



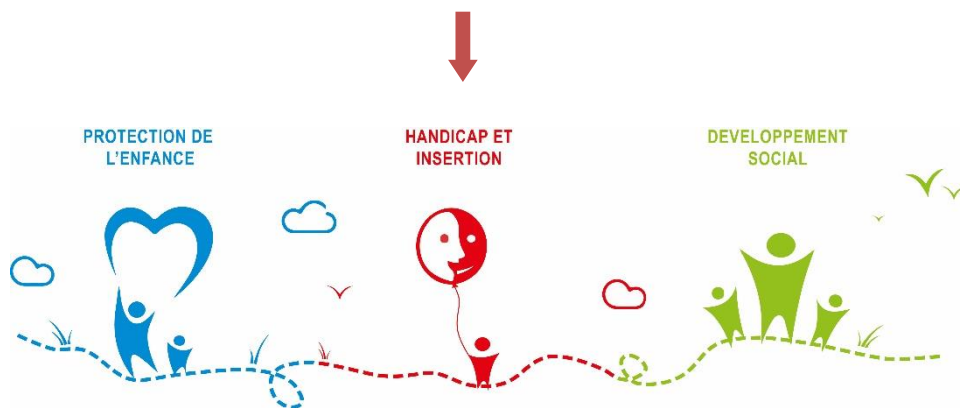
**Arsea** Association Régionale Spécialisée  
d'Action Sociale, d'Éducation et d'Animation

# PROJET D'ETABLISSEMENT 2022 – 2026

## Chantier d'insertion « Ile aux Epis »

129 rue de la Ganzau – 67 100 STRASBOURG

Tél 03 88 79 82 26 - [accueil.ileauxepis@arsea.fr](mailto:accueil.ileauxepis@arsea.fr)




Une place pour chacun  
Un projet pour tous



# Sommaire

<b>1. Histoire</b>	<b>4</b>
1.1. L'histoire de la structure	4
1.1.1. Identité administrative et juridique du chantier d'insertion « Ile aux Epis »	4
1.1.2. Histoire du Chantier d'insertion « Ile aux Epis »	4
1.2. Le projet associatif de l'ARSEA	5
1.2.1. L'histoire et les valeurs de l'ARSEA	5
1.2.2. Les orientations stratégiques de l'ARSEA	6
<b>2. Les missions du chantier d'insertion « Ile aux Epis »</b>	<b>7</b>
2.1. Les textes relatifs aux chantiers d'insertion	7
2.2. Les bénéficiaires	9
2.3. La prescription	10
2.4. Contrats de travail	10
2.5. La convention avec le Préfet du Bas-Rhin	11
<b>3. Le public accompagné par le chantier d'insertion « Ile aux Epis »</b>	<b>12</b>
3.1. Les caractéristiques des personnes accueillies	12
3.2. Les besoins des personnes accueillies	12
<b>4. Nature de l'offre de service et son organisation</b>	<b>13</b>
4.1. La nature de l'offre de service du chantier d'insertion « Ile aux Epis »	13
4.1.1. Le projet économique	13
4.1.2. L'accueil et l'intégration en milieu de travail	14
4.1.3. L'accompagnement social et professionnel	17
4.1.4. La formation des salariés en insertion	18
4.2. L'organisation interne de l'offre de service du chantier d'insertion « Ile aux Epis »	19
4.2.1. Les moyens matériels	19
4.2.2. Les conditions d'emploi et le dialogue social	19
4.2.3. La prise en compte de la diversité et de l'égalité	20
4.3. L'ancrage territorial du chantier d'insertion « Ile aux Epis »	21
<b>5. Les principes d'intervention au sein du chantier d'insertion « Ile aux Epis »</b>	<b>22</b>
5.1. L'éthique et la déontologie	22
5.2. Une organisation fondée sur la concertation et la participation	22



5.3.	La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)	23
6.	Les professionnels et compétences mobilisés	24
6.1.	Les compétences et les qualifications	24
6.2.	Les fonctions et délégations	25
6.3.	La dynamique du travail d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité	25
6.4.	Le soutien aux professionnels	26
7.	La démarche d'amélioration continue de la qualité	26
7.1.	La gestion des risques	26
7.2.	Une démarche qualité engagée	28
8.	Les objectifs d'évolution, de progression et de développement	28
8.1.	Les perspectives d'évolution et de progression	28
8.2.	Plan d'actions et fiches-action	29



## 1. Histoire

### 1.1. L'histoire de la structure

#### 1.1.1. Identité administrative et juridique du chantier d'insertion « Ile aux Epis »

Le chantier d'insertion « Ile aux Epis » est une structure d'insertion par l'activité économique relevant des articles L5132-15 et suivant du code du travail, avec pour objectif de recruter, accompagner, encadrer et former des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, en vue de faciliter leur retour à l'emploi.

Aujourd'hui, le chantier d'insertion « Ile aux Epis » est situé au 129 rue de la Ganzau à Strasbourg, dans le quartier du Neuhof. Il partage ses locaux avec l'ESAT de la Ganzau où s'est instaurée une cohabitation et une coopération avec le secteur du handicap et les travailleurs en situation de handicap de l'ESAT.

#### 1.1.2. Histoire du Chantier d'insertion « Ile aux Epis »

A sa création en 2009, l'activité support du chantier d'insertion « Ile aux Epis » était un restaurant, installé route du Rhin à Strasbourg, au cœur du quartier Port du Rhin.

En 2016, le chantier d'insertion « Ile aux Epis » a été repris par l'association ARSEA.

Si depuis sa création l'équation budgétaire est délicate, l'activité perturbée en 2019 par d'importants travaux dans son quartier, puis la crise sanitaire qui débute en 2020 font définitivement basculer l'équilibre financier et budgétaire et précipitent la réflexion pour une réorientation de son activité. Ainsi, le 1er février 2021, l'association décide le déménagement du chantier d'insertion sur le site de la Ganzau et redéfinit son activité autour de la gestion d'une cuisine centrale. Le chantier d'insertion concentre pour l'heure son activité sur le quartier du Neuhof et plus particulièrement de la Ganzau. Les salariés en insertion proviennent de tout l'Eurométropole.

Sur ces 3 mêmes dernières années, l'équipe d'encadrement évolue profondément avec l'arrivée d'un nouveau responsable d'exploitation et d'une nouvelle direction en 2019. En mai 2021, l'équipe intègre aussi une nouvelle chargée d'accompagnement socio-professionnelle.

## 1.2. Le projet associatif de l'ARSEA

### 1.2.1. L'histoire et les valeurs de l'ARSEA

Association Régionale Spécialisée d'Action Sociale, d'Education et d'Animation : l'ARSEA.

L'association a son siège au 204, avenue de Colmar à STRASBOURG ; elle est présidée par M. Philippe RICHERT et dirigée par M. René BANDOL, directeur général.

Créée le 6 mars 1946 par décret ministériel, il lui a été confié une mission de service public avec mandat d'apporter une aide de technique au secteur naissant « de l'enfance inadaptée » chargée de créer et de gérer des établissements pour répondre aux besoins socio-éducatifs et pédagogiques d'une jeunesse en difficultés et à l'abandon au sortir de la guerre.

Fidèle à l'esprit des fondateurs, elle s'est constamment adaptée aux politiques publiques en matière sociale et médico-sociale. Elle a développé des actions en direction des personnes en situation de handicap (1960) et en direction des personnes en difficultés sociales (1980).

Depuis 1991 la mission de l'association est reconnue d'utilité publique.

**Les valeurs** qui soutiennent les engagements de l'ARSEA sont au service d'une **mission d'intérêt général** visant à la protection des personnes fragilisées, vulnérables, dépendantes qui nécessitent un accompagnement personnalisé conduisant à leur émancipation personnelle et citoyenne.

Elles s'inscrivent dans une longue tradition humaniste rhénane à l'écoute et au service de la personne, dans le respect de sa dignité et le souci de son épanouissement.

Elles s'articulent autour :

- ✓ Du respect des droits, de la singularité et de la dignité de toute personne humaine,
- ✓ De l'attachement à l'article 1 de la constitution « la France est une république indivisible, laïque, démocratique et sociale... Elle respecte toutes les croyances »,
- ✓ Des textes de références suivant la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948, la Convention internationale des droits de l'enfant de 1989, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne de 2000 et la Charte des droits et libertés de la personne accueillie du 2 janvier 2002,
- ✓ De l'écoute et du dialogue pour des interventions portées par un esprit d'ouverture, et de tolérance,
- ✓ Du refus de toute ségrégation associée à la volonté d'émancipation et d'inclusion sociale,
- ✓ De l'exigence et de la bienveillance.

L'ARSEA **s'engage** concrètement à garantir et protéger les libertés et droits fondamentaux des usagers à travers une exigence et une ambition qui la conduisent à :

- ✓ Lutter contre toutes les formes de discrimination,
- ✓ Défendre une vision du monde humaniste et solidaire,
- ✓ Diffuser et mettre en œuvre une culture de la bienveillance,
- ✓ Personnaliser une offre de qualité fondée sur la diversité des expériences,
- ✓ Rester ouvert à la recherche, à l'innovation au regard de l'évolution des usagers,
- ✓ Initier des partenariats pour favoriser des logiques de parcours et des démarches d'empowerment,
- ✓ Promouvoir un management fondé sur le respect le dialogue et la responsabilité.



L'ARSEA forte de plus de 1400 salariés, accompagne chaque année près de 18 000 bénéficiaires, à travers la gestion de plus de 50 structures groupées en trois secteurs d'activité interdépartementale :

- **Pôle Protection de l'Enfance** : Accompagnement des jeunes en difficultés psychosociales
- **Pôle Handicap et Insertion** : Actions diversifiées et adaptées à destination de personnes en situation de handicap et autistes
- **Pôle Développement Social** : Prise en compte d'adultes en pluri-difficultés et de seniors.

Représentant de la société civile, l'ARSEA, dans une continuité historique, se positionne par ses engagements comme acteur des politiques publiques en matière sociale et médico-sociale.

Dans cet esprit, l'ARSEA s'est fixée **un impératif** qui fédère ses membres et souligne ses finalités :

*Une place pour chacun... Un projet pour tous...*

---

### **1.2.2. Les orientations stratégiques de l'ARSEA**

Dans son Projet 2021 – 2025, l'ARSEA décline 3 orientations stratégiques :

1. **Accompagner les parcours de vie par le déploiement des plateformes de service et de dispositifs intégrés sur les territoires d'implantation actuels et futurs.** L'association se donne l'objectif d'accompagner les parcours de vie. Pour cela, elle vise ainsi la construction d'un parcours pour chacune des personnes accompagnées, le déploiement de la transversalité intra et inter pôles par la connaissance des différents métiers et services représentés dans l'association et en favorisant des modalités d'intervention pluridisciplinaire. Concernant le déploiement des plateformes de service et dispositifs intégrés, l'association souhaite s'attacher à mettre en œuvre une plateforme de gestion locative, consolider le dispositif ITEP, accompagner la transformation des ESMS concernés en DAME, optimiser la coordination de parcours et développer la fonction de référent de parcours. Enfin, il s'agira également de répondre aux sollicitations directes et indirectes de mise en œuvre des politiques publiques dans le cadre du plan pauvreté notamment.
2. **Renforcer l'accompagnement de publics nouveaux : personnes en situation de handicap psychique, en situation de dépendance, personnes âgées.** L'ARSEA veut continuer à être force de proposition dans le domaine des politiques publiques. Et son action visera ainsi à soutenir l'accompagnement de publics nouveaux, construire des partenariats avec le secteur sanitaire et les centres de formation, développer et renforcer les compétences des professionnels, et à animer un espace de réflexion et d'innovation.
3. **Déployer la Responsabilité sociétale des Entreprises en étant un acteur écoresponsable.** Pour cela, l'association souhaite, sur la durée de ce projet associatif, poursuivre la déclinaison de la RSE, développer l'utilisation du numérique, développer une politique d'achat responsable, valoriser et promouvoir les transports propres, mettre en place une gestion responsable du parc automobile. Il s'agira également d'œuvrer pour une meilleure reconnaissance des métiers du social en siégeant dans les instances nationales.



## 2. Les missions du chantier d'insertion « Ile aux Epis »

### 2.1. Les textes relatifs aux chantiers d'insertion

Les chantiers d'insertion font partis du secteur de l'Economie Sociale et Solidaire (ESS). A ce titre, ils adhèrent aux principes posés par la loi n°2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'ESS :

- Une utilité sociale apportant un soutien aux personnes en situation de fragilité, en contribuant à la lutte contre les exclusions et les inégalité sanitaires, sociales, économiques et culturelles, à l'éducation à la citoyenneté, à la préservation et au développement du lien social ou au maintien et au renforcement de la cohésion territoriale. La structure contribue également au développement durable dans ses dimensions économiques, sociale, environnementale et participative, à la transition écologique ou à la solidarité internationale.
- Un modèle économique viable, construit pour assurer une mission sociale
- Une gouvernance démocratique
- Une lucrativité limitée

Dans le même sens, les chantiers d'insertion adhèrent également à la Charte de l'Economie Sociale et solidaire et portent dans leurs organisations et fonctionnements les valeurs propres à ce secteur. Ces valeurs seront ainsi déclinées tout au long de ce présent projet d'établissement, mais le chantier d'insertion « Ile aux Epis » les déclinent en son sein à travers :

- La démocratie et l'égalité de ses membres
- La laïcité
- La solidarité
- La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- L'utilité et l'efficacité sociétale
- La liberté d'action
- L'amélioration des conditions d'existence des personnes accompagnées
- L'épanouissement de la personne
- La lutte contre les injustices
- La responsabilité et la formation des individus
- L'utilité et l'innovation économique et sociale

Les ateliers et chantiers d'insertion jouent un rôle essentiel dans la création et le développement d'activités nouvelles. Leurs activités peuvent s'exercer dans l'ensemble des secteurs d'activité dès lors que les avantages et aides octroyés par l'État ne créent pas de distorsion de concurrence. Les biens et les services qu'ils produisent peuvent être commercialisés, lorsque cette commercialisation contribue à la réalisation et au développement des activités d'insertion sociale et professionnelle des personnes embauchées. Toutefois, les recettes tirées de la commercialisation des biens et services produits ne peuvent couvrir



qu'une part inférieure à 30 % des charges liées à ces activités : cette part peut être augmentée sur décision du représentant de l'État dans le département, sans pouvoir atteindre 50 %, après avis favorable du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique.

L'utilité sociale des chantiers d'insertion se vérifie notamment au regard de leur mission d'accompagnement social et professionnel des publics embauchés.

Par ailleurs, les chantiers d'insertion sont régis par le code du travail, aux **articles L5132-15 et suivant du code du travail**. Le texte définit l'activité des ateliers et chantiers d'insertion en précisant « qu'ils ont pour mission :

*1° D'assurer l'accueil, l'embauche et la mise au travail sur des actions collectives des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;*

*2° D'organiser le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique et la formation de leurs salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable. »*

Les textes viennent ensuite préciser les conditions de recrutement des salariés des chantiers d'insertion.

La partie réglementaire du même code (**Art R5132-27 à D5132-43-15**) vient ensuite préciser le conventionnement avec l'état, le financement, et la mise en œuvre des actions du chantier d'insertion, ainsi que les conditions d'emploi de ses salariés (durée de travail, types de contrat, période de mise en situation en milieu professionnel).

Les chantiers d'insertion sont consacrés par la **loi n°2005-32 du 18 janvier 2005 dite de programmation pour la cohésion sociale** qui les inscrit dans le corpus juridique français. Cette loi fait suite au plan de cohésion sociale adopté par le gouvernement en 2004 et s'articule autour de 3 piliers : l'emploi, le logement et l'égalité des chances et fait figurer parmi les mesures de mobilisation pour l'emploi un dispositif de consolidation des chantiers d'insertion en leur attribuant un financement spécifique, l'aide à l'accompagnement ainsi créé en 2005.

La **circulaire DGEF n°2005-41 du 28 novembre 2005 relative aux ateliers et chantier d'insertion** vient alors opérationnaliser cette consécration légale en instituant et organisant le conventionnement avec l'Etat et les modalités de paiement de l'aide à l'accompagnement.

Le **décret n°2009-390 du 7 avril 2009 relatif aux modalités de mise en œuvre des périodes d'immersion dans le cadre des contrats conclus par les structures de l'insertion par l'activité économique, des contrats d'accompagnement dans l'emploi et des contrats d'avenir** acte de la possibilité de mettre en œuvre des périodes d'immersion pour les salariés des chantiers d'insertion au sein d'entreprise du secteur marchand ou non marchand. Ces périodes d'immersion ont pour objectifs de :



- Développer les compétences techniques des personnes concernées et de diversifier leurs expériences professionnelles
- Initier une procédure d'embauche dans le cadre d'un emploi pérenne
- Créer des passerelles entre le chantier d'insertion et les entreprises.

Les politiques publiques en faveur de l'emploi continuent de se prolonger et de se dessiner dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. Ainsi, en 2019, le Conseil de l'inclusion dans l'emploi remet au gouvernement son Pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique. A la suite de ce texte, **la loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020** relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « Territoire zéro chômeur de longue durée » offre la possibilité pour les chantiers d'insertion de conclure des contrats à durée indéterminée « CDI Inclusion » pour les personnes de 57 ans et plus « rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières » (article L5132-15-1-1 du code du travail). Le texte prévoit également la possibilité de souscrire des contrats « Passerelles » pour favoriser l'emploi des personnes en fin de parcours d'insertion. Il crée aussi la possibilité de déroger à la durée hebdomadaire de travail sous certaines conditions.

Deux **décrets du 30 août 2021 (2021-1128 et 2021-1129)** viendront ensuite mettre en musique les dispositions de la loi de 2020 et du Pacte de 2019 en définissant les modalités relatives au parcours d'insertion par l'activité économique et en précisant des mesures pour faciliter le recrutement par les entreprises de droit commun de personnes en fin de parcours d'insertion.

Enfin, la **circulaire DGEFP n°2021-42 du 12 février 2021 relative au fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées du marché du travail** entend poursuivre l'effort. Elle indique en effet dans son 2ème axe l'objectif de soutenir la stratégie de croissance historique du secteur de l'insertion par l'activité économique au service de la relance.

Un arrêté du **1<sup>er</sup> décembre 2021** fixe la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L. 5132-3 du Code du travail. La plateforme « Les Emplois de l'Inclusion » est créée pour mettre en relation les SIAE employeuses et les candidats éligibles à un parcours IAE et accomplir directement les démarches administratives spécifiques au recrutement. Le code du travail dans ses articles R5132-1-7 et R5132-1-5, fixe que « l'éligibilité d'une personne est appréciée en fonction de ses difficultés sociales et professionnelles ainsi que de son besoin d'accompagnement renforcé doivent être formalisée obligatoirement dans un diagnostic socio-professionnel. L'éligibilité est formalisée, vérifiée et déclarée.

## **2.2. Les bénéficiaires**

Le recrutement par un ACI est ouvert aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et déclarées éligibles à un parcours d'insertion par l'activité économique sur la plateforme dédiée à l'inclusion :

- demandeurs d'emploi depuis 24 mois ou plus,

- ou bénéficiaires de l'ASS, du RSA ou de l'AAH,
- d'autres personnes peuvent être déclarées éligibles par un ACI si elles réunissent 3 des 12 critères précisés par arrêté.

### **2.3. La prescription**

L'entrée d'une personne en parcours IAE au sein d'un ACI s'effectue sur prescription d'un acteur habilité ou, après diagnostic individuel, sur auto-prescription de l'ACI. La liste des prescripteurs habilités est établie par arrêté. Parmi ceux-ci : Pôle emploi, Cap emploi et les Missions locales, les services des conseils départementaux (ASE), les CCAS, la PJJ, les EPIDE et les écoles de la 2ème chance... Le préfet de département peut habiliter des organismes ne figurant pas sur la liste, pour une durée de 5 ans au plus, renouvelable, après avis du conseil départemental de l'insertion par l'activité économique (CDIAE).

La prescription d'un parcours IAE est valable jusqu'à 24 mois. Sous certaines conditions, elle peut être prolongée au-delà :

- par l'ACI pour les bénéficiaires d'au moins 57 ans en CDI d'inclusion, ou pour achever une formation.
- par un prescripteur habilité, sur demande de l'ACI, pour un salarié de 50 ans ou plus (84 mois maxi), pour un travailleur handicapé (60 mois maxi) ou pour une personne en grande difficulté employée en ACI (60 mois maxi, sur décision annuelle).

Un bénéficiaire ne peut pas entrer dans un nouveau parcours dans les 2 ans suivant la fin de son précédent parcours (ou suivant le début de sa suspension dans certains cas).

### **2.4. Contrats de travail**

Les ateliers et chantiers d'insertion peuvent conclure avec des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières des contrats à durée déterminée, en application de l'article L. 1242-3 du Code du travail.

Les salariés en insertion peuvent être embauchés :

- soit en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). Sa durée initiale ne peut être inférieure à 4 mois. Les renouvellements sont illimités dans la limite totale de 24 mois. Le CDDI peut être prolongé au-delà de 24 mois pour achever une formation en cours ou pour favoriser l'insertion de salariés âgés de 50 ans ou plus, ou reconnus travailleurs handicapés. La durée hebdomadaire de travail est comprise entre 20h et 35h. Une durée inférieure à 20h est possible sur dérogation et sous conditions. Les salariés en CDDI peuvent effectuer des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) chez un autre employeur ou être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice (contrat passerelle).



- soit en contrat à durée indéterminée d'inclusion conclu avec un senior d'au moins 57 ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, à l'issue d'un délai minimal de 12 mois après le début de son parcours IAE. Le CDI d'inclusion est conclu après examen par l'ACI de la situation de la personne au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation effectuées dans le cadre du contrat à durée déterminée précédemment conclu. L'embauche ou la rupture du CDI d'inclusion doivent être déclarées par l'ACI sur la "Plateforme de l'inclusion". Un ACI peut conclure des CDI d'inclusion dans la limite de 20 % du nombre de postes de travail d'insertion occupés à temps plein fixés par sa convention avec l'Etat, ou sur décision du préfet de département, dans la limite de 30 % lorsque la situation le justifie.

### **2.5. La convention avec le Préfet du Bas-Rhin**

En vertu des dispositions légales et réglementaires, un chantier d'insertion dispose d'une convention conclue entre la structure porteuse et le Préfet pour une durée de 3 ans maximum. Cette convention comporte notamment :

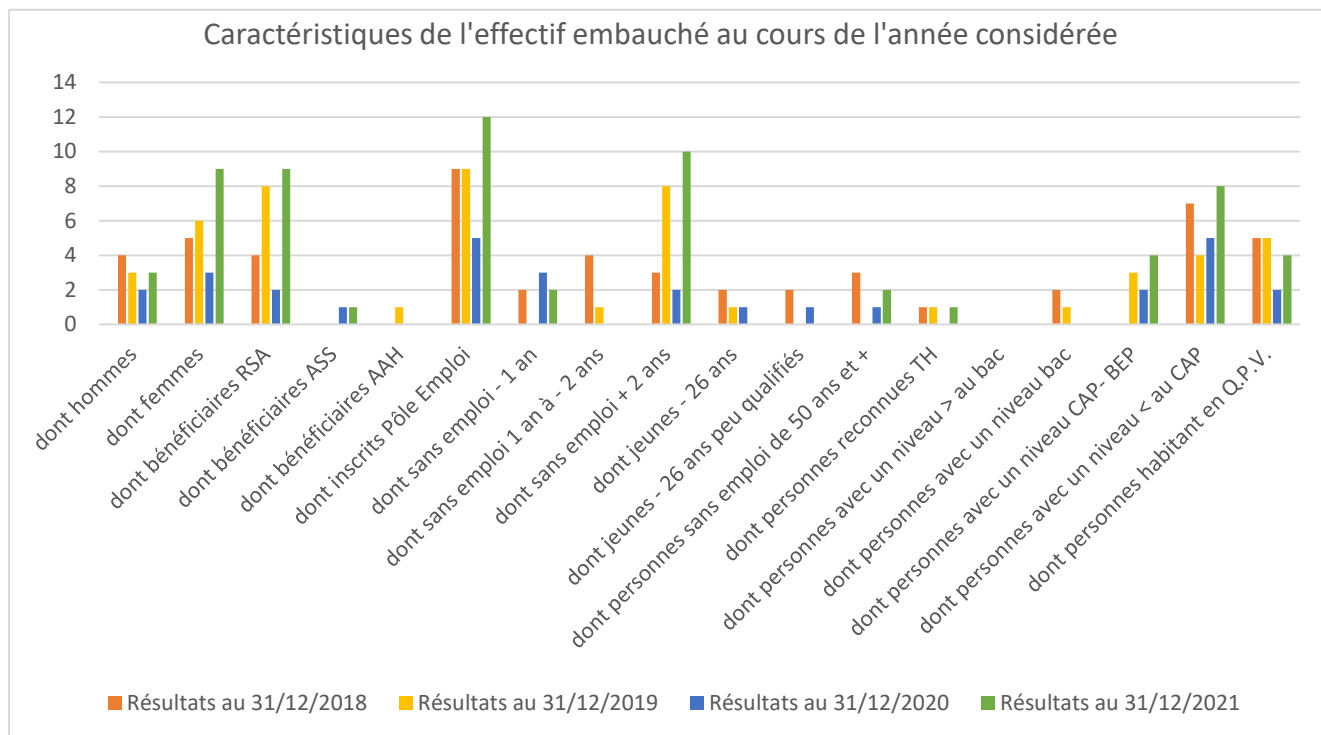
- une présentation du projet d'insertion,
- la présentation des moyens en personnels, des moyens matériels et financiers mobilisés pour la mise en œuvre du projet d'insertion,
- le nombre de postes d'insertion susceptibles d'être conventionnés ouvrant droit à l'aide à l'accompagnement et leur affectation,
- les engagements d'insertion pris par l'organisme porteur du chantier d'insertion et les indicateurs destinés à rendre compte des actions et des résultats de la structure,
- la nature et le montant des aides publiques et privées dont l'organismes porteur peut bénéficier pour réaliser les chantiers d'insertion et le montant des ressources tirées de la commercialisation des biens et services produits le cas échéant.

L'ARSEA a signé cette convention avec le représentant de l'Etat le 15 février 2022 pour une durée de 1 an renouvelée chaque année. Elle prévoit l'accompagnement de 10,5 Equivalent temps plein (ETP) en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) avec le projet de développement d'une équipe prestataire en restauration collective et en parallèle la diversification de l'activité avec la création d'un service propreté. Le niveau de conventionnement, à la hausse ou à la baisse, est révisé au cours de l'année en CDIAE en fonction des consommations de postes, des besoins et des crédits alloués.

Le Chantier vise un développement de son activité à partir de 2022 avec une augmentation de l'effectif de personnes accompagnées à compter de 2023. Ce développement reste conditionné à validation en CDIAE.

### 3. Le public accompagné par le chantier d'insertion « Ile aux Epis »

#### 3.1. Les caractéristiques des personnes accueillies



La moyenne d'âge est de 30-35 ans. La personne la plus jeune à 23 ans quand la plus âgée a 59 ans.

La majorité des personnes de l'effectif du chantier sont sans emploi depuis plus de 2 ans.

#### 3.2. Les besoins des personnes accueillies

Le principal besoin des personnes accueillies relève du soutien, du conseil et de l'accompagnement dans le parcours professionnel.

On peut toutefois préciser ces besoins sur deux axes :





## 4. Nature de l'offre de service et son organisation

### 4.1. La nature de l'offre de service du chantier d'insertion « Ile aux Epis »

Le chantier d'insertion propose un parcours d'insertion par l'activité économique fondé sur une expérience de travail, une formation en situation de travail ainsi qu'un accompagnement socioprofessionnel individualisé, adapté à chaque situation. Le chantier d'insertion organise le suivi, l'accompagnement, l'encadrement technique des salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et professionnelle durable. Il permet d'acquérir une expérience professionnelle, favorise la (re)mobilisation personnelle et professionnelle, la découverte des métiers.

#### 4.1.1. Le projet économique

Le chantier d'insertion associe une mission d'insertion à un projet économique. Il propose en effet à des personnes très éloignées de l'emploi une première étape de réinsertion professionnelle, par la production de biens ou de services d'utilité sociale.

Les différentes sources de financement et de recettes du chantier d'insertion sont :

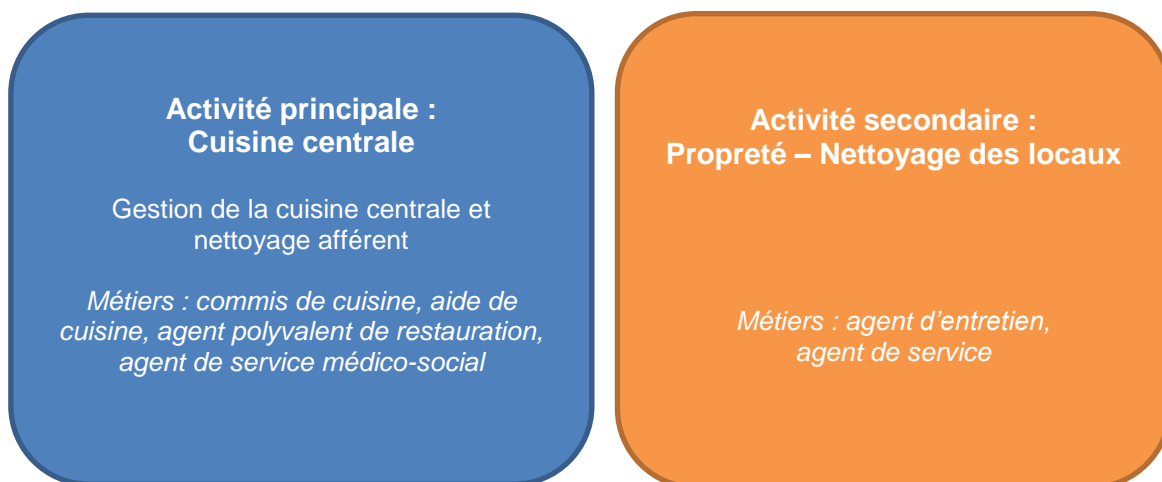
- Pour partie des recettes de son activité via la vente de repas.
- L'Etat via les aides aux postes : ce qui représente la part la plus importante.

- La Collectivité Européenne d'Alsace pour le soutien à l'accompagnement ainsi qu'un abondement pour l'accompagnement de personnes bénéficiaires du RSA (BRSA). Ce financement est soumis à l'atteinte d'objectifs.
- Le Fonds Social Européen (FSE) qui vient soutenir pour partie l'accompagnement socio professionnel et pour l'encadrement technique. Là aussi l'obtention du financement est conditionnée à la réalisation de l'action et de l'activité.
- L'Eurométropole et la Ville de Strasbourg qui soutiennent l'action du chantier en faveur de personnes très éloignées de l'emploi via le versement d'une subvention.

L'ensemble de la législation autour des structures chantier d'insertion, ou autre service d'insertion par l'activité économique (SIAE), insiste, en effet, sur la nécessité d'une partie d'autofinancement de la structure. L'équilibre économique du chantier reste pour l'heure difficilement atteignable et ces financements ne sont pas suffisants pour assurer la vie de l'établissement.

Ainsi, l'équipe et la direction en premier lieu sont confrontées au triptyque suivant : relever un défi économique, souci récurrent et véritable problématique pour identifier une activité économique viable, porteuse de marché, mais intéressante et attractive pour les publics, tout en permettant à des personnes de s'engager dans le travail.

Pour assurer le pari économique du chantier d'insertion, l'équipe a donc orienté son projet sur deux axes :

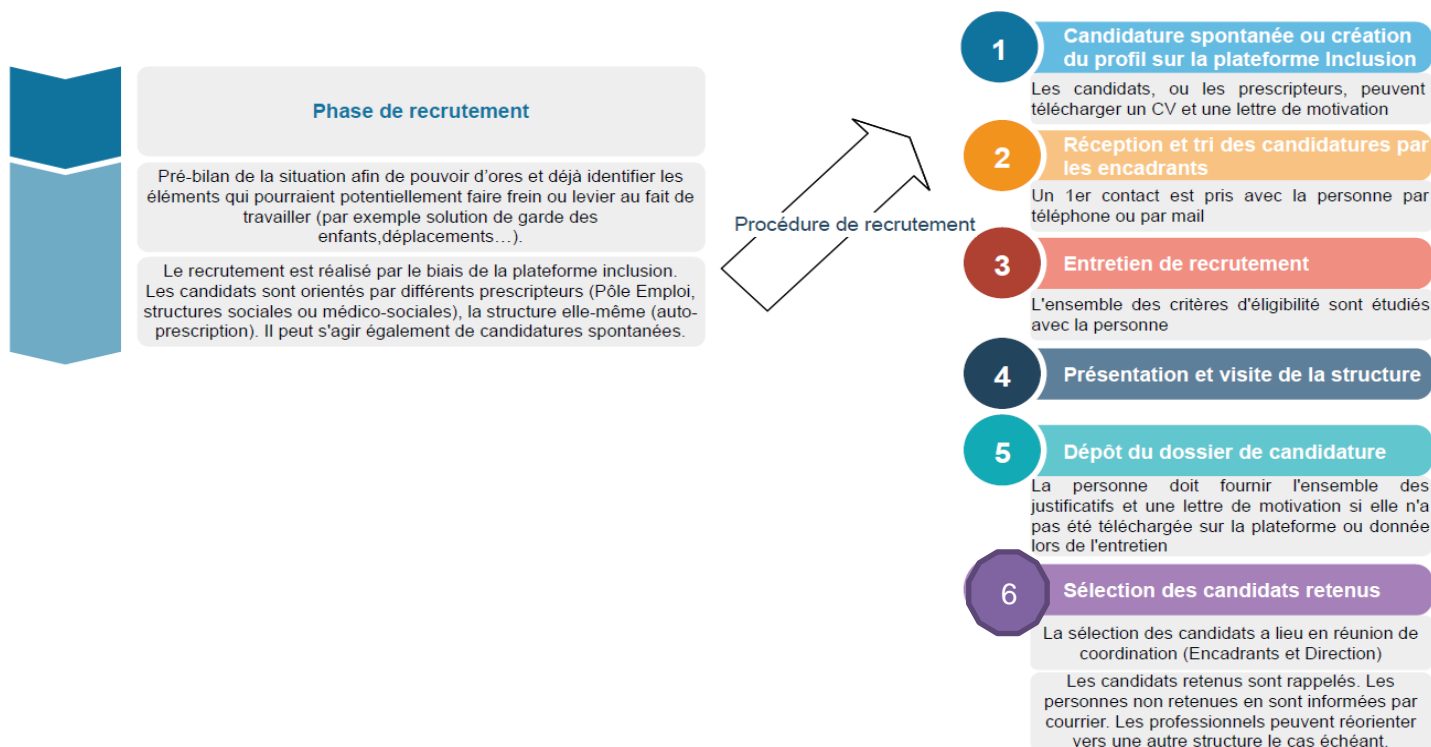


#### 4.1.2. L'accueil et l'intégration en milieu de travail

L'accueil et l'intégration des salariés en CDDI suit un process en 3 phases principales :

- La phase de recrutement
- La phase d'accueil
- La phase d'intégration

## La phase de recrutement :

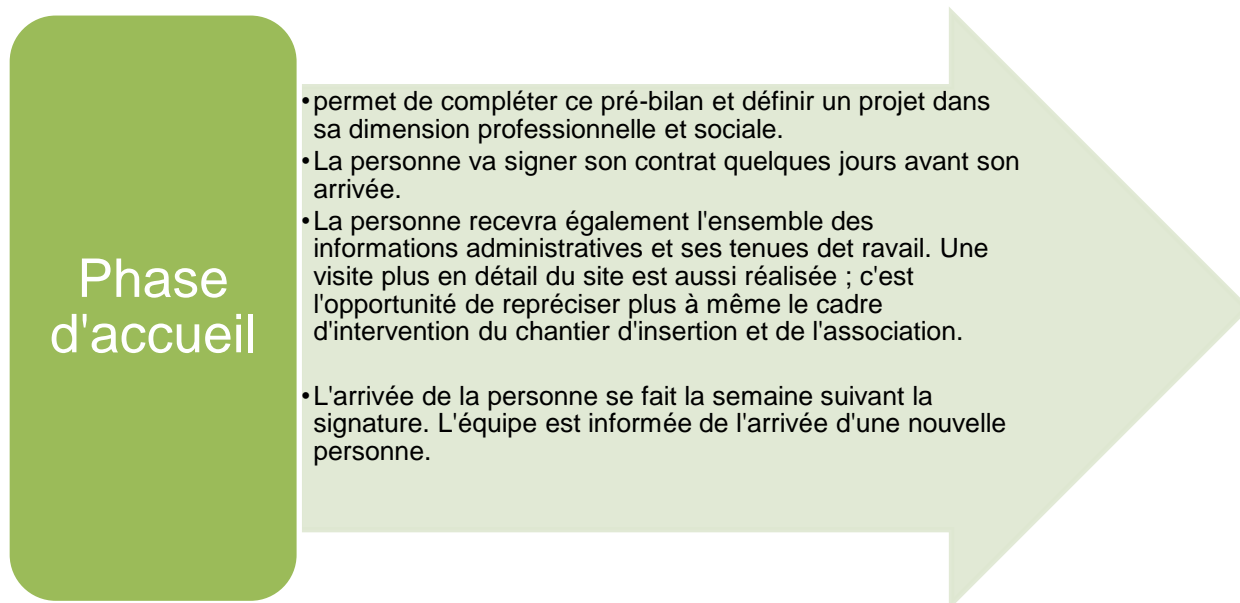


La qualification, les diplômes, et/ou l'expérience ne sont pas des prérequis au recrutement. Ils sont un facilitateur, mais pas nécessaires. La motivation est quant à elle un élément important.

La direction a pris le parti de confier les recrutements à l'équipe : responsable d'exploitation/encadrant technique et accompagnatrice socio-professionnelle. Ce choix s'inscrit dans une volonté de gestion collaborative laissant à chaque membre de l'équipe la possibilité concrète de faire sien le projet à développer.

La directrice reste garante de la conformité administrative et réglementaire des recrutements. Une rencontre avec la directrice et la personne nouvellement embauchée est systématiquement organisée dans l'objectif notamment de développer un sentiment d'appartenance.

**La phase d'accueil :**



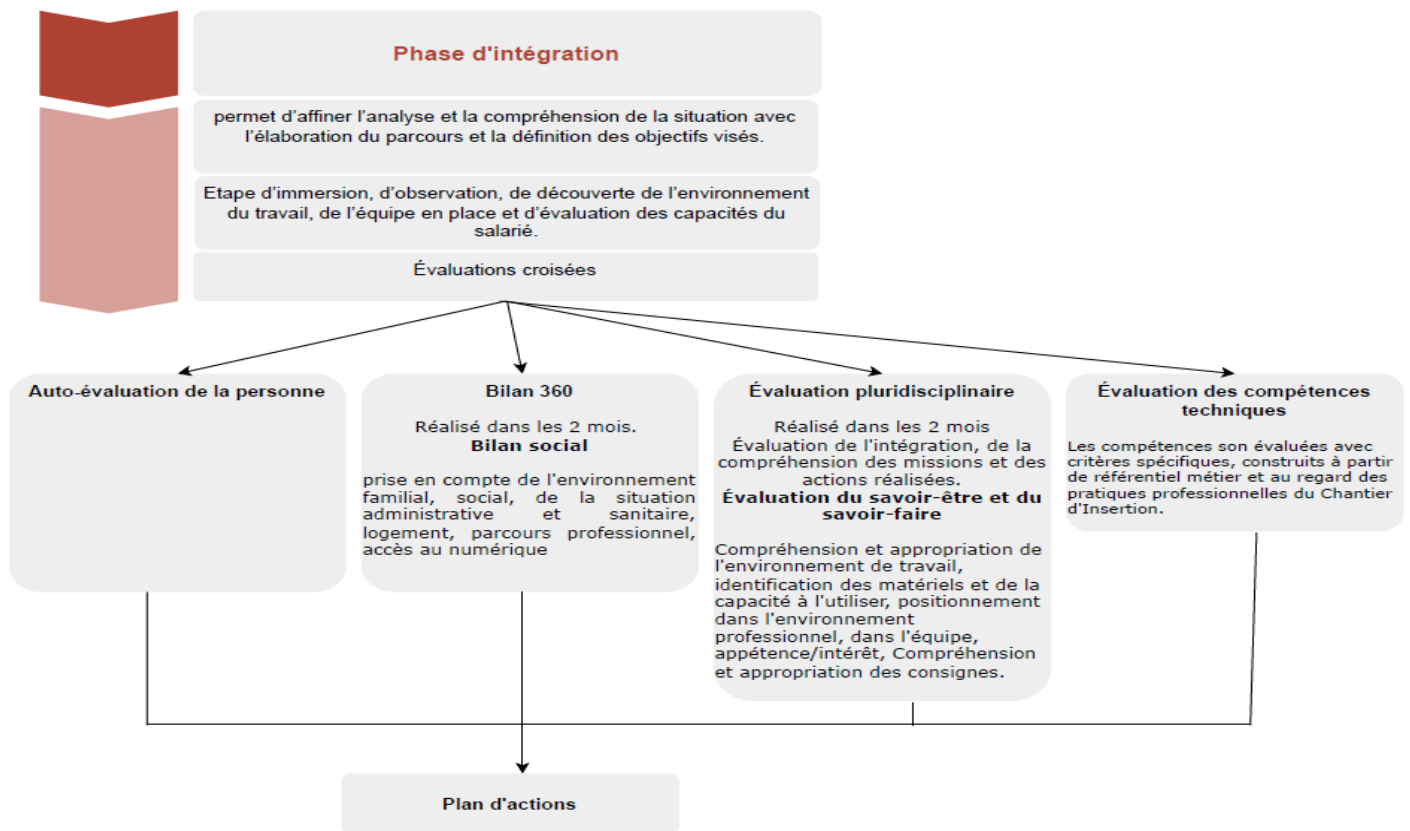
Les contrats sont signés pour une durée de 4 mois pour 25h de travail hebdomadaire. Il est ensuite renouvelé par période de 4 mois pour atteindre une durée totale de 24 mois maximum. Le temps de travail peut progressivement être augmenté suivant les besoins, la demande de la personne ou son projet. La durée des contrats intermédiaires peut elle aussi être modifiée au cours de la période d'accompagnement le cas échéant. Ces variations permettent à l'équipe de challenger la personne, de la motiver et de la mobiliser autour de son projet et de la faire entrer progressivement dans des conditions de travail habituel.

Par ailleurs, comme pour tout contrat de travail, le CDDI dispose d'une période d'essai, calculée dans sa durée selon les règles de droit commun. Cette période d'essai est surtout un outil pour la personne, un temps de découverte et d'appropriation.

C'est souvent au cours de cette phase que les difficultés administratives et autres freins sont révélés. A cette étape, un plan d'action est construit avec la personne. Il va structurer et formaliser les actions et outils de soutien du parcours, comme les formations, les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP). Il y sera également fixé le calendrier de l'accompagnement avec les différentes étapes de suivi, les entretiens spécifiques à périodes régulières.



**La phase d'intégration :**



**4.1.3. L'accompagnement social et professionnel**

Le parcours de la personne est un processus global d'accompagnement qui alterne mise au travail, développement des compétences par de nouveaux apprentissages au poste de travail ou via des actions de formation complémentaires, mises en situation, bilans et ajustements.

Les évaluations périodiques des compétences techniques, personnelles et comportementales seront réalisées à périodes régulières pour analyser objectivement le parcours et la progression de la personne dans son environnement de travail.

Pendant la durée de l'agrément, les salariés en insertion font l'objet d'un suivi et d'un accompagnement spécifique pour renforcer leur employabilité et leur intégration. **L'accompagnement est à la fois social et professionnel**, et peut regrouper des combinaisons variées.

**Accompagnement professionnel :**

- Aide à la définition d'un projet professionnel ;
- Réalisation d'un bilan de compétences ;

- Apprentissage de savoir-être, de savoir-faire et/ou d'un métier ;
- Validation des acquis, actions de pré-qualifications et/ou formations ;
- etc.

**Accompagnement social :**

- Appui à la résolution de difficultés liées au logement, à la santé, à la mobilité ;
- Création de lien social ;
- etc.

L'organisation de ces accompagnements peut être collective ou individuelle.

**4.1.4. La formation des salariés en insertion**

La finalité du parcours est l'accès à un emploi durable, directement ou par le biais d'une formation qualifiante, chez un employeur dit "classique". La formation est un levier majeur dans cet accompagnement vers l'emploi.

Le chantier d'insertion utilise divers dispositifs pour réaliser de nombreuses actions de formation. On retrouve :

- La mobilisation du plan de développement des compétences dédié à l'équipe encadrante et aux personnes en insertion,
- Le recours aux formations mutualisées proposées au niveau associatif,
- L'utilisation des dispositifs de formation régionaux mobilisables pour les personnes en insertion : le Plan d'investissement dans les compétences de l'Insertion par l'Activité Economique (**PIC IAE**), le Programme Régional de Formation pour les Salariés en Insertion par l'Activité Economique (**PRIAE**), l'offre de formation mobilisable via pôle emploi....
- Des actions mutualisées au niveau des acteurs de l'IAE, relayées par l'URSIEA pour les encadrants et les personnes en insertion.

La stratégie formative est établie au regard des plans d'action individuels, et des dispositifs et actions publiés localement notamment au niveau de la Région Grand EST au travers du PRIAE mais aussi du PIC IAE ou encore les offres Pôle Emploi et le Programme Régional de formation. Il existe pour les personnes en insertion de nombreux dispositifs de formation mobilisables qui permettent de répondre aux besoins de formations repérés.

Les formations sont systématiquement réalisées sur le temps de travail et donnent lieu à un accompagnement spécifique pour l'acceptation ou l'organisation personnelle liée à la formation (transport, organisation personnelle avec la prise en compte des horaires, intérêt/motivation, environnement ...).



L'équipe réfléchit à la formalisation d'un Passeport de compétences qui permettrait de retracer l'ensemble du parcours de la personne avec les différentes étapes de mise au travail, de mise en situation et de formation. Il permettrait de visualiser, d'objectiver et de valoriser les progrès de la personne sur les dimensions des compétences techniques, mais également des soft skills.

## **4.2. L'organisation interne de l'offre de service du chantier d'insertion « Ile aux Epis »**

### **4.2.1. Les moyens matériels**

Le chantier d'insertion a une capacité de financement réduite. Aussi en attendant de voir son activité se développer, il est installé au sein de l'ESAT de la Ganzau : il y occupe des bureaux qui lui sont dédiés, la cuisine et l'office de l'ESAT. L'équipe du chantier d'insertion dispose de ses propres vestiaires, séparés de ceux de l'ESAT et d'une salle d'entretien lui permettant de rencontrer les personnes hors activité de production.

L'outil support principal au quotidien est la cuisine qui est à la fois le lieu de production et d'apprentissage des gestes et techniques professionnels.


La salle d'entretien est équipée d'un poste informatique, mis à la disposition des salariés en insertion pour y faire leurs recherches d'emploi ou de formation, de réaliser des démarches administratives ou encore de rédiger un CV. L'utilisation se fait en autonomie mais en cas de besoin l'équipe peut venir en soutien.

Le développement d'une activité pérenne, durable et économiquement intéressante permettra de pouvoir disposer de locaux propres et globalement de moyens matériels plus importants notamment pour ce qui concerne l'activité de nettoyage des locaux à développer. Si les perspectives de développement se réalisent selon les projections, un déménagement en dehors de l'ESAT à échéance moyen terme est envisageable.

### **4.2.2. Les conditions d'emploi et le dialogue social**

Le Chantier d'insertion étant une structure de l'association ARSEA, les salariés en insertion sont assujettis à la convention collective « des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 5 mars 1966 ». L'association applique l'ensemble de la convention, avec l'ensemble de ses règles et avantages conventionnels. Les modalités de rémunération et les grilles métiers auxquelles ils sont rattachés, sont présentés au moment de l'embauche et sont affichés dans la structure. Les salariés en insertion bénéficient ainsi d'une totale transparence sur les éléments de salaires.

A l'heure actuelle, il n'y a qu'un seul type de contrat proposé aux salariés en insertion, le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI). Mais l'équipe étudie la possibilité de mettre en place des contrats à durée indéterminée d'inclusion (CDI Inclusion) ou des contrats passerelle, deux nouveaux dispositifs créés par la



loi de décembre 2020 visant les séniors pour le premier et les jeunes de 16 à 25 ans pour les seconds. L'opportunité se décidera en fonction des besoins, des parcours et des projets des personnes accompagnées au sein de la structure.

Par ailleurs, à l'image des dispositions conventionnelles, le dialogue social au sein du chantier d'insertion passe par le Comité Social et Economique de l'association mais aussi l'organisation de réunions (réunions d'équipe, droit d'expression...).

### **4.2.3. La prise en compte de la diversité et de l'égalité**

Principe cher au secteur de l'Economie Sociale et Solidaire, le chantier d'insertion l'Ile aux Epis s'emploie à favoriser la diversité et l'égalité en son sein. L'équipe veille ainsi dans ses différentes actions et interventions à promouvoir la diversité et à prévenir les discriminations. En effet, les recrutements sont diversifiés et dans le cadre des activités et des accompagnements, les encadrants sont attentifs à la cohabitation des cultures. Différentes actions sont également menées pour promouvoir les cultures représentées par les salariés en insertion. De plus, des actions de sensibilisation et d'information sur les violences sont organisées.

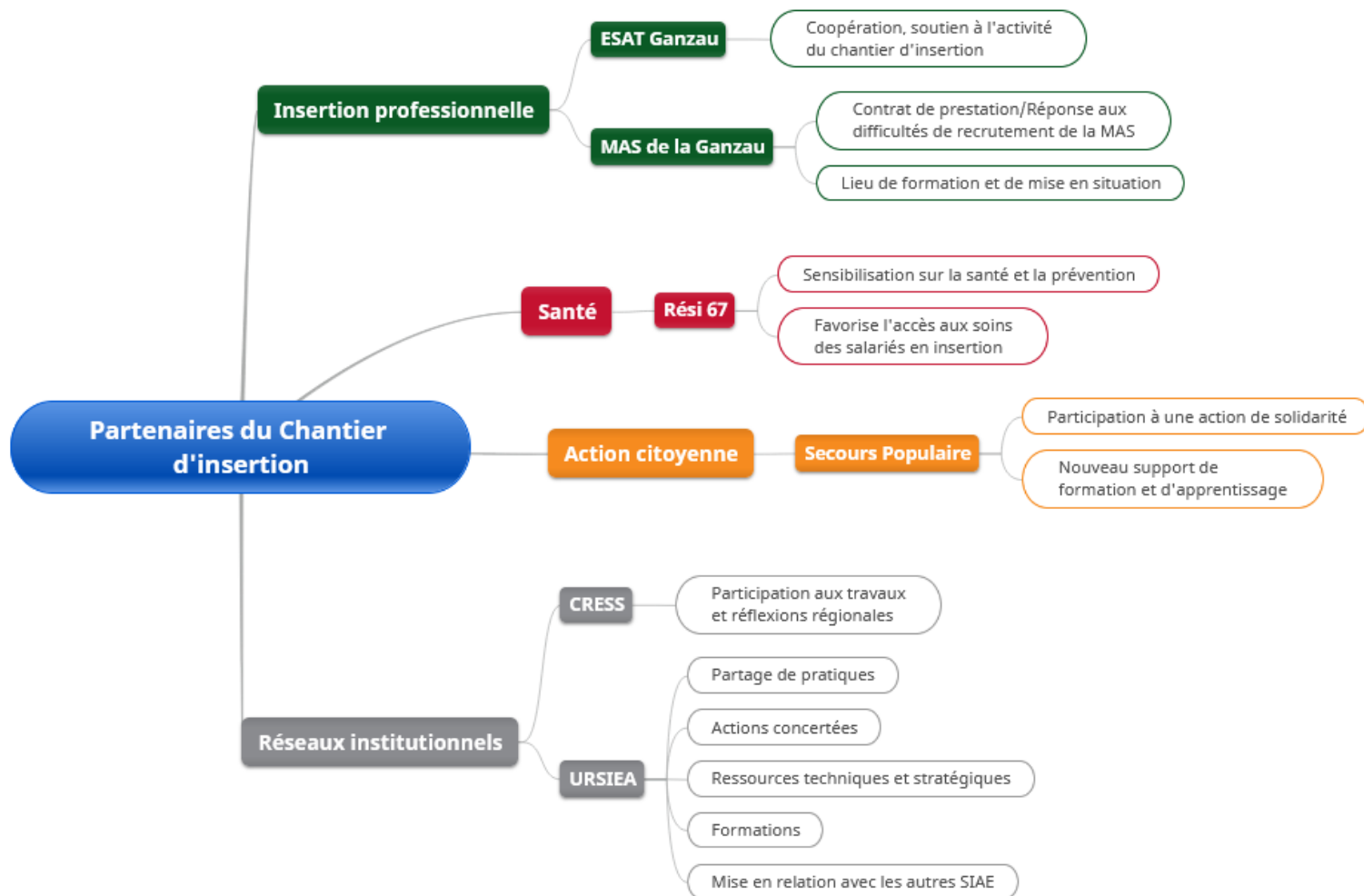
Par ailleurs, au même titre que le besoin vital de se nourrir, de se soigner, de se loger ou de s'habiller, chaque être humain a besoin de se sentir connecté aux autres. Ainsi pour donner l'opportunité aux salariés de partager leur culture, leurs traditions, des journées avec des repas à thèmes sont organisées. Ce sont les salariés en insertion qui proposent et composent un menu à partager.

L'association n'est pas signataire de la charte de la diversité. Mais l'équipe projette un temps de travail pour s'inspirer des bonnes pratiques diffusées dans le cadre de cette charte nationale pour formaliser et structurer les valeurs et principes actuellement portés par le chantier d'insertion.

Par ailleurs, la promotion de la diversité et de l'égalité est également soutenue par la mixité des publics et la prise en compte du handicap. En effet, la proximité de la structure avec l'ESAT, et le côtoiement des deux publics a permis aux personnes accompagnées, comme aux encadrants, de s'appuyer sur les potentialités des deux effectifs pour les stimuler et les faire respectivement progresser. Au-delà, de l'absence de discrimination, d'« étiquetage », de jugement entre les deux publics, l'expérience montre, qu'au contraire, la culture d'adaptation propre au secteur médico-sociale trouve toute sa place au sein du secteur de l'insertion par l'activité économique. Les salariés en insertion apprennent et vont ensuite naturellement vers des postures de pair-aidance. Les professionnels utilisent les outils propres au secteur du handicap et les techniques du Facile à lire et à comprendre pour faciliter les échanges et l'accompagnement des salariés en insertion et plus particulièrement avec les personnes n'ayant pas ou insuffisamment la maîtrise du français.

### 4.3. L'ancrage territorial du chantier d'insertion « Ile aux Epis »

L'ancrage territorial renvoie au réseau partenarial que le chantier d'insertion s'est tissé pour favoriser la continuité et le développement de son activité, ainsi que pour permettre l'ouverture de ses actions. Dans ce cadre, le chantier d'insertion étend son partenariat sous les axes ci-après :



Ce réseau est également en plein développement. Des pistes de prolongement sont envisagées pour déployer des actions autour de la citoyenneté, de l'accès aux droits, en faveur de l'insertion professionnelle avec des entreprises pour permettre des visites de site, des mises en situations, ou pour promouvoir l'activité et l'utilité sociale du chantier d'insertion.

Par ailleurs, il faut aussi penser la question de la territorialité au regard des principes et valeurs fondant l'Economie Sociale et Solidaire. Celle-ci vise ainsi à une intégration et contribution de l'activité économique et des emplois dans son territoire. Ainsi dans sa stratégie de territorialité, le chantier d'insertion développe une politique privilégiant dans la mesure du possible l'achat local. Son activité vise à satisfaire des besoins locaux également. L'activité du chantier se décline uniquement auprès d'acteurs de l'Eurométropole de Strasbourg.



## 5. Les principes d'intervention au sein du chantier d'insertion « Ile aux Epis »

### 5.1. L'éthique et la déontologie

Le secteur de l'insertion par l'activité économique est un secteur qui est en mouvement constant. Les politiques publiques, les dispositifs, les publics évoluent en permanence. L'équipe doit donc être dans une veille permanente de réflexion quant à sa pertinence, quant à l'adéquation de ses actions, quant aux enjeux et aux stratégies à développer et être en capacité de réajuster ses choix, les postures d'accompagnement engagées. Le secteur demande effectivement une forte capacité d'adaptation et de réactivité, avec des processus de réflexion et de renouvellement permanent. Les cycles réguliers d'embauches et de sorties aident les encadrants à être dans cette dynamique d'évaluation constante, de recherche de partenaires et de redéfinition de ses actions.

Par ailleurs, l'équipe est attachée à un autre principe d'intervention, central dans l'accompagnement : le droit à l'erreur et son corollaire le droit à l'essai. Les professionnels sont présents et interviennent auprès des personnes pour redéfinir ou reconstruire un parcours professionnel. Essayer, et évaluer la faisabilité du projet sur le long terme. Les PMSMP sont ainsi l'outil qui le permettent. Elles sont utilisées comme un outil pour le salarié en insertion de découvrir un métier, un environnement de travail. Elles sont le moyen de se confronter aux exigences d'un employeur potentiel sans prendre de risque. Elles sont l'occasion d'évaluer objectivement ses compétences en situation réelle d'emploi et de démontrer à un potentiel futur employeur ses capacités et compétences. Les encadrants sont donc présents aux côtés des salariés en insertion pour leur permettre de tester un projet, de vivre l'expérience et d'en tirer ses propres conclusions pour aboutir à la définition d'un projet professionnel durable, concret et co-construit.

Cette posture n'est toutefois possible pour les professionnels qu'avec une certaine capacité de recul et d'objectivation des situations. Pour cela, les encadrants peuvent compter sur l'ensemble des membres de l'équipe et de la Direction pour favoriser les échanges critiques nécessaires. Ils peuvent également bénéficier des espaces de réflexion et de partage offerts par l'association. Le comité éthique associatif, notamment, peut ainsi être mobilisé et saisi d'une question ou d'une situation particulière.

### 5.2. Une organisation fondée sur la concertation et la participation

Le chantier d'insertion est bâti sur une organisation participative, un fonctionnement concerté où les salariés en insertion ont un droit à l'information et à l'expression. Différents temps et espaces sont ainsi formalisés dans le fonctionnement transversal de la structure, et dans l'organisation du travail quotidien.



Fonctionnement global du chantier d'insertion		Organisation du travail	
Réunion générale	Communication sur les projets y compris associatif. occasion de poser des questions globales à la Direction. surtout objectif de maintien du lien et d'appartenance  1 par trimestre, ou plus si besoin Réunion de 30 min à 1h maximum	Réunion de production	Présentation du cadre de travail du jour Présentation des consignes particulières Recadrage technique si besoin.  Tous les jours
Réunion droit d'expression	Temps d'échanges libre sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail  3 à 4 fois dans l'année	Débriefing hebdomadaire	débriefing collectif : Préparation de la semaine suivante. Retour sur les situations de la semaine. Expression des personnes sur ce qui s'est passé.  En fin de semaine
Communication écrite	par voie d'affichage, par courriers et notes dans les casiers	Communication écrite	Affichage sur un tableau pour indiquer les positionnements sur les postes pour la semaine

En dehors de ces temps formalisés, les salariés en insertion peuvent interpeller les encadrants pour échanger sur leurs préoccupations ou interrogations. La Direction est également disponible pour répondre aux questionnements de l'équipe. Un temps de coordination est formalisé avec une récurrence tous les 15 jours. Ce temps est l'occasion pour l'équipe de co-construire son action et de l'ajuster le cas échéant. Il permet aussi de passer en revue le plan d'action et d'y apporter les actions de correction.

De la même manière, la gouvernance est à l'écoute de la Direction pour définir et mettre en œuvre la stratégie de développement et l'activité de la structure.

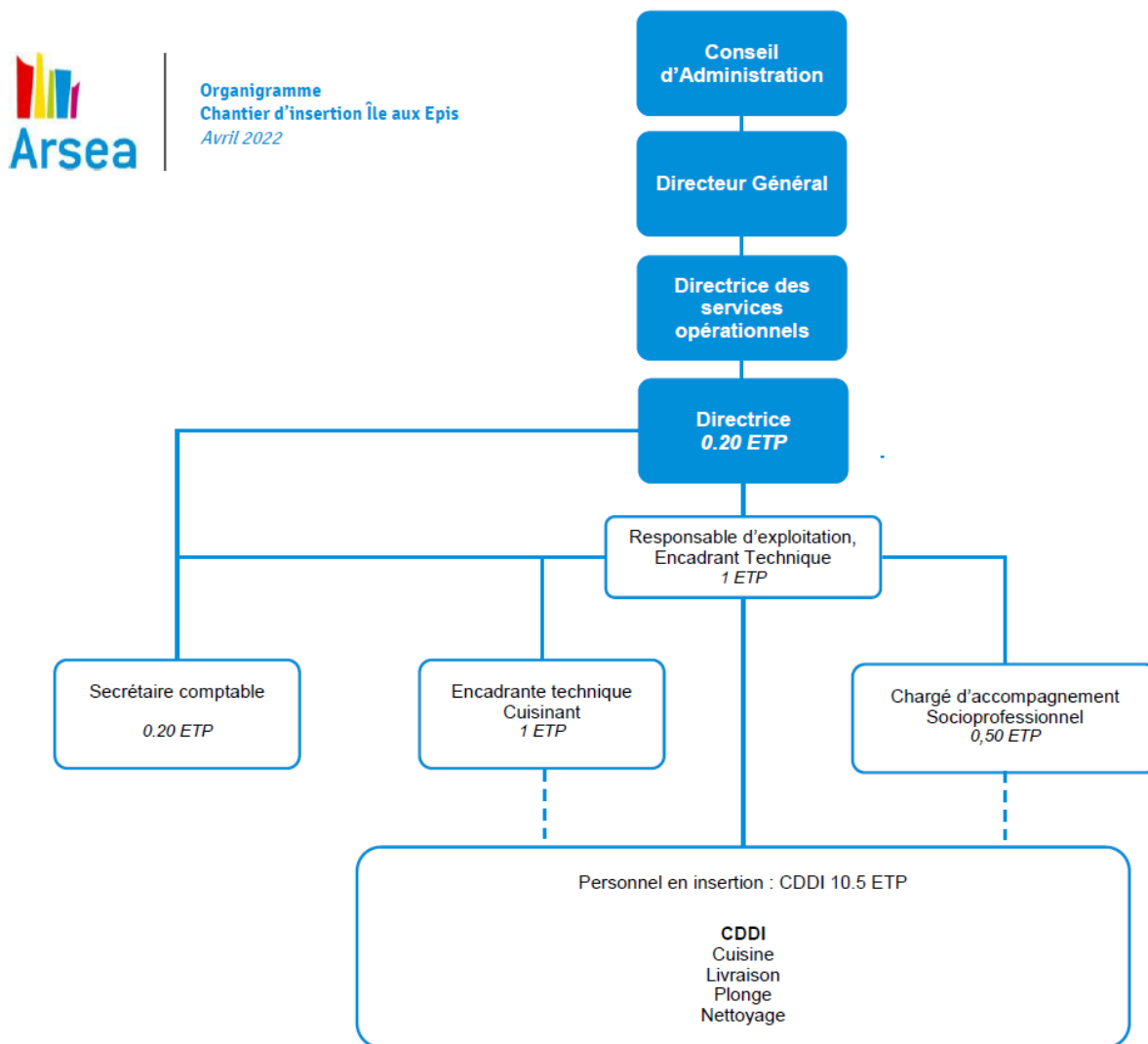
### 5.3. La Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La Responsabilité Sociétale des Entreprises est également un des principes de fonctionnement des structures de l'Economie Sociale et Solidaire. Le chantier d'insertion y est inscrit à plusieurs titres. La RSE est en effet un axe inscrit dans le projet associatif de l'ARSEA, duquel elle ne peut s'écarter. De plus, la RSE est également un axe de travail de l'ESAT qui y est particulièrement attaché et qu'il développe activement. Le chantier d'insertion étant installé dans les murs de l'ESAT, il ne peut se détacher des actions mises en œuvre par la structure médico-sociale.

## 6. Les professionnels et compétences mobilisés

### 6.1. Les compétences et les qualifications

Le chantier d'insertion accompagne actuellement 10,5 ETP en CDDI, l'équipe encadrante est donc constituée selon l'organigramme suivant :



Le recrutement de l'encadrement est effectué au regard de l'expérience professionnelle. Les encadrants techniques sont impérativement cuisinier.

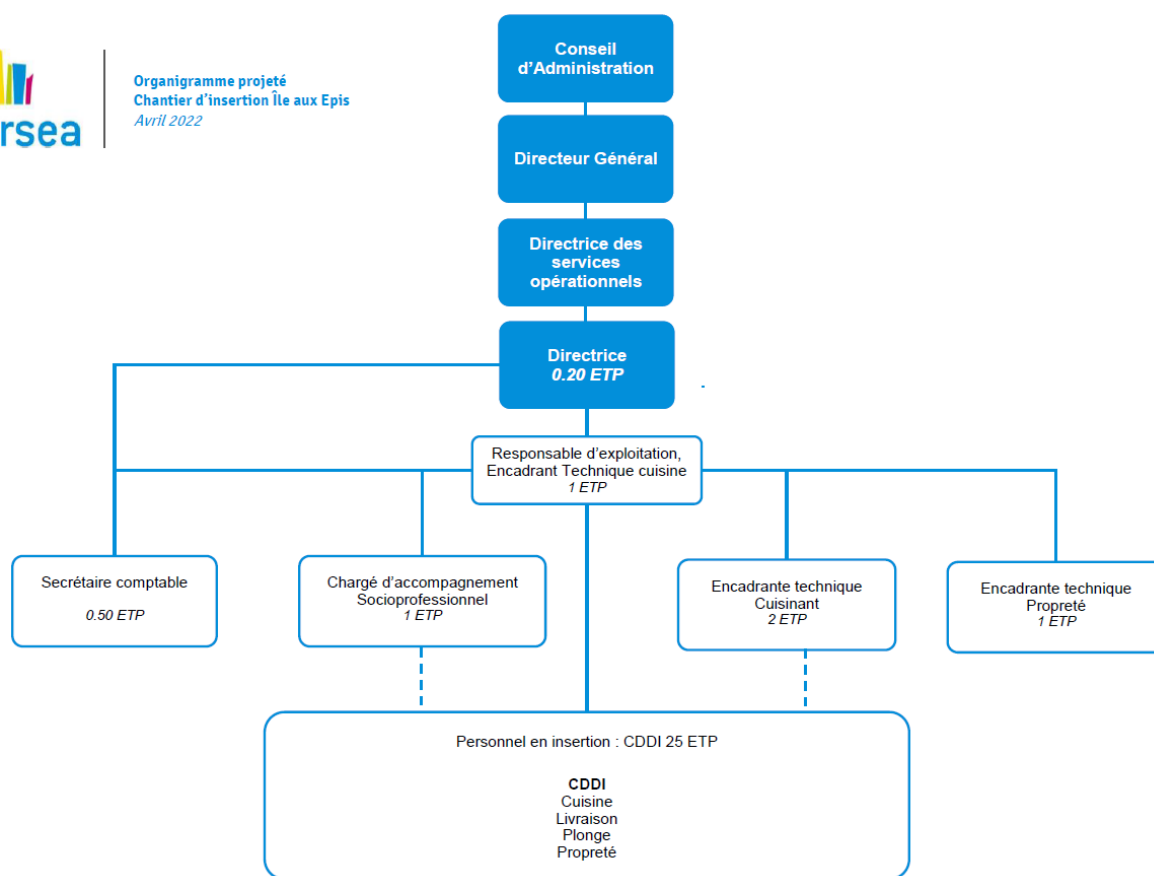
Les professionnels sont formés sur le champ de l'insertion par l'activité économique afin de compléter leur bagage sur le côté pédagogique et social.

Dans la perspective du développement de l'activité envisagée, l'effectif des professionnels encadrant est amené à évoluer. L'organigramme pourrait ainsi, courant 2023, être adapté de la manière suivante :





Organigramme projeté  
Chantier d'insertion Ile aux Epis  
Avril 2022



Organigramme projeté Chantier d'insertion ARSEA avec visée augmentation de l'agrément et développement de l'activité via la propreté – Agrément 25 ETP.

Ainsi, un ETP d'encadrant cuisinant pourrait rejoindre l'équipe en 2022, et un ETP encadrant Propreté arriverait en 2023. Le temps de secrétariat comptable pourrait lui évoluer dès 2022 pour passer de 0,20 à 0,50 ETP.

## 6.2. Les fonctions et délégations

La Directrice dispose d'un Document unique de Délégation (DUD) de la part de la Direction générale de l'ARSEA pour exercer ses missions au sein du Chantier d'insertion. Elle a elle-même transmis délégation au Responsable d'exploitation.

## 6.3. La dynamique du travail d'équipe et l'organisation de l'interdisciplinarité

Le travail en équipe s'exerce à plusieurs niveaux, de manière formelle ou informelle et en mobilisant différents supports. Tout d'abord, l'équipe communique et se coordonne quotidiennement afin d'assurer un travail de proximité coordonné, complémentaire et dans la continuité. Ces liens sont assurés par le biais d'échanges directs, par mail, ou par téléphone. Par ailleurs, des points réguliers sont organisés entre les encadrants et le responsable d'exploitation concernant le suivi de l'activité et les parcours des personnes accompagnées. Enfin, des réunions de coordination sont également organisées de manière régulière,



#### **6.4. Le soutien aux professionnels**

La complexité des situations des personnes accompagnées impose la mise en place de mesures de soutien pour les professionnels. Au sein du chantier d'insertion Ile aux Epis, le premier d'entre eux se retrouve au sein de l'équipe elle-même. Il existe une réelle entraide entre les professionnels, à tous les niveaux, entre les encadrants, mais également avec les cadres qui ont mis en place un management de proximité. Les échanges informels sont faciles et permettent naturellement de questionner les pratiques. Les cadres se rendent également disponibles pour un entretien pour un professionnel qui le solliciterait afin d'apporter une écoute, une aide pour poser la réflexion, une expertise particulière ou une analyse de la situation ou de la problématique.

Mais l'appui à la pratique pour les professionnels se retrouve surtout dans les formations. Le plan de formation est élaboré chaque année avec un regard technique pour apporter un soutien des professionnels concernant les gestes et postures professionnels, les réglementations à respecter propres aux secteurs d'activité (hygiène, incendie ...). Ces formations sont organisées à la fois pour les professionnels encadrants, mais également pour les salariés en insertion.

L'équipe encadrante participe à des formations tant techniques liées plus particulièrement aux activités supports développées ou à développer qu'à des formations traitant plus précisément des questions managériales spécifiques au secteur avec la systématisation de la participation à la formation sur les fondamentaux du management dans le secteur de l'insertion par l'activité économique. La gestion d'un collectif au sein duquel il nous faut accompagner multitude de diversité culturelle nous impose d'étayer la pratique des professionnels de l'équipe par des formations pour mieux pouvoir prendre en compte l'interculturalité.


Par ailleurs, ces actions de formation sont consolidées par les temps d'échanges avec le réseau partenarial et notamment avec les autres structures du secteur qui permettent aux professionnels de profiter de l'expérience de leurs pairs, d'identifier des leviers potentiels dans la mise en œuvre de projet ou d'anticiper certaines difficultés éventuelles.

Des groupes d'analyse de pratiques sont également proposés pour les cadres intermédiaires au niveau associatif avec des rencontres entre pair. Le responsable d'exploitation du chantier d'insertion participe à ce groupe d'échange à raison de 1x/mois. Cette question du soutien au professionnel via la participation à du temps d'analyse de la pratique est à intégrer pour l'encadrant technique d'insertion et l'accompagnatrice socio-professionnelle.

## **7. La démarche d'amélioration continue de la qualité**

### **7.1. La gestion des risques**

L'activité support du chantier d'insertion étant cadrée par un agrément sanitaire, la question des risques est d'évidence un point d'attention de l'ensemble de l'équipe. Cette question a différents angles, le risque



pour les personnes accompagnées dans le cadre de l'accompagnement et de l'activité de production, le risque des professionnels sous ces 2 mêmes perspectives. Chaque dimension est couverte par une réflexion concertée et partagée et par des outils spécifiques, dont certains existent à l'échelle associative (Processus d'événements indésirables). De manière globale et transversale, la question de la sécurité est donc l'affaire de tous et une vigilance de chacun est portée quotidiennement. Des temps de rencontres et d'échanges sont organisés au sein de l'équipe, autant que de besoin. Sur le même axe transversal, l'établissement est rattaché un registre de sécurité de l'ESAT, davantage porté par la Direction. De plus, des procédures spécifiques à la sécurité existent sous forme de fiches réflexes élaborées avec un regard de simplification et d'accessibilité pour tous, le DUERP est à faire évoluer.

Les risques encourus par les personnes en insertion sont évalués de manière globale dans le cadre des bilans et des évaluations de compétences. Les fiches de suivi individuel permettent également de poser les éléments d'analyse et de réflexion propres à chaque situation. Les risques sont également envisagés lors des temps de réunion et de concertation où les professionnels identifient les situations préoccupantes et élaborent un plan d'action le cas échéant. Cette élaboration est le fruit d'un gros travail de professionnalisation des pratiques, d'évaluation et de traçabilité de la part des professionnels encadrant. Elle permet en outre une certaine objectivation des situations et une réelle concertation pluridisciplinaire.

Les risques encourus par les professionnels font l'objet, quant à eux, d'une analyse particulière dans le cadre de l'actualisation annuelle du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il a par exemple été enrichi d'actions particulières liées aux risques encourus du fait de la crise sanitaire. Ce DUERP se verra intégré dans le logiciel qualité de l'association.

Les risques ne pouvant pas toujours être évités, l'association s'est dotée d'une procédure et d'un outil dédié : la fiche d'évènement indésirable. Elle est utilisable par l'ensemble des professionnels qui a connaissance d'une situation d'accident ou d'incident au sein du chantier d'insertion. La fiche remplie par les professionnels est transmise à la Direction qui va apporter, si elle le peut, un traitement avec la mise en place d'action de correction immédiate et la définition d'actions de prévention. Ces éléments font l'objet d'une concertation et d'une validation par la Direction avant transmission au Siège de l'association pour enregistrement dans un tableau de bord global. Selon la nature de l'évènement, il peut y avoir l'intervention de ressources complémentaires et partenaires extérieurs. Une reprise de l'évènement et un échange en équipe sera ensuite organisés rapidement après sa survenue. L'idée même étant d'insuffler une dynamique d'amélioration continue pour améliorer l'ensemble des processus, en éliminant les dysfonctionnements et en renforçant les atouts générateurs de valeur. Ce partage permet de réévaluer les pratiques intégrées régulièrement, de remettre en question les process et de faire évoluer l'organisation durablement. Cette démarche est inscrite dans le plan d'amélioration de la qualité afin de l'intégrer aux travaux de l'équipe des 5 prochaines années.

## 7.2. Une démarche qualité engagée

Contrairement aux autres structures portées par l'ARSEA, le Chantier d'insertion n'est soumis à aucune obligation concernant la mise en œuvre d'une démarche qualité. Pour autant, afin de s'assurer de la pertinence de ses actions au bénéfice de ses salariés et de ses clients, l'équipe fait le choix de déployer une telle démarche d'amélioration continue de ses prestations au sein de la structure à l'image des autres établissements et services de l'association et avec l'appui des services du siège.

L'association ARSEA et les directions ont, en effet, envisagé une dynamique opérationnelle et participative au sein de chaque structure s'appuyant sur une équipe qualité dédiée au sein de la Direction des services opérationnels œuvrant à partir du logiciel MS Qualité qui se déploie dans l'ensemble des structures depuis 2021.

En interne, cette démarche qualité sera opérationnalisée grâce à un Copil Qualité, composé de représentants des professionnels encadrants. Il impliquera également la participation des salariés en insertion. Il sera piloté et animé par la Direction avec le soutien de la chargée de mission Qualité du siège. La réflexion au sein de ce Copil s'appuiera principalement sur le plan d'amélioration de la qualité, les fiches d'évènement indésirable et les campagnes d'enquêtes de satisfaction réalisées à période régulière. Mais, il aura également pour objectif d'aboutir à l'élaboration des documents qualité internes, ainsi qu'à l'appropriation des documents associatifs et métier, telles que les recommandations de bonnes pratiques. Dans cette dynamique d'amélioration continue de la qualité et du management de la qualité, le chantier a déjà mis en place un suivi systématique des non-conformités de la prestation.

## 8. Les objectifs d'évolution, de progression et de développement

### 8.1. Les perspectives d'évolution et de progression

Sur la base de tous les types d'accompagnement proposés au sein des établissements et services, l'Association a défini les 13 grands objectifs ci-dessous.

1. Promouvoir et améliorer la qualité de vie des personnes accompagnées
2. Personnaliser l'accompagnement
3. Garantir aux personnes accompagnées des droits individuels et collectifs
4. Favoriser la participation des personnes accompagnées au fonctionnement de la structure
5. Prévenir et gérer les risques dans la structure
6. Maintenir les liens sociaux et familiaux
7. S'inscrire dans le virage inclusif
8. Piloter et gérer la structure
9. Gérer les ressources humaines
10. Retrouver ou acquérir l'autonomie personnelle et sociale
11. Promouvoir l'insertion sociale et professionnelle



12. Accompagner la parentalité
13. Assurer la gestion des infrastructures et/ou la gestion locative.

Ainsi, lors de l'élaboration des objectifs propres à chaque structure, toutes les actions qui seront définies dans le plan d'action spécifique à l'établissement seront rattachées à l'une ou l'autre de ces thématiques.

Pour le chantier d'insertion Ile aux Epis, la démarche de réflexion au sein de l'équipe a permis de dégager un plan d'actions axé sur 3 objectifs stratégiques et 10 fiches actions dont le principal objectif est de poursuivre la structuration du chantier d'insertion, son organisation et ses outils ou ressources.

### **8.2. Plan d'actions et fiches-action**

Dans le présent projet d'établissement, seul le plan d'action synthétique est présenté. Il peut être consulté dans son intégralité, avec les fiches actions détaillées sur demande auprès de la Direction.



Objectif stratégique 1 : Promouvoir l'insertion sociale et professionnelle			
<b>1.1 Objectif</b>	<b>Développer les partenariats</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2022-2023</b> <b>Pilote : chargée d'accompagnement socio-professionnelle</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place un partenariat avec un élu local pour organiser une visite d'instance politique (communale, territoriale, ou européenne), organiser des rencontres et des échanges avec les personnes accompagnées, pour organiser des actions de sensibilisation à la citoyenneté</li> <li>- Solliciter les assistantes sociales de secteur pour organiser des actions d'information sur l'accès aux droits et assurer leur renouvellement</li> <li>- Créer des partenariats avec des structures de la restauration collective pour favoriser les visites d'entreprise ...</li> <li>- Créer des partenariats avec le réseau associatif local et du secteur de la restauration pour organiser des événements réguliers ou pour la mise en œuvre de projets communs</li> </ul>		
<b>1.2 Objectif</b>	<b>Développer les PMSMP</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2022-2023</b> <b>Pilote : chargée d'accompagnement socio-professionnelle</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construire les outils de suivi et d'organisation des PMSMP (conventions, bilan, évaluation ...)</li> <li>- Etablir des partenariats avec des acteurs du secteur</li> </ul>		

Objectif stratégique 2 : Piloter et gérer l'établissement			
<b>2.1 Objectif</b>	<b>Poursuivre la construction des outils d'accompagnement</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2022-2023</b> <b>Pilote : direction</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finaliser la construction des outils nécessaires à l'organisation et au pilotage de l'accompagnement des salariés en insertion</li> <li>- Formaliser les procédures et les process d'accompagnement</li> <li>- Rédiger un livret d'accueil</li> </ul>		
<b>2.2 Objectif</b>	<b>Poursuivre la construction et la structuration du chantier d'insertion</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2022-2023</b> <b>Pilote : direction</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finaliser la construction des outils de pilotage et de reporting de l'activité</li> </ul>		
<b>2.3 Objectif</b>	<b>Développer un modèle économique pérenne et vertueux</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2023</b> <b>Pilote : direction</b>

<b>Actions</b>	- Outiller la gestion budgétaire par le développement de tableaux de bord complémentaires		
<b>2.4 Objectif</b>	<b>Développer l'activité</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2023-2024</b> <b>Pilote : responsable d'exploitation</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer l'offre de service cuisine : conformité Egalim, offre plateaux repas, offre végétarienne</li> <li>- Développer le réseau des partenaires pour la réalisation de prestation immersives cuisine et/ou nettoyage des locaux</li> </ul>		
<b>2.5 Objectif</b>	<b>Opérationnaliser le pilotage de la sécurité et de la qualité</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2023-2024</b> <b>Pilote : direction</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Finaliser la formalisation du DUERP</li> <li>- Intégrer le DUERP dans MS Qualité</li> <li>- Systématiser la mise à jour du DUERP</li> </ul>		
<b>2.6 Objectif</b>	<b>Renforcer le suivi qualité de la prestation</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2023</b> <b>Pilote : responsable d'exploitation</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer l'actualisation du PMS</li> <li>- Formaliser le plan des non-conformités de la prestation</li> <li>- Capitaliser sur les traitements des non-conformités</li> </ul>		
<b>Objectif stratégique 3 : Gérer les ressources humaines</b>			
<b>3.1 Objectif</b>	<b>Intégrer la question du CDI inclusion et/ou du contrat Passerelle</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2024-2025</b> <b>Pilote : direction</b>
<b>Actions</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluer l'intégration d'ouvertures de postes en CDI inclusion ou en contrat Passerelle</li> <li>- Evaluer et organiser la prise en compte des limites et impacts de ces dispositifs dans l'organisation</li> </ul>		
<b>3.2 Objectif</b>	<b>Mieux appréhender et intégrer les dynamiques culturelles</b>	<b>Mise en œuvre</b>	<b>Période : 2024</b> <b>Pilote : direction</b>
<b>Actions</b>	- Organiser une formation à la connaissance des dynamiques culturelles, à l'interculturalité pour l'équipe		



## Glossaire

ACI	Atelier Chantier d'Insertion
ARS	Agence régionale de santé
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CDDI	Contrat à durée déterminée d'insertion
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEA	Communauté européenne d'Alsace
CSE	Comité social et économique
DUD	Document unique de délégation
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPIDE	Etablissement Pour l'Insertion Dans l'Emploi
ESAT	Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail
ESMS	Etablissement et service social et médico-social
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETP	Equivalent temps plein
IAE	Insertion par l'Activité Economique
OPCO	Opérateur de compétences
PAQ	Plan d'amélioration de la qualité
PIC IAE	Plan d'investissement dans les compétences de l'Insertion par l'Activité Economique
PJJ	Protection Judiciaire de la Jeunesse
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
PRIAE	Programme Régional de Formation pour les Salariés en Insertion par l'Activité Economique
QVT	Qualité de vie au travail
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RSE	Responsabilité sociétale des entreprises
SIAE	Structure d'insertion par l'activité économique
SST	Santé et sécurité au travail
URSIEA	Union Régionale des Structures d'Insertion par l'Economie d'Alsace