d'être expérimentée et plus à l'aise dans ce métier.

Cathy souhaite participer aux formations mutualisées proposées par l'URSIEA :

- Linge et Repassage au domicile du particulier
- Entretien du cadre de vie au domicile du particulier
- Lavage de vitres à faible hauteur

Ces formations l'aidant à découvrir les technicités du métier d'aide ménager(e) à domicile et sera bénéfique pour évaluer ou aider les salariés en Insertion à se performer.

De plus, elle va être formée sur :

- L'utilisation de notre logiciel GTA
- En droit du travail concernant les Associations Intermédiaires avec un cabinet d'Avocat
- Sur se positionner comme encadrante technique, être sûre de soi : formation proposée par la Région Grand Est
- Sur le logiciel ZERO BARRIER proposé par SOLIVERS qui lui permettra d'être EVALUATRICE. L'idée étant d'évaluer les salariés, les former, faire des analyses de leur pratique à leur entrée dans l'AI, en milieu de parcours, et à la sortie sur leur évolution et leur sortir des attestations de compétences. Suite à cela ils pourront se positionner sur des formations qualifiantes dans le domaine (en évitant des modules) : donc preuve de sérieux de l'association pour démontrer les compétences acquises de nos salariés (différence entre dire je sais passer l'aspirateur et le PASSER correctement (le nettoyer…))

6 : La poursuite des projets

Projet La Locomotive :

Pour resituer le contexte :

⇨ En Septembre 2020, le porteur de projet La Régie des Ecrivains a obtenu une réponse positive concernant : La Locomotive : Les Chemins de faire (faisant parti d'une mesure du 100% inclusion dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences).
Il s'agit d'expérimenter et de modéliser des parcours, grâce à un réseau d'acteurs locaux, à destination de 2000 personnes très éloignées de l'emploi et/ou en situation de handicap.

L'idée du projet est double :

- Construire des parcours individuels, sans couture et renforcé qui commencent par une (re)mobilisation jusqu'à un accès à la formation qualifiante et/ou à l'emploi, grâce à des consortiums constitués d'acteurs locaux

- (Re)donner sa place à la personne éloignée de l'emploi en lui proposant un environnement ludique et interactif.

Avancement du projet :

L'année 2021 aura permis à tous les acteurs du projet de se rencontrer, de remettre en cause les diverses pratiques professionnelles, de mutualiser les connaissances et compétences de chacun afin d'établir un accompagnement « by Locomotive » innovant qui pourrait s'adapter aux spécificités de chaque territoire : le parcours sans couture. La collaboration est le fruit d'un co-engagement, d'une co-construction, d'une co-responsabilité. Pour définir une nouvelle offre de services co-construite, nous avons utilisé des outils UX Design. En effet, il s'agissait de sortir de notre zone de confort, d'arrêter de trouver des solutions linéaires, de penser dispositifs existants mais plutôt de réfléchir de manière transversale pour mettre en place un accueil et un accompagnement collaboratifs. La Locomotive permet que soit envisagé un positionnement scientifique innovant associant à la mesure d'impact proprement dite l'expérimentation de nouvelles approches de recherche en relation avec les acteurs territoriaux : une action recherche au sein du projet expérimental LA LOCOMOTIVE.
Pour ce faire la mesure de l'impact est effectuée par des universitaires de Angers et Strasbourg tout au long du projet.
En Juillet 2021 l'expérimentation des premiers accompagnements a démarré. Il faut savoir que BRUCHE EMPLOI et SERVIR se sont associés afin d'engager un Chargé d'accompagnement et de projet pour mener à bien cette expérience sur notre territoire (MOLSHEIM/SCHIRMECK).
D'octobre 2020 à Septembre 2021 : Jérôme APFFEL était engagé à ce poste puis Enes SAHIN a pris le relai à partir de Octobre 2021.
Nous avons fait le choix, avec les partenaires du projet sur le territoire, d'avoir 2 lieux d'accueil (le Télécentre de SCHIRMECK et les locaux de Confluence à Molsheim).
Normalement la Locomotive c'est le territoire MOLSHEIM-SCHIRMECK ensemble. En fin de compte nous avons fait le choix d'avoir 2 lieux d'accueils distincts car « on le remarque au quotidien » que les personnes du secteur Schirmeck ou haut VDB ont du mal à se déplacer pour certains donc ne pourraient pas effectuer un suivi régulier à MOLSHEIM et vis versa. On souhaite accueillir les personnes éloignées (que ce soit de l'emploi ou géographiquement). Le but ici étant d'aller vers ces personnes … Les accompagnateurs se partagent sur les 2 secteurs afin d'assurer le suivi des voyageurs.

Derrière ce choix d'un double lieu d'accueil, il y a également la volonté d'inscrire le projet de la Locomotive au plus près du territoire, favorisant la proximité à destination des différents partenaires sociaux et des entreprises. Ces entreprises qui représentent la finalité des parcours. Ces entreprises qui pourront également, grâce à l'accompagnement Locomotive, à la sécurisation des intégrations en emploi, à la formation proposée, ajouter un outil supplémentaire à la résolution des tensions de recrutement qu'elles peuvent rencontrer. L'accompagnement Loco, s'il vise au retour à l'emploi, ne s'arrête pas nécessairement à l'entrée de l'entreprise, et peut ainsi accompagner la personne à la bonne intégration d'un poste de travail pendant quelques mois.

Avoir un lieu de proximité pour les personnes de la Vallée de la Bruche. C'est facile d'accès et il y a la possibilité de faire des ateliers collectifs

On privilégie le collectif avec « les voyageurs »

L'accompagnement collectif permet la socialisation grâce à une relation horizontale entre les personnes, et dans une certaine mesure d'y dissoudre la verticalité de la relation avec les accompagnateurs. Même si leurs situations, leurs parcours, leurs problématiques ne sont pas identiques, il y a souvent des points de similitude qui facilitent la reconnaissance de soi et des autres, et la construction d'une nouvelle facette de l'identité durant la mobilisation ou la remobilisation vers l'emploi.

L'horizontalité du collectif permet également aux personnes accompagnées de bénéficier des effets d'entrainement de la dynamique de groupe et de la paire-aidance. Il est plus facile de conserver sa motivation et de traverser les moments difficiles d'un parcours d'insertion lorsque l'on est entouré et épaulé à la fois par l'accompagnateur et par un groupe.

La richesse des parcours singuliers de chaque personne est également matière à des apprentissages inattendus, riches sur le plan humain, et souvent pertinents par leur proximité avec la réalité du territoire (le nom d'une personne ressource, une entreprise qui cherche un profil particulier, une aide ponctuelle alimentaire ou de garde d'enfant)

En collectif il devient possible d'apprendre en groupe (apprentissage individuel), avec le groupe (apprentissage collectif, notamment l'organisation et la répartition des rôles lors du projet collectif), et par le groupe (quand l'expérience des autres devient source d'apprentissage). L'organisation physique de **l'espace d'accueil** est réfléchie pour établir une première impression de degré de formalité. L'une des spécificités de la Locomotive est de s'adapter aux personnes qu'elle accompagne, les salles dédiées à l'accompagnement suivent également cette logique. Un environnement trop formel, strictement dédié à la recherche d'emploi, risque de rebuter les personnes qui ont perdu avec le temps l'habitude de fréquenter des endroits où les normes sont particulièrement rigides, comme les entreprises. A l'inverse, les demandeurs d'emploi qui ont conservé les normes formelles du marché du travail peuvent être désappointées par un environnement trop informel. La présence ou l'absence d'une table, d'un bureau entre les accompagnateurs et le groupe ou entre les membres du groupe va influer sur le degré de proximité éprouvé par l'ensemble des participants.

Les différents paliers de formalisme matérialisés physiquement par les différentes salles permettront à chaque personne de trouver un espace qui correspondra à ses besoins et à ses attentes. Les salles étant ouvertes les unes sur les autres, la progression normative vers les exigences du marché du travail se matérialisera également de manière concrète.

Le lieu, le décor (qui vient de Emmaüs), la pièce, l'aménagement, la présence de boisson ou nourriture, l'éclairage influent sur la perception de la convivialité du lieu. La Locomotive ne cherche pas à contraindre la participation des personnes accompagnées, celle-ci doit être volontaire. Le décor volontairement neutre permet d'afficher les productions des ateliers et aider les voyageurs à s'approprier les lieux, devenant ainsi un objet d'identification supplémentaire pour favoriser l'engagement dans le parcours d'insertion.

Au niveau organisationnel, les lundis et mardis Enes et Marysa (Activ'Action) accompagnent les voyageurs à SCHIRMECK et du mercredi au vendredi Enes assure les accompagnements à MOLSHEIM **(voir flyer et planning type en annexe).**

En 2021, 35 voyageurs auront été accompagnés à SCHIRMECK et une quinzaine à Molsheim (démarrage plus long sur le territoire de Molsheim) A savoir que des « cafés de la loco » (échanges spontanés, jeux, convivialité, café ou thé et petits gâteaux), des ateliers cuisine façon FLE, outils numériques et aide administrative (ateliers savoir être, CV, simulation d'entretiens d'embauche…), actions bénévoles d'utilité sociale avec des partenaires et des actions sportives sont mises en place afin de répondre aux besoins des voyageurs (sociabilisation, travailler le savoir être, les entretiens…).

A noter que durant l'année 2021, les restrictions sanitaires, la mise en place du Pass Sanitaire ont limité l'accès au travail collaboratif, de groupe.

Projet entre les AI du Bas Rhin porté par Logiservices :

Pour resituer le contexte :

En réponse à la crise sanitaire et économique et en complément des mesures d'urgence mobilisées par l'État pour soutenir toutes les structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), **la mobilisation du Fonds de Développement de l'Inclusion (FDI),** prévue dans l'instruction DGEFP/SDPAE/MIP-METH/2020/140 du 14 août 2020 relative à la mobilisation des fonds de développement de l'inclusion et du fonds d'accompagnement à la transformation des entreprises adaptées en soutien aux entreprises sociales, **a vocation à accompagner le développement et la transformation des structures de l'Insertion par l'activité économique (SIAE).**

Ainsi, la mobilisation des aides (cumulables) sera orientée vers les priorités suivantes : aide à l'investissement, aide aux actions de développement commercial, aide au conseil, aide au démarrage.

Le taux de prise en charge par le FDI exceptionnel s'élèvera à **55 % des coûts des projets.** Par exception, **un taux de prise en charge de 75% pourra être prévu dans les cas suivants :** implantation dans une zone blanche ; projet de grande envergure, en termes de montant d'aide sollicitée (supérieure à 50 000€) et/ ou d'échelle territoriale (inter-régionale voire nationale), notamment dans le cadre de groupements et mutualisations entre structures ; projet porté conjointement par une SIAE et une EA.

La durée des projets, d'un an, pourra être portée à 18 mois pour les projets de grande envergure le justifiant.

But du projet :

Financer une étude de faisabilité concernant une action concertée des AI du Bas Rhin pour répondre à l'objet précité :

- Développer l'offre de services des AI :

- A l'échelle du département du Bas Rhin
- A destination des demandeurs d'emploi et des donneurs d'ordre
- Tout en conservant leur spécificité territoriale

Ce développement économique vise à accroître leur nombre de poste d'insertion (Volet communication, commercial, RH)

Ce projet a eu une réponse favorable à sa mise en œuvre a débuté Janvier 2021 et le Cabinet de communication de Cédric BISCHETTI (en partenariat avec Diane DOMON de Z'EST et Candice WOJAK de Relyance) à été retenu.

Avancement du projet :

Suite à une réponse à un marché public (spécial Association Intermédiaire) mis en ligne par la Collectivité Européenne d'Alsace pour de la mise à disposition de personnel comme agent polyvalent dans les collèges. L'idée de créer un collectif entre Association Intermédiaire était **une évidence**.

La volonté première du collectif des AI était de collaborer d'avantages ensemble, se concerter sur nos métiers, nos façons d'exercer et bien évidemment le souhait que les AI soient plus visibles sur notre territoire Bas-Rhinois.

En 2021, les rencontres se sont faites en présentielles et/ou en visio-conférence (6 rencontres/ travaux de groupe). Dans un premier temps, elles ont servi à réfléchir collaborativement sur notre façon de créer ce Collectif, le rendre vivant, visible et de quelle manière.

Dans un second temps, le cabinet de communication s'est réuni et a interrogé (à l'aide de questionnaire établis par leur soin) dans chacune des AI, des partenaires, des clients, des salariés et des permanents. Ceci a permis d'identifier les points forts, points faibles, et les pistes d'amélioration de chaque association. Nous avons donc pu élaborer un plan d'action, et la Charte ADN du collectif **(voir Charte en annexe)**

Dans un troisième temps, le plan de communication a été établi. Donc l'idée est de se regrouper et travailler tous ensemble en 2022 pour faire le point sur comment développer concrètement ce collectif ? Quelle communication faire ? Effectuer une rencontre en invitant tous les partenaires, toutes les AI ? Prendre un stagiaire pour s'occuper du développement de la communication ? de la gestion des événements, de l'organisation ? (Réseaux sociaux, événements spécialisés, lettre d'actualités, site,) Qui rencontrer en premier comme gros marché ?

Le Retroplanning est fait jusque fin avril 2022 pour de le développement commercial et le bilan (**voir retroplanning + flyer à l'étude en annexe**)

III : RSA : Instruction et Accompagnement

1: Présentation de l'activité

En raison de son agrément en tant que Structure d'Insertion par l'Activité Economique notre association a également vocation à accueillir, informer et accompagner les personnes bénéficiaires du minima social qu'est le RSA.

Nos missions pour le RSA s'articulent autour de deux activités :

- L'instruction du Revenu Minimum d'Activité

Il s'agit du montage du dossier pour toute personne qui en fait la demande et qui vit sur le territoire de la Communauté de Communes de la Vallée de la Bruche. Cette activité a été déléguée à notre structure dans le cadre d'une convention signée avec chaque commune. Nous sommes pour cela conventionnés par la Collectivité Européenne d'Alsace

- L'accompagnement socio-professionnel

Nous accompagnons des bénéficiaires du RSA qui nous sont adressés par La Collectivité Européenne d'Alsace dans une démarche d'accès à la formation et de retour à l'emploi.

Notre prise en charge vise à *engager l'allocataire du RSA dans une dynamique de mobilisation active en vue de son employabilité et de son accès à l'emploi.*

Notre prise en charge s'articule autour des missions suivantes :

- Diagnostic d'employabilité
- Analyse des moyens d'accès à une recherche active d'emploi
- Analyse et résolution de problématiques de mobilité
- Analyse des besoins en formation
- Re-mobilisation
- Contractualisation des démarches à mettre en œuvre
- Suivi du respect des engagements
- Soutien, si nécessaire, à la recherche concrète d'offres d'emploi
- Mise en place et encadrement de parcours de formation
- Résolution de problèmes périphériques d'accès à l'emploi
- Maintien dans l'emploi

Le montant de la subvention accordée en 2021 pour cette activité par la Collectivité Européenne d'Alsace s'est élevé à 28.500€. Nous sommes conventionnés pour accompagner 39 bénéficiaires du RSA en continu.

2 : L'activité en quelques chiffres

Nombre de dossiers suivis	67
Nombre d'entretiens sur l'année	131
Nombre d'instruction de dossiers	6
Nombre de contrats d'engagement signés	101
Nombre d'ateliers suivis	17
Nombre de formations suivies	5
Nombre de CUI/CAE signés	2
Nombre d'entrées dans l'AI	19
Nombre de CDD signés	17
Nombre de CDI signés	2
Nombre de ré-orientations	11

En 2021, **131 entretiens** ont été réalisés avec nos bénéficiaires du RSA. Cela représente 80 heures d'entretien.

A cela s'ajoute le temps de travail administratif non comptabilisé : envoi de courriers, rédactions de bilans, compte-rendu d'entretiens, archivage, contact avec les partenaires.

Du fait de notre collaboration avec la Collectivité Européenne d'Alsace et plus localement avec l'UTAMS de Molsheim, Bruche emploi participe à différentes instances territoriales :

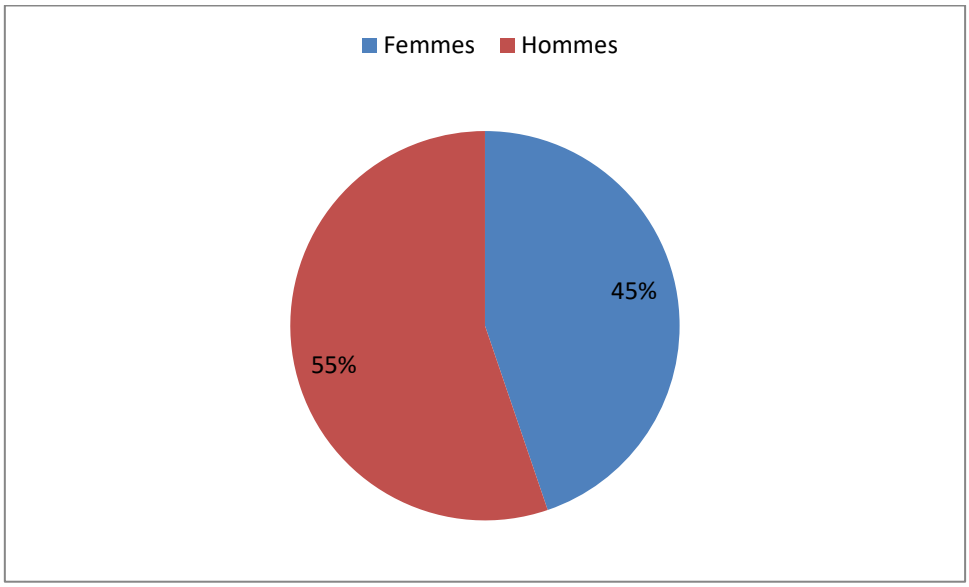
- Instances de réorientation (1/2 journée par mois)
- Instances « regards croisés »

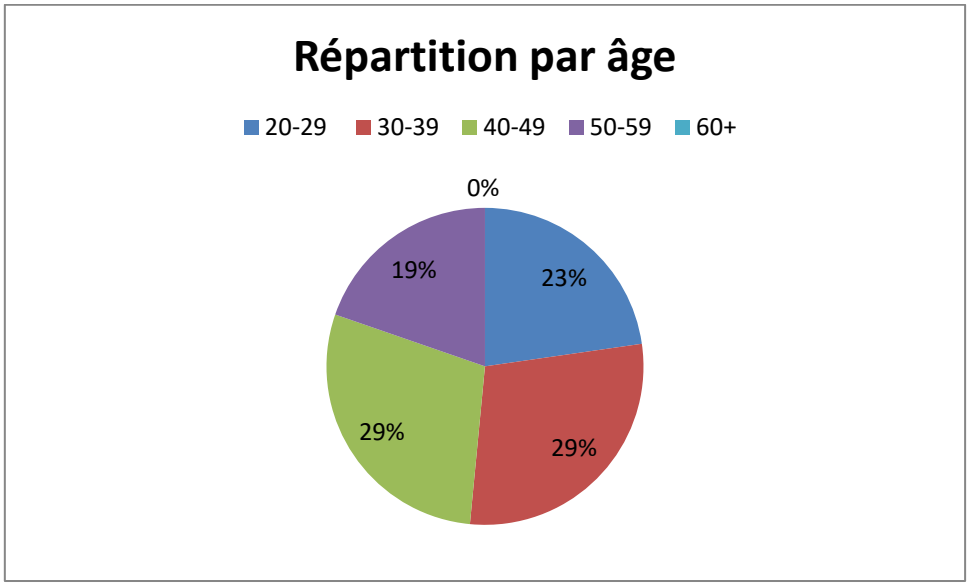
Le fait de participer à ces instances nous permet d'être associés au parcours des dossiers ainsi qu'au choix de l'opérateur, et donne du sens à notre accompagnement.

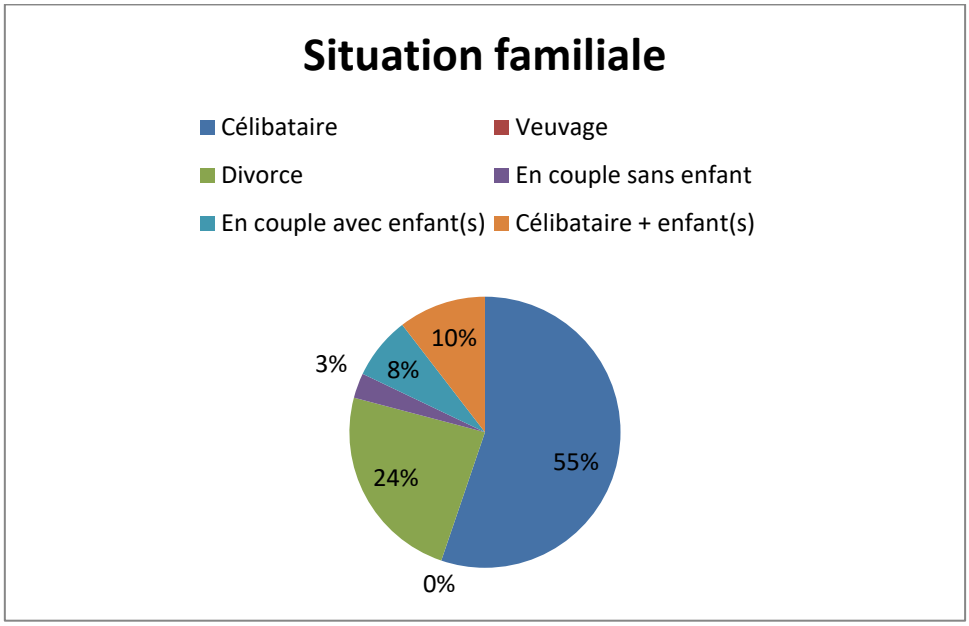
Cette participation s'avère être positive dans le sens où elle permet de diminuer le nombre de réorientations, d'avoir un regard global et objectif sur les situations des personnes suivies.

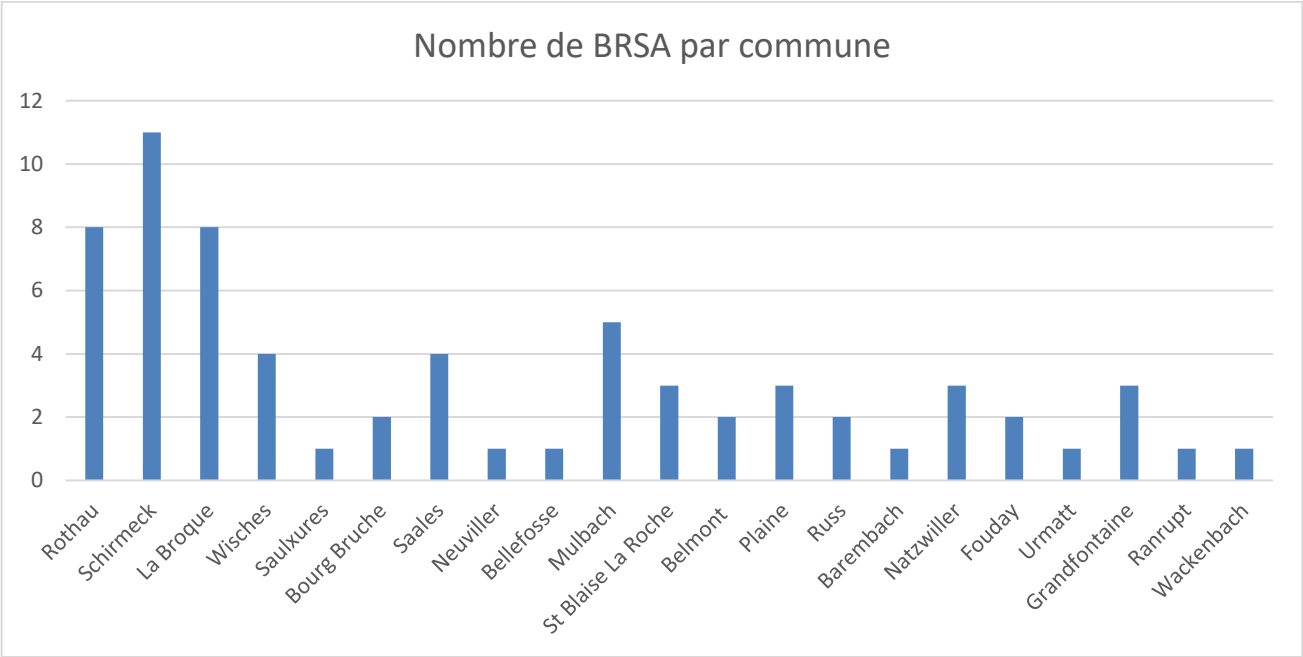
En tant que référent RSA, nous sommes régulièrement en contact avec le conseiller emploi de la Collectivité Européenne d'Alsace afin de positionner des bénéficiaires sur des contrats aidés. Nous échangeons, entre autres, sur leurs parcours, les offres d'emplois proposées, et les retours d'entretien. En 2021, 2 bénéficiaires du RSA ont signé un contrat aidé.

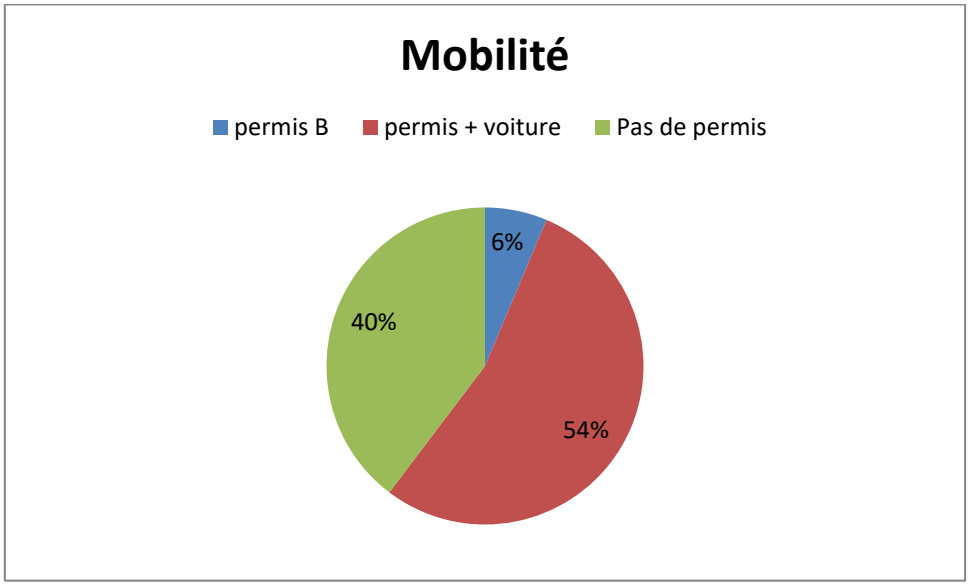
3: Typologie du public

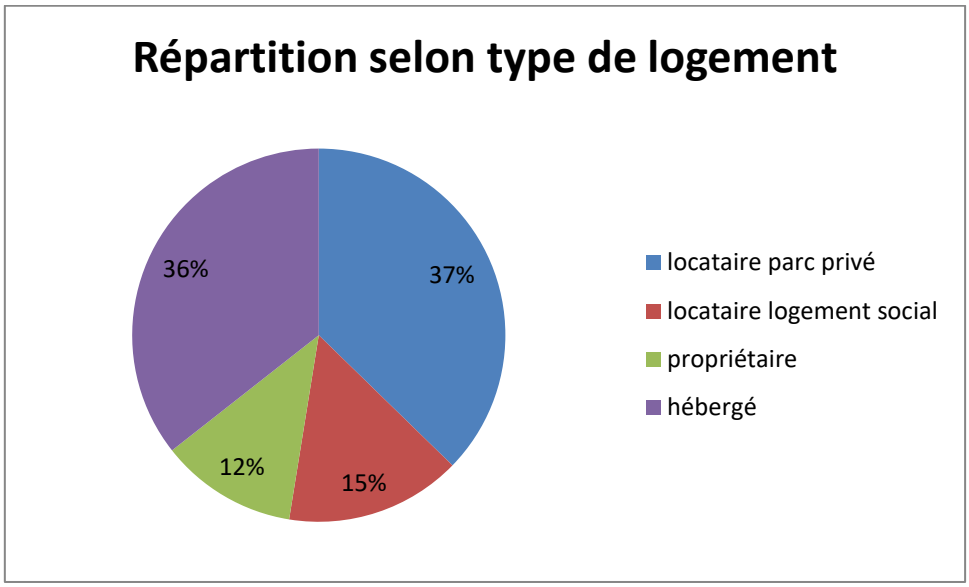


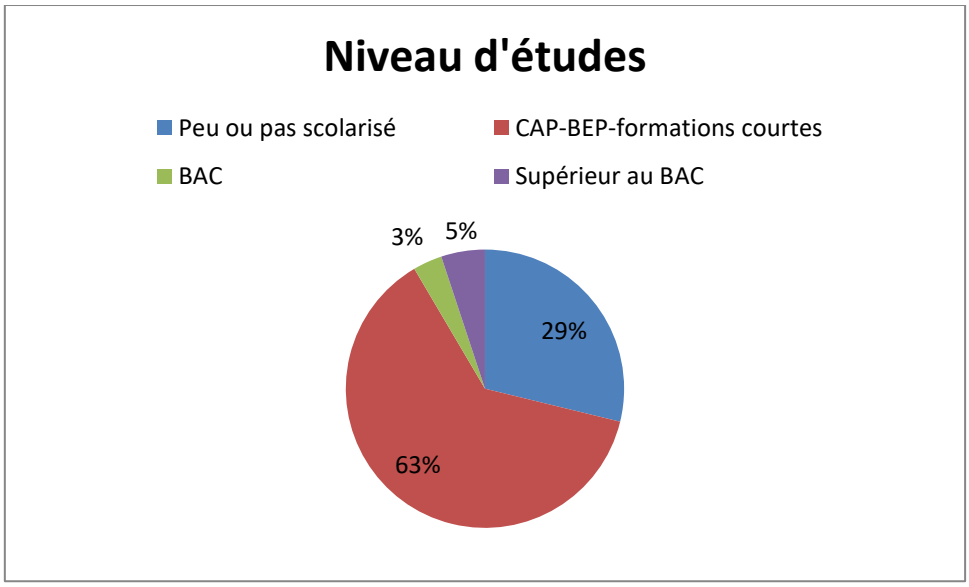


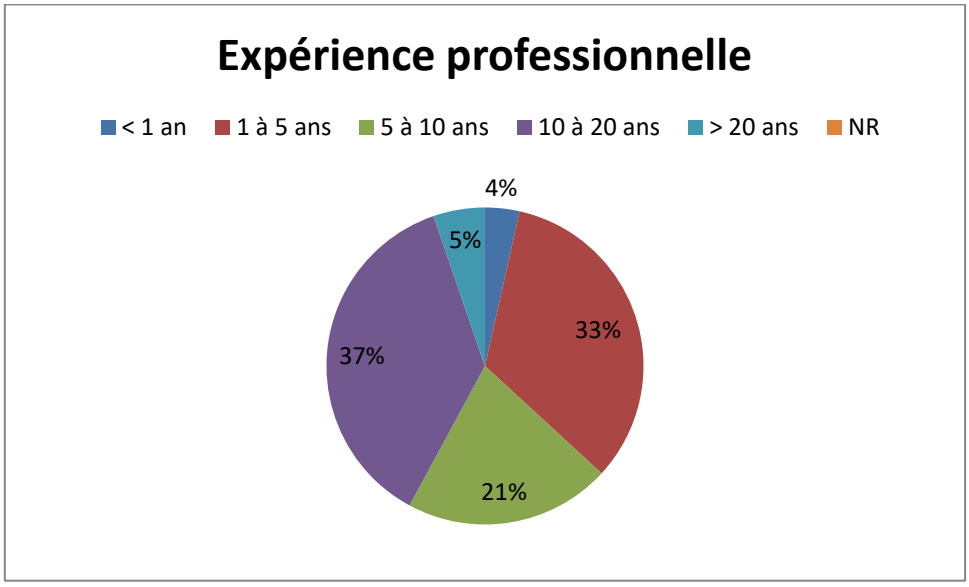

Situation familiale
Célibataire
Veuvage
Divorce
En couple sans enfant
En couple avec enfant(s)
Célibataire + enfant(s)
10%
3%
8%
55%
24%
0%


Nombre de BRSA par commune
12
10
8
6
4
2
0
Rothau
Schirmeck
La Broque
Wisches
Saulxures
Bourg Bruche
Saales
Neuviller
Bellefosse
Mulbach
St Blaise La Roche
Belmont
Plaine
Russ
Barembach
Natzwiller
Fouday
Urmatt
Grandfontaine
Ranrupt
Wackenbach


Mobilité
permis B
permis + voiture
Pas de permis
6%
54%
40%


Répartition selon type de logement
36%
37%
12%
15%
locataire parc privé
locataire logement social
propriétaire
hébergé


Niveau d'études
Peu ou pas scolarisé
CAP-BEP-formations courtes
BAC
Supérieur au BAC
3%
5%
29%
63%



La proportion femmes/hommes est à peu près équilibrée. Toutes les tranches d'âges sont représentées. Plus de la moitié des BRSA accompagnés sont originaires des communes de Schirmeck, La Broque, Rothau et Muhlbach Sur Bruche. 55% d'entre eux sont des personnes seules (célibataires sans enfants). La moitié des personnes accompagnées disposent du permis et d'un véhicule. On constate de plus en plus dans cette tranche, un refus de se déplacer pour des raisons professionnelles au-delà d'un certain périmètre, assez restrictif. Pour les autres, les soucis de mobilité se situent à deux niveaux, soit le financement du permis et/ou l'achat ou le rachat d'un véhicule est très difficile.

Soit il s'agit davantage de freins d'ordre psychologique à la passation du code ou à la conduite.

Au niveau du logement, ce sont, pour la plupart des bénéficiaires du RSA, des locataires du parc privé.

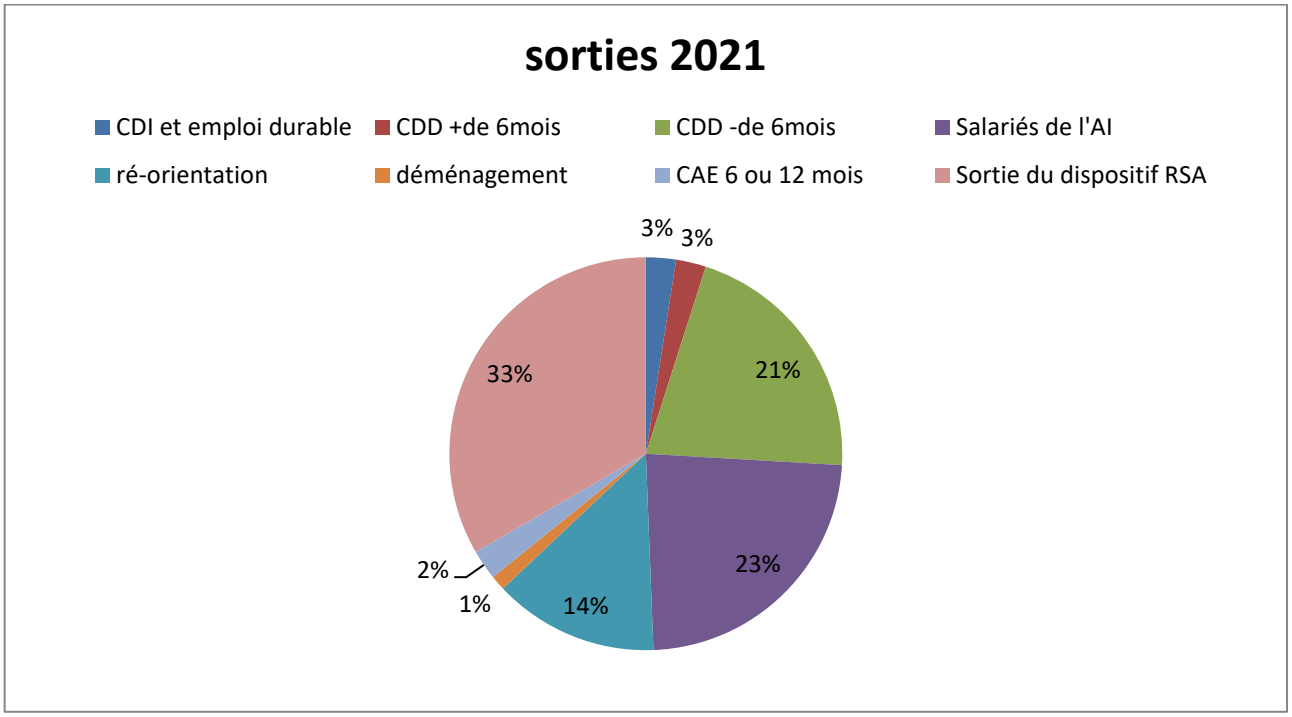
Le niveau d'étude est à 92% inférieur au bac. Par contre, 63% ont plus de 5 ans d'expérience professionnelle.

Le manque de savoir-être professionnel requis sur le marché du travail reste une des problématiques les plus rencontrée avec ce type de public

La fracture numérique est également un obstacle grandissant pour ces publics pourtant parfois proches de l'emploi.

La garde d'enfant reste aussi problématique dans la Vallée de la Bruche, que ce soit par rapport au prix, au manque d'assistante maternelle dans certaines communes et à la problématique des repas à midi.

4 : Sorties du dispositif et perspectives



19 personnes sur les 67 en suivi cette année ont été mises à disposition de Bruche Emploi dont 8 pour la première fois.

Les sorties du dispositifs RSA correspondent aux personnes sanctionnées pour non-respect des obligations liées au RSA mais aussi de personnes qui renoncent au dispositif.

En 2021, des **projets** se sont développés davantage afin de diminuer le taux de chômage sur la Vallée de la Bruche, pour permettre une meilleure insertion professionnelle pour les bénéficiaires du RSA et les orienter au mieux dès leur entrée dans le dispositif.

- ⇨ Comme en 2020, la « Pluch'Solidaire » a eu du succès auprès du public RSA. De nouveaux bénéficiaires RSA ont pu intégrer des postes d'aide en cuisine (aux collèges de LA BROQUE et SCHIRMECK) pour éplucher les légumes, participer à l'élaboration des menus, et au nettoyage de la cuisine et favoriser les produits bio et locaux. En 2021, la Collectivité Européenne d'Alsace a même permis aux bénéficiaires RSA en poste de se performer dans le métier de la cuisine en proposant une nouvelle formation « bases de la cuisine » d'une durée de 21h. Elle a permis d'acquérir de nouvelles compétences telles que : connaître les principes de base de l'hygiène en cuisine, mettre en place un poste de travail, laver, éplucher, tailler des légumes, préparer une macédoine de légume, des crudités, cuire des œufs, faire des sauces froides de base et chaudes, travailler les différentes pâtes, les types de viande et garnitures, acquérir un vocabulaire

professionnel. Cette formation faisait place à la pratique et à la mise en situation de travail, elle a été appréciée par les participants qui ont pu mettre en œuvre leur savoir faire dès leur reprise de poste en restauration collective. Elle peut aider aussi des bénéficiaires à RSA à conforter leur souhait de travailler dans ce domaine d'activité.

Un chantier d'insertion à Bénaville :

⇨ Le chantier d'insertion qui porte sur les activités agricoles : plantation de fruits, légumes, plantes aromatiques est un vrai plus dans la Vallée de la Bruche. En effet, il permet aux personnes éloignées de l'emploi d'être encadrées et suivies dans le but de trouver un emploi pérenne. Elles ont la possibilité, aussi, par ce biais, d'accéder à des formations. Le partenariat avec Bruche Emploi est de mise afin d'aider la remise à l'emploi des bénéficiaires du RSA.
En 2021, 2 bénéficiaires du RSA (sur 39) qui ont été suivi par BRUCHE EMPLOI ont été embauché au Chantier d'Insertion. Le partenariat se poursuit avec Elise HAM qui est Coordinatrice de projet « emplois aidants » qui a pour but de répondre a des besoins marginaux, nouveaux ou de renfort des mairies (déblaiement des routes, tâches administratives, désherbage du cimetière…) et qui concernent des personnes avec RQTH ou ayant des problématiques de santé (personnes très éloignées de l'emploi). L'idée étant que le salarié (bénéficiaire du RSA) puisse travailler jusqu'à 8h par semaine.

Le projet de la Locomotive (**voir p.17**) est aussi un bon moyen de capter du public bénéficiaire RSA afin de participer a des ateliers collaboratifs/collectifs et favorisant le lien social « L'accompagnement collectif permet la socialisation grâce à une relation horizontale entre les personnes, et dans une certaine mesure d'y dissoudre la verticalité de la relation avec les accompagnateurs. Même si leurs situations, leurs parcours, leurs problématiques ne sont pas identiques, il y a souvent des points de similitude qui facilitent la reconnaissance de soi et des autres, et la construction d'une nouvelle facette de l'identité durant la mobilisation ou la remobilisation vers l'emploi »

Suite à la réponse positive d'un appel à projet de La Collectivité Européenne d'Alsace à l'URSIEA (Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economique d'Alsace), **depuis Octobre 2021**, il est possible de proposer des formations mutualisées existantes entre SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique) du Bas-Rhin aux bénéficiaires du RSA.

Ces actions misent en œuvre sur le Territoire de la Vallée de la Bruche renforcent ce partenariat de proximité et surtout est enrichissant pour ce public éloigné de l'emploi. Plus les moyens se déploient plus l'insertion vers un emploi devient possible …

Conclusion

Le « partenariat » a fait l'objet d'une définition officielle : *« Coopération entre des personnes ou des institutions généralement différentes par leur nature et leurs activités. L'apport de contributions mutuelles différentes (financement, personnel...) permet de réaliser un projet commun. »*

En 2021, **LE PARTENARIAT** s'est développé davantage. Les nouveaux projets sur le Territoire Vallée de la Bruche et Alsaciens auxquels participe BRUCHE EMPLOI donne du sens et permet la possibilité d'innover au niveau de l'accompagnement de notre public. C'est un moyen d'avoir accès à de nouvelles ressources, (au niveau des compétences) Cela offre aussi l'opportunité d'utiliser de nouveaux réseaux et canaux de communication.

Tout partenariat, grand ou petit, travaille le mieux en ayant un but partagé. Développer un partenariat axé sur les mêmes valeurs et des objectifs communs est la clé à un succès garanti pour tous. Le travail collaboratif avec des partenaires aide à accroitre en innovation et en créativité.

Mettre à service les points forts et compétences de divers partis de différents coins de son écosystème est l'une des façons les plus stratégiques d'évaluer les nouveautés. Dans l'environnement trépidant d'aujourd'hui, faire les choses seul, dans notre secteur d'activité est juste inconcevable.

Les associations doivent trouver de nouvelles façons de stimuler l'innovation collaborative qui se concentre sur les besoins actuels et futurs des publics éloignés de l'emploi.

Nous pouvons conclure qu'une bonne communication et collaboration sont des éléments clé de réussite et partenariats productifs. Nos partenaires sont essentiels au succès et à la croissance de notre association. Nous apprenons sans cesse d'eux.

ANNEXES FINANCIÈRES

ANNEXES