Bruche Emploi

Association Intermédiaire Agréée

Rapport d'activités 2022

valleedelabruche.fr — L'accueil est dans notre nature — Communauté de communes

OPCO EP — Opérateur de compétences des Entreprises de Proximité

ursiea

ALSACE — Collectivité européenne

Liberté • Égalité • Fraternité — RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Assemblée Générale
de l'Association Bruche-Emploi

Sous la présidence de Monsieur André HUNG

Séance du 27 juin 2022.

Étaient présents : Mesdames Monique HOULNE, Myriam SCHEIDECKER, Monique GRISNAUX, Christelle MAGALHAES, Agnès GUTH.

Messieurs Gilles DOUVIER, Marc DELLENBACH, Raymond GRANDGEORGE, Eric MUZIOTTI, Paul FISCHER, Philippe SABOS, Pierre GRANDADAM, Marc SCHEER, Hubert HERRY, Laurent BERTRAND .

Assistaient à la réunion : Mesdames Sylvie KNOERR, Cathy CHARTON, Laura STAMM, Patricia HISLER Khadija BEN EL KEBIR. £Monsieur Michel SCHREYEK.

Absents excusés : Mesdames Carmen VALENTIN, Sophie SCHMIDT (DDETS), assistante sociale (Mme GENELOT), Emmanuelle DAVIAU (l'URSIEA),

Messieurs Frederic BIERRY, Président de la Collectivité Européenne d'Alsace, Eric BACHSCHMIDT, (directeur de Pole Emploi Molsheim), Jean-Bernard PANNEKOECKE. Laurent GIESE (DDETS), Pierre HOERTER (Soli'vers), Jean-Marc CHIPON, Philippe REMY.

Ordre du jour :

Accueil des participants
Mot du président
Approbation du procès-verbal de l'Assemblée Générale du 23 juin 2021
Présentation du rapport d'activités
Présentation du rapport financier et du rapport du commissaire aux comptes
Approbation du budget 2022
Quitus au Conseil d'Administration
Composition du Conseil d'Administration
Divers

1) ACCUEIL DES PARTICIPANTS

Monsieur le Président souhaite la bienvenue aux personnes présentes et excuse les personnes empêchées. Il s'agit de la 34ème Assemblée Générale de l'association. Monsieur le Président

adresse ses remerciements à toutes les personnes présentes et donne lecture des personnes excusées.

2) APPROBATION DU PROCES VERBAL DE L'ASSEMBLÉE GENERALE DU 23 juin 2021.

Le Procès-Verbal de l'Assemblée Générale 2021 est adopté à l'unanimité.

3a) RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

Présenté par Monsieur André HUNG, Président,

Rapport moral du président

Je vous souhaite à toutes et tous, la bienvenue à notre 34 -ème Assemblée Générale de Bruche Emploi et vous remercie pour votre présence, qui prouve une fois encore votre vif intérêt pour notre structure.

En tant qu'association intermédiaire, Bruche Emploi a vocation d'aider un public en difficulté d'insertion ou de ré-insertion professionnelle par le biais d'une offre de services au profit de personnes particuliers ou de professionnels. Ces missions, diverses et variées ont bien été sollicitées sur notre territoire et nous ont permis d'offrir à nombre de nos salariés en insertion de nouvelles perspectives professionnelles.

Mais avant d'entrer dans le détail des chiffres et le déroulé de l'année terminée, je souhaiterais remercier chaleureusement :

- L'ensemble des salariés en contrats de missions de Bruche Emploi qui cette année encore ont accompli un travail de qualité et ont ainsi contribué au maintien et au développement du lien social au sein de notre vallée. Le développement de leurs compétences, leur motivation, leur disponibilité et leur bienveillance est à souligner et c'est avec plaisir que nos permanents ont collaboré avec eux tout au long de cette année.

- Je remercie aussi notre équipe de permanents qui gèrent au quotidien et maintiennent les activités de Bruche Emploi

J'en profite pour vous présenter Khadija, nouvelle dans l'équipe de BRUCHE EMPLOI, et référente RSA depuis le 07/06/2022.

- Je souhaite aussi remercier l'ensemble des membres du CA pour leur investissement et leur bienveillance envers Bruche Emploi.

Merci à nos financeurs : L'Etat, la Collectivité Européenne d'Alsace ainsi que la Communauté de Commune de la Vallée pour leur soutien sans lequel notre action serait impossible.

- Je remercie l'ensemble de nos partenaires pour les projets menés à bien ensemble cette année (les collaborateurs du projet LA LOCOMOTIVE, l'URSIEA, Pôle Emploi , Mobilex, l'Arasc , les conseillers emploi de la Collectivité européenne d'Alsace, les collègues des associations intermédiaires, Emmaüs Mundo, l'Entreprise CIP (et encore bien d'autres que j'oublie certainement).

- Un merci particulier pour le Maire de SCHIRMECK, Laurent BERTRAND (et son équipe) que nous sollicitons régulièrement ces derniers temps dans le cadre des divers Projets de BRUCHE EMPLOI et qui se montre collaboratif et à l'écoute.

Pour finir, je remercie l'ensemble de nos clients qui nous ont accordés leur confiance tout au long de cette année ainsi que les mairies qui ont fait appel à nous.

Je laisse à présent la parole à notre directrice pour la lecture du rapport d'activités.

3b) RAPPORT D'ACTIVITE

Présenté par Madame Laura STAMM, voir annexes.

4) RAPPORT FINANCIER

Présenté par Monsieur Paul FISCHER, voir annexes

5) RAPPORT DU COMMISSAIRE DES COMPTES

Madame Sylvie Knoerr donne lecture à l'Assemblée Générale du rapport de CeFiGest sur les comptes de l'exercice 2021 de l'association. CeFiGest certifie que les comptes annuels sont réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé, de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

6) QUITUS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Monsieur le Président propose à l'Assemblée de donner quitus au trésorier et au conseil d'administration. Le Quitus est voté à l'unanimité.

7) COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La composition du Conseil d'Administration reste inchangée par rapport à l'année précédente. Pas de renouvellement / pas d'élection du Conseil d'Administration cette année.

Mr HUNG André

Mme GRISNAUX Monique

Mr FISCHER Paul

Mr SABOS Philippe

Mr MUZIOTTI Éric

Mme SCHEIDECKER Myriam

Mr GRANDADAM Pierre

Mme VALENTIN Carmen

Mr GRANDGEORGE Raymond

Mr DELLENBACH Marc

Le Conseil d'administration se réunira à l'issue de l'Assemblée Générale Ordinaire pour élire le bureau

8) VOTE DU BUDGET PREVISIONNEL 2022

Monsieur le Trésorier présente le budget Prévisionnel 2022. Le budget est voté à l'unanimité.

9) DIVERS

Interventions des élus :

Monsieur Marc SCHEER, représente la Communauté de communes, en l'absence de monsieur Jean bernard PANNEKOECKE. Il insiste sur la qualité du travail réalisé par Bruche Emploi, ses permanents et ses salariés en insertion. L'année 2021 a montré que le travail de cette association

est indispensable pour permettre le lien entre les personnes éloignées de l'emploi et le monde économique

Monsieur Laurent BERTRAND remercie vivement l'association, le personnel et le Conseil d'Administration. Cette association se professionnalise.

Madame Monique HOULNE félicite toute l'équipe, excuse monsieur Frédéric BIERRY et réaffirme le soutien de la Collectivité Européenne d'Alsace à l'association. Madame HOULNE fait le point sur l'état du RSA dans la Collectivité Européenne d'Alsace. Bravo à toute l'équipe.

Intervention de madame Agnès GUTH, directrice de la Régie des Ecrivains , sur le projet de la Locomotive.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19 heures 40.

Le Président | Le Secrétaire

André HUNG | Eric MUZIOTTI

SOMMAIRE

Introduction p.8

I. Production et prestation

1. La production p.10
2. La clientèle de l'association p.11
3. Les prestations proposées p.12
4. Les prestations réalisées dans le cadre du Service à la Personne (SAP) p.13
5. Les prestations réalisées hors SAP p.14

II. Les salariés en Insertion

1. L'accueil et le suivi socio-professionnel p.15
2. L'encadrement technique p.18
3. Le profil du public p.18
4. Les formations et sorties des salariés p.21
5. Encadrement technique : perspectives 2022 p.25
6. La poursuite des projets p.25

III. RSA : Instruction et accompagnement

1. Présentation de l'activité p.30
2. L'activité en quelques chiffres p.31
3. Typologie du public p.33
4. Sorties du dispositif et perspectives p.37

Conclusion p.41

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(Conseil d'Administration)

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 2022, l'Assemblée Générale a eu lieu le 27Juin et les membres du Conseil d'Administration se sont réunis 4 fois, les 17 Février, 17 Mai, 27 Juin et 20 Septembre.

Organigramme de la structure

DIRECTION

- Gestion administrative et financière de tous les aspects de la structure
- Aide à l'accompagnement social et professionnel du public en insertion
- Gestion du plan de formation
- Gestion RH / management
- Relations publiques
- Suivi et bilan de l'action des 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

Coordinatrice qualité

- 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

REFERENTE RSA/CONSEILLERE SOCIO-PROFESSIONNELLE

- Instruction de dossiers RSA
- Accompagnement de bénéficiaires du RSA
- Accompagner l'élaboration du parcours d'insertion
- Coopérer avec des partenaires extérieurs
- Participer au bilan de fin d'action avec les partenaires
- Participer à l'analyse de la pratique
- Suivi des indicateurs d'activité (mensuels et annuels)
- Animation d'ateliers collectifs et/ou individuels

COMPTABILITE

- Tenue de la comptabilité analytique
- Gestion des comptes
- Suivi des impayés
- Aide à la décision

La direction de la structure est assurée 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 ont été assurés par Mme Cathy CHARTON.

L'accompagnement des bénéficiaires du RSA a été effectué par Mme Khadija BEN EL KEBIR depuis Mai 2022.

La comptabilité a été établie par Mr Michel SCHREYECK.

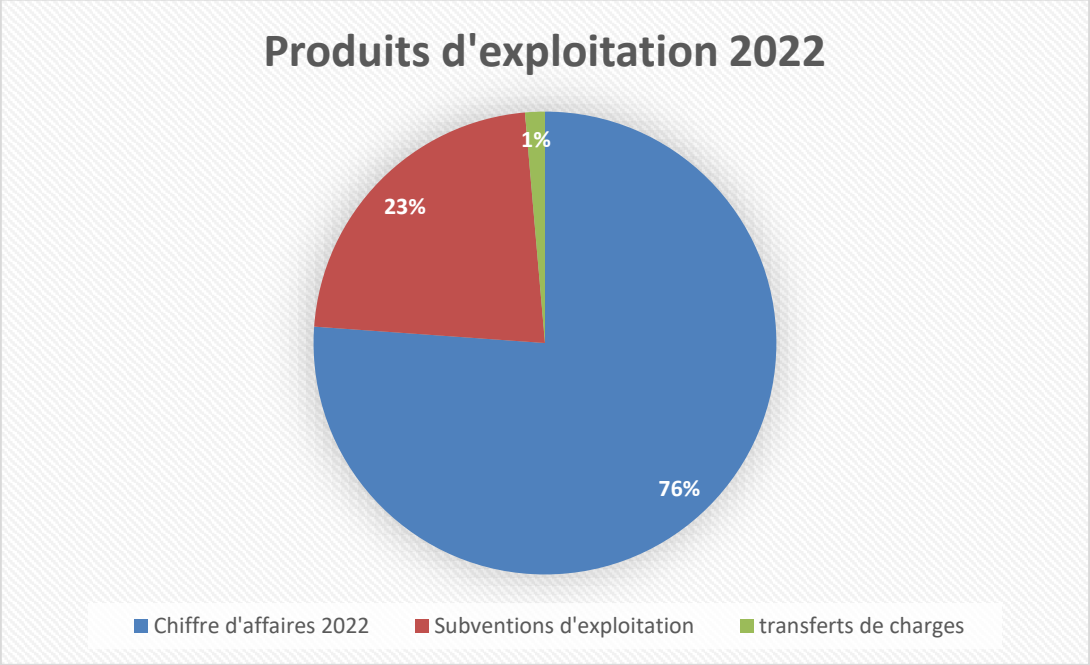
Enes SAHIN a intégré l'association en Octobre 2021 comme Chargé de projet et d'accompagnement pour le projet de « La Locomotive : les Chemins de Faire » jusque fin Juin 2023.

I. Production et Prestations

1.La production

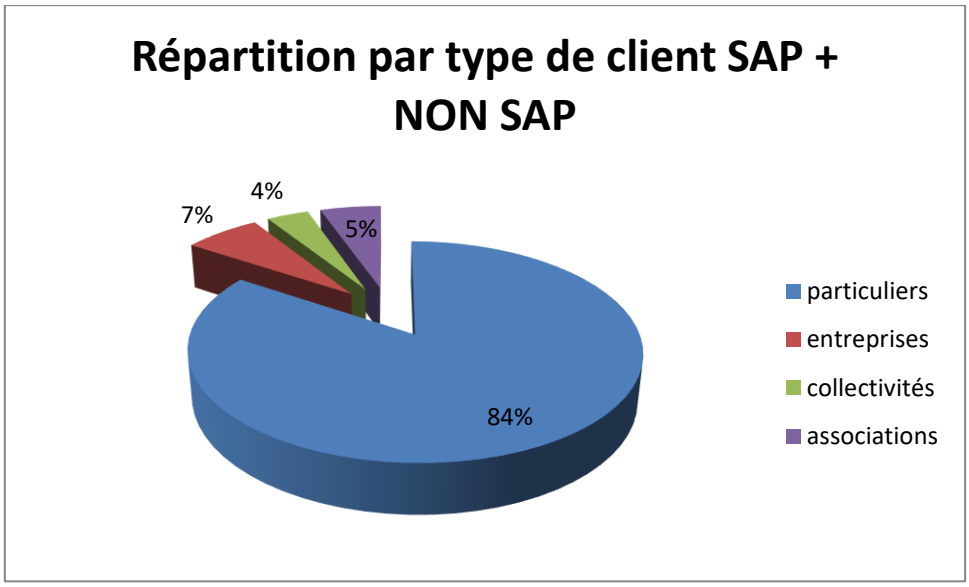
Produits d'exploitation : *451 616.13 €*

Charges d'exploitation *: 565 168.39 €*

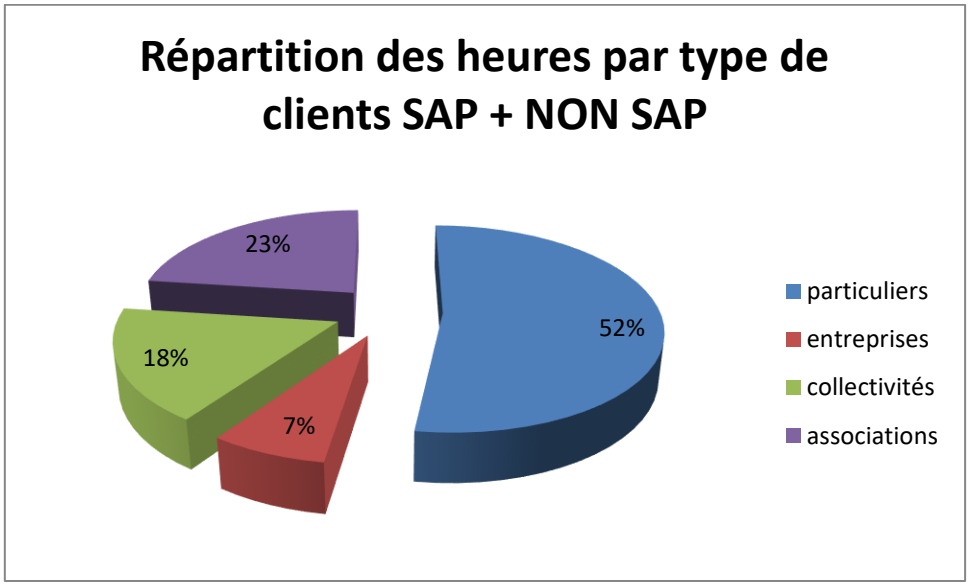


2.La clientèle de l'association

En 2022, Bruche emploi a facturé 300 clients, toutes catégories confondues.

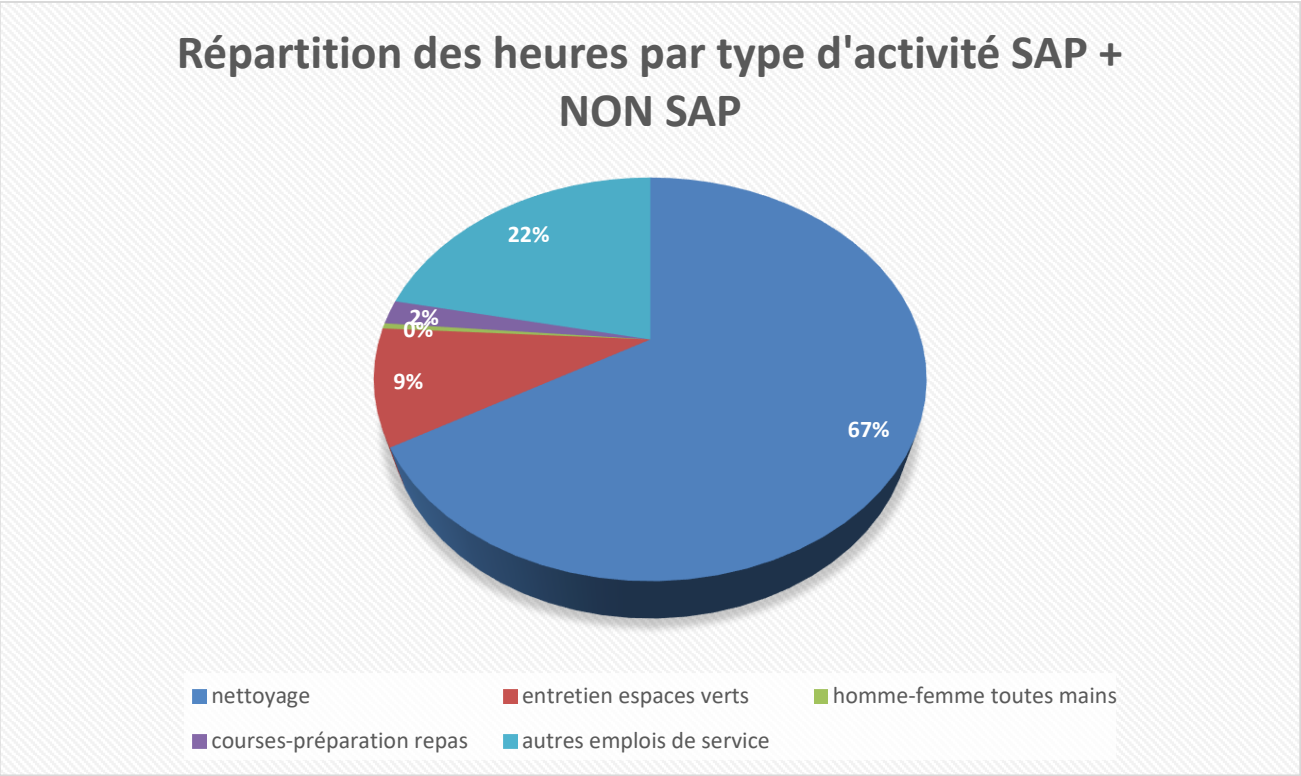


En 2022, **66 nouveaux clients** se sont inscrits à Bruche Emploi (92 % sont des particuliers). La répartition des catégories reste à peu près équivalente aux années précédentes.

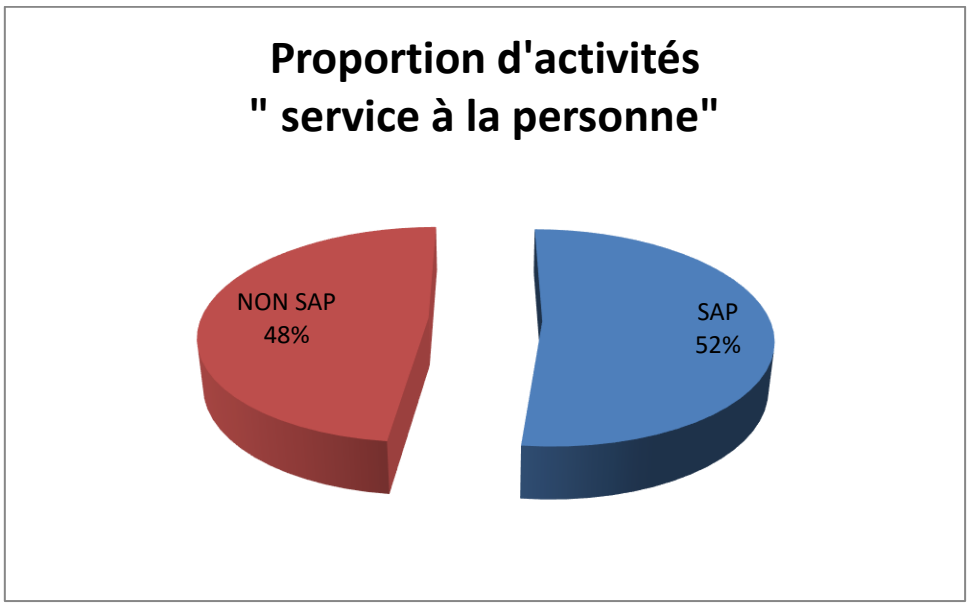


La répartition des heures reste inchangée par rapport à 2021. Les particuliers restent en majorité la catégorie de client de Bruche Emploi

3. Les prestations proposées



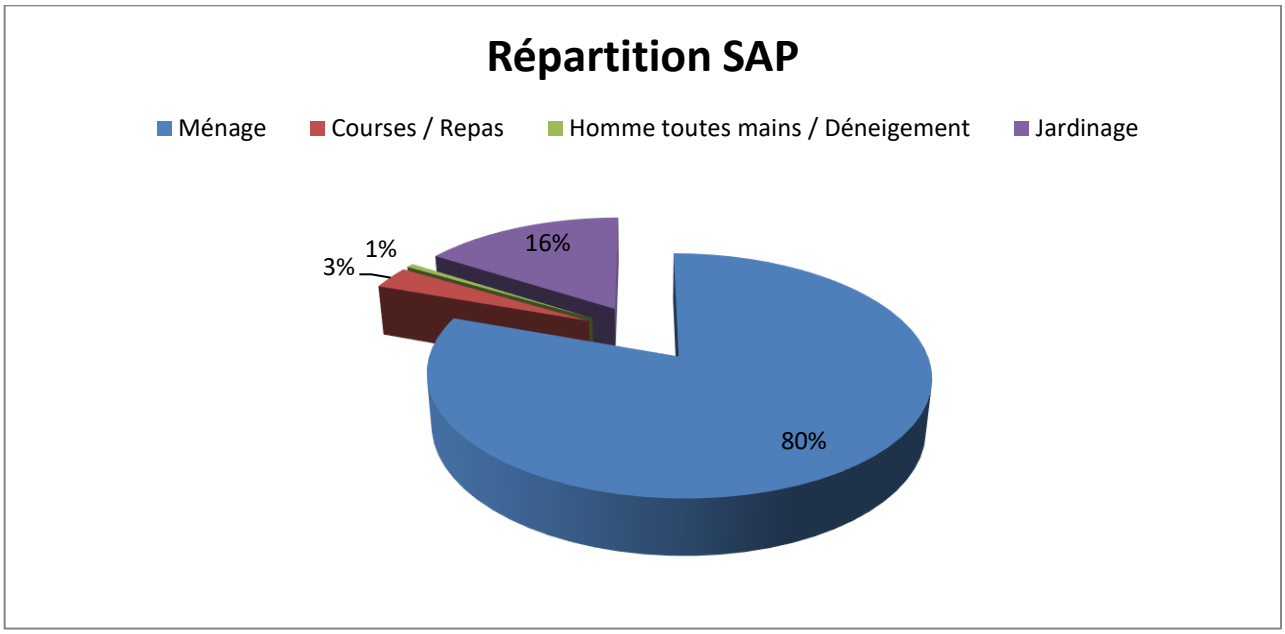
Sans surprise, l'essentiel de notre activité se situe dans le domaine du nettoyage, suivi de la gestion des espaces verts. Les autres emplois de services sont l'accompagnement d'enfants, le service en collectivités (foyer, multi-accueil, mairies), manutention, distribution de documents, manipulation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



En 2022, **22045.92h** (22152.04 en 2021) ont été réalisées par nos salariés en insertion dont **11434.20h** dans le cadre du SAP. Cette année, contrairement à 2021, une augmentation de 5 points de pourcentage pour le SAP s'observe et une diminution de 5 points de pourcentage pour le NON SAP.

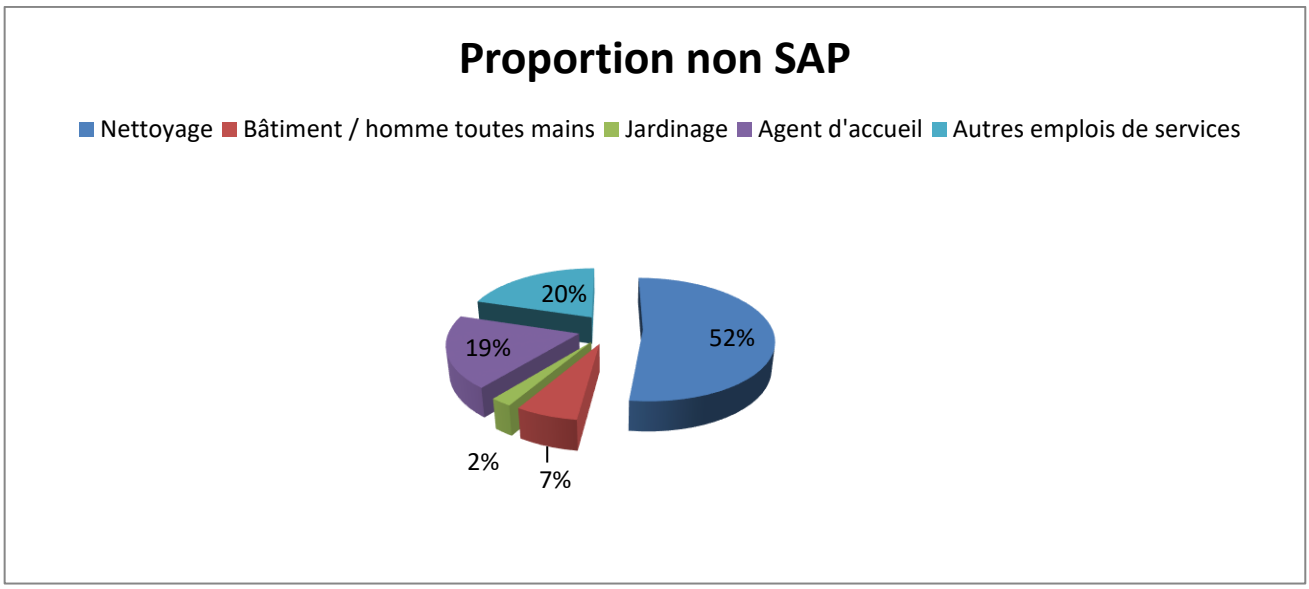
Ceci s'explique par l'augmentation de la demande des particuliers (des nouveaux clients).

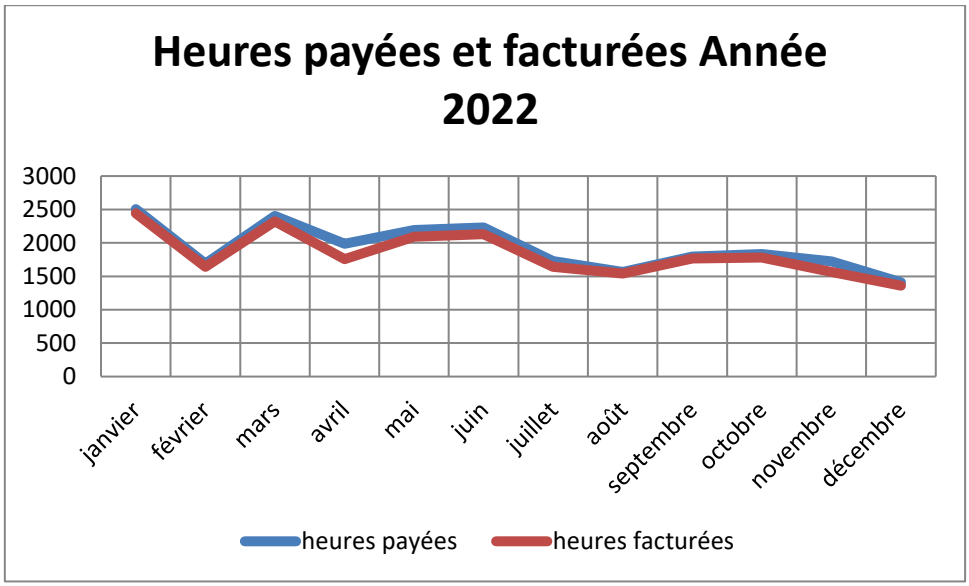
4.Prestations réalisées dans le cadre du service à la personne (SAP)



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

5.Les prestations réalisées hors SAP





En 2022, **22046h** ont été facturées à nos clients contre **23064h** 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 » et des critères d'éligibilité 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 2022, **65** rendez-vous ont été pris pour une inscription.
44 ont été honorées et **17** personnes mises à l'emploi au sein de notre association.

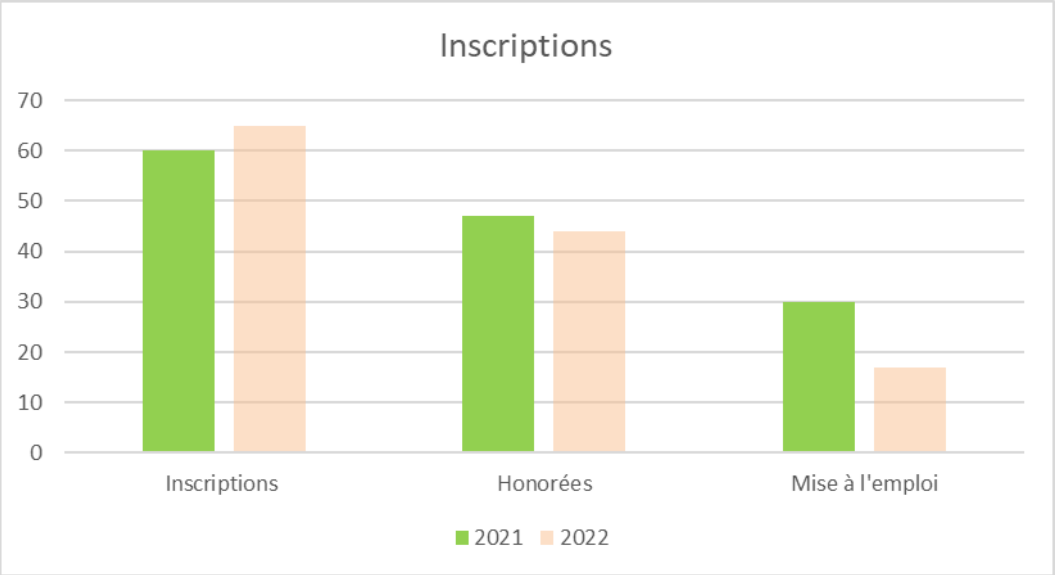
On constate par rapport à 2021 une augmentation des inscriptions ; une diminution des entretiens réalisés mais aussi une diminution des personnes mises à l'emploi.

Une inscription dure en moyenne entre 45 minutes et une heure. Un bilan social et un bilan professionnel sont effectués ainsi qu'une analyse du CV ; des expériences vécues et des compétences acquises.

9 personnes sur les 17 travaillent toujours pour l'AI.
.

En 2022, BRUCHE EMPLOI a participé au Job Dating spécial Vallée de la Bruche (28/10/2022) organisé par La Locomotive : Les Chemins de Faire. Ceci a permis de rencontrer un maximum de demandeurs d'emploi sur place, à la Salle Polyvalente de La Broque. Nous avons réceptionné 12 CV, nous avons convoqué 6 personnes : 5 n'ont pas donné suite et 1 personne a été embauché

	Inscriptions prévues 2022	Inscriptions réalisées 2022	Durée (en heures)
Janvier	5	4	3h15
Février	9	3	2h45
Mars	6	3	2h45
Avril	6	5	4h15
Mai	0	0	0h00
Juin	7	4	4h00
Juillet	6	4	4h00
Août	2	1	1h00
Septembre	3	2	2h00
Octobre	11	8	7h15
Novembre	4	4	4h30
Décembre	6	6	6h00
TOTAL	**65**	**44**	**41h45**
%	100	67,70%	



Les salariés en insertion sont tous reçus de manière mensuelle par notre coordinatrice de mission ou notre coordinatrice qualité 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 des 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 formations qu'ils souhaiteraient suivre.
Quelle est leur progression dans le travail actuel (aisance, organisation…)

- De faire le **bilan du parcours professionnel** : 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.

Pour rappel, en 2021 Charton Cathy, venait d'être embauchée (au mois de Mai) et découvrait le poste de coordinatrice qualité : ce qui explique le fait qu'elle avait réalisé très peu d'entretiens (10).

Cette année 33 entretiens ont été réalisés par Cathy. Nous pouvons dire qu'elle a su s'intégrer, comprendre son poste et mettre en œuvre les entretiens de suivi des Salariés en Insertion de l'AI. L'accompagnement et le suivi des salariés restent la priorité de notre coordinatrice qualité.

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

53 visites clients ont été réalisées dont :

- 5 visites dans de nouvelles entreprises avec prise de rendez-vous pour création de fiche d'intervention

Sur ces 5 visites : 2 structures ont signé un contrat
2 autres feront normalement appel à nous en 2023
1 n'a pas donnée suite (motif : nous ne fournissons pas le matériel)

- 1 visite en entreprise dont le but était de se présenter à la nouvelle directrice et de faire le point sur les tâches demandées à nos salariés.

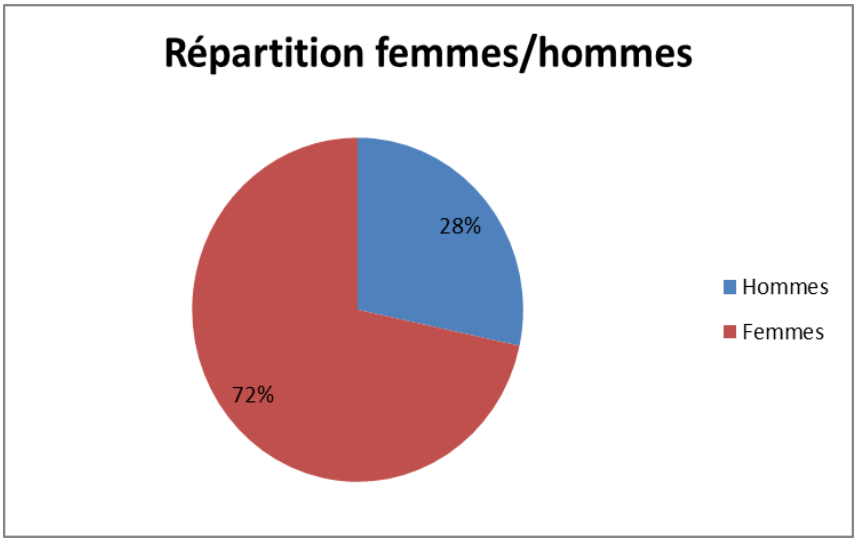
- 34 rendez-vous nouveaux clients particuliers avec réalisation de fiche d'intervention.
Sur les 34 visites seulement 2 clients n'ont pas fait appel à Bruche Emploi

- 13 visites d'anciens clients afin de réaliser une nouvelle fiche d'intervention.
On profite de la mise en place d'un nouveau salarié pour réaliser ces fiches
Le client apprécie cet échange - le contact humain est important à leurs yeux.

3: Le profil du public

L'association compte **67** salariés en 2022.

Dont toujours une majorité de femmes.

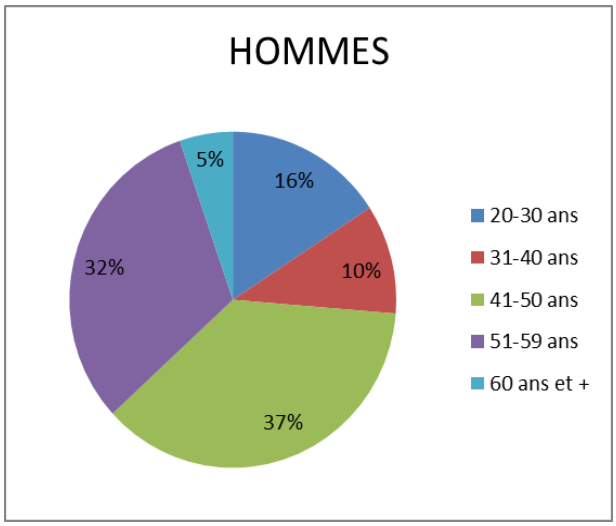


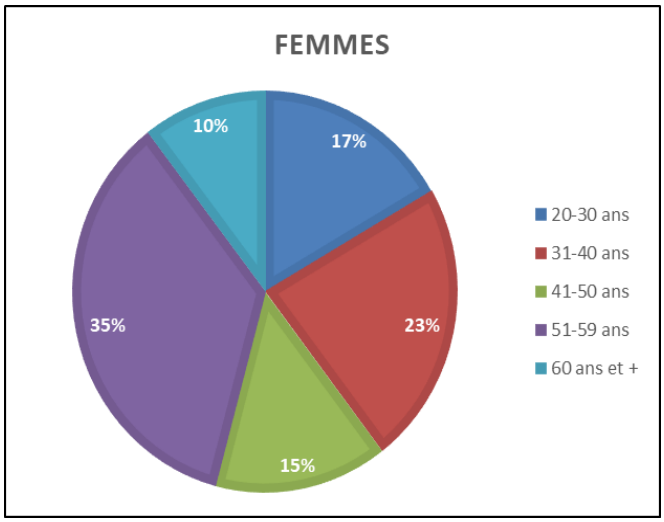
Répartitions par tranche d'âges

En ce qui concerne les femmes :

On constate, pour 2022, une part plus importante de la tranche 51-59 ans.

Pour les hommes, la tranche des 41-50 ans est plus ou moins égale à celle des 51-59ans.

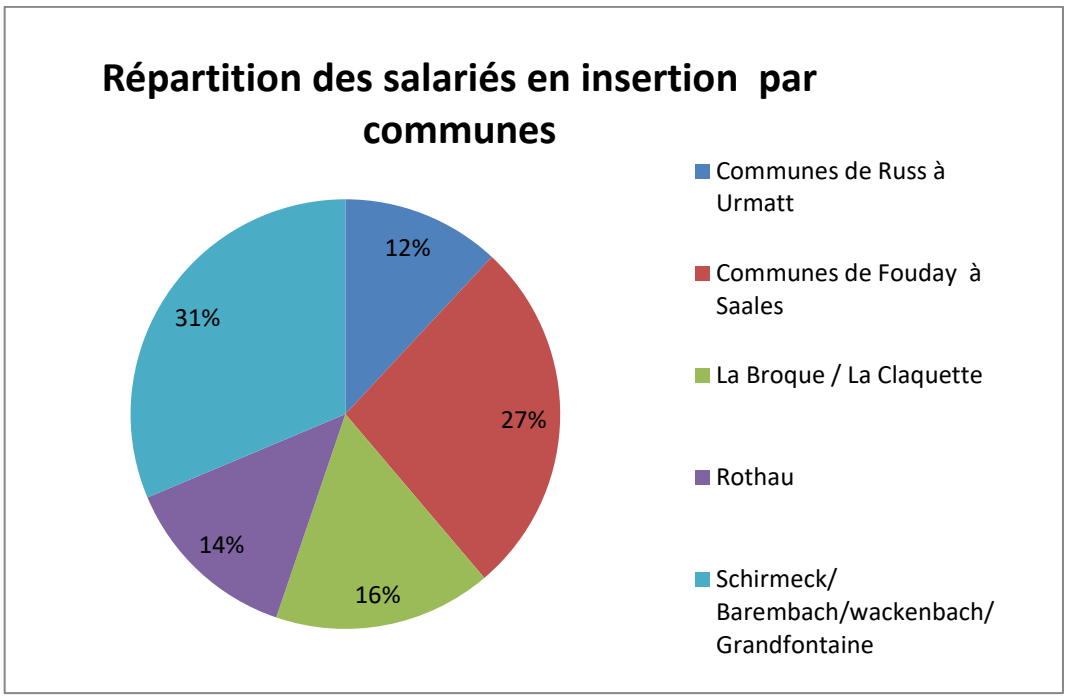




La plupart de nos salariés vivent en couple.

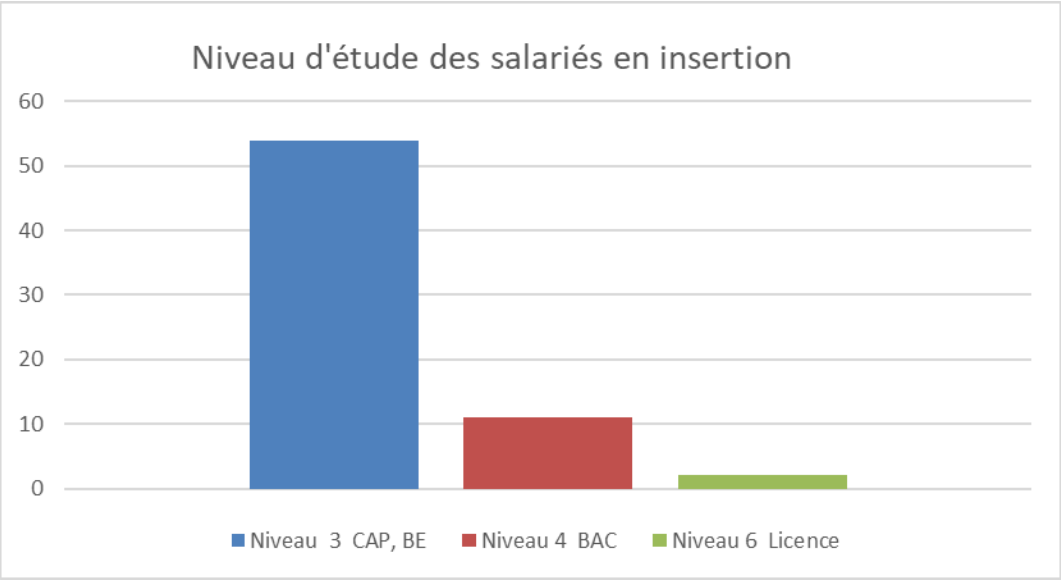
Un peu plus de la moitié des salariés sont locataires. Les autres propriétaires ; et certains d'entre eux sont hébergés au sein de leur famille.
Nous avons eu très peu de personnes qui sont en recherche de logement.

Nos salariés habitent, pour un grand nombre d'entre eux, sur le secteur de Schirmeck – Rothau



Le niveau d'étude des salariés en insertion reste peu élevé (CAP, voire moins)

67% de nos salariés ont un niveau CAP et 33 % sont sortie du système scolaire après le brevet.

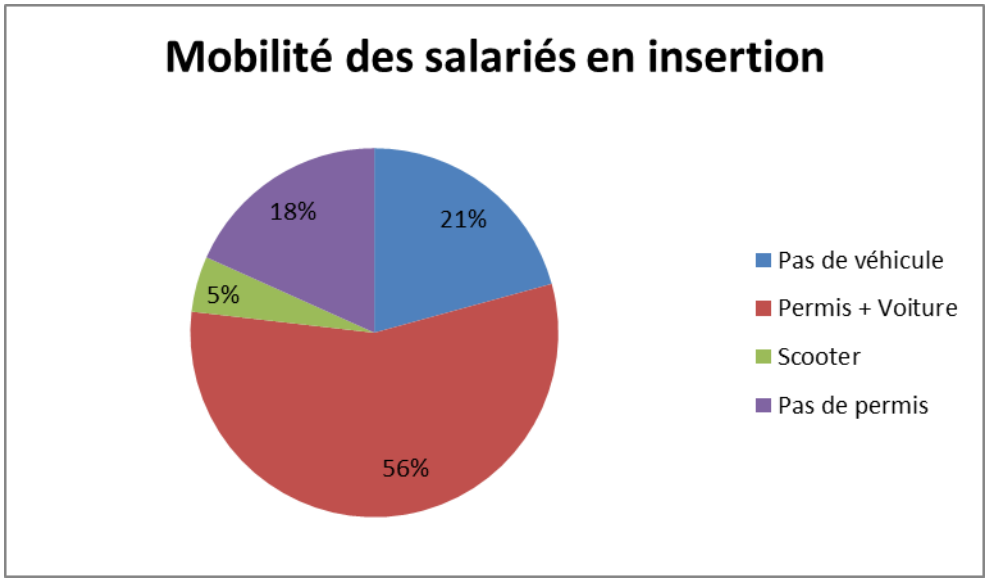


L'absence de permis et/ou de véhicule reste **toujours un des freins à l'emploi.**

Les missions des salariés étant, dans la plupart du temps, assez éloignés de leur domicile. Ceux ayant le permis et un véhicule seront, en règle générale, prioritaire.

Le train est un moyen de locomotion économique mais pas facile, aux vues des horaires des missions. Et dans notre secteur il n'y a pas de transport en commun.

La peur de se déplacer, au-delà de son périmètre d'habitation, est toujours présente pour certains de nos salariés.



Les moyens de garde, pour les salariés ayant des enfants, sont toujours un gros problème. N'ayant pas de moyens, et ne pouvant se payer une assistante maternelle, elles acceptent des missions qu'en fonction des horaires d'écoles.
La période des vacances scolaires est un vrai « casse-tête » pour certaines d'entre elles et cela nécessite de la part de l'équipe de BRUCHE EMPLOI une adaptabilité perpétuelle

En 2021, nous avions eu des soucis de recrutement suite à la vaccination.

En 2022 nous n'avions plus à demander le Pass sanitaire, mais certains clients ayant diverses pathologies, le réclament toujours.

4 :Les formations et sorties des salariés

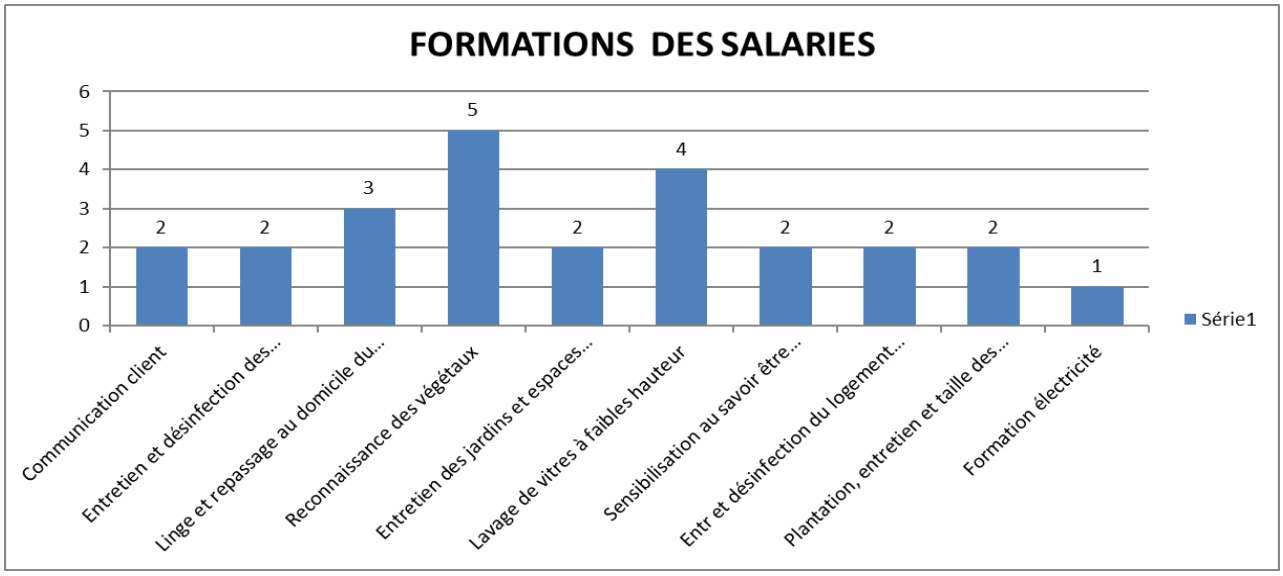
Selon le bilan ASP (Agence de Services et de Paiement), le nombre d'ETP (équivalent temps plein) insertion s'élève à 12 de Janvier 2022 à Juillet 2022 et 14 ETP de Août 2022 à Décembre 2022.

FORMATIONS ET SUIVIS DES SALARIES

Sur les 67 salariés, 25 ont participé à une formation (Soit 37,30 %des effectifs)

Communication client	2
Entretien et désinfection des locaux	2
Linge et repassage au domicile du particulier	3
Reconnaissance des végétaux	5
Entretien des jardins et espaces verts	2
Lavage de vitres à faibles hauteur	4
Sensibilisation au savoir être professionnel	2
Entretien et désinfection du logement & des locaux	2
Plantation, entretien et taille des arbustes	2
Formation électricité	1
	25

Soit au total 464 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 visé 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 permettent de faire des remises à niveau et aussi d'acquérir de nouvelles compétences.

- Les formations mutualisées dans le domaine des espaces verts ont généré le plus grand nombre d'heure

Reconnaissance des végétaux **140 heures** : suivie par **5 salariés.**
Entretien de jardins et espaces verts **90 heures** : suivie par **2 salariés**

- Sur les autres formations nous envoyons en moyenne 2 à 3 salariés.

Depuis que les formations sont programmées sur le secteur de Molsheim nous avons un peu plus de participants. Se déplacer jusqu'à Strasbourg était un vrai « supplice »

⏩LES ATELIERS

En 2022, il y a eu 2 ateliers :

- 1 atelier Gestes et postures en collaboration avec la médecine du travail. En fonction des plannings de chacun, il y a eu une session le matin et l'autre l'après-midi. La durée de cet atelier étant de 2h et 19 salariés y ont participé.

- 1 atelier Cuisine organisé avec Le Point d'appui à Wisches et ayant pour thème « anti-gaspi ».
  Cet atelier a été suivi par 3 salariés dont 1 qui était très hésitant et qui en fin de journée était content d'y avoir participé.

Lors de ces ateliers il faut également prévoir le remplacement des salariés sur le terrain, afin d'assurer un suivi de qualité au niveau de la clientèle.

⏩LES ENTRETIENS DE SUIVI

33 entretiens de suivis ont été réalisés en 2022.

Ces entretiens durent en moyenne 1 heure.
Ils permettent à la coordinatrice de qualité de connaître mieux le salarié, ses attentes, son projet professionnel et d'échanger sur plusieurs domaines, aussi bien travail que vie personnelle.

⏩BILAN PARTENAIRES

Mobilex

Nous avons orienté vers MOBILEX, **10 de nos salariés** afin qu'ils réalisent un bilan mobilité. Elles ont pu bénéficier, si elles le souhaitaient, d'un accompagnement mobilité.

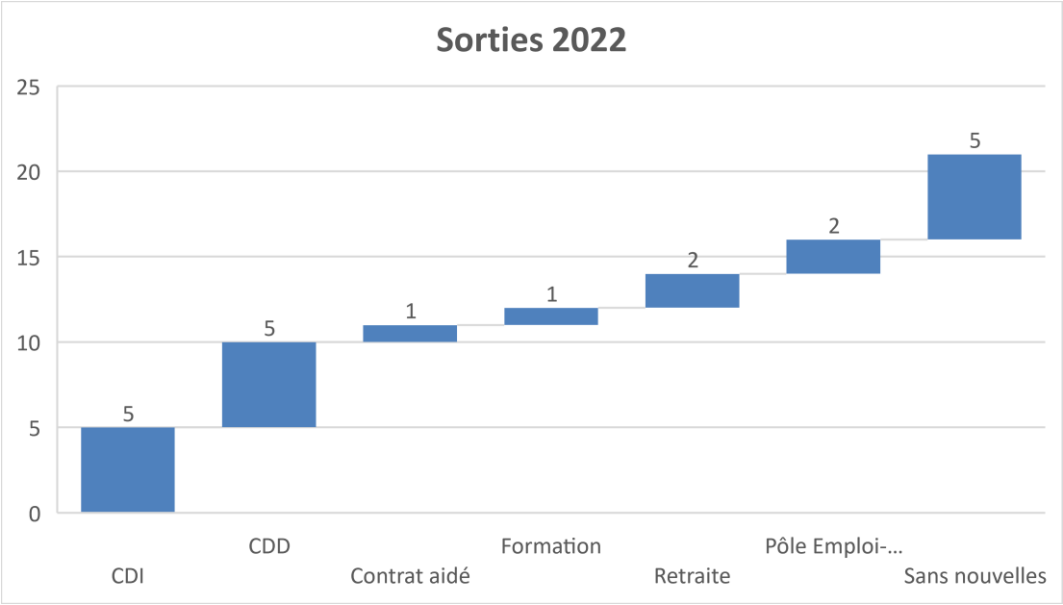
1 salariée avait fait une demande pour une aide financière pour des réparations.
(=>Elle a trouvé un autre financement)

1 salarié avait fait une demande pour une location de voiture (=>sans suite)

1 salariée a fait une demande de location de voiture et d'aide au financement pour une mission devant débuter en 2023 (=>dossier en cours)

Les 7 autres n'ont pas donné suite.

Les sorties 2022



Le nombre de salariés sortant en 2022 est de **21**.

5 personnes en CDI.(Pico Bello – Oberlin – Serveuse - CESU Particulier)

5 personnes en CDD (Petite enfance - Abrapa - Ecole Barembach – Emmaüs Communauté de Commune)

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

1 personne en formation qualifiante

2 Personnes parties à la retraite

2 personnes sont au chômage

5 personnes sans nouvelles

Sur les 5 CDI signés 1 ont moins de 30 ans – 2 entre 30 et 40 ans et 2 de plus de 50.
Pour les CDD : 1 moins de 30 ans – 2 entre 34 et 38 ans – 1 entre 42 et 45 ans et 1 plus de 50 ans.

5 : ENCADREMENT TECHNIQUE : PERSPECTIVES 2023

- En 2022, Cathy CHARTON, Coordinatrice qualité de Bruche Emploi a effectué un bon nombre de formation dont celle sur le logiciel ZERO BARRIER proposée par SOLIVERS, qui lui permet 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…)).

  Durant le second semestre 2023, son but sera de tester ce logiciel et le mettre en application avec quelques salariés.

- Suite à la formation en droit du travail en Association intermédiaire, nous allons mettre en place :de nouveaux contrats d'usage pour les salariés en Insertion et contrats de mise à disposition (clients) ; des chartes d'engagement pour les salariés avec les différentes étapes durant leur accompagnement. Des réunions d'informations ont été effectué fin 2022. ➔ la mise en œuvre est prévue en Janvier 2023. (Il faut du temps pour intégrer cette nouvelle méthode de travail que ce soit pour les salariés, les clients ou l'équipe).

- Des Partenariats sont à mettre en œuvre en 2023 : avec le CCAS de SCHIRMEK pour effectuer des prescriptions du PASS IAE de nos salariés en insertion (agrément prévu pour 2 ans) ; et avec la nouvelle équipe IAE (insertion par l'activité économique) à POLE EMPLOI, de nouvelles actions sur le territoire sont prévues (à y réfléchir ensemble, pour fluidifier les relations et surtout l'accompagnement de demandeur d'emploi, le recrutement et la mise en emploi :
  par exemple : faire un job dating spécial IAE, faire une permanence de Pole Emploi à BRUCHE EMPLOI pour faciliter le recrutement et les inscriptions)

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 :

En 2022, 225 voyageurs auront été accompagnés sur la gare SCHIRMECK/MOLSHEIM. Diverses actions ont été menées pour répondre aux besoins des voyageurs et surtout les aider à avancer professionnellement et socialement **: voir annexes**

- 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…)

- des actions bénévoles d'utilité sociale avec des partenaires et des actions sportives (sociabilisation, travailler le savoir être, les entretiens…)

-un JOB DATING spécial Vallée de la Bruche organisé par La LOCOMOTIVE a eu lieu avec des structures aux divers domaines d'activités (25 entreprises / commerçants/ administrations étaient présents) ce qui a permis des entretiens d'embauche sur place, des recrutements rapides avec une mise à l'emploi immédiate

- Présence à des évènements locaux : marchés, salons, …. Participation au Stade pour l'Emploi, organisé par Pôle Emploi, avec quelques voyageurs.

- Participation au JOB DATING de SERVIR à Molsheim avec des voyageurs (aide de voyageur pour des actions bénévoles comme déposer des affiches)

- Ateliers Bredele effectués en collaboration avec le Point d'Appui à WISCHES (épicerie sociale) entre des voyageurs et des salariés de SERVIR

- Formation Maraichage (3mois à Obernai au CFPPA) élaborée pour des voyageurs de la Locomotive afin qu'il y ait des poursuites d'emploi.

- Une Flashcoop (par CAE Antigone à Strasbourg) créée lors du marché de Noël off à Strasbourg par des voyageurs de la Locomotive. **Le but étant** : En quelques jours, les participants.es vivent, étape par étape, la création d'une entreprise coopérative. de l'immatriculation administrative en passant par la communication, la production, la vente et la comptabilité.
  Les objectifs : Découvrir des nouvelles possibilités professionnelles, développer des capacités, enrichir ses compétences et ses soft skills.(compétences comportementales)

- Permanences chez divers partenaires afin de communiquer sur le Projet (point d'appui, MFS de Saales, resto du Cœur, CCAS Obernai)

- Des accompagnements individuels

- Des ateliers collectifs

- Analyse de pratique : groupe de travail : analyse de l'accompagnement pour des parcours sans couture (personnaliser offre+ accompagnement)

- Les informations et les différents événements sont inscrits sur les réseaux sociaux, le site Internet de la Locomotive

- Démarche vers les entreprises du secteur (connaître les besoins et adapter un parcours de formation en emploi, AFEST ou autre)

- Des séminaires se sont poursuivis tous les 3 mois afin de travailler toujours de manière collaborative sur le Projet entre les 4 territoires et avec les voyageurs et surtout d'essayer d'uniformiser les parcours sans couture.

On se rend compte que de travailler encore plus de concert permet de mettre emploi plus rapidement et différemment le public ! Ce projet a un réel intérêt sur notre territoire. Toutes ces personnes accompagnées ont trouvé en la Locomotive d'autres méthodes d'accompagnement et qui justement passent par ce SAS afin d'être préparées au mieux à la mise en emploi ou la mise en formation.

Projet entre les AI du Bas Rhin porté par Logiservices :

Pour resituer le contexte :

Financer une étude de faisabilité (par le Fonds de Développement de l'Inclusion) concernant une action concertée des AI du Bas Rhin pour :

- 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 en Janvier 2021 et le Cabinet de communication de Cédric BISCHETTI (en partenariat avec Diane DOMON de Z'EST et Candice WOJAK de Relyance) a été retenu.

Avancement du projet :

En 2022, les 9 AI ont travaillé sur :

- Le flyer du collectif **(voir annexe)**
- Comment prospecter auprès de marchés publics pour l'ensemble du collectif (travail de benchmarking : **analyse comparative** entre les AI)
- La préparation des diverses actions collectives
- Les outils et astuces du recrutement (comment le rendre plus attractif ? et comment en effectuer ensemble ? mutualiser ?)
- Le partage des expériences (qui permet la remise en question, les points à améliorer ou à modifier dans nos associations)
- Organisation de mise au vert pour les permanents des AI : ceci qui a permis de créer différents groupes de travail avec diverses thématiques à aborder et à travailler en 2023 comme :

  - Les Accompagnateurs socio professionnels

Thèmes de travail retenus	*Délais*
1. Equilibre des entrées et sorties des salariés	Janvier à mars 2023
2. Troubles psy de salariés/ Problématiques santé	Avril à juin 2023
3. Organisation de l'accompagnement	Septembre à décembre 2023

- Les Ressources humaines ; comptabilité

Thèmes de travail retenus	*Délais*
1. Crédit d'impôt instantané	Décembre 2022 à avril 2023
2. PLG / types de contrat	Mai 2023

- Accueil ; coordination ; encadrement technique

Thèmes de travail retenus	*Délais*
1. Revalorisation des compétences et des images de nos métiers. Reconnaissance des salariés par les institutions. Possibilité pour les permanents de se ressourcer.	Janvier à Mars 2023
2. La posture du commercial et le « déguisement ». Politique de défense des prix : ne pas dévaloriser les prestations AI. Lobbying du collectif vers les politiques publiques.	Avril à Juin 2023

Thèmes de travail retenus	*Délais*
1. Gestion des salariés : recrutement, absences, remplacement	10 – 15 décembre 2022
2. Outils d'accompagnement des salariés MAD	Février – mars 2023
3. Utilisation de PLG – Cahier des charges	Mi-novembre 2022

- Les Directrices

Thèmes de travail retenus	*Délais*
1. Echéance du PASS IAE - Prescripteurs	02 décembre 2022
2. Comment faire évoluer le modèle économique des AI	27 janvier 2023

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 de Revenu de Solidarité Active

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 2022 pour cette activité par la Collectivité Européenne d'Alsace s'est élevé à 65 000€. Nous sommes conventionnés pour accompagner **60 bénéficiaires** du RSA en continu.

2 : L'activité en quelques chiffres

Nombre de dossiers suivis	75
Nombre d'entretiens sur l'année	310
Nombre d'instruction de dossiers	121
Nombre de contrats d'engagement signés	10
Nombre d'ateliers suivis	9
Nombre de formations suivies	2
Nombre de CUI/CAE signés	2
Nombre d'entrées dans l'AI	15
Nombre de CDD signés	12
Nombre de CDI signés	4
Nombre de ré-orientations	9

En 2022, **236 entretiens** ont été réalisés avec nos bénéficiaires du RSA. Cela représente 196.75 heures d'entretien.

A cela, s'ajoute le travail administratif non comptabilisé : reporting d'entretien et bilan d'entretien, création d'atelier thématique, organisation de rencontre, rédaction de courrier, archivage, contact et rencontres avec les partenaires.

La création des ateliers thématiques nommés ateliers « **objectif : emploi !** » ont été réalisé, en fonction des besoins diagnostiqués au fur et à mesure des entretiens réalisés avec les bénéficiaires et, sont reconductibles en 2023.

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

- Instances partenariales : il s'agit d'une rencontre mensuelle des différents opérateurs RSA du territoire avec les conseillers territoriaux portant sur diverses thématiques de pratique professionnelle du référent RSA.
- Les instances « regards croisées » : Il s'agit d'un rendez-vous mensuel. L'objectif : le partage et tentative de résolution de problématiques professionnelles spécifiques entre les différents référents RSA du secteur de Molsheim
  La participation aux « regards croisés » nourrit la pratique professionnelle au quotidien et apporte un regard objectif sur les situations exposées.
- Les Ateliers mutualisés : Il s'agit d'un projet porté par la Mission Locale.
  En qualité de référente RSA, Khadija, a été amenée à orienter des bénéficiaires vers la Conseillère emploi de la Collectivité Européenne d'Alsace (qui est en charge de développer les contrats aidés avec divers acteurs économiques du territoire) et de

pouvoir ainsi positionner en priorité des bénéficiaires du RSA sur des postes peu qualifiés, offrant à l'occasion une montée en compétence du candidat.

Ce projet résulte de la mise en place de différents ateliers sociaux-professionnel à destination des bénéficiaires du RSA du territoire de Molsheim, ayant pour objectif la prise de confiance, la remobilisation et la construction du projet professionnel.

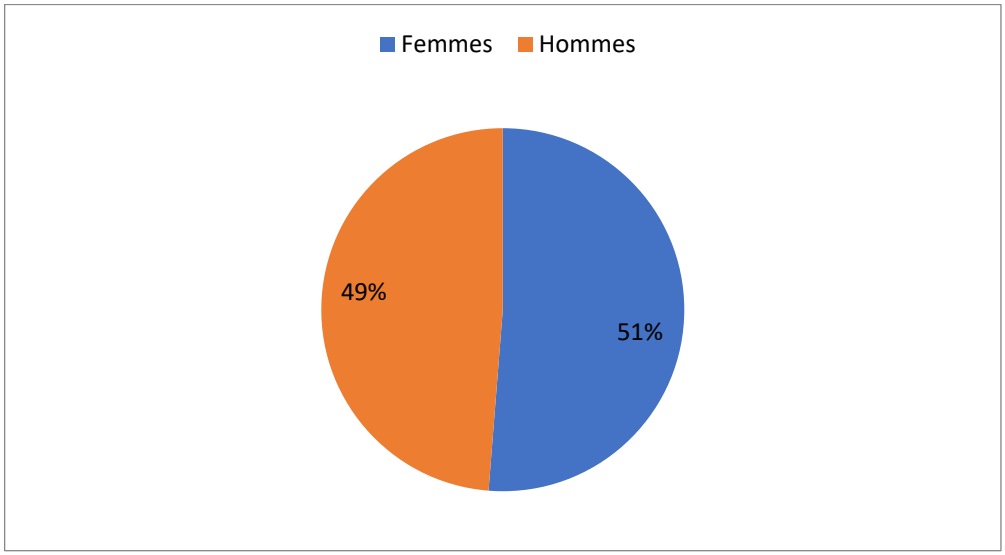
Le fait de participer à ces instances nous permet d'être associés au parcours des dossiers ainsi qu'au choix de l'opérateur, et donne du sens à notre accompagnement.

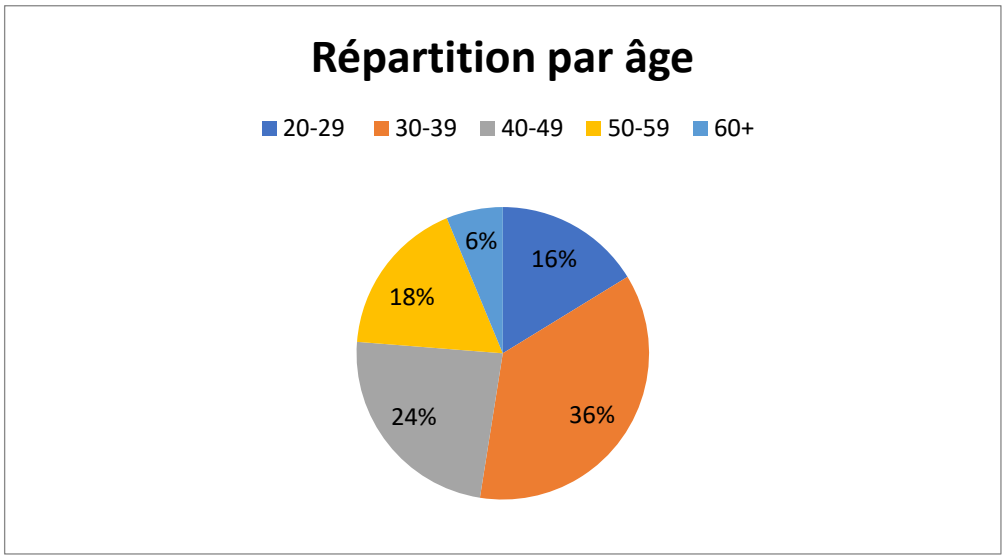
Cette participation s'avère être positive dans le sens où elle permet de diminuer le nombre de réorientations, d'avoir un regard global et objectif sur les situations des personnes suivies.

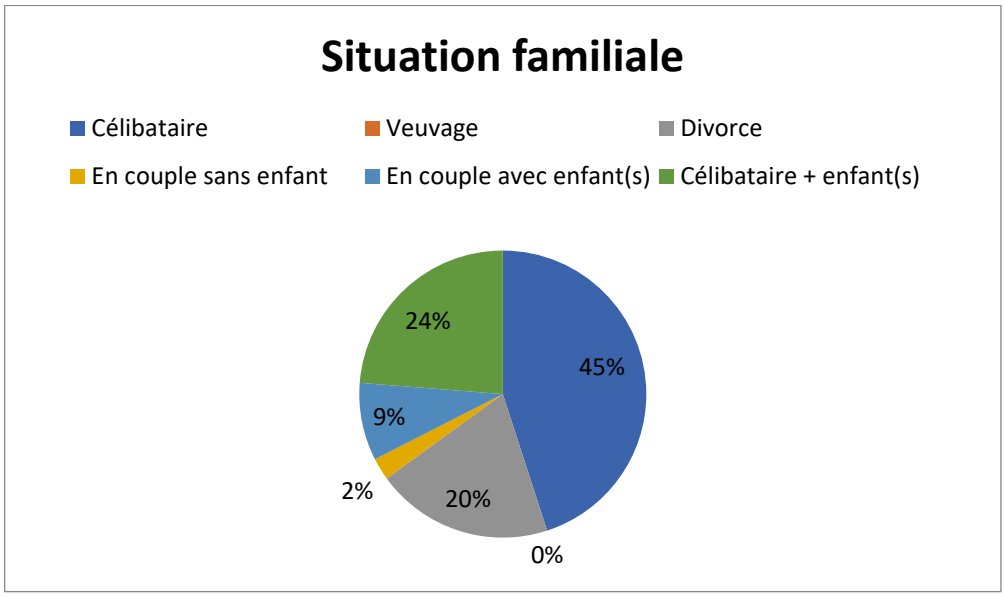
En tant que référent RSA, nous sommes régulièrement en contact avec le conseiller emploi de la Collectivité Européenne d'Alsace afin de positionner des bénéficiaires sur des contrats aidés. Nous échangeons, entre autres, sur leurs parcours, les offres d'emplois proposées, et les retours d'entretien.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

3: Typologie du public

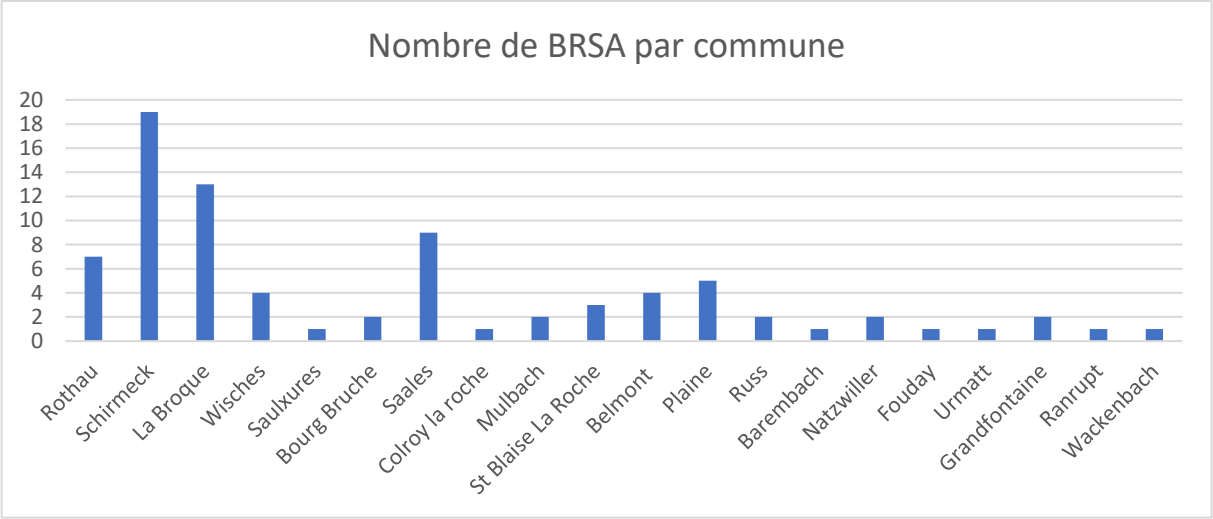
Khadija a accompagné globalement en 2022 autant de femme que d'homme. Les Bénéficiaires étaient âgés à 60% entre 30 et 49 ans avec une part importante de personnes célibataires ou divorcées.





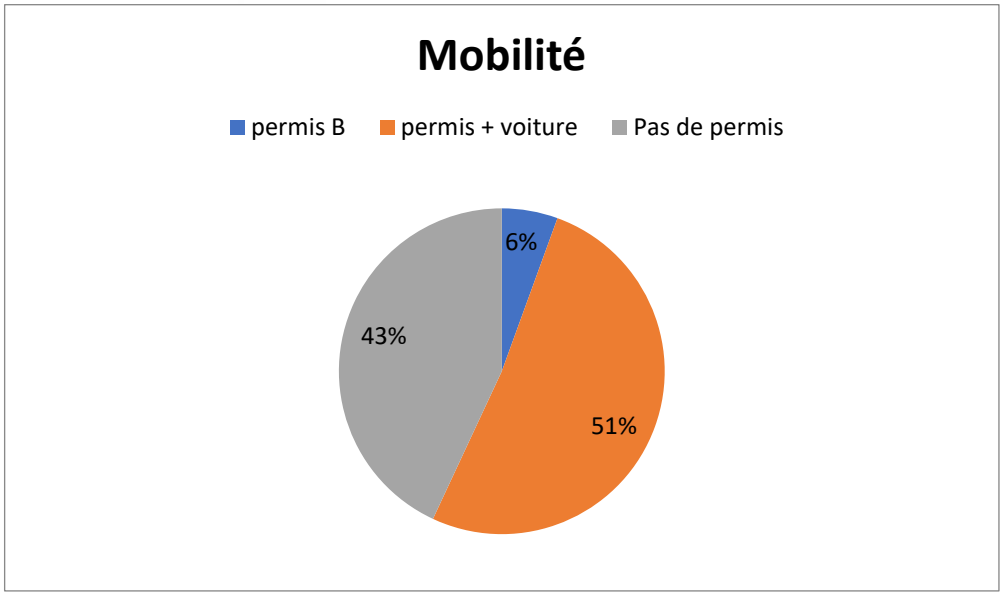


Les personnes accompagnées viennent pour la grande majorité de Schirmeck, Rothau, La Broque et Saales.



La mobilité

Une faible proportion des bénéficiaires possède le permis de conduire. En effet, 94% des personnes accompagnées ont une problématique de mobilité. Les profils passant leurs permis ou achetant un moyen de locomotion en cours d'accompagnement, réussissent plus rapidement leur projet d'insertion professionnelle

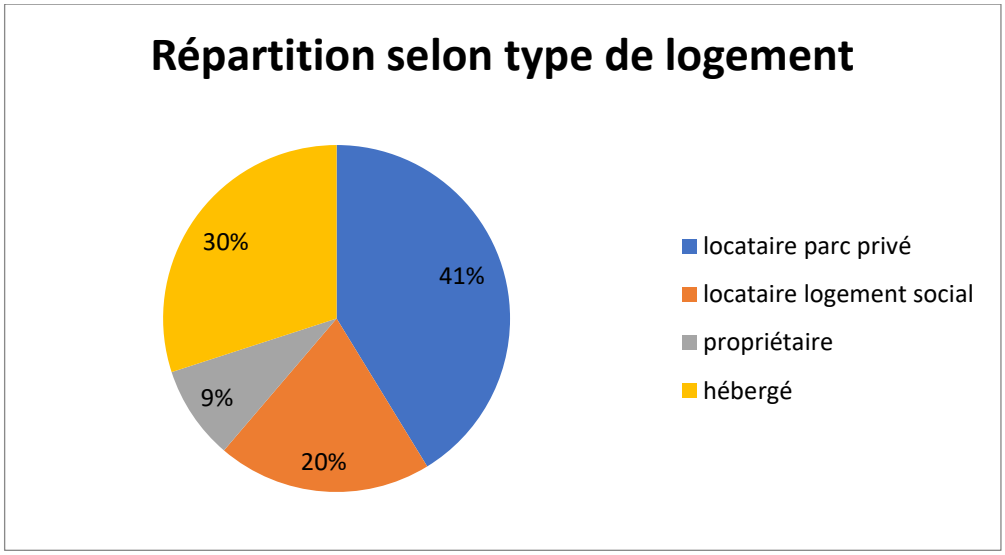


Le logement

La problématique du logement reste un enjeu majeur sur le territoire.

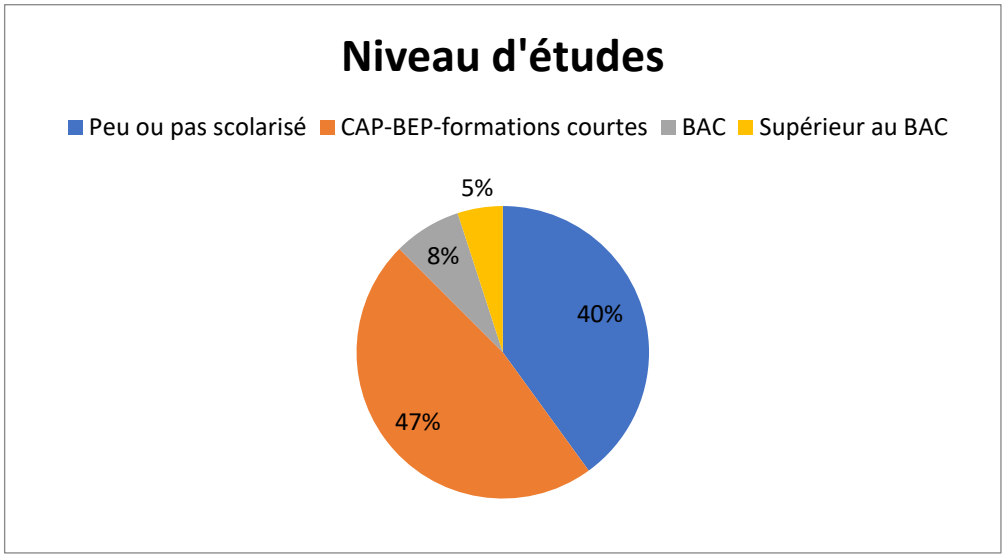
Plus de 30% des personnes accompagnées sont logées à titre gratuit dans leur famille ou chez des amis.

Une faible proportion a eu accès au logement social. Des orientations ont été faites vers une assistante sociale pour pallier à ce genre de situation car avant l'insertion professionnelle il est nécessaire que la personne accompagnée puisse jouir d'un habitat sécurisant avant de se projeter dans une activité professionnelle



Qualification

Plus de 80% des personnes accompagnées sont pas ou peu qualifiées.



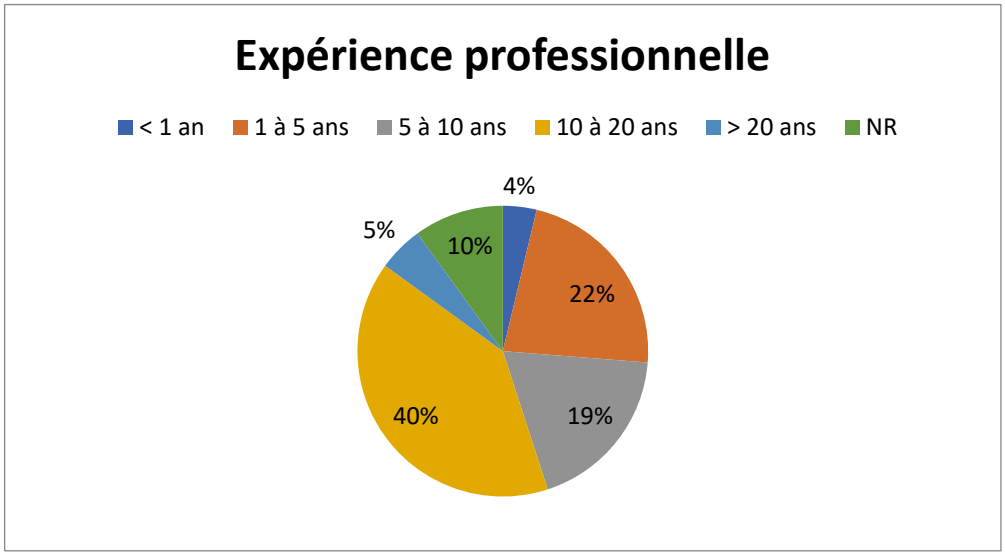
La sante

Au 31/12/2022, 12 personnes accompagnées présentaient des problématiques de santé empêchant la reprise d'une activité professionnelle classique.

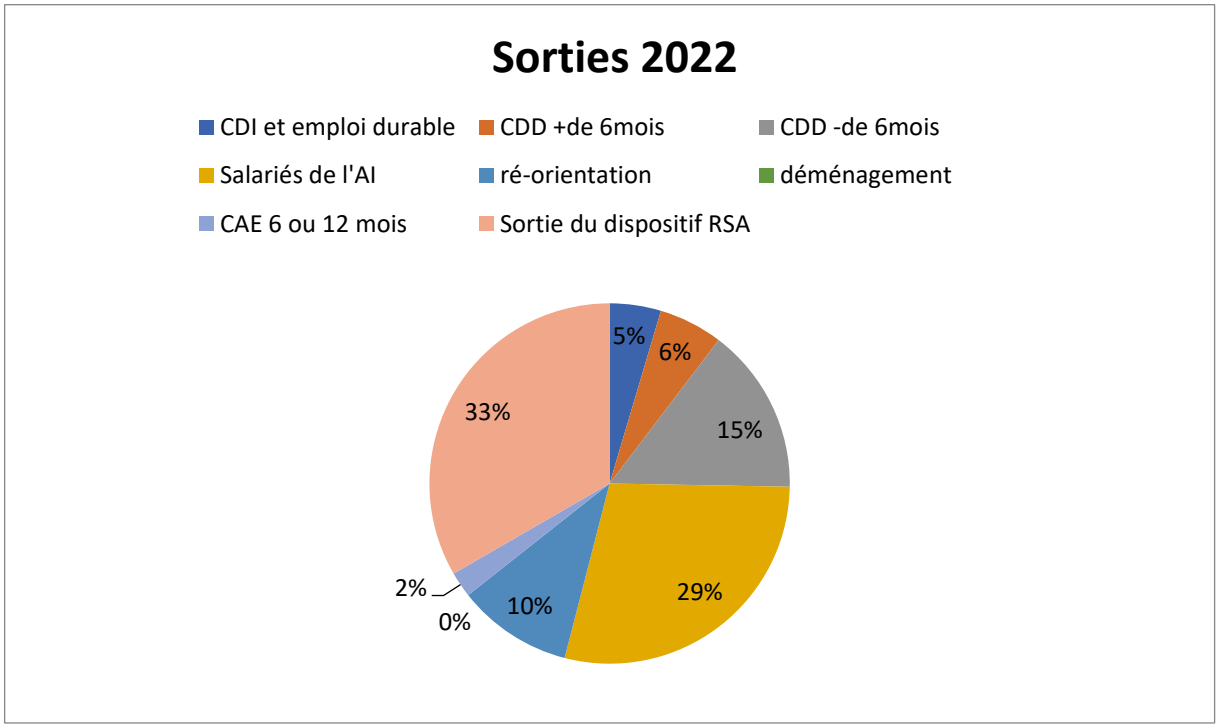
Cinq orientations vers le RESI (relais emploi santé insertion) ont été effectuées mais les délais de RDV sont très longs.

Auto-entreprise

Sept bénéficiaires ont développé leur auto-entreprise : une attention particulière est portée sur la priorisation d'un emploi en cdd ou cdi en complémentarité de leur projet entrepreneurial.



4 : Sorties du dispositif et perspectives



CDI : Deobat / Norma

CDD + 6 mois : (SIAE : Emmaüs Mundo/La Main Verte)/Education Nationale

CDD - 6mois : missions interim (différentes usines) / Intermarché/Ehpad/ Chez Julien / APBP Interi / MATCH / Case à Toto

Auto-entreprise : assistante maternelle / peintre

Perspectives 2023

Suivi des personnes en problématique de santé

Fin décembre 2022, 12 personnes accompagnées présentaient des problématiques de santé les empêchant d'avoir une activité professionnelle classique.

Les personnes accompagnées nécessitant une évaluation par le RESI ont été orientées au cours de leur accompagnement.

Pour le reste des suivis, un accompagnement à moyen terme a été envisagé en ayant toujours dans le viseur l'anticipation d'une reprise d'activité.

Emmaüs porte le Projet emploi « Premières Heures » : dispositif permettant aux personnes éloignées de l'emploi de reprendre une activité professionnelle tout en prenant en compte les freins sociaux et médicaux de la personne.

Fin 2022, trois BRSA ont suivi le processus de recrutement et deux ont été embauchés via le dispositif « Premières Heures ».

Les problématiques de santé étant de plus en plus présentes chez les bénéficiaires orientés, une attention particulière sera portée aux recrutements futurs de la structure Emmaüs.

Ateliers de remobilisation professionnelles « Objectif : Emploi ! »

Les ateliers de remobilisation professionnelles, initiés par Khadija, référente RSA de Bruche Emploi, seront à nouveau programmés en 2023 en fonction des besoins diagnostiqués au fil des entretiens de suivi individuels.

Ainsi seront reprogrammés en 2023, les ateliers suivants :

- Savoir se présenter en entreprise
- Construire son projet professionnel
- Réaliser un cv attractif
- Contacter une entreprise
- Simulation de l'entretien d'embauche
- Répondre à une offre d'emploi

Actions en faveur de la mobilité

Les BRSA qui démarrent un suivi professionnel à Bruche emploi et ayant une problématique de mobilité, sont directement orientés vers la recherche d'autonomie de déplacement.

Cela passe, d'une part, par l'évaluation de leurs compte CPF (Compte personnel de formation), et d'autres parts, par l'évaluation de leurs aptitudes à passer le permis de conduite ainsi que les différentes aides disponibles adéquates. Nous travaillons en partenariat avec l'association Wimoov pour les diagnostics et suivis mobilité.

Et selon le cas, l'établissement d'un choix de transport adapté à leurs situation géographique, personnelle et professionnelle.

La mobilité, souvent est la condition sine qua non d'un retour à l'emploi efficient et durable dans la Vallée de la Bruche.

Action de sensibilisation à l'autonomie numérique

Une part importante des bénéficiaires du RSA ne sont pas autonomes dans les démarches administratives via les appareils numériques.

Un projet d'initiation à l'informatique a été évoqué avec Madame MATAR Katia, Conseillère Numérique (de la Collectivité Européenne d'Alsace) à Schirmeck.

Cette professionnelle faisant des suivis individuels, a émis le souhait de faire des ateliers d'initiation collective.

La mise en place de ces ateliers nécessite pour Madame MATAR, de trouver un local pour accueillir six personnes.

En fin 2022, ce projet était en cours de mise en place.

Ateliers mutualisés portés par l'Atelier Déclic Molsheim et la Mission locale Molsheim.

En 2022, l'Atelier et la Mission locale ont créés différents ateliers socio-professionnels à destination des bénéficiaires du RSA.

Plusieurs rencontres ont eu lieu pour connaitre les contenus et les objectifs de ces formations.

Ainsi, les deux structures proposeront courant 2023 les ateliers « oser », « la e-réputation », « les compétences », « la mobilité », « la gestion des émotions » et « l'affirmation de soi ».

Ces ateliers restent ouverts aux bénéficiaires RSA suivis par Bruche Emploi.

Des orientations seront effectuées en fonction des besoins diagnostiqués et des ateliers programmés par Bruche emploi.

15 personnes sur les 75 en suivi cette année ont été mises à disposition de Bruche Emploi dont **2** 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 2022, 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.

Un chantier d'insertion à Bénaville + une boutique solidaire de Saales:

⇨ 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 2022, 1 bénéficiaires du RSA qui a été suivi par BRUCHE EMPLOI a été embauché au Chantier d'Insertion. Et 2 BRSA ont intégré la boutique solidaire de Saales comme vendeur (boutique qui propose des articles de seconde main venant de Emmaüs à des prix solidaires). Le partenariat se poursuit avec Elise HAM qui est Coordinatrice de projet « emplois aidants » qui a pour but de répondre à 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.

A travers le projet de la Locomotive, la coopération entre Khadija (référente RSA) et les divers accompagnateurs de la Locomotive est une plus-value pour l'accompagnement des BRSA. En effet, ce projet est un bon moyen de capter aussi du public bénéficiaire RSA. C'est à travers les diverses actions mises en commun ou ateliers collaboratifs/collectifs que le lien social est favorisé. Le collectif permet une « re » motivation commune de ce public éloigné de l'emploi qui peut devenir un déclic pour leur avenir professionnel…

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.

Ainsi ils peuvent bénéficier de monter en compétences ou de remobilisation avec des salariés en Insertion de diverses structures Bas Rhinoises.

Conclusion

Rappelons que l'association intermédiaire est un **véritable outil de lutte contre l'exclusion,** dont le principal objectif est de favoriser un retour vers l'emploi durable. Les principaux concernés sont des **personnes fragiles professionnellement et socialement**. Elles profitent d'un parcours socioprofessionnel, alternant le temps de formation, d'accompagnement ou de travail.

Il est impératif que leur parcours d'insertion corresponde à un projet à dominante professionnelle.

En effet, l'AI propose des **prestations selon la situation de l'intéressé :**

- Réentraînement aux rythmes de travail ;
- Formation professionnelle ;
- Accompagnement social individualisé.

Un diagnostic de sa situation sociale et professionnelle est alors réalisé afin d'**identifier les besoins du demandeur d'emploi**.

L'AI est donc non seulement une structure d'information pour des personnes qui sont en situation de précarité ou qui rencontrent des **difficultés sociales et professionnelles particulières**, mais également une association :

- D'accueil ;
- D'assistance ;
- D'orientation.

De ce fait en 2022, la volonté de l'Equipe de Bruche Emploi ainsi que du Conseil d'Administration, était de revoir les fondements de l'Accompagnement, recentrer le salarié en insertion au cœur des discussions et des pratiques.

Que faire davantage pour aller de l'avant ? Ne pas les laisser s'installer dans ce bien « être » de l'accompagnement ? Dans cette facilité à être épaulé à tous moments ? De rappeler que le but est la Sortie en emploi durable…

Pour cela, la formation de l'équipe en droit des associations et la façon de repenser les contrats autour de l'accompagnement, du suivi, de la formation a été étudié longuement afin de permettre la mise en application en 2023 ….

ANNEXES FINANCIÈRES

ANNEXES