

LA CHAPELLE-DES-FOUGERETZ
CLAYES
GÉVEZÉ
MONTGERMONT
PACÉ
PARTHENAY-DE-BRETAGNE
RENNES
SAINT-GILLES
VEZIN-LE-COQUET



ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE

Bilan d'activité - année 2017



Espace Emploi - 02 99 60 14 55 - www.espace-emploi.fr

Sommaire

| | |
|---------------------------------------|------------|
| Implantation et territoire | Page 2 |
| Le personnel en charge de l'AI | page 3 |
| Travailler avec l'AI | Page 4 |
| Qui peut solliciter l'association ? | Page 5 |
| Les missions confiées aux salarié-e-s | Page 6 & 7 |
| L'accompagnement des salarié-e-s | Page 8 |
| Que deviennent les salarié-e-s ? | Page 9 |
| La RAE | page 10 |
| Les perspectives 2018 | Page 11 |
| Données chiffrées complémentaires | Page 12 |

L'Association Intermédiaire (AI) se positionne dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

Conventionnée par l'État, l'association intermédiaire (AI) contribue à l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en leur permettant de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...). L'association intermédiaire bénéficie d'aides de l'État tout en conservant un autofinancement à hauteur de 91%.

L'AI fait partie – avec l'entreprise d'insertion (EI), l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) – des structures d'insertion par l'activité économique (SIAE).

L'AI assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salarié-e-s en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Ainsi, elle assure :

- le recrutement de personnes en difficulté et leur mise à disposition auprès d'utilisateurs (entreprises, associations, collectivités locales, particuliers...) dans le cadre d'un contrat de mise à disposition,
- l'accueil des demandeur-euse-s d'emploi et la réception des offres d'activités,
- l'organisation de parcours de formation professionnelle, l'information des intéressé-e-s sur leurs droits.



Implantation et territoire



Accueils dans le centre de Pacé

Permanences hebdomadaires à Rennes-Villejean



Rennes

- Quartiers Villejean⁽¹⁾ et Beauregard
(1) Dont une partie en Quartier Prioritaire de la Ville (QPV)

Syrenor

- Syndicat intercommunal regroupant Clayes, La Chapelle des Fougeretz, Gévezé, Montgermont, Pacé, Parthenay de Bretagne, Saint-Gilles et Vezin le Coquet



Postes informatiques en libre accès



Zone d'accueil et d'information

Espace Emploi est une structure de 13 salarié·e·s permanent·e·s qui a aujourd'hui plus de 30 années d'existence et qui œuvre au développement local de l'emploi. Le statut associatif d'Espace Emploi implique également un investissement fort de membres bénévoles (bénévolat libre, élus représentants des communes, adhérents...) qui agissent aux cotés et en soutien des salarié·e·s organisé·e·s en autogestion. Espace Emploi, ce sont 3 activités distinctes et complémentaires :

- **L'association intermédiaire (AI)** (créée en 1984)
- Le Point Accueil Emploi (PAE) (créé en 1994)
- Les chantiers d'insertion « Espace Emploi Environnement » (EEE) (créé en 1992) et « Jardins du Breil » (JDB) (repris en 2014)

Sandrine CHOLLET - Chargée des missions et de la mise à disposition des salariés

- Animation des informations collectives à l'ERE (Espace Ressources Emploi) de Rennes-Villejean
- Suivi des mises à disposition et des contrats de travail

-Salariée d'Espace Emploi depuis 11-2000-

Léna DEFERNEZ - Chargée du suivi administratif des activités

- Suivi administratif

-Salariée d'Espace Emploi depuis 11-2012-

Johann DELOUMEAU - Conseiller Insertion Professionnelle

- Appui à la recherche d'emploi
- Communication

-Salarié d'Espace Emploi depuis 09-1993-

Leïa KHEDOO - Conseillère insertion professionnelle

- Accompagnement renforcé de salarié·e·s

-Salariée d'Espace Emploi depuis 01-2017-

Nadine ROULLEAU - Chargée de l'administration et des finances

- Administration & finances

-Salariée d'Espace Emploi depuis 01-1993-

Charlotte SEGUIN - Chargée d'accueil

- Accueil – Remise des contrats et des fiches de paie

-Salariée d'Espace Emploi depuis 02-2018-

Yannick TUAL - Chargé de l'accompagnement de salarié·e·s et de la relation avec les entreprises

- Suivi des mises à disposition
- Suivi des salarié·e·s et appui à la recherche d'emploi
- Chargé du développement et de la relation avec les employeurs

-Salarié d'Espace Emploi depuis 04-2010-



L'association est présidée par

Patrice CHEVRIER

Présentation de l'ensemble des membres de l'association sur notre site Internet ; www.espace-emploi.fr/presentations/

Document rédigé en respectant le principe de l'écriture inclusive

L'écriture inclusive désigne l'ensemble des attentions graphiques et syntaxiques qui permettent d'assurer une égalité de représentations des deux sexes.

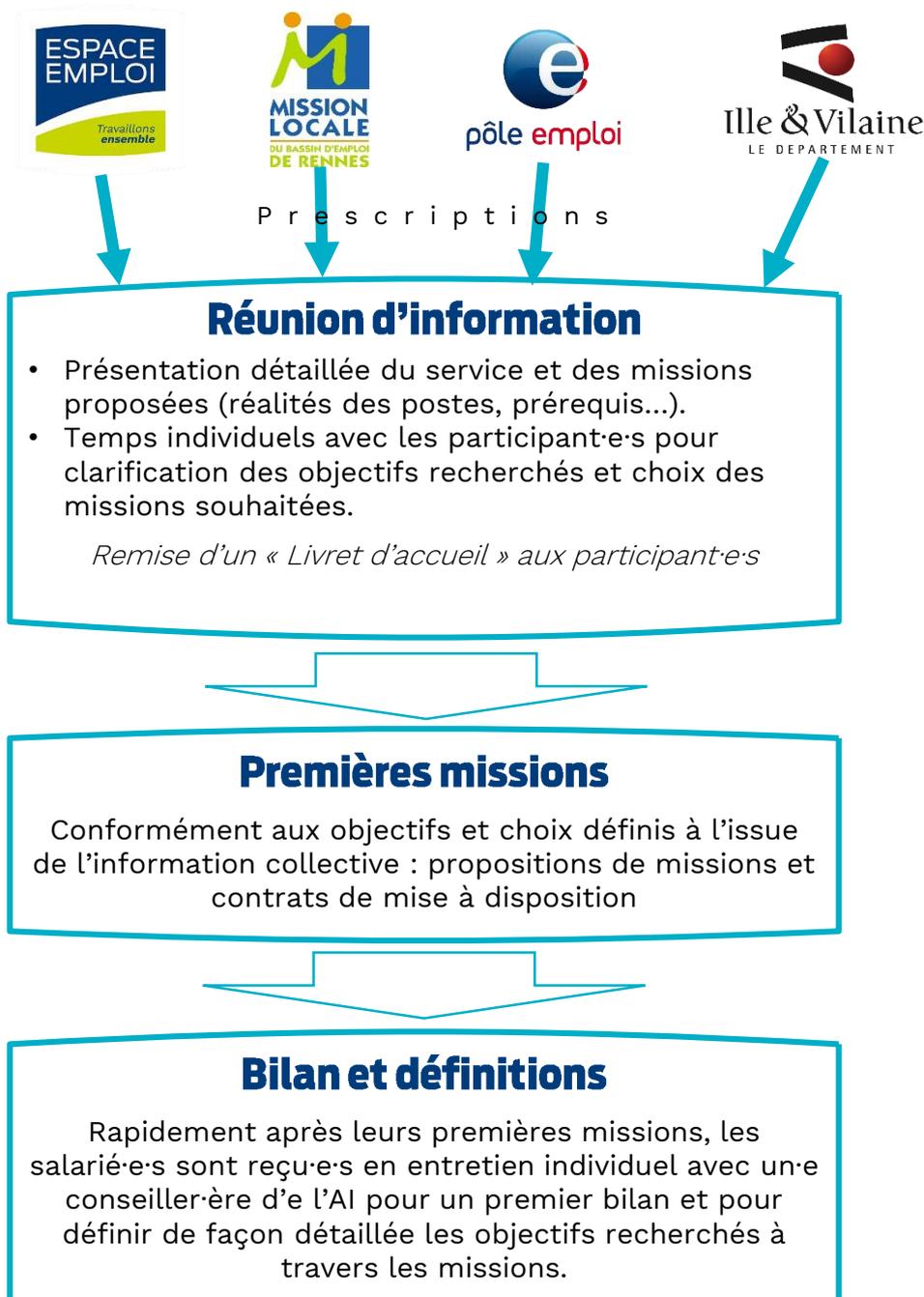


...en parcours accompagné

L'AI s'adresse aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles et notamment :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté
- les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, allocation de solidarité...)
- les demandeur·euse·s d'emploi de longue durée
- les travailleur·euse·s reconnu·e·s handicapé·e·s

Schéma de recrutement sur l'AI



Chiffres clefs de l'année 2017

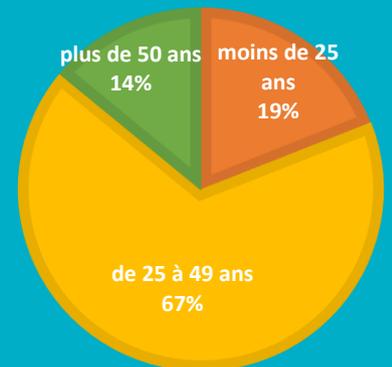
227 salarié·e·s en 2017

- dont 109 (48%) en démarrage de parcours

3 salariées sur 4 sont des femmes (75%)



Répartition par âge



Animation, tous les 15 jours de la réunion d'information dans les locaux de l'Espace Ressource Emploi de Rennes Villejean

Qui peut solliciter l'association ?

L'AI effectue, à titre onéreux, des mises à disposition auprès d'utilisateurs tels que des particuliers, des collectivités, des entreprises ou des associations. Ces mises à disposition répondent à un besoin de personnel pour palier à l'absence de personnel ou pour répondre à un surcroît d'activité. Les salarié·e·s ayant de multiples compétences interviennent dans différents secteurs : **administratif** (métiers supports), **bâtiment** (manœuvre, second oeuvre...), **petite enfance** (ASEM, garde périscolaire, assistant·e crèche...), **restauration** (cuisine ou aide cuisine, plonge, service...), **service à la personne** (aide à domicile, aide ménager·ère, Jardinier·ère...)

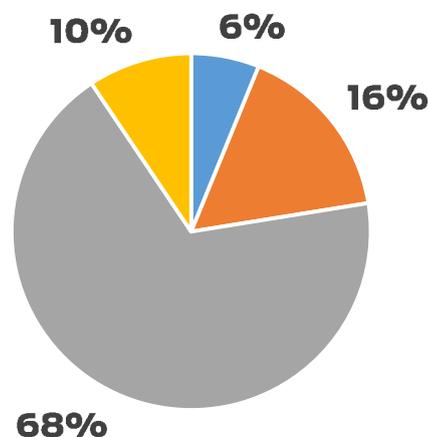
Comment est-ce qu'un *donneur d'ordre** nous fait appel ?



*sont appelés donneurs d'ordre les utilisateurs-adhérents auprès de qui est mis à disposition le personnel de l'AI



Répartition, par type d'utilisateurs-adhérents, des 30 759 heures de missions en 2017



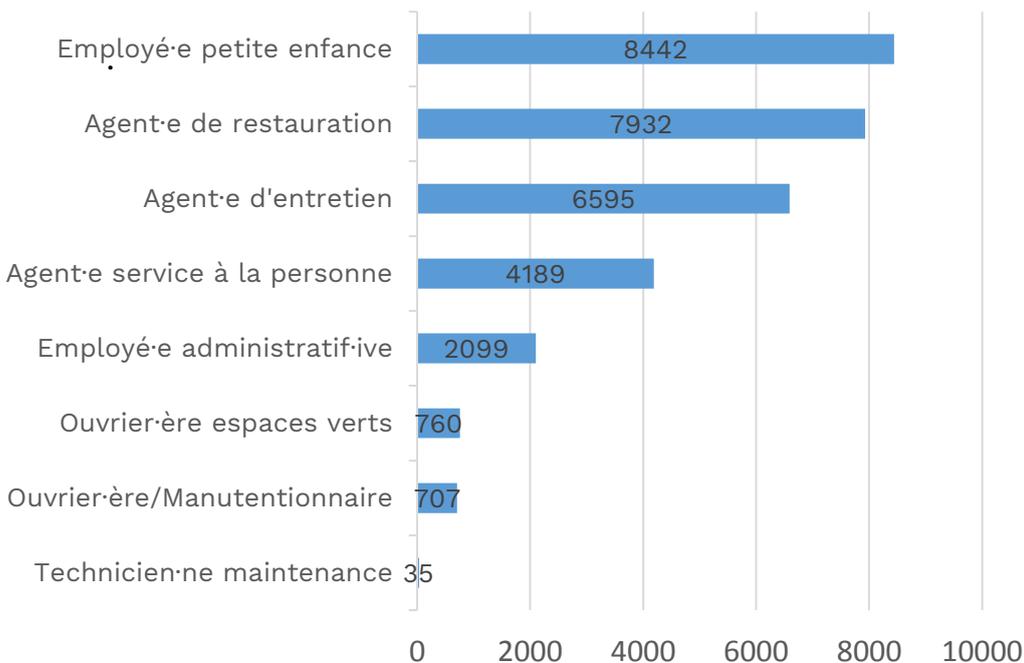
- Entreprises, artisans, commerçants
- Associations
- Collectivités
- Particuliers

L'AI se situe dans le secteur concurrentiel. Elle peut intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activités et **mettre à disposition des salarié·e·s pour tout type d'emploi** (hors travaux dangereux), sur un territoire précisé dans la convention qu'elle signe avec l'Etat.

Elle utilise, pour cela, la mise à disposition, à titre onéreux mais **à but non lucratif**, dans des conditions dérogoires du droit commun relatif au travail temporaire, auprès d'employeurs divers.

Les mises à disposition qui s'exercent sur des activités variées (intervention en milieu scolaire, restauration, emplois administratifs, jardinage, manutention, entretien de locaux...), sont utilisées **pour accompagner individuellement, redynamiser socialement et requalifier professionnellement** les personnes accueillies (découverte de métiers, nouvelles expériences....).

Répartition des 30 759 d'heures réalisées en 2017 par types de missions



Le remplacement de dernière minute, un contexte particulier :

Nombre des missions proposées par les donneurs d'ordre concernent des remplacements *au pied levé*. Certes, la proximité géographique des salarié·e·s permet à Espace Emploi d'**être réactif** et aux adhérents d'**avoir une solution d'urgence** leur permettant bien souvent d'assurer la continuité de leur service difficilement envisageable autrement.

Mais cela veut dire aussi que le·la salarié·e qui va intervenir va être (très) rapidement confronté·e à un environnement, un fonctionnement ou une équipe qu'elle·il ne connaît pas... Cela démontre également **la disponibilité et la capacité de mobilité** des salarié·e·s qui interviennent parfois moins de deux heures après avoir eu connaissance de la mission.



Ce contexte est important à prendre en compte dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi durable proposé aux salarié·e·s car si le caractère d'urgence peut être générateur de stress (retard, peu de temps pour les consignes...) il permet surtout d'évaluer et de valoriser **la capacité d'adaptation du·de la salarié·e**.

Répartition détaillée des 30 759 heures réalisées

| Employé-e petite enfance | 8 442 heures |
|---|---------------------|
| Animateur·trice périscolaire | 4 077 heures |
| Agent·e spécialisée écoles maternelles (ASEM) | 1 654 heures |
| Agent·e social·e | 1 424 heures |
| Agent·e spécialisée petite enfance | 1 287 heures |

| Agent·e de restauration | 7 932 heures |
|--------------------------------------|---------------------|
| Agent·e polyvalent·e de restauration | 5 614 heures |
| Cuisinier·ère | 2 237 heures |
| Serveur·euse | 30 heures |
| Aide cuisinier·ère | 21 heures |

| Agent·e d'entretien | 6 595 heures |
|----------------------------|---------------------|
|----------------------------|---------------------|

| Agent·e de service à la personne | 4 189 heures |
|---|---------------------|
| Employé·e de maison | 3 609 heures |
| Jardinier·ère | 463 heures |
| Garde d'enfants à domicile | 117 heures |

| Employé·e administratif·ive | 2 099 heures |
|------------------------------------|---------------------|
| Agent·e pour la mise sous plis | 871 heures |
| Employé·e administratif·ive | 785 heures |
| Agent·e d'accueil | 443 heures |

| Ouvrier·ère des espaces verts | 760 heures |
|--------------------------------------|-------------------|
|--------------------------------------|-------------------|

| Ouvrier·ère/Manutentionnaire | 707 heures |
|-------------------------------------|-------------------|
| Manutentionnaire | 437 heures |
| Applicateur·trice de résine | 220 heures |
| Ouvrier·ère | 36 heures |
| Couturier·ère | 10 heures |
| Manœuvre | 4 heures |

| Technicien·ne de maintenance | 35 heures |
|-------------------------------------|------------------|
|-------------------------------------|------------------|



L'accompagnement nous permet de définir, avec le·la salarié, un parcours vers l'accès à un emploi durable. Cela se fait à l'aide :

- **D'entretiens réguliers** (individuels et collectifs avec les partenaires) : durant lesquels nous apportons un appui dans la vérification et validation du projet, les techniques de recherche d'emploi, l'orientation vers l'emploi et/ou la formation, la solution aux freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, santé...)
- **De suivis de missions** : des entretiens tripartites sont proposés au· à la salarié·e et l'employeur afin de faire un point sur le déroulement de la mission et ajuster si besoin. Ces entretiens sont proposés à des étapes clés (en début de mission, à la demande du·de la salarié·e ou de l'employeur, en fin de mission...). Ces suivis de mission permettent de collecter sur le terrain des informations qui sont ensuite abordées et travaillées lors des entretiens (compétences, lien avec le projet professionnel...).
- **D'actions d'accompagnement** : tout au long de l'accompagnement, le·la chargé·e d'insertion reste en veille sur les actions mises en œuvre sur le territoire, afin de pouvoir les proposer aux salarié·es (visites d'entreprises, entretiens conseils, forums...)

Un accompagnement adapté

Simple : nous définissons avec l'ensemble des salarié·e·s les objectifs, à travers les missions de travail, pour construire un parcours permettant d'accéder à un emploi durable. Lors de RDV's les salariés bénéficient de conseils pour avancer dans leur projet professionnel. Nous sollicitons, si besoin, les partenaires pour lever certains freins à l'emploi. Une salarié·e peut passer d'un accompagnement simple à un accompagnement renforcé suivant l'évolution de son parcours et les difficultés rencontrées.

Renforcé (PLIE) : l'accompagnement dans le cadre du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), s'inscrit dans une démarche volontaire et contractualisée pour un accompagnement renforcé. Il se traduit par des entretiens physiques réguliers, une densification des mises à disposition et propositions d'actions. Le travail sur le projet se fait en collaboration avec le·la référent·e de parcours. Peuvent bénéficier du PLIE, les personnes répondant à certains critères administratifs définis.

Renforcé (autre) : l'accompagnement renforcé se traduit de la même manière que l'accompagnement PLIE. Il s'adresse aux personnes qui ne rentrent pas dans les critères administratifs du PLIE. Le·la chargé·e d'accompagnement de l'AI reste en lien avec les partenaires de son parcours (conseiller·ère Pôle Emploi, référent·e RSA...).

« (...)on m'a très vite aiguillé, sur les missions en lien avec mon projet (...) le PLIE m'a permis de participer à la formation SAP au CLPS(...) être sur de l'accompagnement à domicile auprès de personnes fragiles, c'est vraiment ce qui me plaît. Je sais que je ne me suis pas trompé. (...) Les missions et la formation m'ont amené à confirmer mon projet et obtenir un CDI avec SELEA »

Olivier D., accompagné dans le cadre du PLIE.

L'accompagnement renforcé en 2017



Bénéficiaires :

- 45 personnes en accompagnement renforcé (dont 22 PLIE)



Missions & actions pour les bénéficiaires :

- 11 657 heures de mission
- 2 PMSMP (stages d'immersion)
- 19 actions de formation
- 12 actions d'accompagnement vers l'entreprise (visites d'entreprise, participation à des forums emploi, découverte de métiers)
- 27 suivis de mission (employeur/salarié·e/référent·e)

Sorties de parcours :



- 8 en emplois durables (CDD de 6 mois ou plus, CDI)
- 3 en emplois transitoires (CDD de moins de 6 mois, intérim, contrats d'insertion...)
- 4 en formations qualifiantes
- 7 « autres » (déménagement, maternité, abandon...)

Les mises en situation de travail rémunérées sont pour l'AI **un outil indispensable pour accompagner les salarié-e-s** vers un emploi durable, tout en prenant en compte l'environnement de la personne, par l'identification de freins possibles (mobilité, garde d'enfants, santé...) et la recherche de solutions avec le.la salarié-e-et les partenaires pour faciliter une intégration réussie et durable à l'emploi.

Un parcours en AI qui favorise la sortie vers l'emploi

Au-delà des chiffres, le parcours en AI permet aussi pour les salarié-e-s d'obtenir des résultats positifs et est souvent une première étape à une insertion durable dans l'emploi même si à la sortie de l'AI il n'y a pas un résultat immédiat de retour à l'emploi.

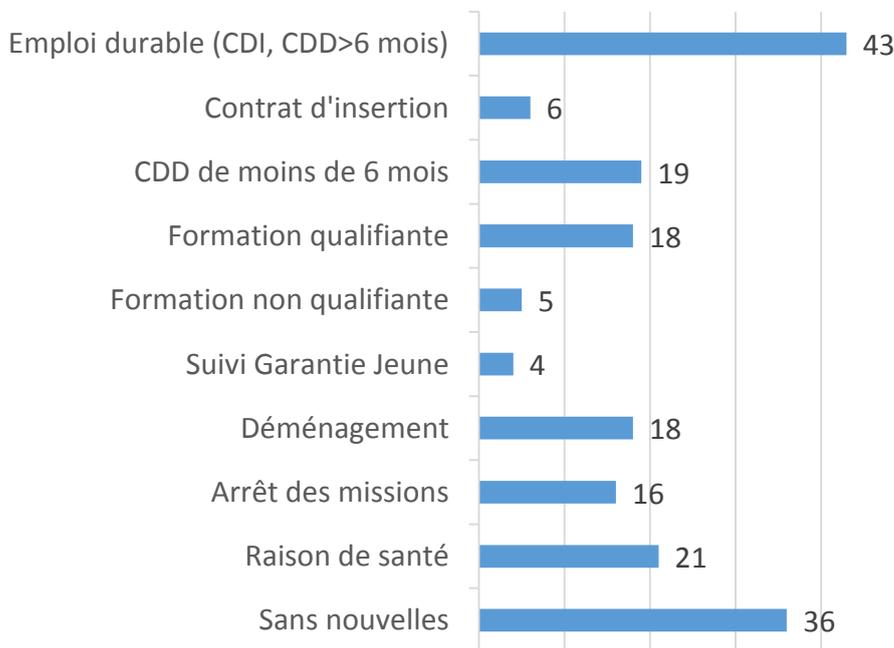
Les échanges que nous avons avec les salarié-e-s sur l'apport des missions portent souvent sur « un mieux être » avec ce sentiment d'être « considéré » et « d'avoir à nouveau un lien social ». Cela permet une reprise de confiance en soi et d'avoir à nouveau des projets professionnels.

Nous apprenons aussi d'ancien-ne-s salarié-e-s quelques mois ou années après leur passage sur l'AI qu'ils ont quitté la structure car ils-elles avaient trouvé un emploi.

Ce fut le cas par exemple de Sophie R. qui travaille aujourd'hui au sein d'une école privée en tant qu'ASEM

Sorties du service missions en 2017

185 salarié-e-s ont quitté l'AI durant l'année 2017



Visite de France Culinaire Développement à Saint-Gilles

Suivi Garantie Jeune ; accompagnement renforcé par la Mission Locale qui ne permet pas, légalement de continuer à travailler pour une AI

Arrêt des missions ; Les personnes poursuivent leur recherche d'emploi (souvent en lien avec le PAE d'Espace Emploi) mais ne souhaitent plus s'investir dans le cadre des missions temporaires

Sans nouvelles; Malgré nos relances, nous restons sans nouvelles de certaines personnes



Employeurs & candidat-e-s se rencontrent lors du Café conseils organisé à Montgermont en mars 2017

Des positionnements privilégiés sur les actions d'Espace Emploi

19 salarié-e-s de l'association ont participé à l'un des 2 **Cafés Conseils** d'Espace Emploi (rencontres individuels avec des employeurs)

6 salarié-e-s de l'association ont participé à au moins une des **Visites d'entreprise** organisées par Espace Emploi (visites et présentations par les candidat-e-s de leurs compétences, parcours & motivation)

Depuis plusieurs années, Espace Emploi accompagne des salarié·e·s du chantier d'insertion et de l'AI vers une RAE. Les attestations visées à l'issue du parcours et après passage devant un jury viennent **valider les compétences professionnelles des salarié·e·s** accompagné·e·s. Elles représentent un « passeport » pour l'accès à l'emploi ou à la qualification.

Reconnaître ses acquis pour les valoriser

À la différence de la VAE (validation des acquis), les modalités de reconnaissance sont au service des candidat·e·s. Elles sont organisées pour que les candidat·e·s apportent la preuve de leurs compétences sans être dans une logique d'épreuve. Elles permettent aussi aux employeurs, aux professionnel·le·s de l'accompagnement (encadrant·e·s et chargé·e·s d'insertion) de mieux identifier et reconnaître les compétences mise en œuvre dans l'exercice d'une activité professionnelle.

En partant du postulat que tout le monde sait faire quelque chose et que toute compétence peut être reconnue, le dispositif *Différent et Compétent* se décline selon trois modalités cognitives :

- Une approche concrète au cours de laquelle le·la candidat·e montre ses compétences par son geste professionnel
- Une deuxième approche abstraite pour que la personne verbalise son activité professionnelle par l'explication : « comment je fais », « avec quoi »...
- Enfin, une troisième approche dans le transfert au cours de laquelle sont mobilisées les capacités des personnes à comparer et adapter leurs compétences dans un autre lieu et dans un autre contexte de travail.

Dès sa création, ce dispositif s'est inscrit dans une dynamique de recherche/action permanente et a permis une méthodologie éprouvée en matière d'accès à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Au-delà des « seuls » parcours de RAE, le dispositif a pour objectif d'approfondir les liens entre les compétences professionnelles et le projet personnalisé des personnes.

« (...) » La RAE s'est bien passée, ça m'a ouvert à beaucoup de choses que je ne savais pas. Je ne savais pas ce que ça voulait dire de passer devant un jury, je n'avais jamais fait ça. Maintenant je peux dire que je sais ce que c'est. J'ai pu montrer mon travail devant plusieurs personnes. La cérémonie était belle, on est même passé à la télé ! Grâce à Sandrine, j'ai pu aller jusqu'au bout »

Zorha K., accompagnée à la RAE dans le domaine du nettoyage

L'accompagnement de parcours de RAE

Accompagner la personne :

- Accompagner un usager tout au long de la démarche
- Reconnaître, faire prendre conscience et développer la possibilité d'évoluer, de progresser
- Faire le lien avec le projet personnalisé

Organiser la mise en place de la RAE

- Mettre en place, planifier et organiser les étapes
- Identifier les facteurs de réussites et les freins possibles

Appliquer les principes et modalités d'une organisation apprenante

- Au sein de l'activité concernée

Reconnaître et favoriser le développement des compétences

- Identifier le référentiel visé
- Identifier le « niveau de compétences » visé (concret, abstrait, transfert)
- Identifier des compétences par la mise en place d'une démarche d'observation, par la conduite d'entretiens
- Formaliser les acquis des travailleur·euse·s
- Proposer des activités qui permettent le développement des compétences durables



Au delà d'un diplôme, la RAE est une démarche de valorisation des compétences d'un·e salarié·e

Pour favoriser l'emploi des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles, l'Association Intermédiaire cherche continuellement à créer ou maintenir des partenariats avec différents acteurs économiques pour proposer des parcours d'insertion auprès des salarié.e.s. Son rôle étant aussi de sécuriser des parcours vers des métiers dits en tension.

Marché Ville de Rennes. Suite à une expérimentation réussie de plus d'un an avec certaines directions de la Ville de Rennes dont la « Direction Approvisionnement » pour les métiers de la restauration et la « Direction Évènements et Propreté » pour les métiers liés au nettoyage de la voirie, la Ville de Rennes a fait le choix de proposer sous forme de « marché public » le remplacement de certains agents. Nous répondrons à ce marché de manière conjointe avec Start'Air (AI couvrant également une partie rennaise). L'enjeu sera important puisqu'il permettra de poursuivre le travail réalisé et de permettre de continuer à diversifier les missions de travail à proposer à nos salarié.e.s.



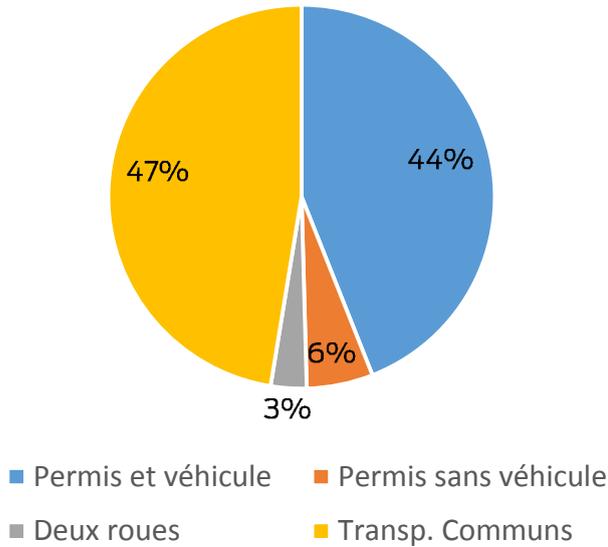
ADIS

Convention de partenariat avec ADIS. Les salarié.e.s de l'AI peuvent travailler en entreprises sous réserve d'avoir un agrément de Pôle Emploi et dans la limite de 480 heures maximum. Pour permettre à des salarié.e.s en parcours de poursuivre les missions en entreprise et ainsi continuer à développer leurs compétences tout en bénéficiant de l'accompagnement mis en place par l'AI, une convention a été mise en place avec l'ETTI (entreprise de travail temporaire d'insertion) ADIS. Les salarié.es poursuivent leur accompagnement avec le/la même conseiller.ère d'Espace Emploi tout en étant salarié d'ADIS. Le passage en ETTI permet une continuité dans le parcours du/de la salarié.e vers l'emploi puisqu'à l'issue de la mission dans l'entreprise il ou elle aura la possibilité d'avoir des missions avec d'autres entreprises.

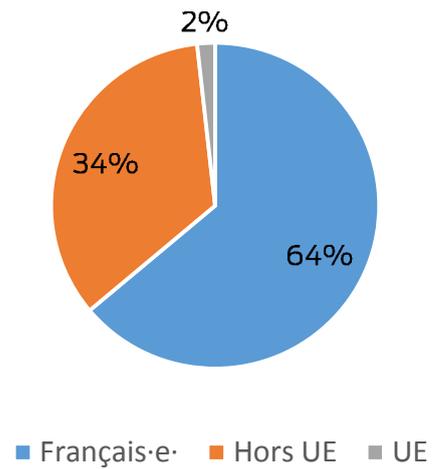
Développement du partenariat avec les adhérent.e.s pour optimiser la qualité des missions de travail proposées aux salarié.e.s dans l'objectif de sécuriser leur parcours d'insertion. Ces conventions ont également pour objet de préciser les modalités du partenariat, sa plus value et d'indiquer les engagements de chacun pour permettre de répondre aux attentes de l'adhérent.e tout en prenant en compte le travail d'insertion de l'AI



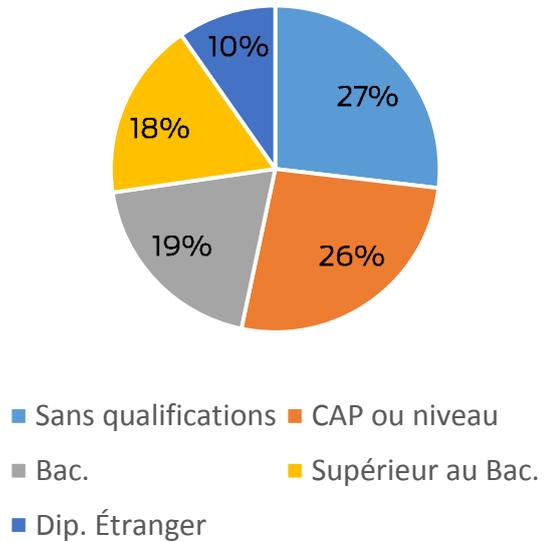
Mobilité des 227 salarié·e·s



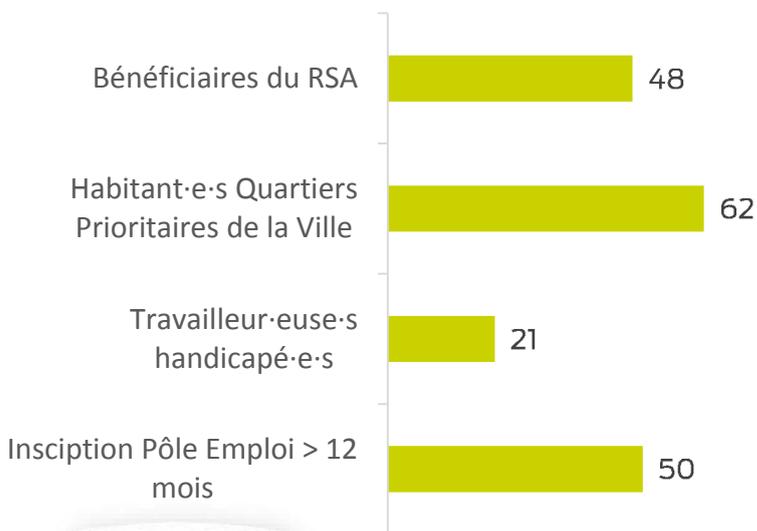
Nationalité des 227 salarié·e·s



Niveau d'étude des 227 salarié·e·s



Profils des 227 salarié·e·s au moment de leur entrée (certaines personnes se retrouvent dans plusieurs situations)



Villes de résidences des 227 salarié·e·s

