



# PROJET ASSOCIATIF

Janvier 2008

# Préambule

Parce que les inégalités ne cessent de s'aggraver, il nous faut recréer les conditions qui permettent à chacun d'avoir toutes les chances de se reconstruire un avenir, il nous faut redonner à chacun la possibilité de vivre dignement, de reprendre confiance en soi afin de retrouver le sens d'une utilité sociale et économique.

Maintenir ou redonner une identité sociale aux personnes en grande difficulté qui sont à la recherche d'emplois, leur accorder une attention toute particulière pour que la notion de travail ne soit pas synonyme d'activités passagères ou de parcours sans logique ni but, passant d'une structure à l'autre, sans espoir de résultat, mais porte bien en elle tout le sens que l'on peut y trouver.

Tel est notre projet associatif qui contribue avec d'autres initiatives et l'aide de différents partenaires à l'élaboration d'une politique de retour à l'emploi.

# I- Présentation de l'association

## 1 - Historique

« Suite à un concours d'idées organisé par l'ANPE, la CCI, l'ANVAR, la Mairie de St Nazaire, la Chambre des métiers..., l'association le PLUS est créée le **11 avril 1986** (date déclaration auprès de la préfecture de Loire Atlantique).

Le but de l'association est d'accompagner des réfugiés politiques de tous âges et des demandeurs d'emploi longue durée dans leur insertion sociale et professionnelle.

Les activités proposées sont du jardinage, bricolage, repassage, entretien des locaux (au début 6 salariés gérés par des administrateurs bénévoles).

Dans les faits, l'association accueillera à 4/5<sup>ème</sup> des demandeurs d'emploi de longue durée.

**En référence aux textes de loi de 1987 sur les Associations intermédiaires**, l'association sollicite l'agrément au titre d'association intermédiaire début 1987. Elle obtient cet **agrément le 17/11/87** de la Préfecture de LOIRE ATLANTIQUE. Le PLUS est habilitée pour la réalisation d'activités à caractère multiservices à l'exception de l'aide à domicile. En mars 1992, son agrément est étendu aux emplois familiaux.

L'association est agréée pour des mises à disposition sur les communes des cantons de St Nazaire et Guérande.

De 1987 à 1991, l'association accueille de plus en plus de personnes en démarche d'insertion professionnelle bénéficiaires du RMI qu'elle salarie dans le cadre de contrats emploi solidarité : CES.

En parallèle, des donneurs d'ordre s'adressent de plus en plus à l'association pour la réalisation de chantiers (OPHLM, Mairie de Saint Nazaire, CCAS).

**En 1991**, les prestataires demandent de plus en plus de technicité, pour répondre aux besoins de formation du public accueilli, une association indépendante mais toutefois rattachée au PLUS est créée fin 1991. **Espace Formation** est défini comme travaillant sous la forme d'un « chantier école » proposant une formation pratique, technologique et de remise à niveau (ex. français, mathématiques) avec un encadrant pour des publics en difficulté.

L'augmentation des effectifs de demandeurs d'emploi sur le bassin d'emploi, la montée en charge des chantiers et la mise en place des contrats d'insertion pour les personnes en CES confortent l'association comme un outil pour l'insertion sur le territoire.

Les effectifs de personnes accueillies au sein de l'association et le nombre d'heures réalisées témoignent de cette croissance depuis 1991 (cf. ANNEXE 1).

Au fil de l'histoire, l'activité au sein de l'association évolue à travers deux cadres d'intervention impliquant des règles et fonctionnements différents.

L'association d'insertion LE PLUS d'origine distingue ses deux champs d'activités en **deux entités distinctes** :

- **Une association intermédiaire** : «mises à disposition» dont le but est d'embaucher des personnes dépourvues d'emplois pour les mettre à disposition d'utilisateurs (personnes physiques ou morales) sur des activités de type jardins espaces verts, ménage...
- un « **Chantier d'Insertion** » destiné à mettre à disposition des collectivités territoriales des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD) susceptibles de bénéficier de contrats d'insertion (CES, contrat avenir) ; chantier d'insertion qui peut être également ouvert à des prestataires privés mais dans un cadre réglementaire très précis.

Les deux entités de l'association évoluent dans le temps avec pour :

- Le Chantier d'Insertion (ACI) : un donneur d'ordre principal représenté par la Ville de Saint Nazaire. Les activités principales étant l'entretien des espaces verts, le nettoyage des plages et des sentiers côtiers, des travaux de bâtiment. Le public est orienté par des professionnels des services du Conseil Général, du PLIE et de la Mission Locale.
- L'association intermédiaire (AI) : les personnes en recherche de travail, inscrites à l'ANPE, s'adressent spontanément à l'association pour réaliser des activités au titre des emplois familiaux, jardins espaces verts, bricolage, bâtiment et manutention.

L'année 2004 préfigure le plan de Cohésion sociale et des changements dans les contrats d'insertion des personnes accueillies sur le chantier d'insertion : Contrat d'Avenir (CA) et Contrat d'Accompagnement pour l'Emploi (CAE).

La montée en charge des CES cette année là, entraîne des ajustements en interne et notamment la création de 2 postes d'encadrants début 2005. L'association compte alors 12 salariés permanents.

Fin du premier semestre 2005, suite à des mises en gardes de la part des instances de contrôle concernant des manquements au niveau de la gestion de l'association, des contrôles s'opèrent au sein de la structure. Cette période annonce le début de plusieurs mois de difficultés pour tenter de clarifier les différents problèmes reprochés à l'association.

Au premier semestre 2006, l'association conduit des réorganisations importantes qui se manifestent en particulier par une nouvelle direction et un Conseil d'Administration enrichi de nouveaux administrateurs. Dans ce cadre, l'Assemblée Générale du 14 juin 2007 valide le changement de nom de l'association, qui devient **A.P.I.E.** : Association Professionnelle d'Insertion par l'Economique.

L'implication de ses membres à un moment où l'association est en passe à des difficultés conséquentes, traduit la volonté de redonner tout son sens à la mission de l'association : **l'insertion par l'économique.**

## 2 - Le cadre d'intervention : les textes de lois, objectifs, missions et valeurs

### A - Le cadre légal du dispositif : Textes de références

**Art. L322-4-16 modifié par la loi 2006/339 du 23/03/2006 art. 24, art. 25.**  
L'insertion par l'activité économique a pour objet 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 sociale et professionnelle.

L'état peut, à cette fin, conclure des conventions avec les employeurs dont l'activité a spécifiquement pour objet l'insertion par l'activité économique. En outre, pour l'application des dispositions prévues à l'article L322-4-16-8, l'Etat peut conclure des conventions avec les employeurs autorisés à mettre en œuvre un atelier ou un chantier d'insertion. Les conventions peuvent aussi être conclues avec des associations intermédiaires.

Les contrats conclus par les entreprises d'insertion (conventionnées par l'Etat en application de l'art. L322-4-16) avec des personnes mentionnées précédemment sont des contrats à durée déterminée. La durée de ces contrats ne peut excéder 24 mois. Ils peuvent être renouvelés deux fois dans la limite de cette durée.

**1 - L'association intermédiaire** est une association ayant pour objet d'embaucher les personnes mentionnées à l'art. L 322-4-16 afin de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant, à titre onéreux, à disposition de personnes physiques ou morales. Elles ont conclu avec l'Etat une convention visée à l'art précité.

La convention conclue entre l'Etat et l'association intermédiaire prévoit notamment le territoire dans lequel elle intervient.

L'association intermédiaire assure l'accueil de personnes mentionnées à l'art. L 322-4-16 ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

La durée totale des mises à disposition d'un même salarié ne peut excéder une durée fixée par décret en Conseil d'Etat, par périodes de douze mois à compter de la date de la première mise à disposition.

Les salariés des associations intermédiaires ont droit à la formation professionnelle continue que ce soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'association ou des actions de formation en alternance ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de compétences ou d'un congé bilan de compétences.

**2 - Les ateliers et chantiers d'insertion** constituent un dispositif d'insertion sociale et professionnelle conventionné par l'Etat et porté par un organisme de droit privé à but non lucratif ou un centre communal ou intercommunal d'action sociale, une commune ou un établissement public de coopération intercommunale disposant de la compétence action sociale d'intérêt communautaire.

Les ateliers et chantiers d'insertion ne disposent pas de la personnalité morale. Seules les structures porteuses peuvent être conventionnées au titre de l'art. L 322-4-16-8 du Code du Travail.

L'appellation « ateliers et chantiers d'insertion » (ACI) recouvre un dispositif unique. Aucune distinction légale n'est opérée entre ateliers et chantiers.

Les ACI peuvent être organisés ponctuellement (chantier de rénovation de bâtiment par exemple) ou de manière permanente.

Les ACI se situent dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Ils 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'Etat ne créent pas de distorsion de concurrence et que les emplois ainsi créés ne se substituent pas à des emplois privés ou publics existants.

L'utilité sociale des ACI se vérifie notamment aux publics embauchés et à leur contribution aux besoins collectifs émergents ou non satisfaits.

Fondés sur la mise en situation de travail de personnes présentant des difficultés sociales et professionnelles, les ACI développent des activités d'utilité sociale qui ne sont rentables, ni dans les conditions de droit commun, ni dans le cadre d'une entreprise d'insertion, en raison des contraintes d'organisation qui leur sont propres, notamment la productivité particulièrement faible des salariés embauchés parmi les publics en situation de grande exclusion sociale.

Ces spécificités impliquent l'existence d'un système de financement *ad hoc*.

« Les ACI organisent 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 durable » Art. L 322-4-16-8. Les missions d'accompagnement et d'encadrement spécifiques ont pour objet l'aide à la résolution de difficultés sociales constituant un frein à l'emploi, l'adaptation au poste de travail et l'organisation d'une progression des compétences et des capacités, ainsi que l'encadrement technique des salariés mis en situation de travail.

Elles impliquent :

- la mise en place de l'encadrement technique nécessaire à l'accomplissement des missions professionnelles confiées aux salariés en chantier d'insertion,
- la réalisation d'actions de formation et,
- la mise en place d'actions d'accompagnement professionnel en relation avec les partenaires assurant, sur le territoire d'intervention de l'ACI, la prescription et le suivi du parcours d'insertion de la personne.

*Extraits des données du Bulletin Officiel du Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement et de Légifrance.*

### - Conventonnement actuel :

L'association intermédiaire fait l'objet de conventions de partenariat avec plusieurs institutions et services chargés de l'insertion professionnelle de publics en difficultés sur le territoire :

- La Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) : convention au titre de l'aide à l'accompagnement des salariés en chantiers d'insertion (50 personnes).
- La Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) : convention au titre de l'aide à l'accompagnement des salariés mis à disposition.
- Le Conseil Général : convention au titre des bénéficiaires du RMI (26 personnes) et des jeunes de moins de 26 ans (6 jeunes).
- Le Conseil Général : convention au titre des mises à disposition des salariés.
- La Ville de Saint Nazaire : convention au titre des chantiers d'insertion (nettoyage des plages, sentiers côtiers, espaces verts, rénovation bâtiments, manutention).
- Le PLIE de Saint Nazaire : convention au titre des chantiers d'insertion (18 personnes).
- Des financements ponctuels de prestataires extérieurs (convention avec A.P.I.E.).



## B - Les objectifs définis par l'association

### Objectifs généraux :

- Proposer un cadre de travail salarié à des personnes dépourvues d'emploi et parfois éloignées de l'emploi durable. S'inscrire dans une véritable dynamique de réinsertion pour le public accueilli.
- Préparer le parcours d'insertion sociale et professionnelle du salarié au terme de son contrat à l'association intermédiaire.
- Recueillir et organiser les travaux pour les proposer aux salariés de l'association.

### Objectifs opérationnels :

#### **Par rapport aux salariés**

- Accueillir les personnes, évaluer leur situation et définir les objectifs de progression avec la personne.
- Orienter les personnes vers les activités professionnelles sur la base d'un contrat de travail.
- Assurer le suivi des personnes salariées :
  - ✓ évaluer les axes de progression, les difficultés et ajustements à prévoir tout au long de leur contrat au sein de l'association,
  - ✓ proposer des actions pour favoriser leur insertion professionnelle à terme (formation, évaluation en milieu de travail, suivi administratif, social et psychologique),
  - ✓ Travailler en partenariat avec les autres professionnels concernés par le parcours d'insertion du salarié).

## Par rapport au travail

- Recueillir des prestations de service répondant à un besoin non assuré par les entreprises du marché du travail, prestations contribuant pour autant à un réel besoin économique.
- Développer de nouvelles prestations (identifier des niches) et repérer les labels à faire valoir.
- Assurer un suivi des offreurs de services.
- Communiquer sur les prestations assurées en valorisant l'intérêt du dispositif proposé (chèque emploi service, contribution à la réinsertion de personnes, déductions fiscales).

## C - Les missions de référence - les activités

L'association est un organisme d'insertion par l'activité économique.

Son rôle est de proposer aux personnes en difficulté, une activité professionnelle afin de faciliter leur insertion socioprofessionnelle.

L'association embauche des personnes en difficulté pour une mise à disposition, sur des travaux définis, chez des utilisateurs (particuliers, entreprises, associations...).

Elle procède à l'accueil des demandeurs d'emploi et à la réception d'offres d'activités ainsi qu'à l'organisation de parcours de formation, d'informations des intéressés sur leurs droits, leur orientation vers des services spécialisés en fonction de leurs besoins repérés (services sociaux, aide sociale, centre de santé...).

Les principales activités sont pour :

- Le Chantier d'insertion (ACI) : nettoyage des plages, espaces verts, bâtiment.
- L'Association Intermédiaire (AI) : mise à disposition pour des emplois familiaux, espaces verts, manutention, peinture.

## D - Les principes et valeurs définis par l'association

La personne est au centre du projet de l'association. Sa raison d'être est d'accompagner les personnes dépourvues d'emploi à travers une **dynamique de réinsertion sociale et professionnelle**.

### Cette dynamique s'appuie sur des valeurs portées par l'association :

- Rendre la personne actrice de son insertion.
- Participer à redonner une identité professionnelle à la personne à travers l'emploi.
- Conjuguer des moyens en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes leur permettant ainsi de retrouver une identité sociale.
- Apporter un cadre réglementaire et sécuritaire.
- Respecter la personne dans sa dignité et sa singularité.

## Cela se traduit par :

- Une contractualisation avec des objectifs de travail définis dès l'accueil de la personne et à conduire en commun (A.P.I.E. et le salarié) durant le contrat au sein de l'association.
- Des évaluations régulières avec le salarié et les acteurs chargés d'accompagner le salarié dans son parcours.
- Un partenariat avec les autres acteurs du champ de l'insertion sociale et professionnelle.
- La proposition de travaux à réaliser dans des conditions de sécurité, de pénibilité contrôlée et de reconnaissance en terme d'utilité sociale par la société.
- La proposition de moyens destinés à renforcer l'intégration sociale et les compétences du salarié (formation, contact et orientation vers des services d'accompagnement spécialisé, ex. santé...).
- La prise en compte individualisée du salarié et de ses difficultés de sorte de proposer les actions les plus adaptées tout au long de son contrat de travail au sein de l'association.
- Des espaces d'échanges et de communication privilégiant la parole des salariés et leur implication au sein d'une instance de travail collective.
- Une valorisation des activités conduites par les salariés.

Pour que cette dynamique de réinsertion professionnelle puisse prendre toute sa dimension, il est fondamental que de par et d'autre, professionnels et salariés en démarche d'insertion, soient porteurs de certaines valeurs et engagements.

### **Les valeurs et engagements sous jacents au travail des professionnels permanents :**

- rigueur,
- professionnalisme,
- responsabilité,
- capacité à ré interroger ses pratiques de manière régulière (plan de formation),
- respect des collègues et de leurs fonctions,
- Engagement dans le travail d'équipe.

### **Les valeurs et engagements sous jacents aux salariés en démarche d'insertion :**

- être acteur de son insertion professionnelle,
- accueillir les moyens qui leur sont proposés,
- Respecter le cadre sécuritaire et réglementaire (cf. règlement intérieur : en annexe),
- Respecter l'équipe de travail, les encadrants et la hiérarchie de l'association employeur).

### 3 - Le public accueilli

Les salariés sont embauchés par l'association :

- ✓ Soit dans le cadre de l'ACI : en Contrat d'Avenir (CA) ou en Contrat d'Accompagnement pour l'Emploi (CAE) pour une période de 6 mois renouvelable,
- ✓ Soit dans le cadre de l'AI, en contrat de mise à disposition.

Sont concernés par ces contrats :

- les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté,
- les bénéficiaires du RMI,
- Les demandeurs d'emploi de longue durée,
- Les travailleurs reconnus handicapés par la COTOREP (bientôt CDAPH).

## II - LES AXES DE DEVELOPPEMENT

Donner un élan, repositionner l'association face à ses enjeux, la motiver sur des objectifs partagés, lui donner une visibilité nouvelle sur son territoire, ces objectifs sont au cœur de la réflexion profonde sur lequel ce changement doit prendre désormais appui.

Ce Projet Associatif est un moyen de traduire notre engagement en tant qu'administrateurs.

### 1 - Objet du plan de développement :

Le plan de développement est un moyen de formaliser les objectifs, missions et valeurs développés dans un projet associatif. Les priorités engagées à ce jour dans le cadre de ce plan sont les suivantes :

1. Donner du sens à la mission insertion,
2. Réorganiser la structure
3. Assurer la sécurité
4. Développer un plan de communication
5. Rechercher de nouveaux marchés et financements

Ils sont détaillés dans un document spécifique.

## 2 - Suivi - Evaluation

### A - Vie associative :

Pour mener à bien ses missions, suivre et évaluer le développement de l'association, le C.A. se dote de commissions spécifiques pour donner un sens au projet associatif et soutenir l'action de la direction.

Par ailleurs, la vie associative continuera à s'appuyer sur ses instances internes au rythme de :

- Un bureau mensuel,
- 4 Conseils d'Administration par an,
- 1 Assemblée Générale par an, le cas échéant une AG extraordinaire pour tout changement nécessitant son recours.

### B - Comité de pilotage :

En lien avec les partenaires, le comité de pilotage continuera à être un temps d'échange et d'évaluation de l'activité de l'association.

### C - Suivi de la mission d'insertion

Un suivi des parcours des salariés après leur période de contrat de travail au sein de l'association est assuré sous la forme de contacts à 3 et 6 mois.