



Association EPI Entreprise Pour l'Insertion
Parc d'activité de la Teillais
Rue Jean Marie David
35740 - PACE
N° SIRET: 388 127 128 000 22
Code APE : 853K

Projet social Version 1 du **4 avril 2005**

Elaboré lors des réunions du **14 mars 2005** et **4 avril 2005** et du Conseil d'Administration du **24 Mars 2005**

Validé par le Conseil d'Administration de l'Association le **17 novembre 2005**

PROJET SOCIAL

SOMMAIRE

1	INTRODUCTION	3
2	ETAT DES LIEUX	3
2.1	Un chantier d'insertion par la Production de Légumes Biologiques	3
2.2	Une entreprise d'insertion par la Création et l'Entretien des Espaces Verts...	4
3	LES GRANDES ORIENTATIONS DU PROJET SOCIAL	4
3.1	La démarche d'accompagnement	4
3.1.1	Recruter :	4
3.1.2	Accueillir :	6
3.1.3	Suivre :	7
3.1.4	Requalifier :	8
3.1.5	Redynamiser :	8
3.1.6	Evaluer et valider :	8
3.1.7	Préparer le départ :	9
3.1.8	Suivre après le départ :	10
3.2	Les différents intervenants en interne	10
3.2.1	La méthode de travail	10
3.2.2	L'accompagnateur socioprofessionnel :	10
3.2.3	L'encadrant technique :	11
3.2.4	Le service administratif :	11
3.2.5	Les adhérents (sur le chantier d'insertion) :	11
3.3	Les différents intervenants externes	12
3.3.1	Intervention sociale	12
3.3.2	Intervention professionnelle	12
3.4	Les différents outils de l'accompagnement	12
3.4.1	Le livret d'accueil :	12
3.4.2	Le livret de parcours :	12
4	EVALUATION DE L'ACTION DE L'ASSOCIATION	13
5	EVOLUTION DU PROJET SOCIAL	14

1 INTRODUCTION

Dans les Entreprises et Chantiers d'insertion, différentes logiques d'action s'entrecroisent : sociale, éducative, professionnelle, mais aussi territoriale, citoyenne et environnementale. Le sens premier de l'Association EPI (Entreprise Pour l'Insertion), qui en fait toute l'originalité et la pertinence, réside dans cette approche. Son activité, conciliant utilité sociale et exigence de productivité, est à la croisée des champs social, économique et politique.

Le contrat au sein de l'Association va permettre aux personnes accueillies de travailler ou retravailler et, par là même, de retrouver un statut social, une activité et un salaire. L'impératif de production suscite une dynamique de travail et une reconnaissance d'utilité pour la société. Les personnes passent d'une situation d'assisté à celle de producteur. Le travail dans l'Association est une étape dans un processus de socialisation et d'accès à l'emploi. L'Association agit donc sur le champ de l'action sociale et de l'insertion en créant un support de remise au travail pour des personnes en difficultés sociales, en leur proposant un accompagnement socioprofessionnel et un encadrement technique de qualité, tendant à favoriser l'autonomie des personnes, leur créativité, leur citoyenneté, en collaboration étroite avec les professionnels de l'insertion et du social... Elle collabore également avec tous les acteurs du monde économique pour préparer le retour à l'emploi pérenne des publics accueillis.

En résumé, l'Association EPI a donc pour but de :

- Créer un support de remise au travail pour des personnes en difficultés sociales
- Accueillir et accompagner des personnes en grande difficulté sociale.
- Mobiliser ces personnes sur leur projet de vie et sur un projet professionnel.
- Leur proposer un contrat de travail et un poste de travail dans les meilleures conditions possibles pour leur faciliter le retour vers un emploi durable.

2 ETAT DES LIEUX

Deux activités professionnelles sont proposées au sein de la structure :

2.1 Un chantier d'insertion par la Production de Légumes Biologiques

Qu'est ce qu'un chantier d'insertion ?

Un chantier d'insertion est une structure re-mobilisatrice pour personnes en grande difficulté sociale et professionnelle.

S'ils ne proposent pas une formation visant à obtenir un diplôme, les Jardins ont pour ambition de re-sensibiliser les personnes accueillies, par le travail de la terre et le maraîchage, afin de leur redonner le goût de la vie, le goût de faire partie de la société et de l'enrichir de leur personne, la finalité étant, à moyen ou long terme, une réinsertion sur le marché de l'emploi, même si ce n'est pas l'objectif premier du chantier d'insertion.

Le public concerné.

Les Jardins du Breil recrutent des personnes en difficulté sur le territoire de RENNES-METROPOLE, avec la participation des travailleurs sociaux, qui sont les premiers prescripteurs du jardin.

Une vingtaine de personnes est accueillie sur les potagers pour une durée moyenne d'un an. Elles se voient proposer un contrat de travail en contrat aidé et une activité de maraîchage biologique.

La production de légumes biologiques.

L'agriculture biologique est un mode de production respectueux de l'environnement. Ses méthodes sont fondées sur le recyclage des matières premières et la rotation des cultures. Elle garantit une production agricole exempte de produits chimiques de synthèse (pesticides, herbicides ou engrais chimiques).

La production des potagers est contrôlée par un organisme agréé, Ecocert. Cet organisme permet l'obtention, et la prorogation chaque année, du label Agriculture Biologique (AB).

2.2 Une entreprise d'insertion par la Création et l'Entretien des Espaces Verts

Qu'est ce qu'une entreprise d'insertion ?

Une entreprise d'insertion est une structure qui offre à des personnes en difficulté, connaissant des échecs répétés et se trouvant en situation précaire, la possibilité de bénéficier sur une période limitée d'une adaptation ou d'une réadaptation à l'activité professionnelle dans un milieu productif, avant d'accéder dans les meilleures conditions possibles au marché de l'emploi.

L'entreprise d'insertion se situe dans l'économie marchande. Comme toute entreprise elle produit des biens et des services et ses ressources proviennent pour une bonne part de leurs ventes.

Le public concerné.

Les Espaces Verts recrutent des personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, sur le territoire de RENNES-METROPOLE, avec la participation des travailleurs sociaux, qui sont les premiers prescripteurs de l'entreprise.

Une dizaine de personnes sont accueillies sur l'entreprise pour une durée moyenne de 2 ans. Elles se voient proposer un contrat à durée déterminée et un poste de travail en création et/ou entretien des espaces verts.

La création et l'entretien des espaces verts.

En création :

Clôtures, allées, rocailles, engazonnements, plantations, rénovations de jardins, maçonnerie de jardin, etc ...

En entretien :

tontes de pelouses, tailles de haies, traitements divers, abattage et élagage d'arbres, entretiens de massifs, etc ...

3 LES GRANDES ORIENTATIONS DU PROJET SOCIAL

3.1 La démarche d'accompagnement

La démarche d'accompagnement socio professionnel dans l'Association EPI peut se décliner en 8 grands axes :

- ☞ Recruter
- ☞ Accueillir
- ☞ Suivre
- ☞ Requalifier
- ☞ Redynamiser
- ☞ Evaluer et valider
- ☞ Préparer le départ
- ☞ Suivre après le départ

3.1.1 Recruter :

Pour le recrutement des salariés en insertion, en dehors des candidatures spontanées, ce qui n'empêche pas que la personne soit déjà suivie par un travailleur social, il est fait appel aux structures suivantes :

ANPE (équipe Insertion par l'Activité Economique), PLIE, Dispositif RMI (Animateurs Locaux d'Insertion, Commission Locale d'Insertion), la Mission locale, Structures accompagnant des personnes qui ont une reconnaissance de travailleur handicapé (URAPEDA, APUI, ADHIP 35). Mais le passage par l'ANPE est obligatoire (convention partenariale entre la structure et l'agence et un agrément pour chaque personne embauchée sur un contrat d'insertion).

En fonction des besoins, des objectifs et de la finalité de l'Association, le recrutement doit assurer le meilleur compromis entre sa mission d'insertion et ses impératifs de production.

Le recrutement, qui consiste à repérer les besoins et les potentialités des candidats, à vérifier que le dispositif constitue le meilleur tremplin pour leur insertion professionnelle, va permettre de co-définir

(accompagnateur socioprofessionnel, candidat, autres partenaires...) les composantes d'un véritable parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Des critères de sélection spécifiques permettent d'opérer des choix : critères sociaux (mobilité, santé, problèmes financiers, problèmes familiaux, de logement ...), critères de motivation (à acquérir des connaissances, des savoir-faire, à travailler, d'ordre personnel...), critères professionnels (aptitudes, compétences, expériences professionnelles antérieures, aptitude physique...)

Il s'agit donc pour le recruteur de procéder à cette analyse lors d'un entretien individuel, et si celui-ci s'avère concluant, veiller à obtenir l'agrément de l'ANPE, à établir un contrat de travail, élaborant au delà des éléments habituels (nature du poste, temps de travail, rémunération...), un engagement mutuel dans la construction du parcours d'insertion de la personne, qui peut se décliner en contrats d'objectifs... : mise en situation de production, apprentissage sur le lieu de travail, bilan professionnel, action de redynamisation, action de formation, accompagnement social individualisé, etc ...)

Le premier entretien de recrutement

Il permet une prise de contact réciproque. Souvent, il a pour but de rassurer le candidat en insertion car son interlocuteur :

- lui expose les objectifs de l'association, du poste de travail, de la diversité des tâches et des horaires.
- lui présente les exigences et les droits d'un contrat de travail : horaires, durée du contrat, organisation du temps de travail, formation complémentaire, possibilité de suspendre le contrat pour une période d'essai dans un autre emploi...
- précise qu'il s'occupe des démarches administratives (convention DDTEFP, attestation de l'ANPE...).

Le premier entretien permet de commencer la récolte des informations sur le cursus scolaire et professionnel du futur salarié en insertion, mais aussi sur sa situation du moment, sur ses difficultés en particulier. Une visite du site est proposée afin de permettre de découvrir les lieux et les personnes : composition de l'équipe, organisation des tâches, matériel utilisé, type de clientèle...

A l'issue de ce premier entretien, un deuxième rendez-vous est fixé afin que chacun puisse donner sa réponse. Ce délai d'attente peut être important pour le candidat, puisqu'il lui permet de réfléchir à son engagement dans le travail et à son implication dans la mise en oeuvre de l'accompagnement individualisé. Il permet également à l'équipe d'encadrement de se concerter pour prendre une décision à partir, notamment, des trois points essentiels :

- Le salarié doit avoir une aptitude physique minimum (pas de contre-indication médicale) pour faire face à un travail qui peut être difficile.
- La personne doit montrer qu'elle est réellement prête et disposée à s'engager dans la démarche, qu'elle n'est pas là pour satisfaire à la pression d'un proche, d'un travailleur social ou du service public de l'emploi.
- Le groupe de travail doit pouvoir fonctionner, ce qui suppose une certaine hétérogénéité dans les profils des personnes. Il faut éviter que les difficultés soient les mêmes pour tous, ce qui risquerait de peser sur le groupe. Un groupe cohérent se construit sur une mixité des âges, des sexes et des problématiques.

Le deuxième (éventuel) entretien de recrutement

Il apporte une réponse qui, quelle qu'elle soit, est motivée par l'équipe. Le directeur, l'accompagnateur socioprofessionnel et le chef de chantier ou l'encadrant technique reçoivent le candidat.

Si la réponse est négative, et dans la mesure du possible, la personne est orientée vers d'autres structures plus adéquates.

Si la réponse est positive et même si cette question a déjà été abordée lors du premier entretien, les modalités de l'accompagnement sont précisées (obligation de participer activement à la mise en oeuvre d'un contrat d'accompagnement avec objectifs de résultat). De plus, il est indiqué au salarié en insertion qu'il existe un accompagnement socio professionnel dans l'association afin de lui faire comprendre que l'activité proposée est différente de celle d'une entreprise de droit commun et que

son devenir importe à chacun.

Constitution du dossier administratif

Ensuite, tous les documents nécessaires à la constitution du dossier administratif sont réunis, la date d'embauche et le déroulement du premier jour de travail sont précisés. Tous ces documents seront lus et commentés. Le salarié commencera son contrat en connaissant un peu mieux l'endroit dans lequel il va passer quelques mois. En attendant la date d'embauche, qui peut être éloignée en raison du délai administratif, il pourra se préparer à cette prise ou reprise d'activité.

3.1.2 Accueillir :

Le rôle de l'accueillant (l'encadrant technique, l'accompagnateur socioprofessionnel et/ou le Directeur d'EPI) est principalement d'instaurer une relation de confiance pour établir progressivement le dialogue et apprendre à se connaître :

- entretiens permettant à la personne d'expliquer sa situation, de préciser ses motivations, de clarifier ses besoins, ses attentes, à l'accueillant de présenter l'Association EPI, ses activités, ses réseaux, ses limites...
- ceux-ci doivent permettre au professionnel attentif de prendre connaissance de l'itinéraire de vie de la personne, pour poser les bases possibles d'un parcours, et à celle-ci de repérer que le dispositif EPI c'est un lieu de rupture avec l'isolement, où l'on peut renouer des liens, être informé, mais aussi un lieu de conseil individualisé et de mise en relation...

Le premier jour de travail

Cette première journée revêt une importance majeure pour le salarié en insertion. Il est normal d'observer des attitudes de compensation et de défense liées au stress de ce nouveau statut social auquel il n'est pas (ou plus) habitué. L'équipe d'encadrement veille à mettre en place l'ensemble des situations permettant une intégration rapide du nouveau salarié dans l'équipe de travail afin qu'il adopte dès le départ une posture sociale adaptée. Une ritualisation de cette étape constitue un signal psychologique et culturel fort qui doit être exploité, tant à l'intention du nouvel arrivant que de l'ensemble de l'équipe.

Aussi, à son arrivée, le salarié doit se sentir attendu, accueilli. Ce premier contact avec la réalité du travail est important et peut être déterminant pour la suite, en particulier pour la mise en place du contrat d'accompagnement socioprofessionnel. L'instant doit être ritualisé, dans le but de marquer le moment et d'inscrire le salarié dans le temps et dans un processus qui a son début, qui aura son milieu et sa fin. Le chef de chantier reçoit le salarié et, si cela n'a pas été fait avant, fait signer le contrat de travail, en donne lecture ainsi que du règlement intérieur. Il conduit ensuite le salarié auprès de ses nouveaux collègues et des encadrants techniques qui sont prévenus de son arrivée. L'autre temps fort est la prise de possession de son vestiaire, c'est le début de l'installation. Même si cela a déjà été fait lors des autres entretiens, on informe le salarié de toutes les modalités qui règlent la vie quotidienne dans l'association. La connaissance des informations pratiques sur les règles et les usages participe efficacement à l'intégration du salarié ; ce sont les premières composantes du sentiment d'appartenance à une équipe de travail. On explique, par exemple, où et dans quelles conditions le repas de midi est pris.

Lors de cette première journée, l'équipe encadrante s'efforce d'être particulièrement disponible ; un point est fait à la fin de la journée avec l'un de ses membres.

La période d'essai

Elle est celle, légale, du contrat de travail ; dans l'association, elle prend une dimension supplémentaire. L'objectif est que le salarié s'installe, comprenne bien le lieu et le cadre. Il a peut-être besoin de se refaire une santé. Après une période plus ou moins longue d'instabilité, il doit prendre ses repères, faire connaissance avec ses collègues. C'est un temps pour faire connaissance mais c'est aussi un temps d'observation pour tout le monde. Le salarié doit se conformer aux règles de travail, l'écouter et la compréhension n'excluant pas l'exigence de leur respect. Il doit arriver à l'heure, respecter les consignes, prévenir en cas d'absence... Les

encadrants techniques font toutefois preuve de souplesse s'ils estiment que la situation du salarié l'impose. Ils joueront le rôle de guide qui apprend ou réapprend les règles du jeu de la vie sociale au travail.

Il y a peu de pression au niveau de l'accompagnement socioprofessionnel mais on en esquisse le parcours, on collecte et on affine les informations. L'objectif visé est que le salarié s'approprie ce nouveau travail, de nouveaux modes de conduite qui peuvent être le début d'une nouvelle vie. L'enjeu pour lui est de savoir comment et quelle place il va trouver dans cette nouvelle configuration, sachant que le contrat d'accompagnement socioprofessionnel propose et suggère souvent des changements radicaux dans la façon d'être et de faire.

Cette période d'adaptation, de remise en cause demande à être franchie à petits pas, mais à petits pas sûrs et guidés. C'est le début de l'accompagnement socioprofessionnel. A la fin de la période d'essai, un premier bilan est fait en présence de ou des encadrants techniques du salarié. Ce bilan permet de faire une première évaluation en milieu de travail sur la base des critères suivants :

- respect des horaires et des consignes,
- aptitudes physiques,
- degré d'autonomie, compréhension des consignes,
- capacité à prendre des initiatives,
- rapidité à effectuer les tâches,
- qualité du travail en équipe,
-

Ce bilan permet également de dégager les axes sur lesquels s'établira l'accompagnement socio-professionnel.

3.1.3 Suivre :

Dès la fin de la période d'essai, l'accompagnement s'organise, le calendrier des rendez-vous est établi. Selon la nature des problèmes rencontrés, il peut y avoir un entretien par quinzaine, plus si cela s'avère nécessaire.

Le salarié doit être un partenaire actif dans la construction du projet d'accompagnement socio-professionnel. Des bilans réguliers et organisés en fonction de chaque salarié permettront de faire le point et de valider ou d'invalider les objectifs. Si un objectif n'a pas été atteint, il importe de comprendre pourquoi et de prendre des mesures d'ajustement, sachant que cela peut être l'abandon d'un objectif qui, au cours du parcours, se révèle absurde ou inutile ou à remettre à beaucoup plus tard.

A partir du deuxième mois, le diagnostic se précise, le contrat d'accompagnement socioprofessionnel prend forme et les exigences augmentent. Il y a une pression, une tension, pour arriver à quelque chose de différent : une mise en mouvement parfois douloureuse, mais nécessaire. Le contact est maintenu avec les partenaires qui sont impliqués dans l'accompagnement. Il ne faut jamais perdre de vue que le temps du contrat est limité, tout en tenant compte du rythme de chacun. Les personnes qui arrivent portent les stigmates d'une vie éprouvante. La remise au travail va tenter de leur permettre d'améliorer leur vie quotidienne et va restaurer leur état général. Les effets sont aussi d'ordre psychologique. Les salariés se sentent et se savent utiles, ils retrouvent une place, savent pourquoi ils se lèvent le matin et ont des collègues de travail avec qui ils ont une vie sociale. Tous ces éléments sont autant de facteurs positifs qui permettent de remobiliser le salarié sur un projet qui n'est pas seulement professionnel, mais que l'on peut également qualifier de projet de vie.

Un deuxième bilan est effectué en fin de troisième mois. Les éléments évoqués lors du premier bilan sont repris. La progression et le fonctionnement dans le travail sont observés afin de remobiliser le salarié sur les objectifs initiaux ou d'en fixer d'autres.

L'accompagnement socioprofessionnel se poursuit pendant toute la durée du contrat. Il est pensé et adapté en fonction de chaque situation. Il se fait en étroite collaboration avec les encadrants techniques et avec les partenaires extérieurs.

Un mois avant la fin du contrat de travail, la question du renouvellement est abordée à partir d'un

bilan de ce qui a été réalisé et de ce qui ne l'a pas été. Le renouvellement d'un contrat n'est pas systématique. Il doit bien entendu être légalement possible mais le sens et le contenu de ce deuxième contrat doivent aussi être définis. Le non renouvellement du contrat peut être à l'initiative du salarié qui, pour des raisons qui lui appartiennent, souhaite ne pas continuer, l'idéal étant qu'il ait trouvé une solution satisfaisante pour lui. L'accompagnateur socioprofessionnel veille à bien gérer le désir souvent manifeste du salarié de rester dans l'association. Parce qu'il a trouvé un équilibre, le salarié a parfois du mal à se mobiliser sur un autre projet qui va lui demander d'autres efforts. Un renouvellement du contrat, dans ce cas-là, n'est pas toujours pertinent. Le départ doit être organisé au moment optimal, quand une dynamique vers autre chose (emploi, formation, etc.) est mise en place. Associer les partenaires, à ce moment, est primordial.

3.1.4 Requalifier :

Il s'agit principalement de favoriser le réapprentissage de la situation de travail par la pratique d'une activité de production, dont la finalité est de développer l'employabilité de la personne :

- la mise en situation de travail permet au salarié de construire des compétences et des habiletés attendues sur le marché du travail.
- les situations de travail sont donc organisées de telle manière qu'elles doivent être formatrices ; il s'agit notamment de permettre au salarié de redécouvrir des gestes simples et un quotidien organisé, se réentraîner à l'exercice régulier d'une activité, faire émerger des compétences ignorées, développer des capacités à s'adapter à des activités différentes...
- des partenariats avec des entreprises, des associations, d'autres structures d'insertion, des organismes de formation dans le cadre d'un plan de formation annuel... sont favorisées afin de proposer au salarié des acquisitions de compétences complémentaires à celles offertes au sein de l'association ...

3.1.5 Redynamiser :

Au-delà de la re-qualification, il faut aussi s'employer à la redynamisation du salarié, permettant de passer d'une attitude assignée par les circonstances à une attitude volontaire, fondée sur la responsabilité et l'autonomie.

L'accompagnateur socioprofessionnel s'inscrit là dans un rôle de facilitateur de la reconstruction d'une identité à la fois sociale et professionnelle.

Cette étape peut être effectuée en collaboration avec des partenaires extérieurs, favorisant les complémentarités entre organismes ayant compétence à résoudre des problèmes psychologiques, de logement, de santé...

Le rôle de l'accompagnateur socioprofessionnel est de repérer les freins qui empêchent le salarié de réintégrer le marché de l'emploi, en s'appuyant sur le potentiel de la personne à prendre son destin en main, de l'aider à se situer dans le dédale de mesures, de dispositifs, d'institutions, pour l'amener petit à petit à faire valoir ses droits... afin que la personne arrive à restaurer une image positive d'elle-même.

En s'appuyant sur la communauté de situations partagées par l'ensemble des salariés, l'accompagnateur socioprofessionnel peut utiliser aussi la dynamique collective pour les amener à se re-mobiliser : élection de représentants du personnel, le cas échéant, ateliers de recherche d'emploi, activités extraprofessionnelles, culturelles...

3.1.6 Evaluer et valider :

Evaluer c'est attribuer de la valeur. La valeur, comme le sens, est au cœur de l'insertion par le travail : celle de la personne, celle du travail.

L'accompagnateur socioprofessionnel peut réaliser la re-valorisation des compétences, la re-valorisation de l'estime de soi, en interne ou s'associer des compétences externes, pour tout ou partie de l'évaluation.

Elle est à construire au moins sous deux angles :

- évaluation des savoir faire et savoir être professionnels :
 1. savoir faire techniques, connaissances spécifiques aux postes de travail
 2. comportements et aptitudes nécessaires pour utiliser efficacement ses connaissances dans les situations professionnelles (adaptabilité, réactivité, rythme de travail, capacité à travailler en équipe, à assimiler des consignes, à apprendre, à communiquer...)
 3. comportements et aptitudes plus généraux (ponctualité, assiduité, implication, initiative...)
- évaluation de la dynamique évolutive de la personne :
 1. ses attitudes, ses comportements, sa présentation
 2. les demandes et questions formulées
 3. les démarches personnelles et professionnelles engagées
 4. les changements, les évènements intervenus
 5. les projets, les aspirations, les idées...
 6. sa vision de l'avenir, sa façon d'envisager les choses sous des angles différents...

Pratiquée tout au long du parcours, l'évaluation permet à l'accompagnateur socioprofessionnel, aux encadrants techniques et au salarié de se donner des repères pour déterminer et construire un parcours individualisé

- l'évaluation initiale a un rôle de repérage
- l'évaluation formative, un rôle de soutien
- l'évaluation finale, un rôle de bilan de parcours

Si celle-ci permet à l'association et au salarié de mesurer les compétences acquises et les progrès réalisés pendant le parcours, elle peut être suivie d'une validation qui est le moyen de certifier par un titre ou un diplôme :

- pour la personne il s'agit d'une ouverture sur le marché de l'emploi
- pour l'association, une reconnaissance du travail de requalification et de re-dynamisation effectué

Celle-ci peut être effectuée par certains organismes de formation ou par les branches professionnelles (VAE).

3.1.7 Préparer le départ :

Afin de conduire les salariés vers l'emploi et l'autonomie, dans les meilleures conditions, il faut préparer le départ du salarié dès son arrivée :

- D'abord parce que le recrutement s'effectue pour une période donnée, ensuite parce que le dispositif n'est conçu que comme un tremplin pour un retour à l'emploi pérenne des personnes accueillies.
- Le départ est donc une étape qui se prépare, comme les autres étapes du parcours, en tenant compte du degré d'autonomie de la personne, de ses besoins, de ses attentes vis-à-vis du marché de l'emploi, de sa qualification, des habiletés acquises à l'issue du parcours, de sa fragilité aussi.
- L'accompagnateur socioprofessionnel a donc pour mission, tout au long du parcours, de soutenir la personne dans ses recherches d'emploi, de mobiliser les partenaires pour multiplier les chances d'intégration en entreprise, de développer des coopérations avec celles-ci, de permettre la poursuite du parcours d'insertion de la personne dans une structure plus adaptée, de développer des actions de formation externe...

La fin du contrat de travail constitue une rupture que devra accepter le salarié, et que l'équipe d'encadrement aura à accompagner. En effet, dans la plupart des cas, il est ici question d'intégrer le départ d'une entreprise alors qu'on a accompli son travail dans le respect du contrat. Cette situation est sociologiquement et culturellement dissonante et paradoxale. Les salariés ont souvent surinvesti socialement et affectivement leur appartenance à l'association. La rupture du départ passe par un deuil réparateur, mais douloureusement vécu.

Bien que, depuis le jour de son entrée, le salarié ait toujours été informé et conscient de la nature transitoire de son parcours dans l'association, les épisodes de régression, les changements d'attitude, de comportement relationnel sont typiques de cette période et révélateurs des difficultés à gérer l'angoisse et l'incertitude.

C'est pour cette raison qu'il convient d'apporter un soin tout particulier à cette dernière étape. La préparation à la sortie s'attachera notamment à normaliser cette sortie en établissant un bilan de son passage et en fixant les repères et les perspectives de l'après.

Ainsi, à la fin du contrat, un dernier bilan est effectué. Il porte sur :

- les objectifs de départ,
- les modifications en cours de contrat,
- les moyens mis en oeuvre,
- les objectifs réalisés ou en cours de réalisation,
- les raisons pour lesquelles certains objectifs n'ont pas été atteints,
- les suites à donner,
- les relais mis en place.

L'accompagnateur socioprofessionnel assure le relais avec les services sociaux référents. Il donne les informations nécessaires à la poursuite des démarches déjà engagées. Il peut mener à terme certaines démarches qui n'ont pas encore abouti (continuer à se préoccuper d'un dossier COTOREP, par exemple). L'essentiel étant de ne jamais laisser personne à l'abandon.

3.1.8 Suivre après le départ :

L'action de l'association pourrait très bien s'arrêter à la sortie du salarié en insertion, le relais étant passé aux services sociaux référents.

Afin de s'assurer de l'impact de l'accompagnement réalisé au sein de l'association et de la mobilisation de l'ex salarié sur son insertion professionnelle, l'accompagnateur socioprofessionnel fait un point d'étape régulier, à minima une fois par mois et durant les six mois suivant la fin du contrat.

L'accompagnateur socioprofessionnel participe durant ces six mois, avec le référent et en appui ou en mobilisant le réseau existant, à la redynamisation de celui-ci sur la poursuite des démarches à accomplir, si besoin est.

3.2 Les différents intervenants en interne

3.2.1 La méthode de travail

L'accompagnement ne se résume pas à une succession d'intervention de l'accompagnateur socioprofessionnel en relation duelle avec le salarié en insertion. C'est parce que l'association offre un cadre d'activités professionnelles contenant et valorisant que l'accompagnement socioprofessionnel peut s'inscrire dans une réalité positive tangible.

L'ensemble de l'équipe d'encadrement participe à cette démarche et chacun doit avoir conscience de cette spécificité. La cohésion professionnelle de l'équipe, la concertation, l'échange et la transmission d'informations sont des actes précieux permettant d'intervenir au plus juste et au plus concret du quotidien du travail des salariés en insertion.

Il convient donc d'instaurer ces espaces de collaboration inter disciplinaires et d'en mettre en œuvre les outils et les techniques (réunions spécifiques, outils de liaison, de signalement, d'informations, ...)

3.2.2 L'accompagnateur socioprofessionnel :

Au sein de la structure, l'accompagnateur socioprofessionnel a la responsabilité de la gestion administrative des contrats aidés.

L'accompagnateur socioprofessionnel social d'EPI assure un accompagnement de la personne dans ses démarches de re socialisation, de recherche de formations et de recherche d'emplois. Il travaille en étroite relation avec le référent du salarié, et en étroite collaboration avec l'ANPE ou le SMAE (Service de Médiation A l'Emploi : structure mise en place essentiellement pour aider les structures d'insertion à accompagner dans les meilleures conditions possibles les salariés dans leur recherche de

formations ou d'emplois) pour permettre un accompagnement cohérent pendant et après le contrat de travail.

L'accompagnateur socioprofessionnel travaille à la mise en relation de personnes ressources auprès des salariés en insertion : infirmière, etc...

3.2.3 L'encadrant technique :

Les encadrants techniques assurent un accompagnement sur les savoir-être et les savoir-faire des salariés accueillis. La formation professionnelle s'effectue sur le terrain au travers des tâches à réaliser. Elle est complétée par des actions réalisées avec le concours d'organismes de formation spécialisés.

Associé à la fonction d'accompagnateur socioprofessionnel, l'encadrant technique occupe une place centrale privilégiée d'observateur des difficultés rencontrées et de relais d'informations à destination du travailleur social de l'association.

3.2.4 Le service administratif :

Lieu de convergence des informations et de leur traitement, la fonction administrative est à la fois le lieu ressource et la courroie de transmission administrative.

Il veille à la sécurisation « matérielle » des personnes accueillies en respectant impérativement les différentes échéances salariales :

- versement des acomptes éventuels, des salaires,
- établissement des différentes attestations liées à la fin de contrat : attestation ASSEDI, etc...
- ...

3.2.5 Les adhérents (sur le chantier d'insertion) :

L'un des quatre grands principes de la charte du réseau Cocagne est la distribution prioritaire des légumes produits sur le chantier auprès d'un réseau d'adhérents. Le souhait fort est de créer du lien (une relation entre le consommateur : l'adhérent et le producteur : le jardinier), de tisser des réseaux pour permettre à chacun de retrouver une place valorisante, de s'insérer et de consolider différentes sphères relationnelles, celles de la famille, du voisinage, du quartier, du travail. Avec un emploi, on retrouve une identité, même si celle-ci ne se construit pas seulement autour du travail. Les adhérents-consommateurs sont mobilisés autour du projet et de l'activité du jardin.

La participation de chacun, à sa mesure, permet de cultiver la convivialité et favorise une citoyenneté active.

C'est dans ce contexte que le jardinier pourra vérifier l'impact que peut avoir son travail sur d'autres personnes qui consomment sa production.

Le site de production est ouvert et accessible aux adhérents.

- Le site est visitable (chemins empierrés)
- C'est un lieu de retrait des paniers
- Des manifestations y sont organisées : marché quotidien, journées portes ouvertes, ...
- Un fléchage permet la visite
- Présence d'un hall d'accueil

La reconnaissance et la valorisation sont deux « éléments » très importants dans le projet social d'EPI. Ils sont la base de la re-sensibilisation des personnes accueillies, et sont le premier pas vers le goût à la vie et le goût à faire partie de la société.

La gestion simplifiée des paniers permet aux adhérents de changer quand ils le souhaitent de dépôt et de venir chercher son panier sur le site de production au Breil.

L'adhérent n'est pas seulement un consommateur, mais doit aussi un acteur du projet social de l'association.

3.3 Les différents intervenants externes

3.3.1 Intervention sociale

La succession de dispositifs de prise en charge des personnes en difficultés a contribué à la création d'une multitude d'instances, de services sociaux, de référents ayant pour objet le traitement partiel ou total de situations complexes. Les personnes accueillies sont donc parfois suivies par un ou plusieurs travailleurs sociaux.

Des temps de concertation, d'échanges et d'harmonisation des actions des différents intervenants sont la garantie d'entretenir une approche cohérente et raisonnée des personnes accueillies.

Malgré cela, il n'est pas rare de constater que les salariés en insertion aient besoin de bénéficier d'un suivi social dans des champs de compétences spécialisés tels que logement, santé, travail, famille, territoire, ...

La mise en place et la participation à des dispositifs individualisés ou collectifs et adaptés à un meilleur accompagnement du salarié en insertion doit être favorisée (interventions de professionnels de santé, de conseillère en économie sociale et familiale, de psychologue, ...).

3.3.2 Intervention professionnelle

Les situations de travail dans l'association sont organisées de telle manière qu'elles soient formatrices. Toutefois, il est évidemment pertinent de rechercher des solutions de formations complémentaires, liées aux secteurs d'activités de l'association, tant au niveau des actes et gestes professionnels qu'à la sécurité dans le travail. La solution la plus adaptée est le recours à un ou plusieurs organismes de formation reconnus.

Un plan annuel de formation des salariés est élaboré par la direction et proposé à l'ensemble des salariés.

3.4 Les différents outils de l'accompagnement

3.4.1 Le livret d'accueil :

Il constitue un précieux recueil d'informations et favorise l'identification des principaux repères dans l'association.

La composition de ce livret est la suivante :

- Présentation de l'association et de ses deux activités
- Présentation et organigramme de l'association
- Informations administratives concernant le contrat (inscription à la MSA, conventions collectives, etc...)
- Liste des délégués du personnel
- Règlement intérieur
- Horaires de travail
- Conditions d'accompagnement (entretien individuel, avec un tiers, ...)
- Moyens d'accès au siège de l'association et aux différents sites d'exploitation
- Etc.

3.4.2 Le livret de parcours :

L'accompagnement au sein de l'association s'alimente et s'organise à partir des informations recueillies lors des différentes rencontres, du suivi des démarches entreprises, des décisions prises, des dispositions et du comportement au travail, des observations effectuées par les encadrants techniques...

Un suivi attentif de ces informations favorise une compréhension plus fine de la situation du salarié en insertion. La consignation de ces données sur ou dans le livret de parcours garantira une capacité d'appréciation objective de l'évolution du travail accompli.

Ce document garantira également un relais de qualité en cas de changement du professionnel chargé de l'accompagnement socioprofessionnel ou lorsque le relais sera passé, en fin de parcours dans l'association, au référent.

4 EVALUATION DE L'ACTION DE L'ASSOCIATION

Nous sommes régulièrement amenés à rendre (des) compte(s) de notre action à nos partenaires commanditaires et financeurs. Bien que souvent considérées comme réductrices au regard du projet global que nous défendons, ces évaluations constituent un mal nécessaire qui doit rester dans les limites de l'appréciation de notre degré de contribution aux politiques publiques en faveur de l'emploi et de lutte contre l'exclusion et incidemment de la pertinence d'emploi des fonds publics qui nous sont confiés.

Il existe toutefois une démarche interne d'évaluation permanente dont la finalité consiste à optimiser la relation entre les moyens mobilisés et les résultats obtenus. L'évaluation consiste à étudier la pertinence des moyens mobilisés et des actions mises en oeuvre en relation avec les résultats observés. Cette approche qui s'intéresse à l'articulation des moyens avec les résultats, permet d'entretenir un processus d'adaptation et d'ajustements constants dans une perspective d'amélioration des actions successives. Méthodologiquement, l'évaluation consiste à vérifier, à certaines étapes, la réalisation des objectifs définis préalablement à l'action, d'en mesurer les écarts avec la situation observée et d'en identifier les causes.

Une projection préalable des résultats attendus, qui trouve sa formalisation dans une définition d'objectifs est réalisée. Ces objectifs constituent les éléments homogènes de réalisation de l'action, dont la réunion détermine la réussite. Afin de garantir une évaluation fiable, ces objectifs permettent une identification claire et univoque de la situation finale attendue : ils ne doivent pas être interprétables.

La définition de critères d'évaluation permet de mesurer effectivement la réalisation de ces objectifs. Il s'agit de définir les aspects mesurables permettant de qualifier la réalisation ou non des objectifs. Simultanément, il convient de s'assurer de la possibilité de procéder effectivement à la mesure de ces critères en mobilisant les outils nécessaires.

Il est tout à fait essentiel que les instances décisionnelles bénéficient d'un bilan périodique (chaque fin de trimestre) de l'avancée de l'action afin de pouvoir, le cas échéant, faire part de leurs commentaires, attentes et souhaits de réajustement.

Les tableaux de bord et de suivi

Le suivi du projet social doit être prévu à deux niveaux par :

Le contrôle de la mise en oeuvre effective de l'action ;

L'évaluation des résultats de l'action mise en place ;

Pour mesurer l'impact de l'action, au-delà de la phase essentielle de contrôle, il est indispensable de retenir des indicateurs de réalisation qui permettront de valoriser les résultats en interne comme en externe.

Les tableaux de bord de suivi de l'action comportent des indicateurs d'évaluation même s'il paraît difficile de définir de prime abord des indicateurs quantifiables en matière de qualité de l'intervention. Une analyse des résultats donne une réelle visibilité aux résultats et contribue ainsi à réajuster les projets.

Critère	Indicateurs Processus	Indicateurs Résultats	Indicateurs de Performance
1. Pertinence des choix faits	Les actions retenues servent la politique générale de l'Association	Les actions retenues sont cohérentes entre elles et répondent au besoin exprimé ou non du salarié	Réalisation d'actions par rapport aux actions préconisées
2. Cohérence du Parcours d'insertion	La formalisation du Projet Dans l'association suit les étapes retracées dans le projet social	Les différentes phases de l'accompagnement figurent dans le projet social	Pourcentage du nombre phases de l'accompagnement réalisées sur le nombre de phases prévues par le projet social
3. Cohérence avec les moyens de l'Association	Existence de moyens ciblés	Les moyens pour réaliser ces actions figurent sur le	Nombre de personnes affectées à l'action et budget

		tableau des effectifs de l'association et dans le budget délibéré par les instances	consacré
4. Régulation	Existence d'un dispositif d'évaluation du suivi des actions	Réajustement des actions en fonction du contexte	Nombre d'actions réaménagées chaque année

5 EVOLUTION DU PROJET SOCIAL

Le présent projet social n'a pas pour objet d'enfermer l'association dans un ensemble de recettes aboutissant à une action standardisée.

L'évolution des politiques de cohésion sociale, de lutte contre les exclusions, des textes liés aux entreprises d'insertion et aux chantiers d'insertion, des règles de conventionnement des structures d'insertion par l'activité économique, des textes concernant les différents emplois aidés en place dans notre association, peuvent nécessiter une actualisation de notre projet social, nous amener à définir les actions de modernisation à y intégrer. La direction, l'accompagnateur socioprofessionnel et les encadrants techniques ont en charge, chacun en ce qui le concerne, de veiller à la cohérence du contenu de ce projet social avec la réglementation en vigueur.

Cette actualisation devra faire l'objet d'une validation par le conseil d'administration avant d'être mise en oeuvre.