



Atelier Chantier d'Insertion

L'île aux épis

129, rue de la Ganzau

67 100 Strasbourg

Pôle Handicap et Insertion

1. EDITORIAL

Pour l'année 2023, l'accompagnement social continue de prendre une place importante dans le parcours de nos salariés. Les personnes recrutées sur le chantier présentent des profils de plus en plus complexes avec un cumul de freins important, les problématiques de logement et de santé deviennent prégnantes. La présence d'une stagiaire auprès de notre chargée d'insertion socio-professionnelle (CISP) a permis de créer le livret d'accueil de l'île aux Epis. Cet outil a contribué à expliquer, aux salariés en insertion, la spécificité d'un chantier d'insertion, ce qu'est un parcours d'accompagnement global et leurs conditions de travail.

2. MISSIONS/PRESTATIONS DELIVREES

Le chantier d'insertion de l'île Aux Epis a pour missions principales de permettre à des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, de bénéficier de contrats de travail en vue de faciliter leur insertion professionnelle durable.

Les supports d'activités à l'accompagnement sont la gestion de la cuisine centrale de l'ESAT de la Ganzau et le développement de prestations de services dans les domaines de la cuisine et du nettoyage. Il n'y a pas de prérequis spécifique à l'embauche en matière de compétences ou de niveau de formation ; les intégrations

se font au regard du projet à développer avec la personne et des éléments de motivation pour s'inscrire dans une démarche de retour à l'emploi.

L'objectif poursuivi est de définir le projet professionnel avec la personne, évaluer ses besoins pour ensuite définir un plan d'accompagnement et d'actions avec elle.

L'ACTIVITE

A fin 2023, le chantier d'insertion retrouve son niveau d'agrément initial de 10.5 ETP ; soit en moyenne 14 personnes présentes simultanément en CDDI. Les contrats proposés commencent tous à 25 h/hebdomadaire et peuvent évoluer en fonction du projet et de la motivation de chaque salarié. Chaque CDDI est d'une durée de 4 mois renouvelable sur toute la durée de validité du PASS IAE de la personne. La durée moyenne des parcours des salariés en insertion est de 16 mois.

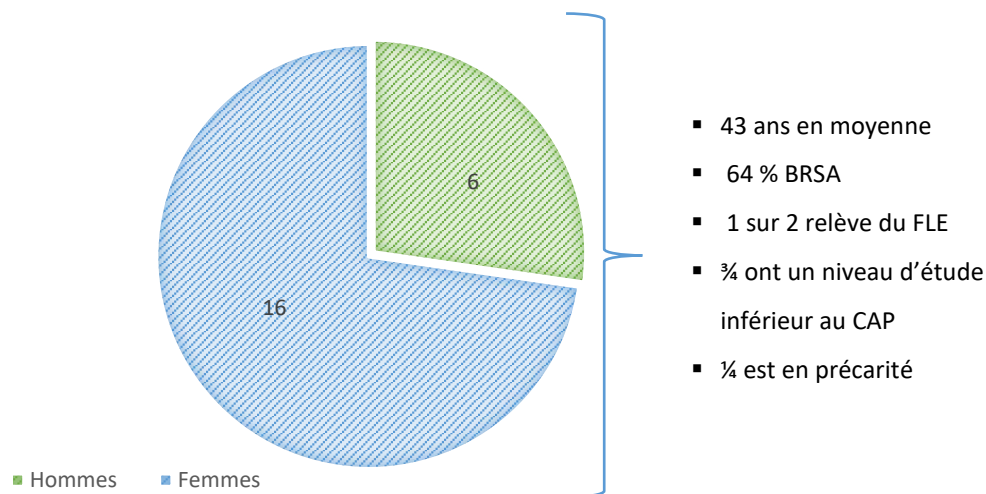
Du 01/01/N au 31/12/N	2021	2022	2023
AGREMENT	10.5 ETP	10 ETP	10.5 ETP
Total des salariés en insertion ayant travaillé durant la période considérée	18	20	22

En 2023, un total de 141 candidatures a été adressé au chantier d'insertion via la plateforme de l'inclusion. La CISP a contacté 82 personnes pour 9 nouveaux salariés accueillis sur le chantier d'insertion.

Les principales difficultés de recrutement sur le chantier sont de trouver des personnes qui souhaitent travailler en cuisine et qui ont une réelle motivation à travailler dans le secteur de la restauration. Pour 2023 sur les 9 nouveaux salariés, 5 étaient bénéficiaires du RSA (BRSA), pour deux d'entre eux leur CDDI a pris fin prématurément dû à un comportement inadapté en milieu de travail.

Nous constatons que l'activité de recrutement reste trop chronophage pour le nombre de salariés en insertion présents sur le chantier. Une plus grande sollicitation de nos partenaires (France Travail, Job Coaching, MLPE, structures d'hébergement) est prévue pour 2024. Nous réfléchissons à l'organisation de job-dating dans nos locaux et à une communication plus poussée sur les profils recherchés (BRSA) et les conditions de travail que nous proposons.

Concernant les 22 salariés présents au cours de l'année 2023, leurs caractéristiques sont les suivantes :



Une des spécificités de notre chantier est le nombre de femmes en cuisine : 72%. Ce pourcentage va à l'encontre des chiffres que l'on trouve au niveau national pour les métiers de la cuisine. Une des explications est que l'île aux Epis permet aux femmes d'exercer ce métier sans avoir les contraintes horaires de la restauration traditionnelle : pas de coupures, pas de travail le soir et le weekend, temps partiel. Plus de la moitié des femmes de notre chantier ont des problèmes de garde d'enfant et/ou sont "parents isolés". Nous permettons à ces femmes de s'épanouir professionnellement en prenant en compte leurs difficultés sociales. Cependant cela pose problème lors de la préparation à la sortie car le marché du travail n'est pas adapté à leurs problématiques, en particulier sur des postes en CDI dans la restauration traditionnelle. Nous travaillons à la création de partenariat avec des groupes de restauration collective de façon à contourner cette difficulté.

Par ailleurs, on observe que peu de nos salariés sont issus de QPV, moins de 20%, malgré l'emplacement de notre chantier à proximité immédiate des quartiers Neuhof-Meinau. Quartiers qui affichent le plus grand nombre de demandeurs d'emploi au sein des QPV de la ville de Strasbourg. Nous sommes confrontés ici au manque

d'attractivité que portent les métiers de la restauration. Néanmoins nous prévoyons des actions de communication auprès des associations de quartiers pour l'année 2024 afin de toucher le public sans emploi présent à proximité.

3. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE

3.1 Vie de l'établissement

3.1.1. Vie de l'établissement dans sa dimension d'accompagnement

L'accompagnement socio-professionnel et l'encadrement technique se déroulent en interne et en continu tout au long du parcours.

Il repose dans un premier temps sur un diagnostic préliminaire réalisé dès la fin de la période d'essai du salarié dans la structure. Cette approche part du postulat que le salarié recruté par la structure, présente un ensemble de déficits sociaux, psychologiques, éducatifs, etc., qui ne lui permettent pas, pour l'instant, d'accéder à un emploi.

L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

L'objectif est d'inscrire, les salariés en insertion, dans une démarche active de recherche d'emploi. A ce titre, ils ont participé à 2 job-dating et ont été accompagnés à un forum des métiers de la restauration, organisé par Pôle Emploi. Afin de leur faire découvrir les différents postes auxquels ils peuvent postuler, nous avons visité une résidence universitaire, un hôtel et une entreprise de nettoyage.

Concernant les périodes d'insertion professionnelle hors du chantier, 4 PMSMP (Périodes de Mises en Situation Professionnelle) ont eu lieu pour un total de 270 heures. Ces PMSMP ont été réalisées en EHPAD ou en cuisines collectives. Un des stages réalisés dans le cadre de la formation technique de base en cuisine du CEFPPA a permis à la salariée de basculer sur une formation qualifiante : TFP (Titre à Finalité Professionnelle) commis de cuisine.

La formation : La formation, individuelle ou collective est un axe fort de l'accompagnement.

L'accompagnement à la montée en compétences se concrétise par l'élaboration d'une formation avec le CEFPPA à destination des salariés des SIAE sur les techniques de base en cuisine. La formation s'inscrit dans le projet professionnel des salariés et comporte un stage de 70 heures en entreprise. Cette année deux personnes du

chantier ont bénéficié de cette formation soit plus de 320 heures de formation/mise en situation professionnelle. Afin que nos salariés puissent étoffer leur CV pendant leurs parcours d'insertion nous proposons régulièrement des formations aux méthodes HACCP (analyse des risques et points critiques) et la formation de Sauveteur Secouriste du travail. Pour 2023 ces deux formations représentent 105 heures pour 10 salariés. Ponctuellement et en fonction des opportunités nous proposons des journées découvertes afin de les sensibiliser à d'autres façons de travailler. Cette année c'est la cuisine végétarienne qui a été mise en avant via l'intervention de l'Organisme de Formation CAP Veggie dans nos locaux.

De manière systématique les salariés relevant du FLE bénéficient de cours adaptés à leur niveau à hauteur de 6 heures par semaine via l'Organisme de Formation Retravailler Alsace.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Le chantier d'insertion a pour objectif d'accompagner les personnes à être autonomes dans leurs démarches administratives/d'accès au droit. Compte tenu de la fracture numérique dont les salariés font l'objet, un poste informatique est accessible à tous les salariés et l'ouverture systématique d'un compte et d'une adresse électronique sont effectués à l'embauche. Les salariés peuvent également être orientés vers le dispositif FACE Alsace (initiation et accompagnement à la pratique informatique).

Le relais vers le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), psychologues ou la médecine du travail est un levier pour les situations sanitaires précaires. En interne nous bénéficions de lien étroits avec des dispositifs d'accompagnement social en particulier ceux liés au logement. Au sein de notre chantier nous apportons une attention particulière à cet aspect : la CISP veille aux renouvellements des demandes APL, à leur mise à jour et en parallèle chaque salarié bénéficie des services d'Action Logement. Toutefois la question du logement reste très problématique particulièrement du fait de sa rareté et de sa cherté tant dans la dimension de l'accès au logement que dans le fait de devoir arriver ensuite à assumer les charges qui y sont liées (factures d'énergie).

Pour conclure, ces différents niveaux d'accompagnement permettent aux salariés en insertion de comptabiliser 83% de sorties dynamiques (critères DDETS) pour l'année 2023.

En détails, les chiffres sont les suivants :

Période considérée	Résultats au 31/12/21	Résultats au 31/12/22	Résultats au 31/12/23
Total des sorties	9	7	10

Nous enregistrons 10 sorties en 2023 contre 7 en 2022.

- 2 sorties vers des emplois de transition : CDD de moins de 6 mois et missions intérim.
- 1 sortie en formation : TFP Cuisine. Qui depuis a été embauché en CDD.
- 1 sortie vers une structure plus adaptée : ESAT.
- 1 sortie suite à un congé maternité : accompagnement enfant malade.
- 1 sortie pour cas de force majeure : partie s'installée à l'étranger pour suivre son conjoint.
- 3 sorties dans le cadre d'une rupture anticipée de contrat pour faute professionnelle à 1 semaine, 3.5 mois et 10 mois d'ancienneté. Comportements inadaptés au contexte d'un ACI.
- 1 sortie sans solution : parcours d'insertion complet : 24 mois de présence avec formations et PMSMP. Personne qui a refusé 2 offres d'emplois malgré des adaptations à ces contraintes horaires. Refus de travailler.

3.1.2. Vie de l'établissement dans sa dimension économique

L'activité production du chantier a été ponctuée par deux événements sur l'année 2023 :

- des investissements ont été réalisés en lien avec la volonté d'amélioration des conditions de travail de nos salariés. De nouveaux équipements ont été installés et l'intégralité du sol de la cuisine centrale a été refait. La cuisine a fermé du 30 juin au 24 juillet. Toute la production a été transférée au sein de l'IME Simone Veil de l'ARSEA sur la période. Cela a permis à nos salariés de travailler leur capacité d'adaptation, de découvrir un nouveau lieu et d'opérer un changement d'habitude et de pratiques.
- une activité de production supplémentaire a vu le jour avec la livraison de repas aux bénéficiaires Ukrainiens de deux centres d'hébergement spécialisés de l'Arsea. Cette activité a débuté mi-avril. En moyenne la cuisine du chantier a livré plus de 1000 repas tous les mois et ce jusqu'à mi-janvier 2024.

Pour 2023, la cuisine centrale produit en moyenne 320 repas/jour à destination des travailleurs de l'Esat de la Ganzau, du Centre d'accueil de jour (CAAHM), de l'IME Eurométropole site Ganzau, des écoliers et des salariés permanents. Le développement de l'activité complémentaire de nettoyage des locaux est en cours. Mille cent trente-huit heures de nettoyages hors les murs ont été effectuées en 2023.

3.2 Action de l'établissement dans le domaine de la continuité et fluidité des parcours des usagers

La continuité et la fluidité des parcours des usagers constituent des axes essentiels dans notre mission d'accompagnement globale vers l'insertion professionnelle. La CISP du chantier fourni un soutien continu et cohérent à chaque individu, pendant son parcours en chantier mais aussi après sa sortie. En systématisant la mise en relation avec Relais Chantier, on sécurise la suite de parcours de nos salariés Cette approche personnalisée est construite autour des besoins, des compétences et des aspirations des usagers.

Par ailleurs, nous mettons un point d'honneur à assurer une coordination efficace entre les différents acteurs impliqués dans le suivi des usagers, qu'il s'agisse de partenaires institutionnels, de professionnels de l'emploi ou de structures d'accompagnement social. Cette collaboration étroite garantit une prise en charge globale et intégrée, où les différents aspects de l'insertion professionnelle sont abordés de manière holistique :

- Pôle Emploi reste un partenaire de premier rang. La participation au Comité Technique d'Animation (CTA) trimestriel permet de s'informer des nouvelles perspectives sur le territoire pour les demandeurs d'emploi (calcul des droits au chômage par exemple). Pôle Emploi est informé de chaque renouvellement de contrat. Un bilan de sortie leur est systématiquement transmis pour les informer des démarches, stages, formations des salariés réalisés durant leur parcours d'insertion et pour favoriser une continuité d'accompagnement. Pôle Emploi est également présent pour répondre à des demandes au cas par cas pour des situations complexes.

- L'URSIEA nous permet des échanges de pratiques entre les SIAE du territoire. Cette année la question du financement des formations a fait l'objet de plusieurs réunions (contexte de réduction budgétaire pour 2024 et 2025). Les formations financées par la région (PRIAE) permettent de valoriser les parcours de nombreux

salariés en insertion. Ces formations touchent tant l'apprentissage d'un savoir-faire que la valorisation de savoir-être ou encore l'apprentissage du français.

- La Maison de l'Emploi, via leurs "rendez-vous en entreprise inconnue", permet à la CISP de découvrir et de prendre attache avec des entreprises de l'EMS qui recrutent. Cette année deux visites, ciblées restauration, ont été réalisées : le Drunky Stork Social Club et Le Léonor.

- Le CEFPPA est notre principal partenaire en tant qu'organisme de formation. En lien régulier, nous pouvons échanger sur les difficultés ou réussites des salariés présents en formation. Ils permettent également de faire le lien avec des restaurants qui recrutent ou cherchent des stagiaires.

- Les entreprises du secteur de la restauration font l'objet d'une construction de partenariat permanente. C'est un réel enjeu d'être connu et identifié comme vivier de potentiels salariés formés et prêts à travailler dans le secteur de la restauration.

L'année 2023 a également été l'occasion de faire vivre notre chantier d'insertion hors les murs. Les objectifs étaient de faire connaître l'IAE, les métiers qu'on propose et de mettre en avant la qualité d'accompagnement social et professionnel de l'Île aux Epis.

Plusieurs temps forts ont marqué l'année avec :

- CAP Emploi : organisation d'une demi-journée d'information. Présentation, visite du site et spécificité de l'IAE.

- L'Arsea : ouverture de nos portes à tous les établissements de l'Arsea pour faire connaître le secteur de l'insertion et créer des passerelles avec des dispositifs présents au sein d'autres structures. Dix établissements se sont mobilisés pour cette journée. On a pu montrer la continuité de prise en charge qu'il pouvait y avoir entre la structure d'accueil des bénéficiaires et ce que l'Île aux Epis propose. Une bénéficiaire du dispositif Sésame a pu réaliser un stage au sein du chantier suite à cette journée.

- Pôle Emploi : à deux reprises, la CISP a pu se rendre dans les locaux Pôle Emploi afin de présenter la structure à des Demandeurs d'Emploi de Très Longue Durée.

Enfin, nous restons attentifs aux éventuels obstacles ou difficultés rencontrés par les usagers en cours de parcours, afin d'ajuster notre accompagnement et de proposer des solutions adaptées. Notre objectif est de leur donner les outils et les ressources nécessaires pour surmonter des difficultés et atteindre leurs objectifs professionnels à la sortie du chantier.

3.3 Action de l'établissement sur l'accompagnement à l'autonomie et à la santé

Au sein de l'île aux Epis, on reconnaît l'importance de l'autonomie et de l'accès à la santé dans le processus d'insertion socio-professionnelle de nos salariés. A cet égard un accompagnement personnalisé est proposé à chaque salarié lors des rdv individuels avec la CISP où leurs besoins spécifiques sont pris en compte : pédagogie active pour faire avec, explication de l'importance des démarches, vérifications des démarches effectuées... L'approche de la CISP met l'accent sur l'autonomisation des individus en leur fournissant les connaissances, les outils nécessaires pour se prendre en charge. L'accès et/ou le maintien des droits passe par les renouvellements de CSS (Complémentaire Santé Solidaire), l'ouverture de comptes Améli, le renouvellement de dossiers MDPH, entre autres. Nous facilitons également l'accès à des ressources externes en orientant les salariés qui en ressentent le besoin vers des structures de prises en charges spécifiques : addictions, soutien psychologique, ...

Parallèlement, nous promouvons l'autonomie de nos salariés en développant leurs compétences personnelles et professionnelles. A travers notre partenariat avec FACE Alsace, nous travaillons à la réduction de la fracture numérique d'une part et l'accompagnement à la gestion budgétaire d'autre part.

Concernant le numérique, les objectifs étaient de proposer une initiation au fonctionnement d'un ordinateur, d'apprendre les recherches de base en lien avec l'accès aux droits et de sensibiliser notre public aux risques de fraudes. L'atelier a été apprécié, dix personnes ont pu y participer pour un total de 34 heures. Notre axe d'amélioration pour 2024 est de proposer ce type d'atelier en interne. Cela permettrait de toucher plus de salariés et de manière plus régulière.

Concernant la gestion budgétaire, cinq séances de travail ont été construites, deux en interne et trois en externe. Six salariés ont pu y participer pour un total de 42 heures. Les objectifs poursuivis étaient de permettre l'identification des dépenses/des ressources ; de sensibiliser sur les économies d'énergie au sein d'un logement ; de s'assurer de la mobilisation des prestations sociales dans le cadre de la lutte contre le non-recours.

3.4 Action de l'établissement dans le domaine de l'innovation

Dans le cadre de la gestion de la cuisine centrale de l'ESAT, le chef exécutif a mis en place des actions qui permettent au chantier d'insertion de s'inscrire dans une démarche de développement durable :

- La valorisation des déchets organiques : nous travaillons avec l'entreprise VEOLIA qui collecte l'intégralité des déchets organiques du site. 100% de cette matière a été revalorisée par VEOLIA pour produire du biogaz grâce à la méthanisation.
- L'optimisation des ressources alimentaires : les cuisiniers ont un talent certain pour maximiser l'utilisation des aliments en transformant les surplus.
- Le gaspillage alimentaire : des actions d'information sont menées pour sensibiliser toutes les personnes. Une pesée avec affichage des résultats des déchets alimentaires est faite au quotidien afin d'informer et de responsabiliser chacun dans sa consommation.
- Pratiquer une gestion optimale : la gestion des stocks et des recettes est anticipée au nombre de couverts à venir. Afin de pouvoir réduire au maximum les pertes et de mieux planifier les approvisionnements, il est essentiel de disposer d'informations le plus précises possibles quant au prévisionnel à produire. Cette question reste un axe d'amélioration à mener avec nos clients.
- L'écoconception des emballages : pour les livraisons quotidiennes des plats, le chantier a opté pour des emballages réutilisables durables et écologiques.

Ces démarches permettent la promotion de pratiques durables en matière de gestion des déchets et de lutte contre le gaspillage alimentaire auprès des salariés en insertion et est la contribution concrète de l'équipe de l'atelier chantier d'insertion à la réduction de l'empreinte environnementale de la cuisine centrale.

4. DEMARCHE D'AMELIORATION CONTINUE DE LA PRESTATION

4.1 Pilotage de la démarche

Le pilotage de la démarche est porté par la directrice du site, soutenue par le cadre intermédiaire du chantier. Des points de coordination réguliers permettent une évaluation régulière des ressources et des capacités du chantier d'insertion. Des objectifs sont définis en lien avec le contexte socio-économique et les critères de contrôle de la DDETS et de la CeA.

La qualité pour le chantier d'insertion se mesure également au travers de l'application quotidienne du Plan de Maîtrise Sanitaire. Nous veillons particulièrement à ce que les protocoles soient mis en œuvre et réalisons des mesures régulières en faisant des autocontrôles et des audits volontaires. Chaque non-conformité est traitée et tracée dans un plan d'action global.

4.2 Déploiement des outils métiers : MS Qualité et SILAO (DUI)

Le déploiement de ces deux outils est prévu pour l'année 2024 sur le chantier d'insertion. Le DUI sera mis en place durant le deuxième semestre 2024, quant à MS Qualité une réorganisation du rôle et des missions de chacun sur ce logiciel est en cours. L'arrivée d'une Responsable Accompagnement Qualité en 2024 permettra de structurer et de démocratiser son utilisation.

4.3 Bienveillance, éthique et prévention des risques de maltraitance

La CISP prend un temps spécifique avec chaque nouvel employé pour expliquer les notions de bienveillance/maltraitance et présenter les outils mis à leur disposition : Fiche d'Événement Indésirable, défenseur des droits, ... Il s'agit ici de sensibiliser et d'apporter un premier niveau d'information à un public souvent étranger aux droits du travail en France mais également aux droits fondamentaux.

4.4 Gestion des risques

- **Gestion des événements indésirables**

Aucun événement indésirable n'a été signalé pour l'année 2023. L'équipe de salariés en insertion bénéficie d'un niveau d'encadrement qui permet de repérer et de désamorcer rapidement les potentiels conflits intra-équipe.

- **Gestion des plaintes et réclamations**

Aucune plainte ou réclamation n'a été signalée pour l'année 2023. Les demandes particulières sont traitées directement par l'équipe d'encadrant et/ou la CISP. Les échanges réguliers avec les référents sociaux des salariés permettent une fluidité dans la coordination de l'accompagnement.

- **Autres aspects de la gestion des risques**

Dans le cadre de la gestion d'une cuisine centrale nous nous devons de garantir la sécurité alimentaire et la prévention des risques sanitaires. Pour ce faire nous nous appuyons sur notre PMS : Plan de Maîtrise Sanitaire. Il constitue un cadre structuré et méthodologique pour répondre à ces objectifs.

Ce PMS nous permet :

- D'identifier des risques potentiels tout au long de la chaîne de production, depuis la réception des matières premières jusqu'à la distribution des repas.
- La prévention des contaminations : en mettant en place des mesures préventives comme la formation systématique de tous les salariés aux méthodes HACCP. En 2023 ce sont 12 personnes qui ont participé à une journée d'initiation HACCP. En parallèle les salariés en insertion sont sensibilisés quotidiennement aux contrôles de températures, au nettoyage et à la désinfection des équipements.
- La sécurité alimentaire : le PMS assure la bonne conformité de la cuisine centrale aux normes sanitaires et réglementaires en vigueur : bonnes pratiques en matière d'hygiène, de traçabilité, d'étiquetage... L'audit réalisé a permis de voir nos marges de progression et de réfléchir à la mise en place de processus complémentaires, affichages, afin de vulgariser auprès des salariés en insertion les bonnes pratiques et ainsi les rendre plus accessibles.

Le recours à une entreprise extérieure pour l'audit et la formalisation de notre PMS nous permet d'être plus efficaces dans les modifications à faire, les réponses à apporter et assurer la qualité et l'intégrité des repas servis.

4.5 Formalisation des documents socles de la structure

L'outil structurant du travail réalisé par l'équipe du chantier d'insertion trouve son ancrage dans le projet d'établissement. En complément des documents embauche associatif, un livret d'accueil adapté est mis en place et permet aux personnes qui ont une faible maîtrise de la langue française de disposer des informations essentielles.

4.6 Autres aspects liés à la qualité d'accompagnement

- **Droits de la personne accompagnée**

Pour une meilleure compréhension de leur droit la CISP se coordonne systématiquement avec le référent social extérieur des salariés. Cela permet d'apporter le même niveau d'information à toutes les personnes qui interviennent dans le parcours de l'utilisateur. Si le salarié a des questions sur ses droits et devoirs, une réunion avec les différents acteurs peut être planifiée pour une cohérence globale des réponses apportées.

- **Expression et participation de la personne accompagnée**

Trois temps sont proposés aux salariés en insertion pour favoriser et permettre leur participation :

- les réunions hebdomadaires : ils ont la possibilité de participer à la planification de la production à venir. C'est l'occasion pour eux d'être force de proposition dans la composition des menus, l'organisation du travail en cuisine. Il s'agit également d'un temps d'information sur les événements et les spécificités pour la semaine.

- les séances de droit d'expression : quatre temps sont proposés au cours de l'année. Les salariés en insertion peuvent poser des questions à la direction et soumettre des idées. Pour l'année 2023 il a été question d'aménagement du temps de travail et de préparation du fonds de rencontre.

- la réunion annuelle formation : il s'agit de recueillir les besoins et les demandes de formations des salariés en insertion.

Par ailleurs, la CISP sensibilise les salariés à la prise d'initiatives dans leurs démarches que ce soit d'ordre social ou professionnel. C'est à eux de déposer leur CV, de se saisir des outils Pôle Emploi ou encore d'appeler un potentiel employeur. Cette démarche donne des indications quant à la motivation, aux types de difficultés et au niveau d'autonomie des personnes accompagnées.

- **Coconstruction et personnalisation du projet d'accompagnement**

La personnalisation du projet d'accompagnement est une pratique ancrée sur le chantier d'insertion depuis plusieurs années. Cela s'explique par la typologie du public accueilli et les critères d'éligibilité qui donne accès à l'IAE. En effet au sein du chantier on va retrouver des personnes qui ont des freins et des difficultés d'accès à l'emploi

très hétérogènes. La CISP se doit donc d'être dans une adaptation constante dans la prise en charge de chaque individu. Un bilan sur le parcours de la personne et son projet professionnel est fait systématiquement à l'entrée en chantier. Dans un deuxième temps, un travail sur l'adéquation entre les freins fixes et les aspirations professionnelles du salarié est mené avec l'équipe encadrante. L'objectif de ces différentes étapes et de permettre aux salariés de s'approprier leur projet pour réussir à le mettre en œuvre.

L'association de la personne à son projet passe également par l'identification de ses forces et faiblesses. Il leur est proposé rapidement dans leur parcours de réaliser une auto-évaluation des savoir-être, un bilan des savoir-faire en cuisine et de se fixer des échéances d'actions. La prise en compte des demandes des salariés fait partie de la stratégie d'accompagnement.

5. RESSOURCES HUMAINES AU 31.12.2023

Répartition des effectifs par catégorie et type de contrat (en équivalent temps plein) :

	TOTAL	Encadrement technique	Admin	Accompagnement Socio-pro	Para méd.	Méd.	Services Généraux
CDI	3.7	2,7	0,3	0.7	-	-	-
CDDI	10.25	-	-	-	-	-	10.25
CDD Remplacement	0.16	0.16	-	-	-	-	-
Recours Intérim	0.15	0.15					
TOTAL	14.26	2.7	0.3	0.7	-	-	10.25

Pour l'année 2023, le chantier a dû faire face à l'absence, de plus de 9 mois, d'une encadrante technique. Les répercussions sur l'organisation du travail ont été non négligeables tant au niveau de l'accompagnement que de la production à réaliser ou encore par le surcoût généré.

6. CONCLUSION

L'année 2023 a permis de maintenir un accompagnement de qualité en faveur de l'insertion socio-professionnelle des salariés en insertion. L'activité de production de la cuisine centrale a su s'adapter et répondre à l'augmentation de la production avec des livraisons complémentaires et ce dans un contexte instable et complexe de gestion du personnel.

Pour 2024, nous souhaitons renforcer le développement de nos relations partenariales pour développer encore plus des opportunités d'emploi, de stage et de formation adaptées aux besoins des salariés.

Différents axes de travail pour favoriser l'employabilité des salariés vont jaloner l'année 2024. Ils consisteront à réfléchir la conception et la mise en œuvre d'actions pertinentes en phase avec les réalités du marché du travail : mettre l'accent sur la valorisation des compétences, sur la confiance en soi, sur la présentation ou encore les codes du monde de l'entreprise. La présence d'une stagiaire CISP en 2024 permettra d'internaliser une partie de ces actions et de formaliser la période des "6 mois avant la sortie" (rencontre relais chantier, rencontre Pôle Emploi, stages et candidatures obligatoires).

Enfin nous souhaitons continuer le travail de développement de notre démarche d'amélioration continue. Afin de garantir la qualité et la pertinence de l'accompagnement socio-professionnel proposés aux salariés, l'appropriation du logiciel MS Qualité, le déploiement du DUI et l'harmonisation des procédures font partie du plan d'action global à mener pour l'année 2024.