



Association à but non lucratif, portée par des bénévoles et une équipe de professionnelles depuis 1994, Atout Linge accompagne et forme des personnes éloignées de l'emploi sur le secteur Sud Vendée.

L'assemblée générale annuelle est l'occasion pour ses administrateurs de rendre des comptes auprès de ses adhérents mais aussi et surtout de faire le point avec ses principaux partenaires invités pour l'occasion.

Le rapport moral 2018 donnera un éclairage sur les diverses décisions prises pour pallier aux difficultés rencontrées en 2017 et évoquera les orientations pour l'année 2019.

Le rapport financier nous permettra de voir concrètement le résultat des décisions exigeantes prises par le conseil d'administration dès janvier 2018.

Le rapport d'activité montrera le dynamisme des trois ateliers et de l'équipe de permanentes malgré les contraintes qui n'ont pas permis d'étoffer l'équipe de salariées en CDI. Nous gardons tout notre optimisme mais devons rester vigilants dans un contexte législatif mouvant (modification de la formation professionnelle, annonce de la réforme de la législation concernant l'Insertion par l'Activité Economique, ...) et une activité économique fluctuante.

SOMMAIRE

| | |
|-------------------------------------------------|---------|
| Rapport moral | page 1 |
| L'association | |
| Présentation | page 3 |
| Ses objectifs | page 4 |
| Projet associatif | page 5 |
| Bilan social | |
| Caractéristiques des personnes | page 7 |
| Recrutement | page 7 |
| Répartition géographique | page 8 |
| Caractéristiques des salariés | page 9 |
| Moyenne d'âge | |
| Mobilité des salariés | |
| Focus illettrisme | page 11 |
| Bilan formation | page 12 |
| Certificat de Qualification professionnelle | page 13 |
| Focus la démarche pédagogique | page 14 |
| Formations des salariés polyvalents | page 15 |
| Formation des salariés permanents | page 16 |
| La FEST nouveau défi de l'IAE | page 17 |
| Les ateliers | |
| Témoignage d'une ancienne salariée en insertion | page 19 |
| Un accompagnement au quotidien | page 20 |
| Accompagnement des salariées en 2018 | page 21 |
| Les activités extraprofessionnelles | page 22 |
| Les périodes d'immersion en entreprise | page 22 |
| Les sorties 2018 | page 23 |
| Le plan stratégique –cap 2021 | page 24 |
| Les orientations 2019 | page 25 |

Aujourd'hui, j'ai le sourire !

Si l'année 2017 fut une année difficile et financièrement négative, 2018 fut une année difficile mais positive ! Positive financièrement et positive dans la dynamique de l'association.

Au risque d'offusquer les enseignants en physique, j'évoquerai la deuxième loi de physique de Newton pour caractériser 2018 : Actions / Réactions !

ACTIONS

Nous avons constaté un déficit dû en partie à l'embauche insuffisante d'un public pour lequel le conseil départemental participe à l'encadrement et d'autre part aux difficultés rencontrées pour financer la totalité de la formation nécessaire. De ce fait, les fonds de réserve ont été en grande partie utilisés, et de plus, l'Etat n'avait pas versé la totalité du montant de l'aide au poste (2017) telle que fixée et ne fournissait pas d'explications. L'insécurité financière rencontrée rendait impossible tout nouveau recrutement de personnel permanent au risque d'épuiser et de décourager le personnel en augmentant leur charge de travail. La réforme de la formation professionnelle et le manque de lisibilité sur ses effets, fragilisait toute velléité de mise en place pérenne de la formation des CDDI. Le matériel vieillissait et de nombreuses pannes devenaient coûteuses et perturbaient sérieusement le fonctionnement des blanchisseries. L'étude de faisabilité du Labo des terriens s'est achevée par une réunion du comité de pilotage sans enthousiasme des partenaires.

REACTIONS :

Nous avons mis en place des indicateurs de suivi de l'activité de l'association qui sont examinés à chaque conseil d'administration et une surveillance draconienne des dépenses courantes a été développée. Nous avons pris la décision difficile de ne pas embaucher de demandeur d'emploi longue durée pour être sûrs d'obtenir la totalité de la participation du conseil départemental. Cette décision a eu un effet positif sur nos finances mais ne peut être un modèle de fonctionnement. La mixité du public est un gage nécessaire pour assurer une vraie dynamique au sein des ateliers et une réussite à notre mission d'insertion. L'équipe de permanentes a assuré des compléments de tâches pour garantir une formation minimale des salariés en CDDI. Après plusieurs courriers et entretiens, nous avons obtenu, dès la fin avril, une avance sur la participation du conseil départemental. Cela nous a permis de conserver une trésorerie positive et nous remercions monsieur le Président du Conseil Départemental ainsi que madame Isabelle Rivière, madame Marie-Jo Chatevaire et monsieur Valentin Josse. Nous avons suivi la réforme de la formation professionnelle mais devant l'insécurité actuelle relative au financement à court et moyen terme, nous avons pris la décision de stopper temporairement la démarche du CQP au 1er mai. Nous avons interpellé madame la

sous-préfète, la DIRECCT, monsieur le Député, sans succès, pour le non versement par l'Etat du solde 2017 estimé à 35000 euros. Cette somme reste une épée de Damoclès sur nos comptes. Nous sommes partie prenante de l'association Métamorphose, née en 2016 de la collaboration de 5 structures d'insertion par l'activité économique, réparties sur le territoire national, ayant pour support d'activité l'upcycling et l'éco-design. Nous avons décidé de suspendre notre initiative de développement avec le labo des terriens. Nous espérons sincèrement que le syndicat mixte Fontenay Sud Vendée Développement mettra en place un Plan Alimentaire Territorial qui lancerait une dynamique territoriale susceptible de réactiver notre projet. Un effort de prospection commerciale important a été engagé grâce à notre chargée de développement. Cela s'est traduit par un chiffre d'affaire en hausse au niveau des ateliers. Nous avons pu profiter de l'opportunité de la vente de matériel de blanchisserie par un atelier chantier d'insertion grâce à un prêt de 10 000 euros accordé par le Crédit Mutuel que nous remercions pour sa confiance. Grâce à l'aide de France Active, nous avons bénéficié d'une mission « Inserdiag » qui, après un diagnostic de la situation de l'association, au cabinet d'étude Cap Manager de produire des préconisations pour les années à venir. Nous avons examiné les préconisations que nous pouvions mettre en place et 2019 sera l'année

REACTIONS : LE RETOUR ! 2019

Nous allons suivre attentivement le financement de la formation pour nous adapter rapidement aux évolutions qui pourraient nous permettre d'assurer une formation optimum. Une mission « zoom RH » est en cours, financée par Uniformation, et nous aidera à nous réorganiser face aux enjeux des 5 années à venir. Des contacts avec l'ESAT de Fontenay le Comte devraient conduire à la mise en place d'un vrai partenariat sur l'activité blanchisserie. Un investissement en matériel pour l'Atelier couture sera possible grâce à l'aide de TRIVALIS. Nous avons engagé un travail de réflexion commun au personnel et aux administrateurs qui permettra de définir une culture d'entreprise. Celle-ci alimentera un second souffle de notre entreprise sociale apprenante. Parce que nous pensons que l'insertion est l'affaire des collectivités territoriales, nous proposerons aux communautés de communes du territoire et à la commune de Fontenay le Comte avec laquelle nous avons un partenariat important, de nous rejoindre au sein du CA pour participer à la réflexion nécessaire à la pérennité de notre structure.

Même si une nouvelle réforme de l'Insertion par l'Activité Economique est annoncée, même si les effets induits de la réforme de la formation ne sont pas encore connus, même si notre fond de réserve n'est pas encore reconstitué, tout, à ce jour, nous permet d'être optimistes et nous vous remercions pour la confiance que vous nous accordez.

Entreprise Sociale Apprenante



Photo séminaire culture entreprise – mai 2019

DEPUIS SA CREATION EN 1994, L'ASSOCIATION ATOUT LINGE

STRUCTURE SON ACTION AUTOUR DE QUATRE AXES

L'accueil et l'intégration en milieu de travail

L'accompagnement social et professionnel

La formation

La contribution à l'activité économique et au développement de son territoire

PRESENTATION

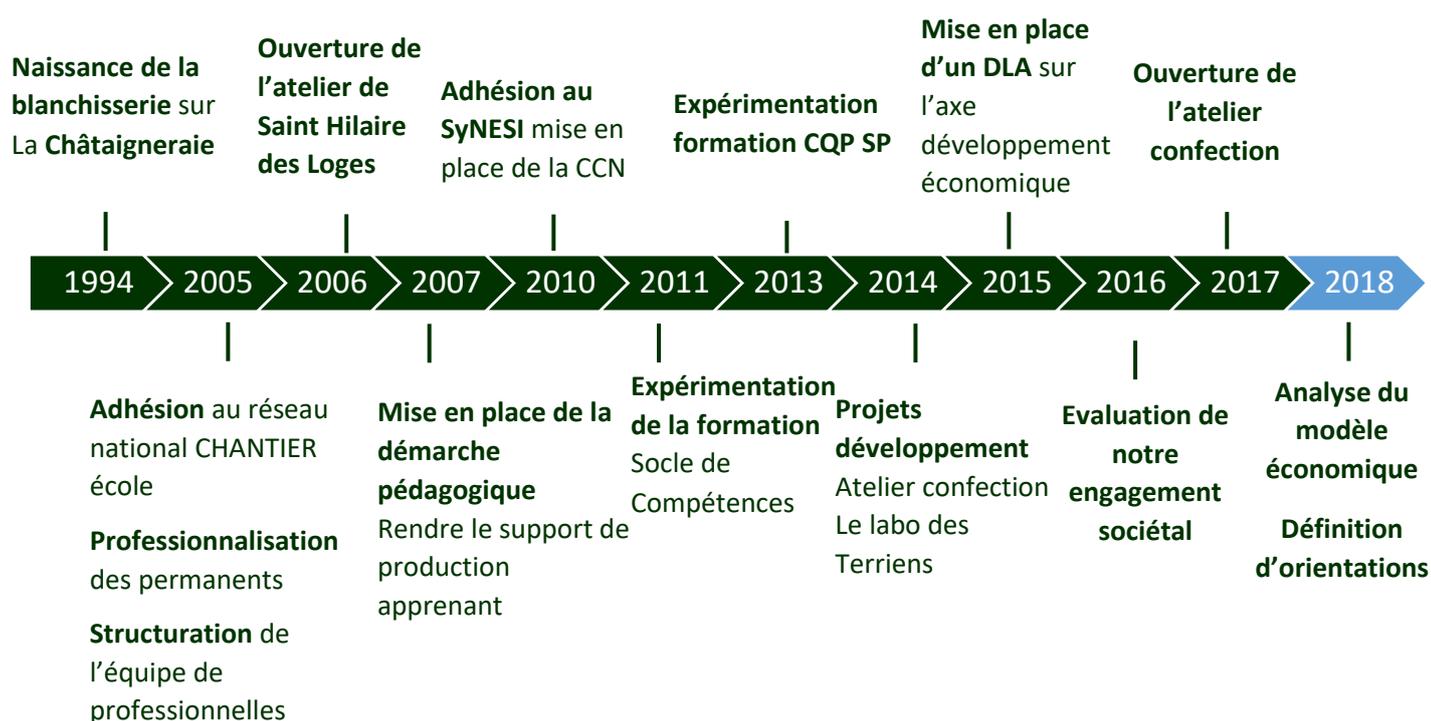
Acteur de l'**Economie Sociale et Solidaire**, notre mission est **d'accompagner les personnes** à retrouver un emploi et à se réinsérer socialement. A partir de deux supports de production, nous salarions **des personnes** : bénéficiaires du RSA, jeunes moins de 26 ans, travailleurs handicapés, toutes personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

L'association a été **créée en 1994** avec un premier atelier sur **la Châtaigneraie** et un second atelier sur **Saint Hilaire des Loges** ouvert en 2006 puis, en 2017 elle créait un atelier confection sur **la ville de Fontenay le Comte**.

Notre particularité consiste à mettre sur le même plan une mission d'insertion à un projet économique en veillant à l'articulation des axes :

- **social** (formation et accompagnement des personnes),
- **économique au même titre qu'une entreprise**, (rendre des services, produire des biens pour satisfaire une demande sur le marché) afin d'assurer le maintien des emplois.
- **développement local** où l'action que nous initions a vocation à se poursuivre, au moins pour partie dans **la création d'activités pérennes et d'emplois stables** par la création de **métiers nouveaux et la réponse à des besoins non satisfaits**. Tout ceci suppose bien entendu une capacité d'innovation, un droit d'expérimentation.

La production de biens et de services d'utilité sociale est limitée à 30% de chiffre d'affaire commercial autorisée par la loi.



L'ASSOCIATION – SES OBJECTIFS

L'association Atout Linge défend des valeurs auxquelles elle est profondément attachée. Ce sont d'abord celles des droits de l'homme et du citoyen « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits et en dignité ». L'association croit en l'Homme, et en sa capacité à réagir, à se prendre en main lorsqu'il est rejeté, lorsqu'il est en situation de rupture sociale et professionnelle, handicapé, fragile. Au travers de ses valeurs associatives, de la formation, de l'accompagnement et de l'insertion, Atout Linge est reconnue par les acteurs politiques, professionnels et associatifs comme une réelle opportunité pour les salariés en parcours. Actrice de son développement, l'association anticipe les changements. **Son principal objectif se situe au cœur de l'économie solidaire, du développement durable et responsable par la participation à l'activité économique et son développement au service de l'emploi, de l'Homme et de l'environnement.**

Par **son plan stratégique**, l'association s'est donné un cap, celui de réussir sa gouvernance associative. Il énonce les grandes orientations pour les 5 années. Il vise à ouvrir une nouvelle étape du développement et de la structuration de l'association (*cf plan stratégique - cap 2021 – site internet : atoutlinge.com*).

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Président : Yves ADAM

La Vice-Présidente : Lydie LALERE

Le Trésorier : Marcel BRIFFAUD

La Secrétaire : Marie-Christine LOIGEROT

Les membres : Jean-Valère RABEAUX, Hélène EPAUD, Joseph BILLAUD, Dominique EPAUD

LE COMITE DE DIRECTION

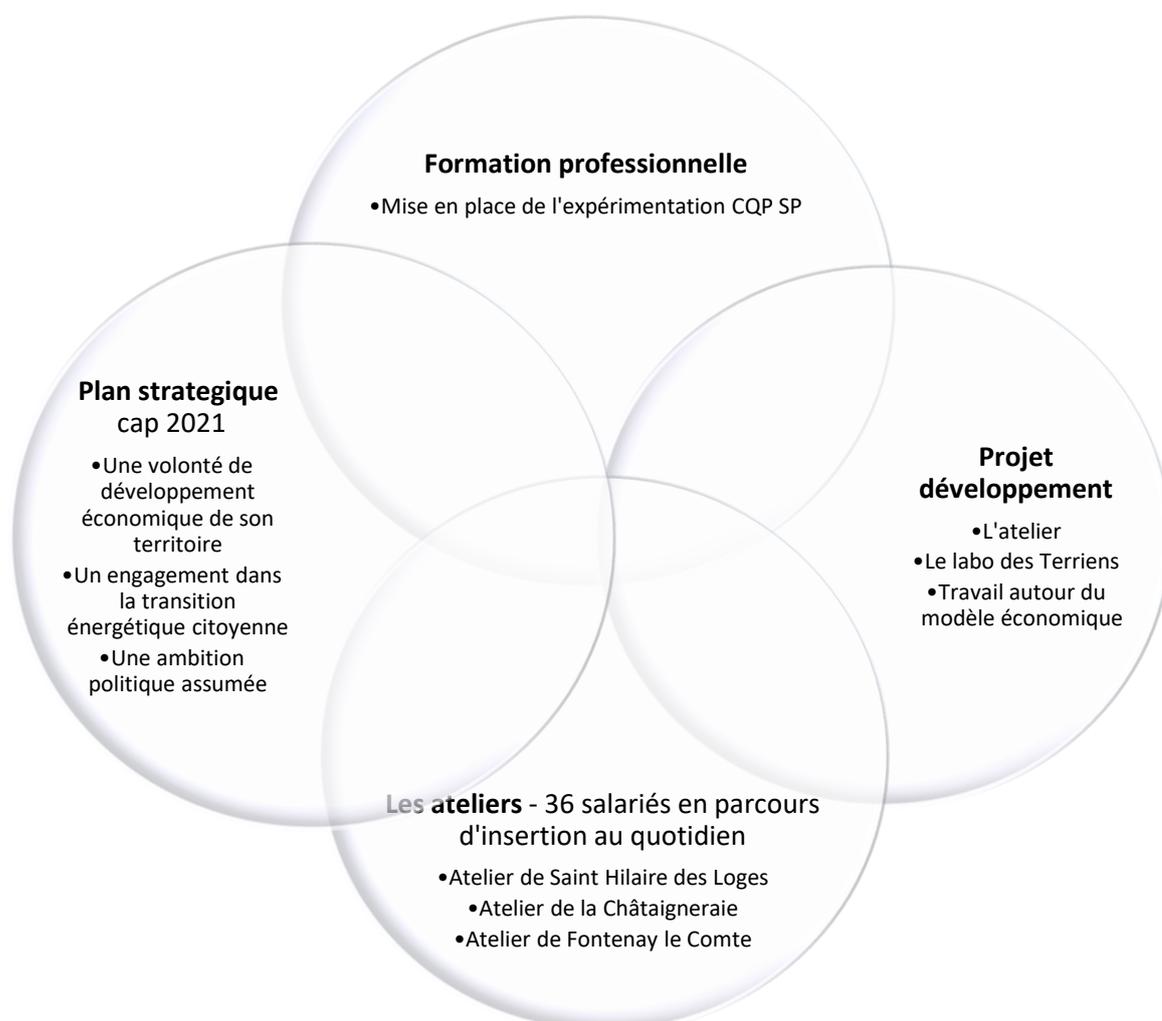
La directrice : Hélène LEVAUX-THOMAS

La coordinatrice développement : Morgane GABARD

RSE, UN OUTIL AU SERVICE DE L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL : La RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises) regroupe l'ensemble des pratiques mises en place par les entreprises dans le but de respecter les principes du développement durable (social, environnemental et économique). Atout Linge s'est lancé en 2016 dans l'observation de son engagement sociétal sur le territoire. A travers cette expérimentation lancée par CHANTIER école Pays de la Loire, elle avait pour objectif de définir la notion d'engagement sociétal » dans les Entreprises Sociales Apprenantes et à terme de les accompagner à intégrer ces principes dans leurs actions. (Cf rapport de l'observation sur le site internet atoutlinge.com).

LA CHARTE DE CHANTIER école : l'association est signataire de la charte

PROJET ASSOCIATIF



NOS PRINCIPAUX RESEAUX



Réseau des Entreprises Sociales Apprenantes, actrice de l'insertion et de la formation. Atout Linge **co-préside le réseau régional** et fait partie de **la cellule des formateurs** au niveau national sur la pédagogie chantier école.



Chambre Régionale des acteurs de l'Économie Sociale et Solidaire. Atout Linge fait partie du **réseau des ambassadeurs de l'ESS** mis en place par la CRESS. Nous intervenons dans les établissements scolaires pour promouvoir l'ESS auprès des jeunes.



Collectif Métamorphose, à l'initiative de 4 autres structures de l'insertion sur le territoire national, nous avons contribué à **la création de ce collectif**, devenu cette année association. Agissant en véritable acteur, nous participons activement au groupe de travail mis en place.



Organisme de Formation des Entreprises Sociales Apprenantes

Fait marquant

INSERDIAG

Un accompagnement et un outil de pilotage au service des dirigeants de SIAE

Les administrateurs accompagnés de la directrice ont bénéficié durant 9 jours d'un accompagnement dans l'analyse de la situation économique de la structure. Ce travail a permis la réalisation d'un plan de développement cohérent (financement France Active - FONDES).

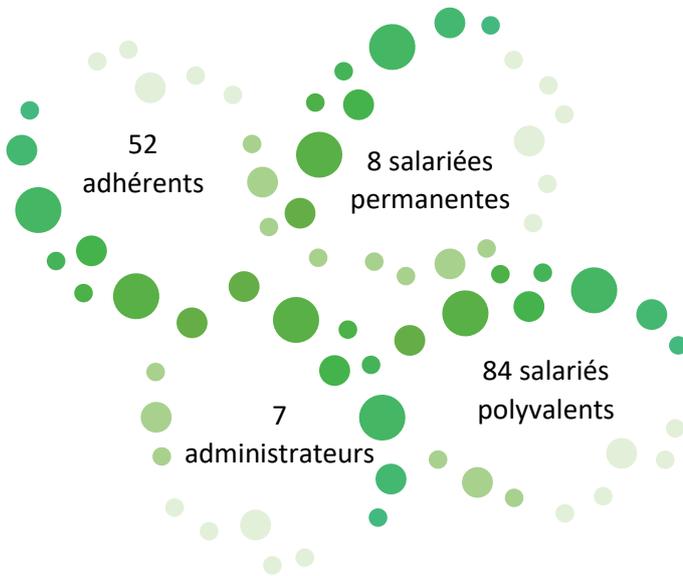


ENTREPRISE parce que nous nous engageons pour une économie différente, innovante et exigeante. Nous sommes des employeurs atypiques au cœur de l'économie sociale et solidaire du Territoire, pour un dialogue social affirmé et une entreprise humaine.

SOCIALE parce que nous déployons un accompagnement socio-professionnel individualisé, global et performant en faveur des plus fragiles tout en étant des acteurs majeurs de la société, l'irrigant de liens, de solidarités nouvelles et de partenariats dynamiques sur le territoire.

APPRENANTE parce que nous affirmons que la formation, à la fois théorique et en situation de travail est un facteur de progression et d'émancipation de la personne. Nous nous définissons également comme une organisation apprenante nous-mêmes, ayant cœur à se remettre en cause et apprendre des salariés et des parties prenantes.

CARACTERISTIQUE DES PERSONNES QUE COMPTAIT L'ASSOCIATION EN 2018



Fait marquant

Suite au départ de la coordinatrice pédagogique en septembre 2018, et compte tenu de la situation financière fragile, l'association n'a pas souhaité recruter une personne sur ce poste. L'équipe des permanents est passé de 8 à 7 personnes

LES RECRUTEMENTS 2018

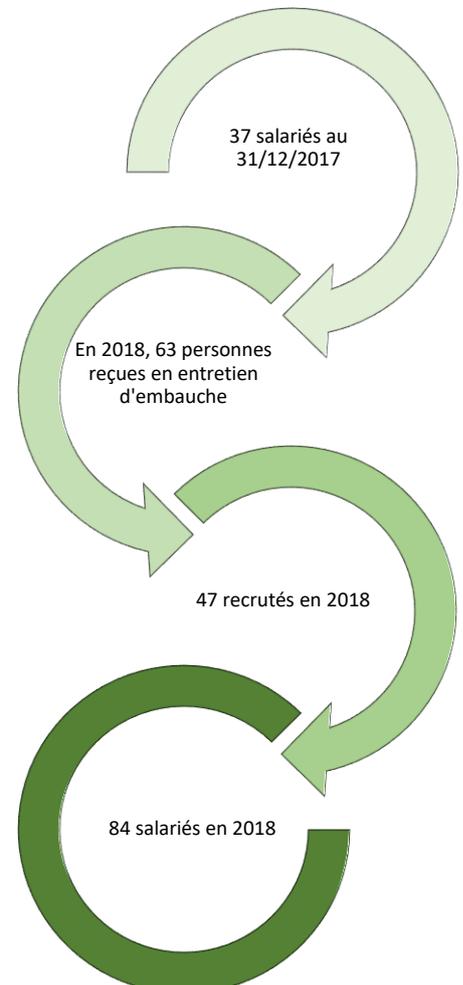
Les principaux partenaires prescripteurs sont :

- Pôle Emploi,
- Mission Locale du Sud Vendée
- Centre Médico-Social
- Ceidre
- Cap Emploi

Les dépôts d'offre, à Pôle Emploi, permettent de recruter des personnes pouvant bénéficier d'un parcours d'insertion. Un agrément de deux ans est demandé pour chaque salarié. La structure travaille en étroite collaboration avec les partenaires prescripteurs de son territoire

Les recrutements se font sous forme d'entretiens individuels, ou en fonction des besoins de la personne sous forme tripartite, en présence de son référent de parcours. Préalablement, la personne a travaillé ses objectifs d'entrée pour faire de son parcours une étape réussie

Atout Linge est conventionnée par l'Etat pour 25.6 Equivalents Temps Plein sur l'ensemble des 3 ateliers





Caractéristiques des salariées permanentes en 2018

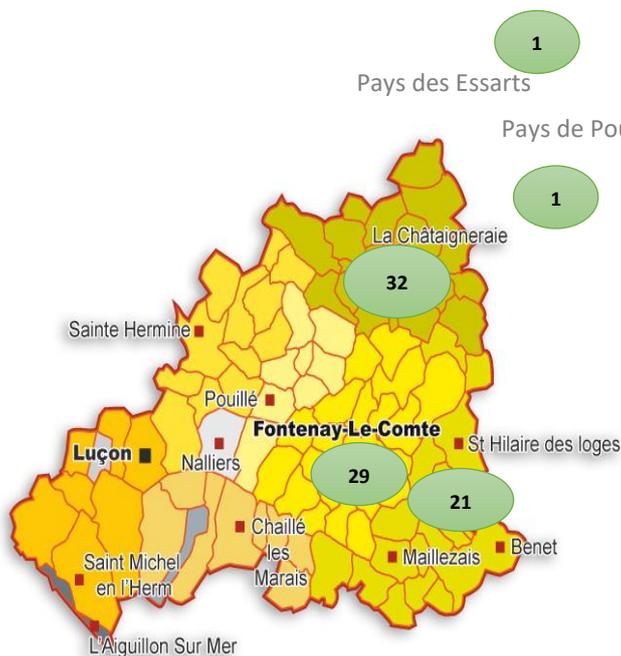
- 8 femmes
- Moyenne ancienneté 7 ans
- Moyenne d'âge : 37 ans
- Moyenne ETP : 7.26

Le recrutement

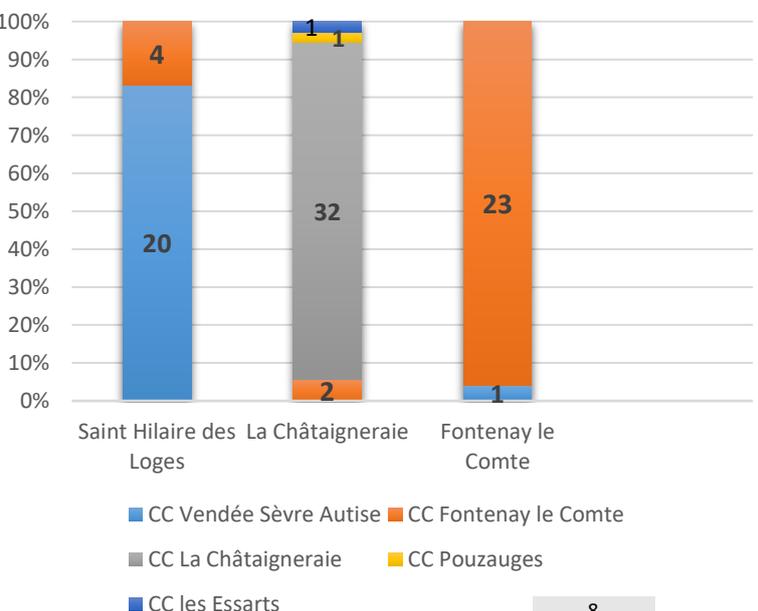
Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) est ouvert aux personnes au chômage et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Ainsi les jeunes de moins de 26 ans, les travailleurs handicapés ou les personnes bénéficiaires du RSA peuvent signer un CDDI. Le contrat ne peut pas excéder 24 mois.

Le CDDI est signé pour une durée minimale de 4 mois. Le contrat est renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois. La durée minimum de travail du salarié est fixée à 20 heures par semaine. Elle peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans dépasser 35 heures.

REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES SALARIES POLYVALENTS

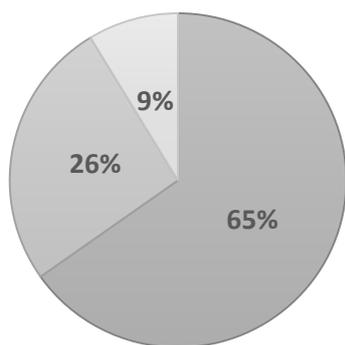


Répartition des salariés en insertion par communauté de communes et par atelier



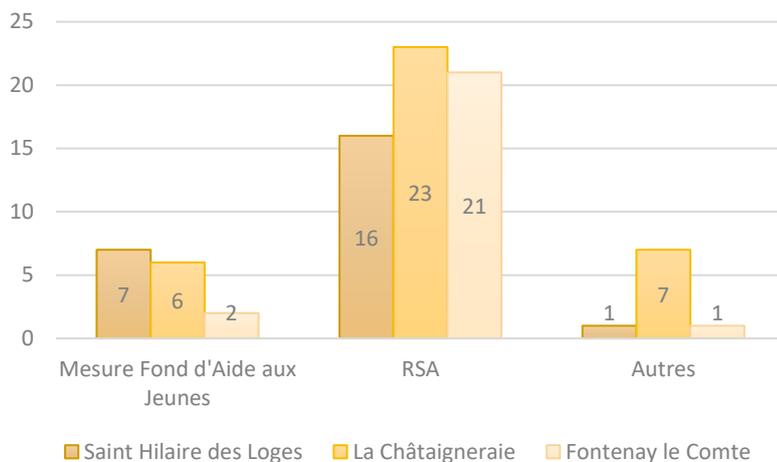
CARACTERISTIQUES DES SALARIES

Répartition hommes/femmes

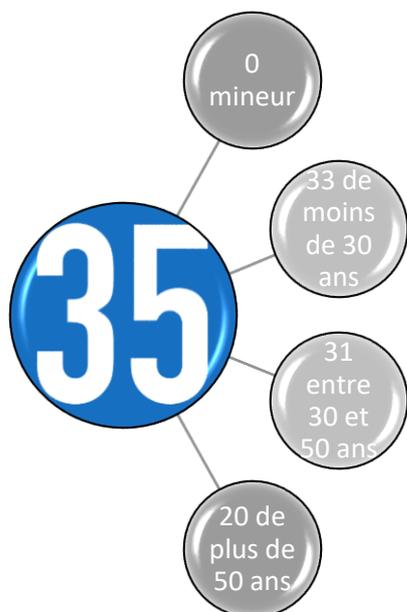


- Femmes salariées polyvalentes
- Hommes salariés polyvalents
- Permanententes

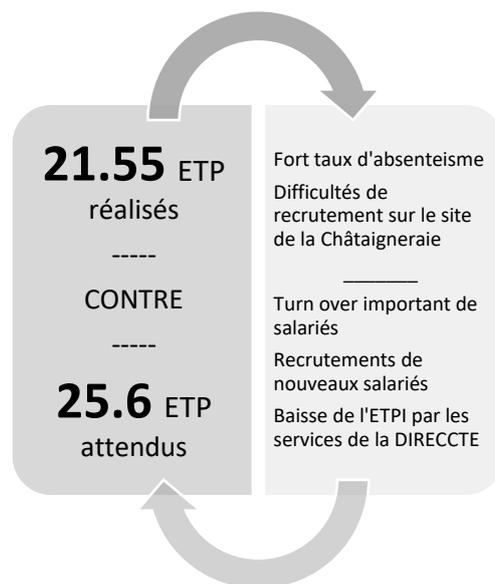
Répartition des salariés par catégorie administrative



Moyenne d'âge des salariés polyvalents

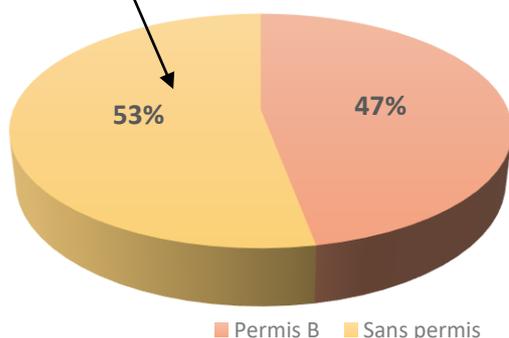


Réalisation des postes en insertion 2018 ETP Insertion



Mobilité des salariés polyvalents

6 personnes ont été accompagnées vers le permis de conduire



La durée moyenne passage en structure des personnes sortie en 2018 : **9.39 mois**

Faits Marquants

DIFFICULTES A MAINTENIR L'ETP INSERTION

Sur les 6 premiers mois de l'année, difficultés de recrutement sur le site de la Châtaigneraie

Fort taux d'absentéisme (congé maladie, absences injustifiées) sur l'ensemble des 3 ateliers

→ CONSEQUENCES : Chute de notre ETP Insertion : prévisionnel 25.6 ETP Insertion pour un réalisé 2018 de 21.55 ETP Insertion, difficultés à assurer la production et diminution des aides attribuées pour l'encadrement (formation/accompagnement) = - 48 243 € non perçus



Photo buanderie 2018

ARRÊT DE RECRUTEMENT – CATEGORIE DEMANDEUR D'EMPLOI LONGUE DUREE

En 2017, suite aux difficultés de recrutement des personnes BRSA sur le site de la Châtaigneraie, une part de l'enveloppe du co-financement Conseil Départemental de l'aide aux postes n'a pas pu être activée pour un montant 35 945 € (aide salaire CDDI). Aussi, pour des raisons budgétaires, l'association décide alors d'embaucher uniquement des BRSA et de ne plus recruter de Demandeurs d'Emploi Longues Durées, Travailleurs Handicapés (absence de financement, aide de l'Etat, pour ces catégories).

→ CONSEQUENCES : la mixité des publics favorise une bonne dynamique dans le groupe, cette absence s'est traduite par un essoufflement de la motivation des équipes en insertion.

UN PUBLIC PLUS FRAGILE

Orientation de personnes en plus grande difficulté (souffrance psychique et physique, absence de repère, d'intérêt, difficultés à trouver du sens et à se projeter, à s'impliquer, à s'engager sur du long terme...)

4 personnes n'ont pas pu renouveler leur contrat suite à des problèmes de santé,

13 personnes n'ont pas souhaité renouveler leur contrat (difficulté à s'engager dans un parcours d'insertion, déménagement)

2 personnes n'ont pas été renouvelées → difficultés à s'engager dans la démarche d'insertion



Photo assemblage 2018

7 522 heures d'heures d'absences dont 5 944 heures d'arrêts maladie et 1 280 heures d'absences injustifiées

→ CONSEQUENCES : Un turn over important sur les ateliers, une baisse de notre ETP Insertion → difficultés à mettre en œuvre l'accompagnement individualisé, le parcours de formation et à maintenir une bonne organisation de la production

Parlons illettrisme

PARCE QU'IL EXISTE :

- Des passés scolaires douloureux, des situations de rupture, de difficultés familiales, professionnelles, sociales, des situations de travail où les recours à l'écrit ne sont pas nécessaires.
- Un effritement des compétences de base lorsqu'elles ne sont pas utilisées, pratiquées, des problèmes de santé...

NOUS EVALUONS :

A partir des situations de travail et de l'accompagnement individualisé, dès l'entrée, nous évaluons le niveau de savoirs de base pour détecter (une forme) d'illettrisme et le niveau des savoirs de base :

- Ne pas savoir se repérer dans le temps et dans l'espace et circuler seul
- Ne pas pouvoir faire ses courses
- Ne pas savoir prendre un médicament
- Ne pas savoir lire une notice
- Ne pas savoir utiliser un appareil
- Ne pas pouvoir suivre la scolarité de son enfant
- Ne pas pouvoir entrer dans la lecture d'un livre
- Ne pas pouvoir retirer de l'argent d'un distributeur automatique
- Ne pas pouvoir lire un schéma
- Ne pas savoir lire une consigne de travail ou de sécurité
- Ne pas savoir lire un planning d'horaires de travail
- Ne pas savoir calculer des quantités
- Ne pas pouvoir communiquer avec son entourage au travail (clients, collègues, etc)
- ...

NOUS AGISSONS :

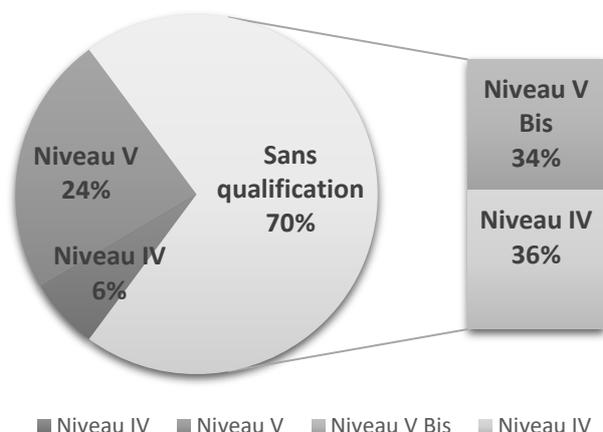
Quotidiennement, nous agissons contre l'illettrisme en mettant en place une démarche pédagogique qui à partir des situations de travail offertes par nos deux supports de production permettent de dédramatiser la formation et susciter l'envie d'apprendre. Aussi, nous maintenons le partenariat essentiel avec les organismes de formation spécialisés dans ce domaine.

L'objectif étant de permettre à chacun d'acquérir ou de réacquérir ce socle fonctionnel, cette base en lecture, écriture et calcul, ces compétences de base nécessaires aux actes simples de la vie quotidienne, pour être plus autonome dans sa vie familiale, professionnelle et citoyenne.

La notion d'illettrisme, directement liée aux transformations sociétales et à ses exigences sociales, culturelles, politiques et économiques, évolue en permanence dans une société où les exigences augmentent.

BILAN FORMATION

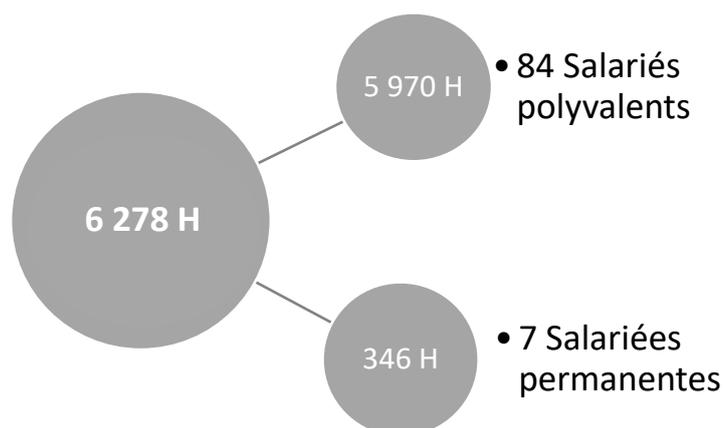
NIVEAU DE QUALIFICATION DES SALARIES EN PARCOURS



Fait marquant

36 personnes détectées en difficulté sur les savoirs de bases (lecture, écriture, communication, mathématiques, repérage dans le temps et dans l'espace...)

REPARTITION DES NOMBRES D'HEURES DE FORMATION PAR CATEGORIE DE SALARIES



Faits marquants

346 heures de formation non facturées et réalisées par des bénévoles de l'association et des partenaires de l'association (Val de sèvre formation, Pôle Emploi)

4 251 heures dispensées en interne sur la formation CQP Salarié polyvalent

1 salarié en insertion a obtenu son habilitation électrique

10ème jury CQP SP

14 salariés en insertion ont bénéficié de la formation Sauveteur Secouriste du Travail

10 salariés en insertion ont bénéficié de formation sur les savoirs de base

3 salariés en insertion ont bénéficié de la formation chemin faisant

2 Salariés permanents ont bénéficié de la formation animateur en situation de production

46 salariés en insertion ont bénéficié de formations « droits et devoirs du salarié »

FOCUS

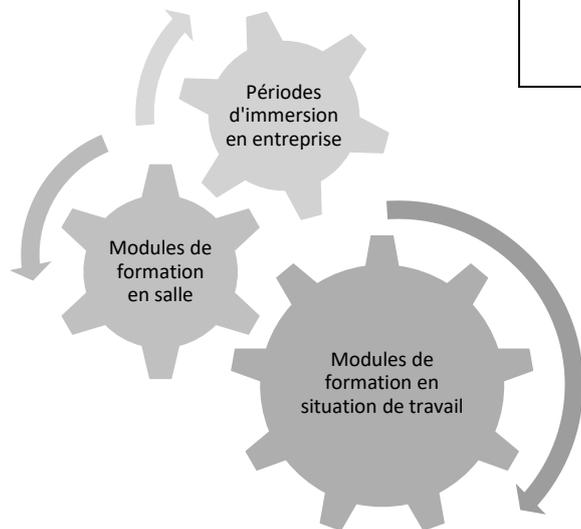
VALORISATION DES ACQUIS

ATTESTATION DE COMPETENCES

Il est souvent difficile pour les salariés en insertion, d'exprimer l'ensemble de leurs expériences et acquis en termes de compétences et capacités professionnelles. Tout au long du parcours, nous accompagnons la personne dans l'expression et la valorisation de ses acquis. Nous mettons en place des examens internes permettant au salarié de valider et valoriser ses compétences professionnelles développées.

CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE « SALARIE POLYVALENT » - CQP SP

Le CQP est structuré autour d'une triple alternance



Suite à la création de la branche professionnelle des Ateliers et Chantiers d'Insertion (février 2013), le réseau national CHANTIER école en qualité d'organisme certificateur, en partenariat avec OFESA (Organisme de Formation des Entreprises Sociales Apprenantes), nous a agréés pour mettre en œuvre le Certificat de Qualification Professionnelle Salarié Polyvalent (CQP SP)



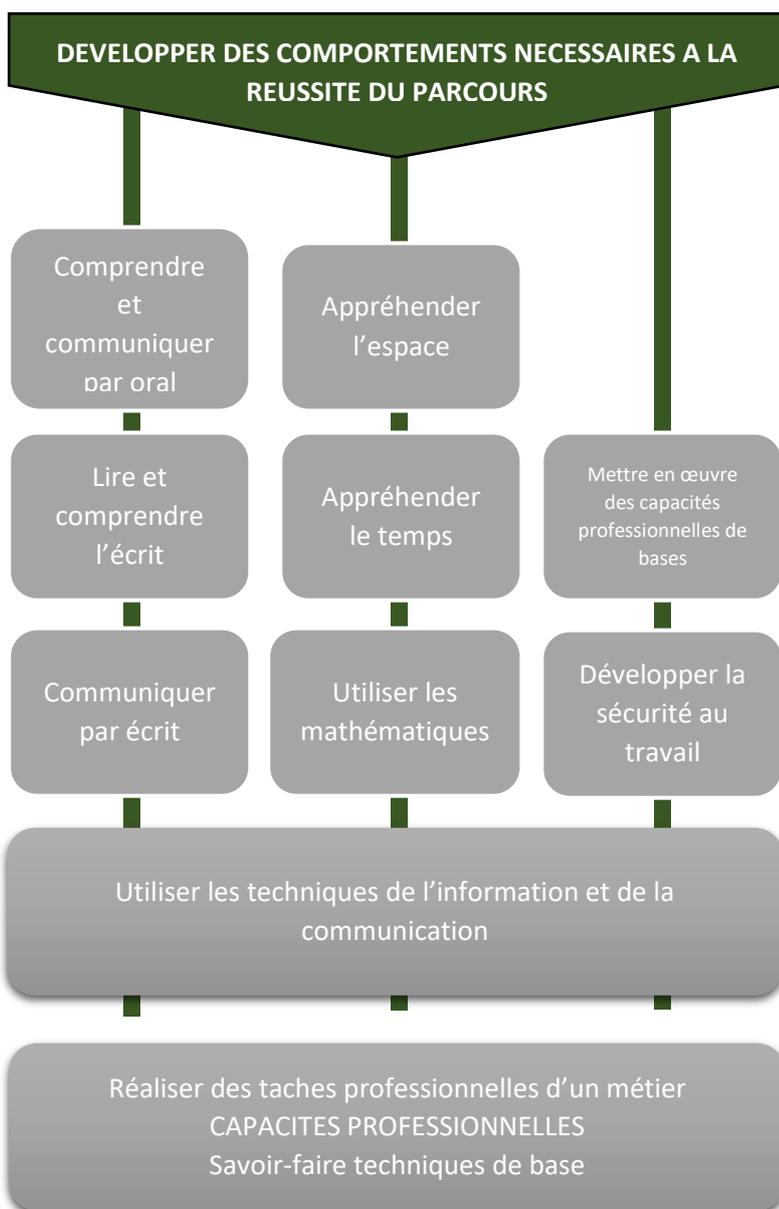
Photo Jury CQP 2018

L'objectif du CQP est le développement et l'évaluation des apprentissages en situation de production. Il valorise et certifie les compétences polyvalentes et transférables acquises pendant le parcours d'insertion.

4 251 heures de formation en 2018

10^{ème} jury CQP SP

2 candidats, 2 lauréats



Remerciements à la présidente de jury :

- Carine EMAILLE formatrice pour la MFR Val de Sèvre Formation

EN COMPLEMENT DU CQP L'ASSOCIATION A SOLLICITE : Le GRETA et deux bénévoles de l'association pour approfondir les compétences clés



Photo formation en salle 2018

FOCUS

La démarche pédagogique des Entreprises Sociales Apprenantes

Le chantier-école est **une démarche pédagogique spécifique** qui, à partir SITUATIONS DE TRAVAIL, utile à la collectivité, a pour but la progression de la personne.

Atout Linge a contribué au développement de cette **ingénierie pédagogique en participant activement aux travaux lancés par notre réseau national CHANTIER école**. Cette ingénierie a permis l'élaboration de 4 types d'outils pour mieux répondre aux exigences de la formation des salariés en insertion, en facilitant l'apprentissage et l'évaluation des acquis en situation de production :

1. **Des référentiels** traduits en livret de suivi : repérage, évaluation et attestation des acquis
2. **Des guides d'apprentissage** pour accompagner les salariés dans l'acquisition des comportements et connaissance de base
3. **Des fiches d'expériences professionnelles** pour accompagner dans l'expression et la valorisation des acquis
4. **Des supports d'attestation de compétences professionnelles** pour faciliter la synthèse et la formalisation des compétences, signés par les employeurs.

Depuis 8 ans, ATOUT LINGE met en œuvre cette démarche

A partir des **SITUATIONS DE TRAVAIL** offerts par nos ateliers, nous avons structuré des temps de formation permettant de faire acquérir des compétences clés et des savoirs de base.

Reposant sur le principe d'expérience que, dans des situations de travail, chacun a quelque chose à enseigner et quelque chose à apprendre. Chaque tâche professionnelle devient ainsi un prétexte pour organiser et accompagner une situation d'apprentissage.

FORMATIONS – SALARIES POLYVALENTS

Formations le statut de salarié

- Décrypter un bulletin de salaire
- Comprendre le prélèvement à la source

Formations les techniques de recherches d'emploi,

- Réussir un entretien d'embauche
- Concevoir son CV
- Rédiger sa lettre de motivation
- Candidater sans offre
- Consolider sa recherche d'emploi

Formations certifiantes

- Habilitation électrique
- Sauveteur secouriste du travail
- CQP Salarié polyvalent

Formations acquérir des compétences professionnelles

- Validation des compétences professionnelles développées sur les ateliers

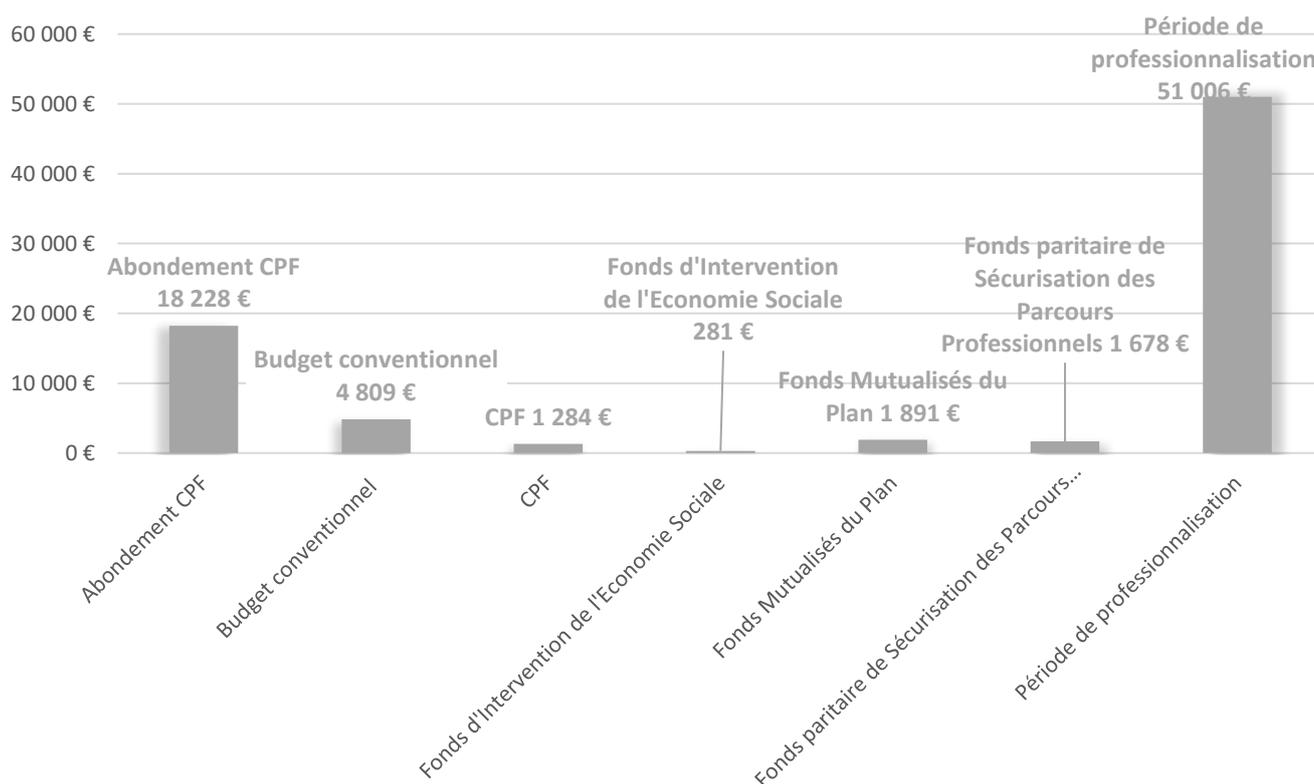
Chemin faisant

Compétences clé



Photo formation – CDI – Malette ressources 2018

REPARTITION DES DISPOSITIFS DE FINANCEMENTS (OPCO) MOBILISES EN 2018 – TOTAL 2018 : 79 117 €



FORMATIONS – SALARIEES PERMANENTES

| Intitulé | Nbre de personnes | Nbre de jours | Financement |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|------------------|
| FONCTION EMPLOYEUR | | | |
| La démarche d'engagement sociétal dans les entreprises sociales apprenantes | 1 | 1 | UNIFORMATION |
| Analyser la situation économique de la structure et réaliser un plan de développement cohérent | 1 | 3 | France Active |
| Accompagnement dans l'expertise technique et proposer des axes de restructuration et de redéploiement de l'activité accompagnés d'un plan d'action | 1 | 6 | France Active |
| Elaborer un budget et le contrôler | 1 | 2 | Uniformation |
| Utilisation du prélèvement à la source | 1 | 1 | Uniformation |
| Accompagner le développement des compétences financières et contrôle de gestion | 1 | 2 | Uniformation |
| L'entretien professionnel de l'obligation à l'outil de fidélisation | 1 | 1 | Atelier RH MDEDE |
| FONCTION DEVELOPPEUR | | | |
| Construire son plan de communication pour faire connaître sa structure et son environnement | 1 | 2 | UNIFORMATION |
| FONCTION FORMATEUR | | | |
| Formateur SST | 1 | 8 | UNIFORMATION |
| Animateur en situation de production | 2 | 15 | Uniformation |
| FONCTION ACCOMPAGNATEUR | | | |
| Mieux appréhender les conflits au sein d'une équipe | 1 | 1/2 | UNIFORMATION |
| Sensibilisation aux violences (SOS femmes Vendée) | 3 | 1/2 | Gratuit |

L'INCLUSION PAR **LA FEST** : NOUVEAU DEFI DE L'IAE

LA SITUATION DE TRAVAIL COMME ELEMENT MOTEUR DE LA TRANSMISSION DE COMPETENCES CLES

Formation En Situation de Travail, nouvelle modalité de formation professionnelle continue reconnue par la Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, promulguée le 5 septembre 2018

L'AFEST, ou « Action de Formation en Situation de Travail » est quant à elle un dispositif formel de formation dont l'enjeu est de « mettre de la formation dans le travail » et non plus de considérer la situation de travail comme un simple lieu d'exercice de ce qui a été vu en formation.

La Formation en Situation de Travail (FEST) est actuellement mise en avant comme une nouvelle modalité de déclinaison de la formation professionnelle continue. Il y a eu d'abord une expérimentation lancée par la DGEFP en collaboration avec l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et à laquelle CHANTIER école a contribué activement. Il y a eu ensuite la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a ouvert la voie à une reconnaissance officielle et a créé les conditions de son développement.

« Toute action collective, qui, à partir d'une situation de travail, sur une production grandeur nature, a pour objectif de favoriser la progression de la personne. » Définition de l'action dite de chantier école par les initiateurs du réseau national CHANTIER école.

L'Expérimentation de AFEST : Le réseau national CHANTIER école au cœur de l'expérimentation

L'expérimentation de l'AFEST : Les pratiques professionnelles de la FEST des Entreprises Sociales Apprenantes

Longtemps cantonnée à des pratiques intuitives et non structurées, sous l'impulsion de la branche professionnelle des ACI et du réseau CHANTIER école, la formation en situation de travail s'est développée de manière importante, en s'appuyant d'abord sur le dispositif "Socle de Compétences" et maintenant sur le Certificat de Qualification Professionnelle de Salarié polyvalent (CQP SP).

L'AFEST pour Atout Linge :

PREPARATION ET ELABORATION : de 2005 à 2008, Atout Linge professionnalise ses équipes sur la formation en situation de travail mise en place par le réseau CHANTIER école, elle crée des outils pédagogiques et met en place sur ses ateliers, la démarche pédagogique outillée chantier école,

PARTICIPATION A LA MONTEE EN CHARGE : 2006 à 2018, Atout linge participe activement aux travaux lancés par le réseau National CHANTIER école sur l'élaboration de la démarche pédagogique et la professionnalisation des acteurs,

#1 EXPERIMENTATION - 2011 : Atout Linge se lance dans l'expérimentation socle de compétences

#2 EXPERIMENTATION - 2013 à 2018 : Atout Linge expérimente le dispositif CQP Salarié Polyvalent *

* Axé sur la transmission et la certification des compétences clés, le CQP SP n'est pas destiné à former à un métier mais privilégie les compétences transversales. Néanmoins, il s'appuie fortement sur le support d'activités de l'Entreprise Sociale Apprenante pendant le parcours de formation pour organiser des temps de formation ouvrant sur la maîtrise de compétences professionnelles ou pour réaliser en autonomie l'intégralité d'une tâche liée à un métier.

Actuellement plus d'un millier de personnes bénéficient chaque année de ce dispositif de formation. C'est un chiffre qui pourrait être triplé rapidement. Au-delà, d'autres entreprises du secteur ont développé de la formation en situation de travail dans le même esprit, mais en s'appuyant sur des dispositifs différents.

LA RECONNAISSANCE DE L'AFEST - LA RECONNAISSANCE DE LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL

Le décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de Formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement de compétences vient préciser les modalités de définition de l'action de formation en situation de travail (AFEST). La formation en situation de travail devient donc éligible aux financements de la formation professionnelle et potentiellement mobilisable par les Entreprises Sociales Apprenantes. **Il ne reste qu'une dernière étape, qui consiste, pour les nouveaux opérateurs de compétences (opco), à déterminer les modalités de prise en charge de ces formations.**

L'éternelle question des moyens

La reconnaissance de l'AFEST était indispensable mais ne résout pas la récurrente question de l'inadaptation des moyens aux besoins du secteur. Pour l'IAE et particulièrement pour les Entreprises Sociales Apprenantes, la formation professionnelle n'est pas un investissement destiné à améliorer la productivité mais bien une mission déléguée par les pouvoirs publics. Les besoins sont donc constants et le travail ainsi réalisé est au bénéfice des autres branches professionnelles et de la cohésion sociale. Les seuls moyens des entreprises ne suffiront pas. L'Etat a fait un effort important dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) IAE, avec un plan de plus de 200 millions d'euros sur cinq ans. Néanmoins, cela risque fort d'être très insuffisant et de ne pas apporter une réponse pérenne. La réforme annoncée de l'Insertion par l'Activité Economique offre la possibilité de réparer cette situation et de réelles opportunités de développer la formation dans l'IAE. Le seul projet de contrat de professionnalisation inclusion nous semble très insuffisant. N'en faisons pas une nouvelle occasion manquée !

LES ATELIERS

Désirée, 20 ans : a débuté son contrat le 14 mai 2018 sur l'atelier de blanchisserie de Saint Hilaire des Loges. A la suite de son entrée en formation, nous avons mis fin à son contrat le 1er octobre 2018 pour de bonnes raisons ☺



Photo Désirée septembre 2018

Comment avez-vous connu Atout Linge ? J'ai un CAP fleuriste mais j'ai toujours voulu être dans l'univers de la haute couture. Avant l'entrée sur le chantier, je n'avais aucune expérience professionnelle. Depuis de longs mois, je vivais dans une angoisse permanente, j'avais perdu confiance et je doutais de moi. J'ai rencontré Atout Linge sur un stand, j'ai trouvé le concept intéressant et puis ma conseillère de la mission locale m'a proposé de postuler.

Pourquoi êtes-vous venue à Atout Linge ? Sans expérience professionnelle et avec un diplôme dans un secteur qui ne m'intéresse pas vraiment, je ne voyais pas comment accéder à un emploi et surtout je me sentais perdue. Le fait de travailler et d'être accompagnée en même temps m'a motivée. Je trouvais que c'était un bon début pour surmonter mes difficultés et pouvoir avancer. J'étais motivée. Je venais soit à pied soit on me déposait une heure avant l'embauche, je n'avais pas d'autre solution.

En quoi l'accompagnement individualisé vous a aidée ? Durant la période de mon contrat, j'ai découvert le statut de salarié, ce qui m'a permis aussi de me découvrir dans un tout autre univers. J'ai réussi à m'ouvrir aux autres, j'ai pris conscience de mes avancées, j'ai véritablement grandi. L'accompagnement m'a permis de me poser et de faire mes démarches (administratives, logement, permis de conduire...), régler mes difficultés. Ici, on peut

parler de nos problèmes, on est écouté, c'est sécurisant parce qu'on nous propose des solutions, ou on nous fait réfléchir autrement et on nous laisse faire.

Qu'est-ce que vous a apporté Atout Linge ? Parce que j'ai pu mesurer ma progression et prendre confiance en moi, aujourd'hui, je n'ai plus peur du monde, je me sens prête à avancer même si je sais qu'il me faut encore apprendre pour grandir. J'ai confiance en moi et je suis fière de ma progression. Je suis devenue autonome. J'ai défini une orientation professionnelle et j'ai atteint un de mes objectifs, la formation. Je me suis inscrite à la sélection pour l'action de formation en confection - POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) – qui vise à l'accès à un emploi durable, sans être soumise à l'obligation de dépôt d'une offre d'emploi. J'ai été retenue et le 1er octobre dernier j'ai bénéficié d'une formation me permettant d'acquérir les compétences professionnelles du métier de la couture. Elle s'est terminée le 20 décembre et en janvier j'ai signé un contrat de travail dans une entreprise de Fontenay le Comte. Je suis confiante et ravie de faire ce que j'aime.

UN ACCOMPAGNEMENT AU QUOTIDIEN

Placer La personne au cœur de la démarche d'insertion est la préoccupation principale des ateliers.

En 2018, **84 personnes ont bénéficié d'un parcours d'insertion représentant 25.52 ETP** (base 1820 heures pour 1 ETP).

Les personnes ont été recrutées en contrat à durée déterminée d'insertion de 6 mois, renouvelable dans la limite de 24 mois (excepté pour les jeunes de – de 26 ans, convention Conseil Départemental - Fond d'Aide aux Jeunes, contrat de 9 mois maximum).

Chaque atelier est composé en moyenne de 12 salariés.

Nos 3 ateliers fonctionnent en entrées et sorties permanentes.

A travers la mise en situation de travail et une activité rémunérée, les ateliers ont pour fonction de préparer les personnes soit vers une étape dans leurs parcours d'insertion, soit vers une sortie emploi ou formation qualifiante.

L'accompagnement socioprofessionnel a pour objectif de :

- **Permettre aux personnes de mettre en place des actions ayant un impact positif sur l'emploi** (logement, santé, mobilité,...) en mobilisant notre réseau de partenaires (Pôle emploi, Missions locales, Centre médicosocial,...) ;
- **Créer une dynamique individuelle favorisant la construction de projets ;**
- **Travailler sur les savoir être et l'acquisition de compétences techniques, professionnelles transférables ;**
- **Accéder à un emploi ou une formation qualifiante**



Amener progressivement la personne à devenir actrice de son insertion sociale et professionnelle est la préoccupation principale de chaque atelier

Notre mission s'appuie sur une activité de production, support de transformation de la personne. Les effets produisent un jeu permanent de déséquilibres et d'équilibres dans les systèmes de vie et de référence de la personne. Ils vont induire certains repositionnements de sa part et nécessitent un accompagnement individualisé que nous mettons en place quotidiennement.

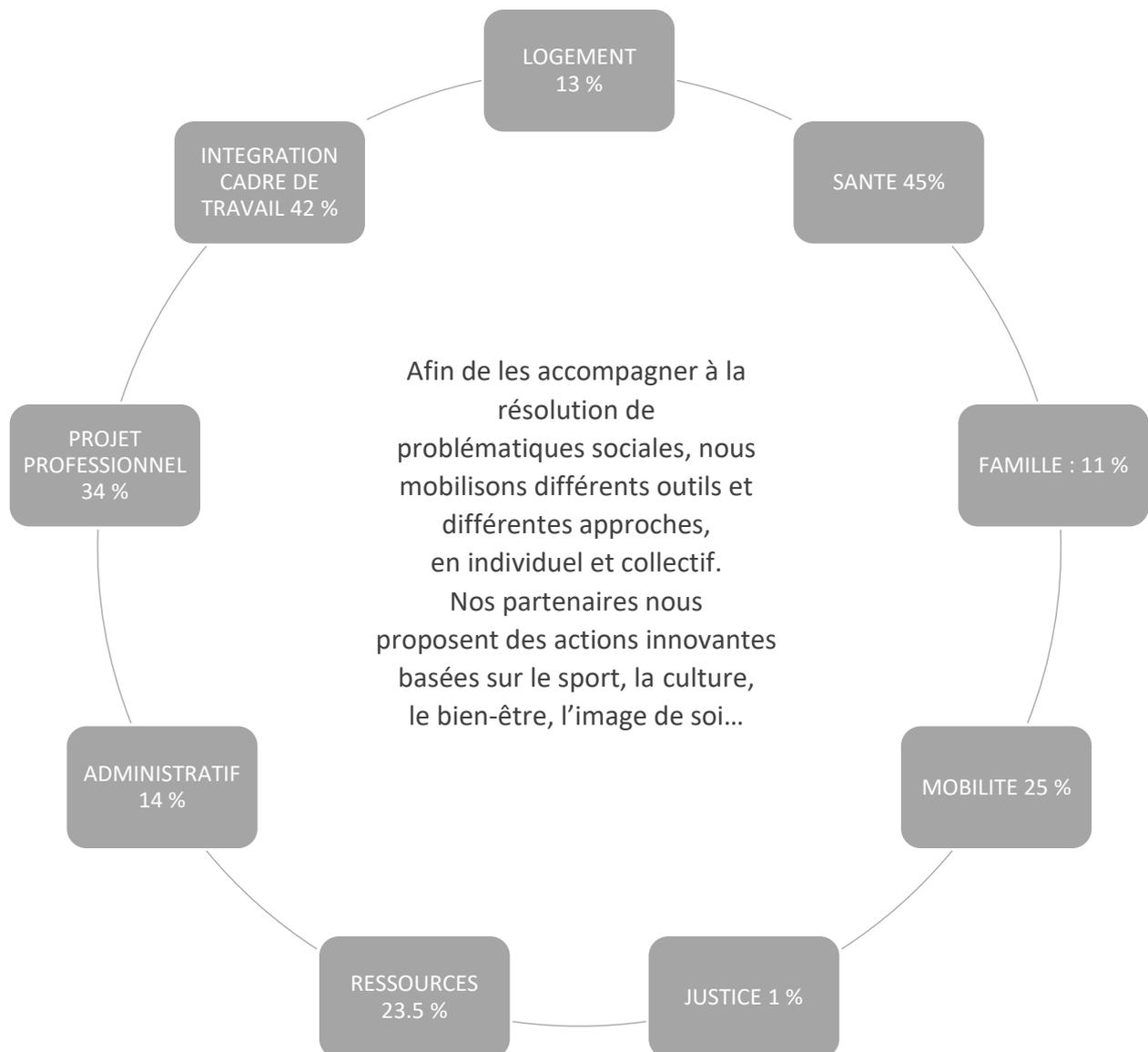
En agissant sur son statut, dans le temps de l'action et les objectifs de progression individuelle, la personne peut devenir actrice de sa progression.



ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN 2018

L'accompagnement socioprofessionnel consiste à travailler avec les salariés en parcours d'insertion à la résolution de leurs freins à l'emploi. Ceux-ci peuvent relever de problématiques d'ordre social (santé, logement, mobilité, garde d'enfants,...) ou d'ordre professionnel (absence de qualification ou d'expérience, longues périodes de chômage, ...). La résolution de ces freins permet d'améliorer l'employabilité des personnes et constitue un préalable nécessaire à l'élaboration de leur projet professionnel

Photo accompagnement individualisé 2018



LES ACTIVITES EXTRAPROFESSIONNELLES

Bilan santé : CPAM

Activités sportives : UFOLEP

Visite médiathèque : Fontenay le Comte

Spectacle de danse : CNDC Angers

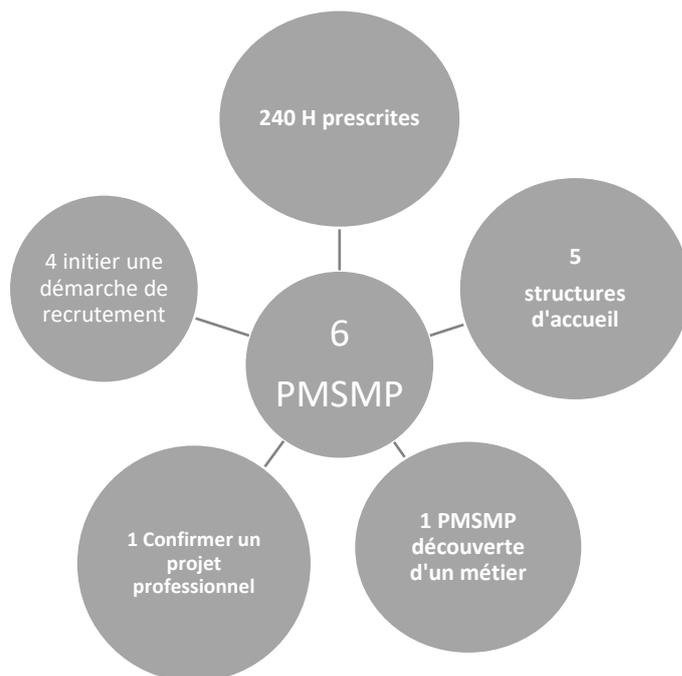
Ateliers – logement, parentalité, accès aux droits : CAF

Visite du jardin pédagogique : Me Anquetil

LES PERIODES D'IMMERSION EN ENTREPRISE

Dans le cadre de **l'accompagnement social et professionnel**, les salariés en parcours d'insertion peuvent s'inscrire dans une **démarche proactive et bénéficier de périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)**, l'équivalent d'un stage.

D'une durée de **35H à 140H**, les PMSMP permettent de se confronter à des situations réelles pour découvrir **un métier ou un secteur d'activité**, **confirmer un projet professionnel** ou **initier une démarche de recrutement**.

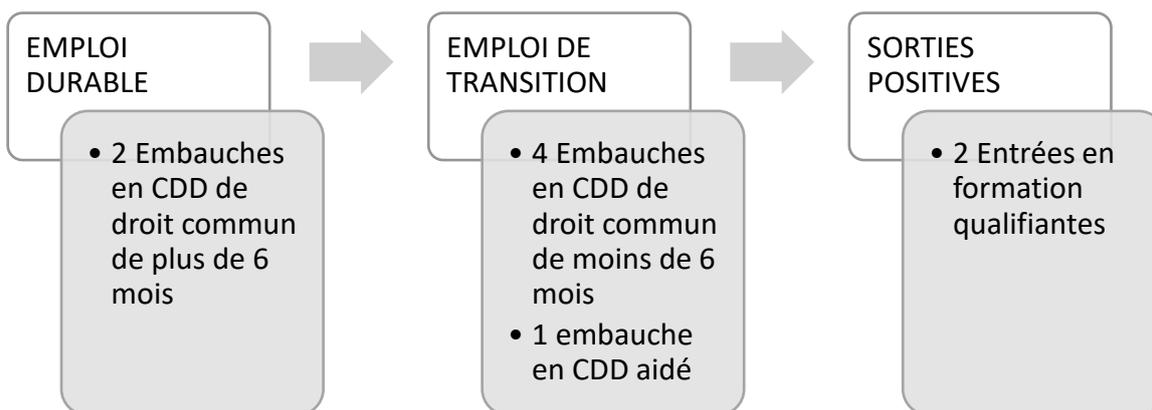


A L'ISSUE DE LA PMSMP : 2 personnes ont poursuivi leur parcours d'insertion, 1 personne a obtenu une prolongation de PMSMP, 3 personnes ont été recrutées par la structure d'accueil



Photo atelier 2018, stock

LES SORTIES 2018



SORTIES NEUTRALISEES

8 sorties pour congé de longue durée (maladie)
1 sortie pour décision de justice



AUTRES SORTIES

26 Sorties accompagnement pôle emploi

DONT

2 Sorties en formation de remise à niveau (compétences clé...)
3 Sorties poursuite du permis de conduite
7 sans nouvelles

REMERCIEMENTS AUX ENTREPRISES, COLLECTIVITES ET ASSOCIATIONS D'AVOIR CONTRIBUE A PARFAIRE NOTRE MISSION D'INSERTION



Médiathèque
Jim-Dandurand



PLAN STRATEGIQUE – Cap 2021

Où en sommes-nous de la mise en œuvre du plan stratégique d'actions CAP 2021, bâti en 2016 ?

Le rapport moral, présenté par le Président, apporte un éclairage significatif sur les différents freins rencontrés pour réaliser les ambitions du programme d'actions CAP 2021. Pourtant l'implication des bénévoles et des professionnelles permet de dégager un bilan positif.

LA TRANSITION ENERGETIQUE

Le modèle éco-citoyen visé, se met en place progressivement, et la diminution de la consommation d'énergie, alors que l'activité de production est en augmentation, le prouve.

Pour maintenir et développer ces résultats, il est nécessaire que chaque salarié soit conscient des effets de ses gestes et pratiques, pour contribuer à cet enjeu majeur. Le rôle de l'encadrement professionnel est essentiel et s'est avéré efficace.

Il s'agit là d'une démarche de fond, demandant une attention permanente et sans cesse à actualiser.

LA RESPONSABILITE DE L'ASSOCIATION DANS LA MISE EN ŒUVRE DE SES AMBITIONS

La Commission Gouvernance, chargée de veiller au bon fonctionnement des instances et à la cohérence des actions menées avec le projet associatif, a travaillé sur plusieurs thèmes :

- la cohésion des membres du Conseil d'Administration : diffusion des informations sur l'environnement de l'insertion par l'activité économique, préparation et suivi des réunions,
- la fonction employeur : suivi des contrats de travail des permanents, des entretiens annuels,
- la complémentarité Président-Trésorier-Directrice : mise en place de temps d'échanges, de suivi et de préparation des réunions de Conseil d'Administration,
- adaptation du mode d'organisation de l'Association : rencontres du consultant CAP MANAGER et synthèse du diagnostic et préconisations pour faciliter leur appropriation par les administrateurs et les professionnelles,
- participation à des manifestations extérieures : Uniformation, CHANTIER école...
- proposition d'adaptation des statuts à l'évolution du fonctionnement.

La Commission a aussi planifié ses axes de travail pour 2019 :

- la mise en place d'une culture d'entreprise,
- la réalité de la dimension d'Entreprise Sociale Apprenante à Atout Linge,
- le suivi de la démarche de Responsabilité Sociétale,
- La mise à jour du projet associatif,
- le point sur l'organisation des ressources humaines.

LA CONTRIBUTION AU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET SOCIAL DU TERRITOIRE

La Commission Développement a investi beaucoup de son énergie à la construction du projet Le Labo des Terriens. L'absence de volonté manifeste des partenaires sollicités a conduit le Conseil d'Administration à suspendre la mise en place de ce chantier. Pour autant, la Commission a continué à prospecter d'autres voies de développement :

- Dépôt d'une proposition d'intervention sur l'entretien des marais auprès de la Communauté de Communes VSA,
- consolidation du partenariat avec Métamorphose (utilisation de déchets ou matériaux récupérés pour confectionner des objets de qualité supérieure)
- participation, à chaque fois que possible, à des marchés ou manifestations extérieures, permettant de présenter et vendre des productions de l'Atelier couture,
- prise de contact avec l'ESAT de Fontenay-le-Comte pour étudier une mutualisation de moyens pour l'activité blanchisserie.

La Commission assure une veille permanente sur les besoins du territoire auxquels l'Association pourrait apporter une réponse et jouer pleinement son rôle d'insertion.

LES ORIENTATIONS 2019

LA REFORME DE L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

- Suivre l'avancée en participant, notamment, aux travaux du réseau CHANTIER école

DIAGNOSTIC RESSOURCES HUMAINES – ZOOM RH

- Analyser les évolutions en cours et leur impact sur la gestion des ressources humaines
- Identifier les compétences et les qualifications actuelles des salariés et repérer, en particulier, les fonctions sensibles.

L'accompagnement consiste à analyser et définir les besoins en termes de ressources humaines pour mieux répondre aux objectifs et ainsi mettre en place nos projets de formation professionnelle.

FERMETURE DE L'ATELIER BLANCHISSERIE DE SAINT HILAIRE DES LOGES REGROUPEMENT DES ACTIVITES BLANCHISSERIE SUR LE SITE DE LA CHATAIGNERAIE

Mettre en œuvre la décision de fermeture de l'atelier de Saint-Hilaire-des-Loges à l'échéance de juillet 2019 en s'assurant :

- Du transfert de l'ensemble des postes de travail occupés par les salariés en CDDI et le personnel permanent d'encadrement à l'atelier de la Châtaigneraie
- Du maintien de l'activité blanchisserie avec le même nombre de postes de travail et le même niveau de production pour la clientèle de l'association.

PROJET DE DEVELOPPEMENT

Finaliser l'étude, en cours de réalisation, avec l'ESAT de Fontenay-le-Comte sur la mutualisation de moyens matériels et poursuivre la mission sur cette zone géographique (Vendée Sèvre Autise/Fontenay-le-Comte) pour préserver les postes en insertion.

CULTURE D'ENTREPRISE

Poursuivre la démarche fixée par le plan stratégique et permettre à l'ensemble des équipes d'ATOUL LINGE de travailler sur sa construction.

Les objectifs attendus :

Les objectifs attendus :

- Identifier les composantes de l'association (valeurs, codes, méthodes de travail, habitudes, espaces, lieux de référence, histoire de l'association, sa mission...)
- Définir une stratégie de communication

FORMATION

Redéfinir la place de la formation dans notre fonctionnement au regard des besoins et des possibilités

ECONOMIE

Veiller au développement des activités de production.

REMERCIEMENTS

A NOS PARTENAIRES INSTITUTIONNELS, FINANCEURS, ECONOMIQUES, QUI PAR LEUR CONFIANCE ET LEUR SOUTIEN, NOUS PERMETTENT DE POURSUIVRE NOTRE MISSION DE LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS



Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)



Commune de Saint Hilaire des Loges

ADEME



Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie



FRANCE ACTIVE
FINANCEUR SOLIDAIRE POUR L'EMPLOI



OFESA



AVENIR ENTREPRISES
PAYS DE LA
CHATAIGNERAIE



Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire des Pays de la Loire



Médiathèque Jim-Dandurand





Photo d'équipe Noël 2018