

RAPPORT D'ACTIVITE 2021



DAE

ESPACES
VERTS



Structures
Passerelles

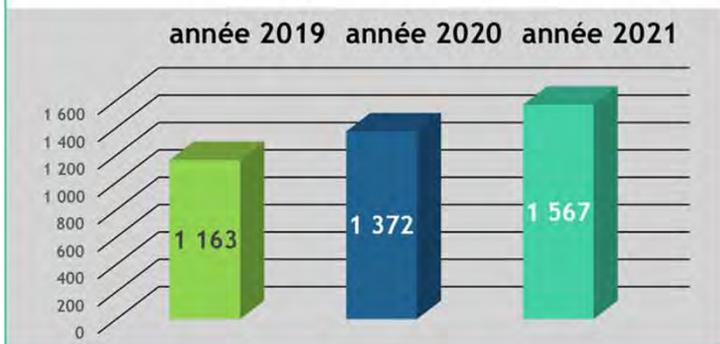


SOMMAIRE

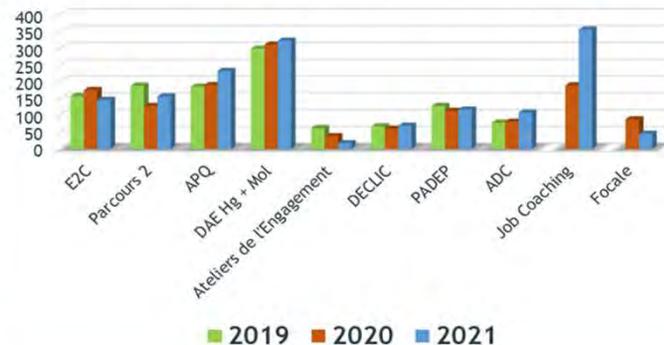
1 ° Les chiffres 2021 tous dispositifs et actions confondues	<u>3</u>
2 ° Les Pôles d'accompagnement des BRSA : Structures passerelles, DAE, Job Coaching	<u>4</u>
3 ° Le dispositif 2 ^{ème} Chance : Parcours 2 et E2C	<u>15</u>
4 ° Les Pôles Qualifiants et Pré-qualifiants : Restauration et Espaces Verts	<u>48</u>
5 ° Le dispositif innovant FOCALÉ	<u>64</u>

L'ATELIER 2021 EN BREF

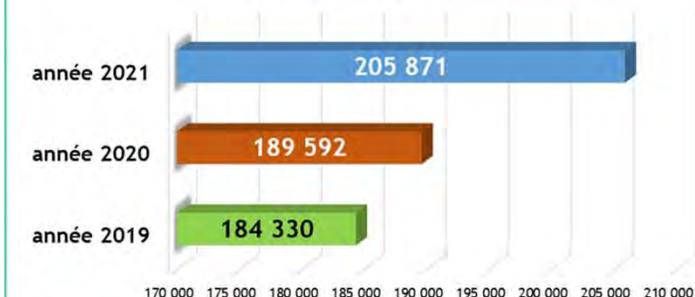
Nombre de personnes accueillies dans l'année



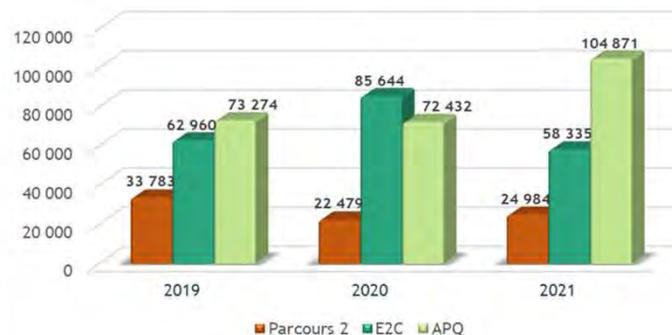
Evolution des effectifs par action



Evolution du volume des heures stagiaires



Evolution des heures au centre de formation



Structures Passerelles

PADEP Strasbourg,

DECLIC Molsheim, ADC Sélestat

Ateliers de l'Engagement Sélestat-Molsheim

et

Accompagnement socio-professionnel & professionnel

DAE Haguenau + Molsheim

JOB COACHING Haguenau + Molsheim + Strasbourg



ALSACE



Ce projet est cofinancé par le
Fonds social européen dans le
cadre du programme
opérationnel national « Emploi
et Inclusion » 2014-2020

LES IMPLANTATIONS



LES MISSIONS DES ATELIERS PASSERELLE

REMOBILISER

- Remobiliser des publics éloignés de l'emploi en parcours d'insertion sociale
- Sortir de l'isolement
- Favoriser l'accès à l'autonomie sociale

PRÉPARER LE RETOUR À L'EMPLOI

- Inscription dans un parcours d'autonomie et de préparation au monde du travail
- Lever les freins

VALORISER LES BÉNÉFICIAIRES

- Accompagner les bénéficiaires dans l'identification de leurs compétences et centres d'intérêts pour leur permettre d'accéder à des missions en adéquation avec leur profil.



Les entretiens individuels



Les ateliers collectifs

LES MISSIONS DU DAE



**DÉFINITION D'UN PROJET
PROFESSIONNEL RÉALISTE ET COHÉRENT**

**REPRISE DE CONFIANCE EN SOI ET
EN L'AVENIR PROFESSIONNEL**

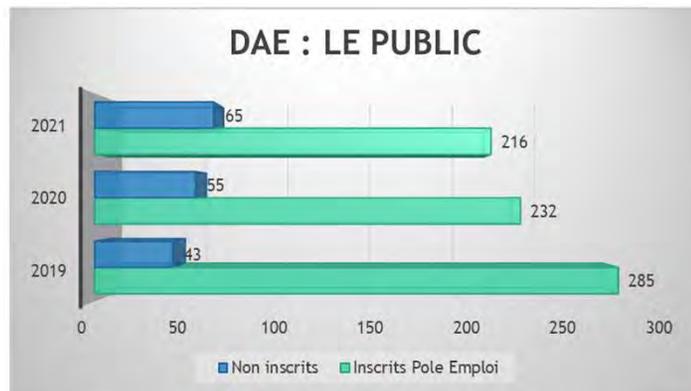
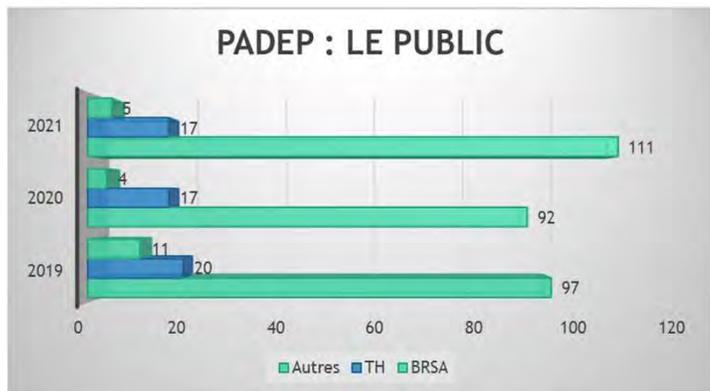
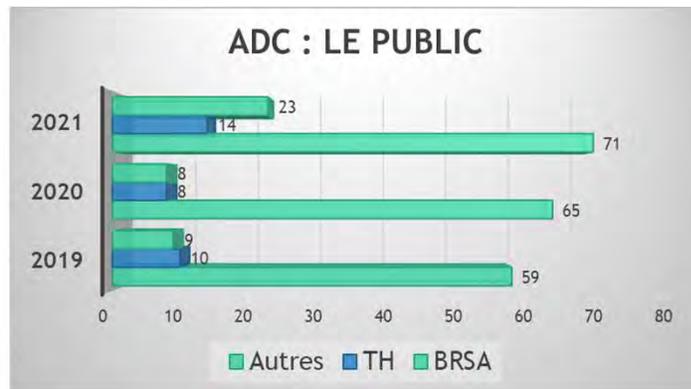
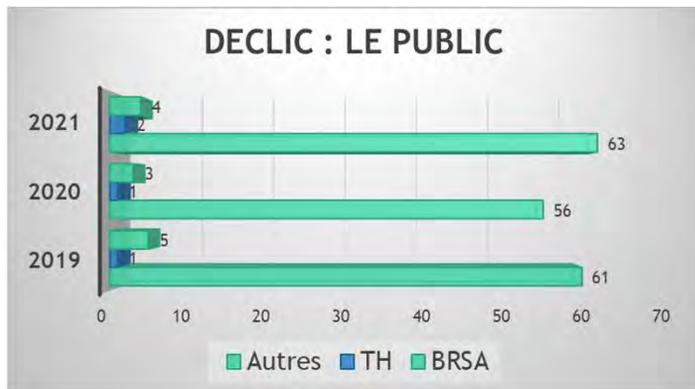
**ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN
DANS LES CANDIDATURES**

**TRANSMISSION DE SAVOIRS ET
TECHNIQUES POUR OPTIMISER
L'EMPLOYABILITÉ**

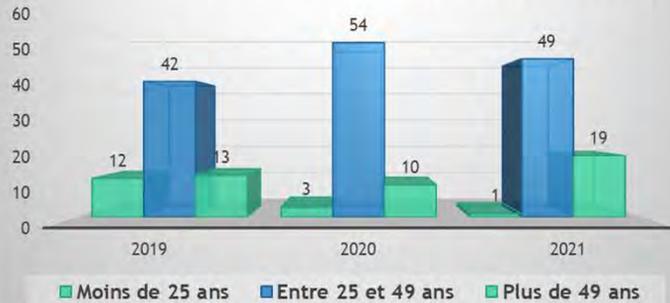
**PRISE DE CONSCIENCE DES RÉALITÉS
DU MARCHÉ DU TRAVAIL**

**SÉCURISER LE PARCOURS POUR LE
BÉNÉFICIAIRE ET SON EMPLOYEUR**

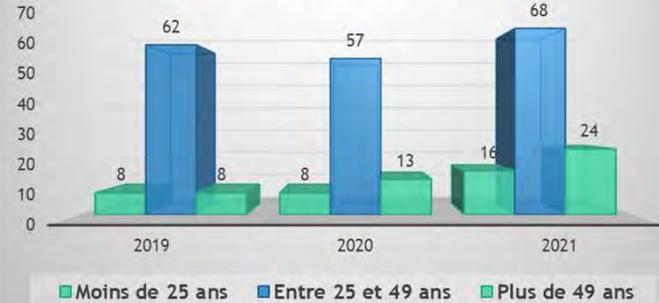
LES CHIFFRES PAR DISPOSITIF



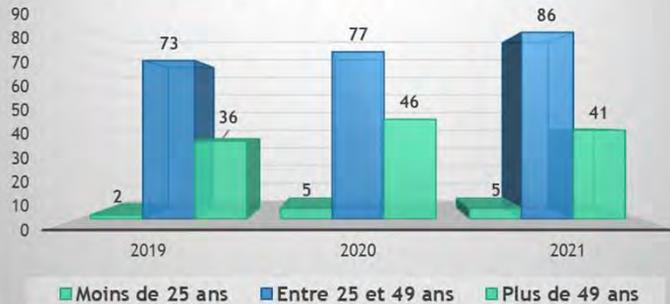
DECLIC : LES TRANCHES D'AGE



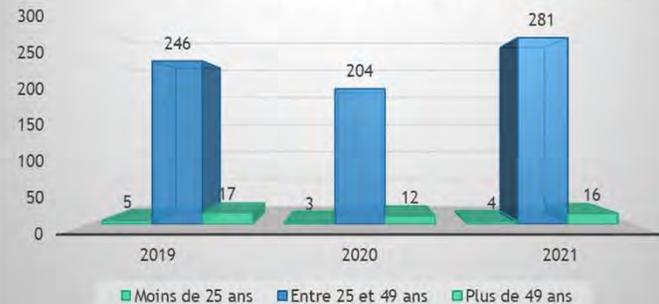
ADC : LES TRANCHES D'AGE



PADEP : LES TRANCHES D'AGE



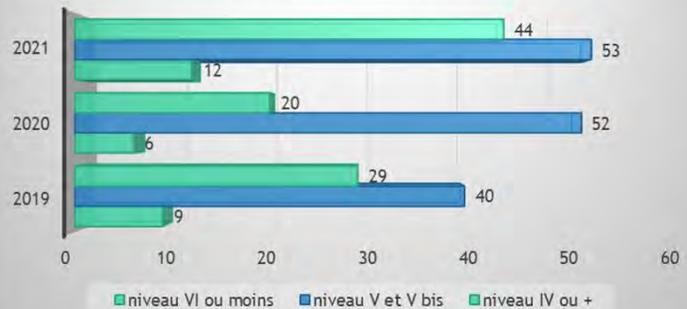
DAE : LES TRANCHES d'AGE



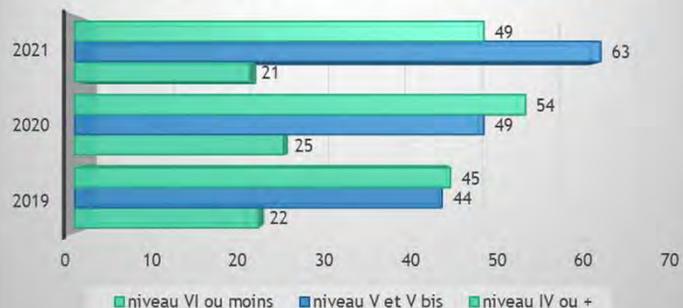
DECLIC : niveaux de formation



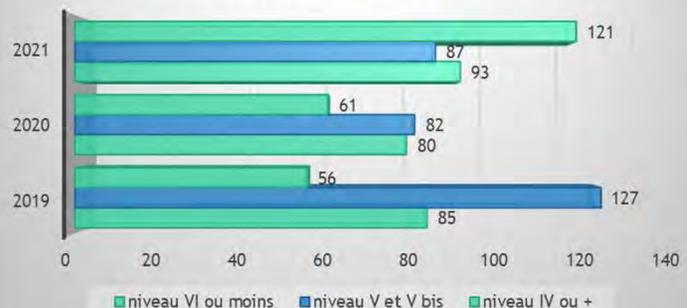
ADC : niveaux de formation



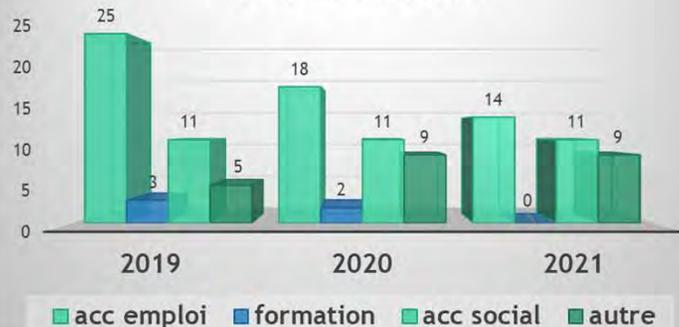
PADEP : niveaux de formation



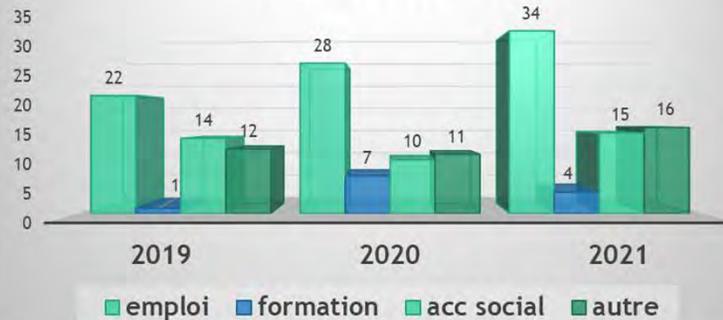
DAE : niveaux de formation



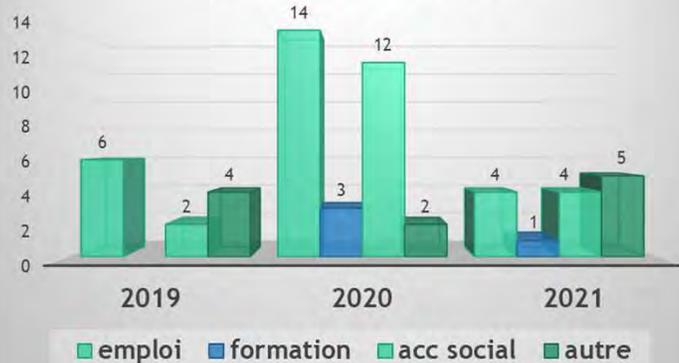
DECLIC : les issues



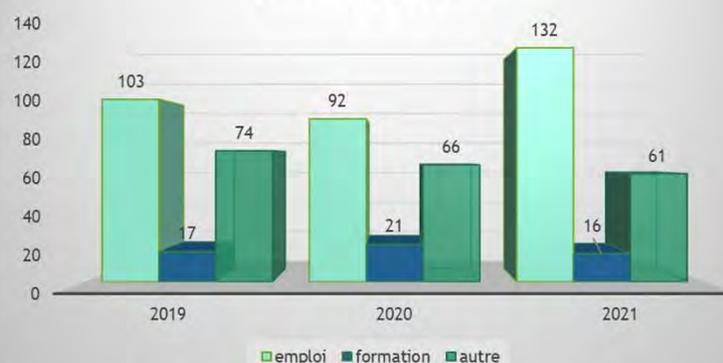
ADC : les issues



PADEP : les issues



DAE : les issues



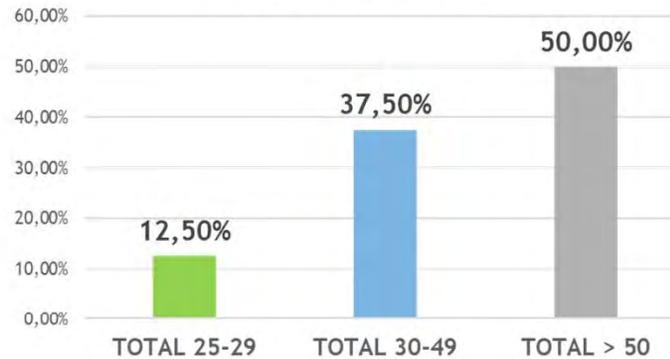
ATELIERS DE L'ENGAGEMENT

Sélestat-Molsheim
17 bénéficiaires en 2021

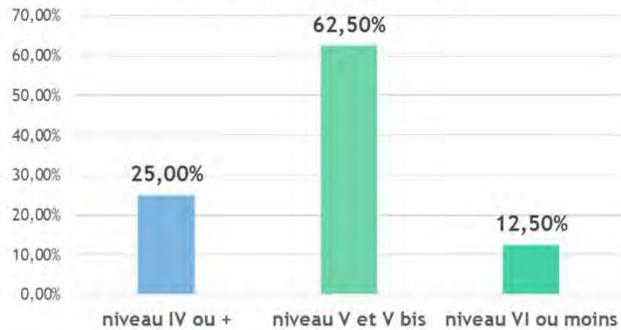
SECTEUR D'INTERVENTION



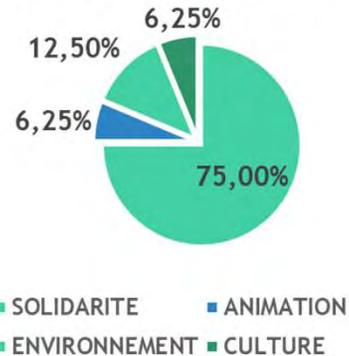
AGE DES BENEFICIAIRES



NIVEAUX DE FORMATION



SECTEURS D'ACTIVITE BENEVOLES





» FAISONS LE JOB ENSEMBLE »

FINALITE ET MISSION

Job Coaching intervient en direction **des nouveaux entrants bénéficiaires du RSA**, sur le département du Bas Rhin. Exclusivement orienté vers Job Coaching par la Plateforme d'orientation des nouveaux entrants (PF1), ce public accompagné est un public bénéficiaire du RSA en démarche d'insertion professionnelle **et identifié en situation de proximité avec l'emploi par la PF1.**

Job Coaching propose à son public **un accompagnement intensif sur une période de 3 mois. Cet accompagnement se fonde sur la méthode, les techniques et les outils de coaching.**

L'objectif majeur est de permettre au bénéficiaire **d'évoluer rapidement vers une situation d'emploi ou de formation qualifiante**, ou à minima de retrouver un nouveau pouvoir de décision et d'action pour être réellement acteurs de son parcours.



Un consortium regroupant le réseau des ML du 67, L'URSAE, Gény intérim, ENTRAIDE EMPLOI, et bien sûr l'Atelier.

20 coachs dans l'ensemble du consortium

5 coachs de l'Atelier en 2021.

En 2021, l'ATELIER a accompagné **355 bénéficiaires** dans le cadre de JOB COACHING sur Strasbourg, Lingolsheim, Haguenau et Molsheim.

Avec un taux de sorties positives de **48,4 %**.

La durée moyenne d'accompagnement est de **3 mois**.





Dispositif Deuxième Chance :

➤ Parcours 2

➤ École de la 2^{ème} chance



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020 »

LE DISPOSITIF 2^{ème} CHANCE



156

Parcours 2

200

E2C 67

356 jeunes

LE DISPOSITIF 2^{ème} CHANCE

Deux services complémentaires



Objectif : développer les bons comportements en adhérant aux règles du milieu (social, formation, travail)

Age : 16-21 ans

Ateliers et projets collectifs

Expériences accompagnées en milieu de travail

Demi-journées

Libre adhésion (sans défraiement)

Livret de suivi

3 à 4 mois

Établissement du Conseil Départemental

Contact : Laureline COULOMB



Objectif : former un projet professionnel solide et s'engager en formation, en multipliant les expériences réfléchies

Age : 16-25 ans

Formation modulaire

Plusieurs stages en entreprise

Journées complètes

Statut stagiaire (avec rémunération)

Attestation des Acquis

6 à 8 mois

Programme du Conseil régional

Contact : Anne TISSERANT



Parcours 2

Un parcours vers l'alternance

Bilan 2021

Les jeunes accueillis à Parcours 2

En 2021, Parcours 2 a accompagné **156 jeunes**.

88 ont été orientés par les différents services de **l'Aide Sociale à l'Enfance, soit 56 %** des jeunes.

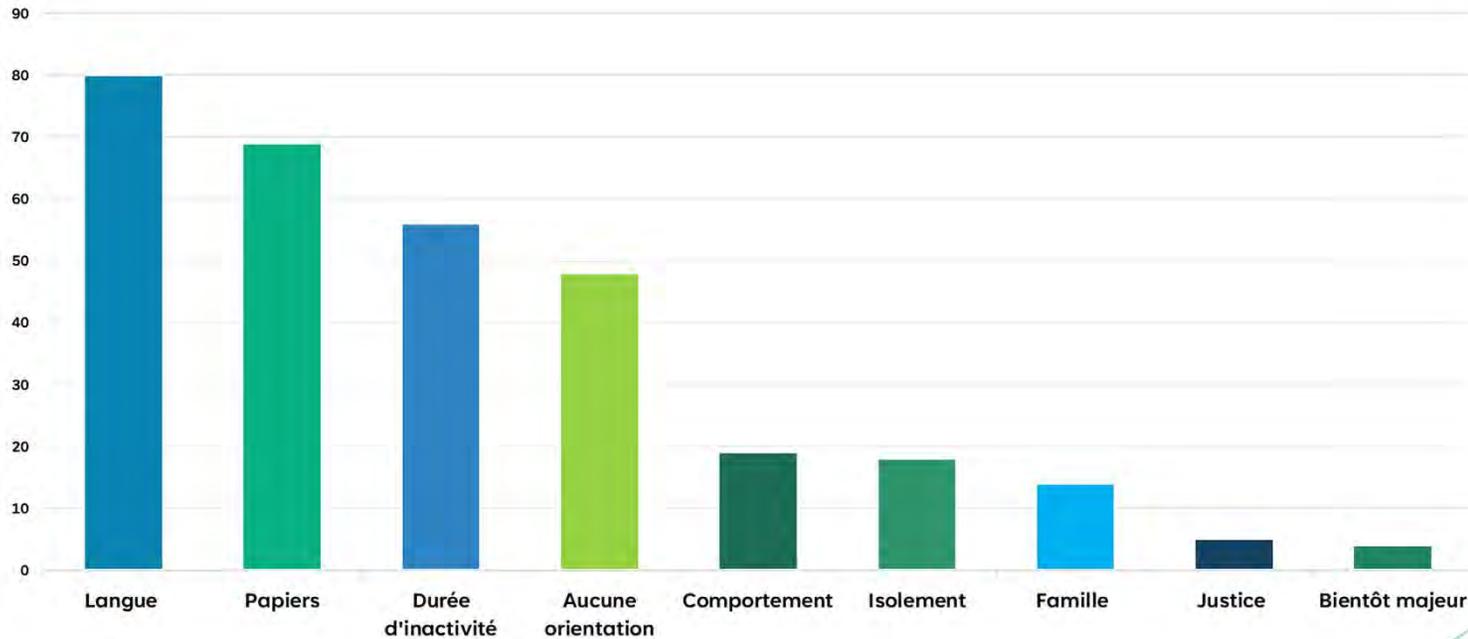
Parmi eux, 65 % ont le statut de Mineur Non Accompagné (MNA).

27 % de filles.

Les jeunes accompagnés sont très largement **mineurs, à 77 %**.

L'âge moyen à l'entrée à Parcours 2 est de **17,6 ans**.

Les problématiques rencontrées par les jeunes



Les jeunes accueillis à Parcours 2

32 nationalités différentes, un tiers des jeunes sont Français.

Les nationalités les plus représentées en 2021 sont :

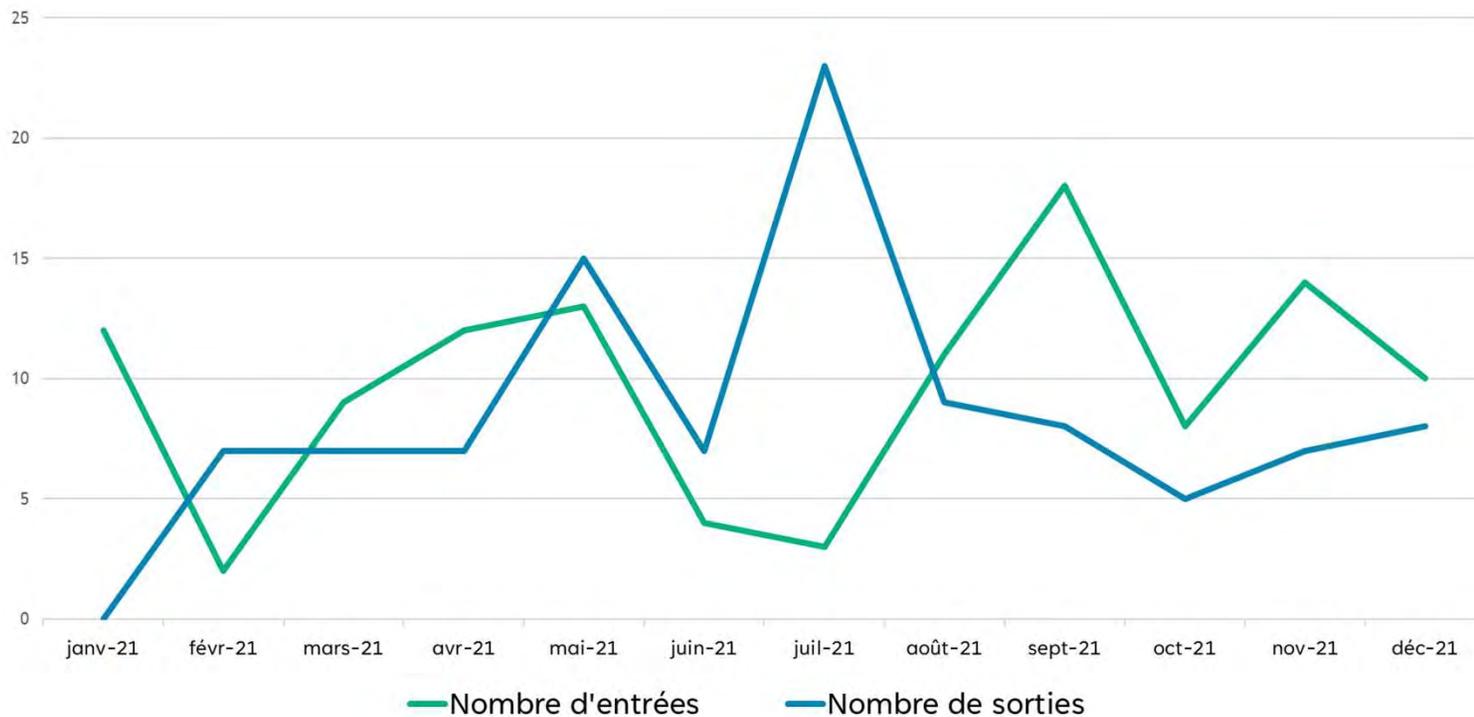
- Afrique Sub-Saharienne : 23 % - Asie du Sud et Moyen-Orient : 22 % -
Maghreb 12 % des jeunes.

24 % des jeunes sont allés au-delà de la 3^{ème}.

46 % ont été déscolarisés depuis plus de deux ans (52 % pour les jeunes de l'ASE) et 61 % depuis plus d'un an (64 % pour les jeunes de l'ASE).

55 % des jeunes habitent dans des QPV, 25 % dans l'EMS, 17 % hors-EMS et 5
jeunes sans domicile.

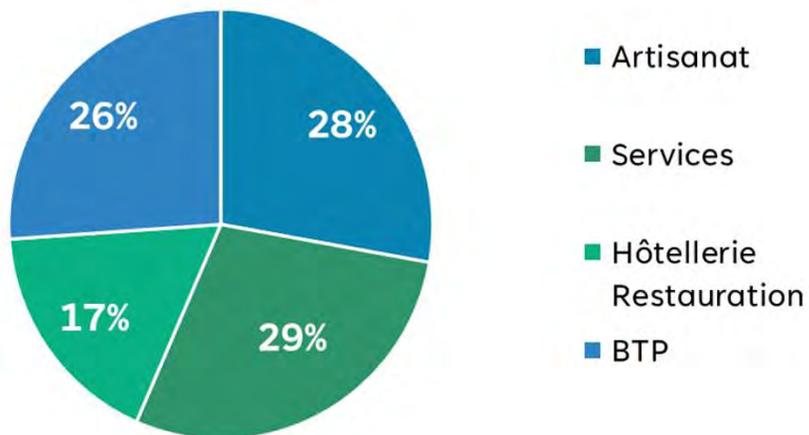
Dynamique des entrées et des sorties



Les parcours en 2021

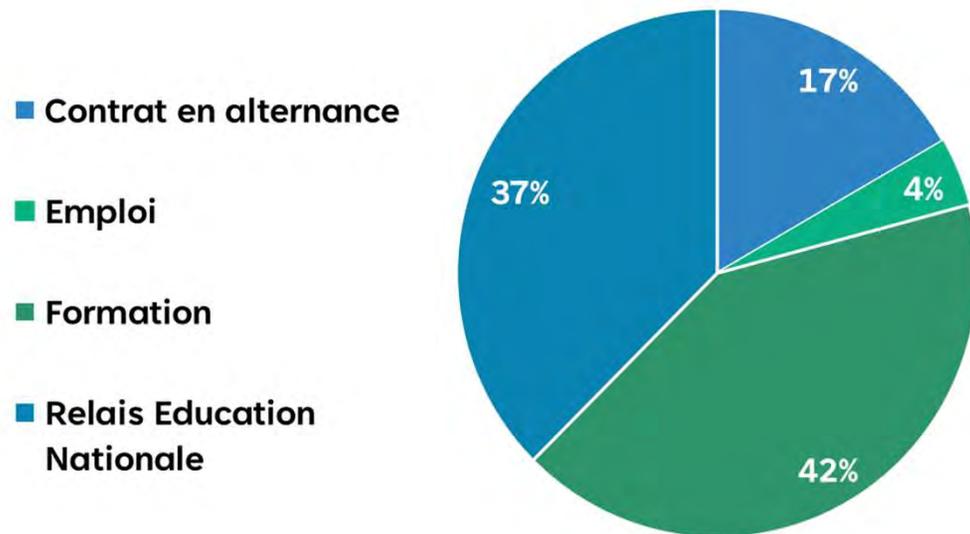
La durée moyenne des parcours en 2021 était de **4,6 mois**
3,7 mois pour les MNA, **5,4 mois** pour les jeunes de l'ASE.
115 stages réalisés.

Secteurs des stages



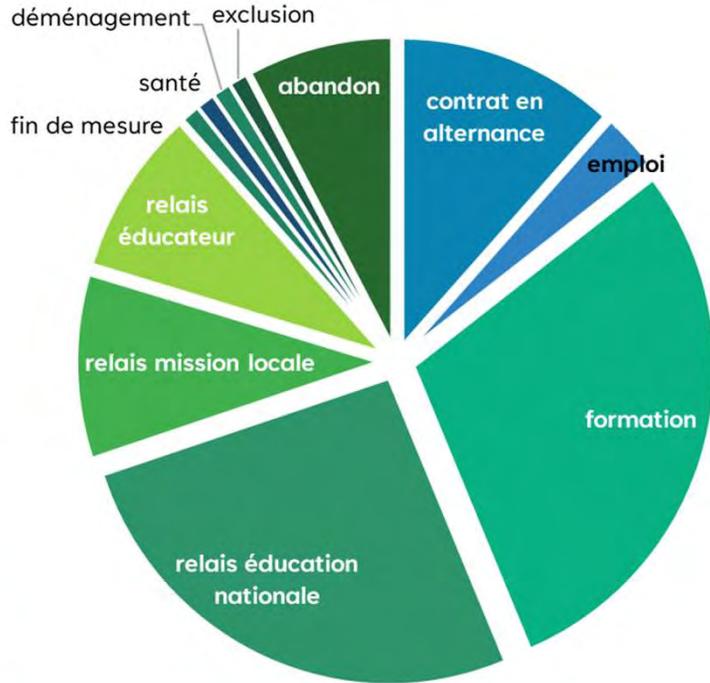
Bilan 2021

70% de sorties positives en 2021



Bilan 2021

Motifs de fin de parcours



Motifs de fin de parcours	3ème voie	ASE	Total général	%
Contrat en alternance		12	12	12%
Emploi	2	1	3	3%
Formation	22	8	30	29%
Formation à l'éducation nationale	2	25	27	26%
Relais mission locale	8	2	10	10%
Relais éducateur	2	7	9	9%
Fin de mesure		1	1	1%
Déménagement		1	1	1%
Santé	1		1	1%
Exclusion	1		1	1%
Abandon	4	4	8	8%
Total général	42	61	103	100%



► Bilan 2021



Centre formation continue d'un financement de la Région Grand Est



Ce projet est cofinancé par le Fonds sociaux européens dans le cadre du programme opérationnel national - Emploi et innovation - 2014-2020.

LE RESEAU NATIONAL DES E2C

Réseau e2c France

La Charte des Principes Fondamentaux

La présente Charte s'inscrit dans la continuité des principes contenus dans le Livre Blanc de la Commission Européenne "Enseigner et apprendre - vers la société cognitive", présenté par M^e Edith Cresson en 1995.

Les écoles françaises de la deuxième chance s'engagent à respecter les principes énoncés dans la présente Charte et à les faire respecter dans le cadre du Réseau qu'elles ont constitué.

Réseau des Écoles de la Deuxième Chance en France

I. C'est une institution portée par les Collectivités Territoriales et Locales et/ou Consulaires

- Elle est l'expression de la volonté des Collectivités territoriales et Locales, Consulaires et/ou d'institutions publiques et s'inscrit dans un schéma territorial déterminé.
- C'est un dispositif autonome qui dispose de moyens financiers, structurels et humains propres à assurer la continuité de son action.

II. Son objectif est d'assurer l'insertion professionnelle et sociale de jeunes en difficulté

- Assurer l'insertion professionnelle, comme date, par l'enseignement, l'éducation et la formation de jeunes adultes sortis sans qualification du système scolaire.
- Intervenir auprès d'un public qui a dépassé l'âge de la scolarité obligatoire et qui ne relève plus de l'éducation nationale (hors de l'après scolarité ou du système scolaire).
- Les jeunes stagiaires qui suivent le parcours de l'E2C le font volontairement, à la recherche d'une insertion qui passe par l'accès à un emploi durable.

III. Un partenariat existe avec le monde de l'entreprise

- L'entreprise (ou les organisations professionnelles) est une donnée essentielle des dispositifs de deuxième chance et elle participe à la vie de l'école (sans s'en voir administrateur) avec les équipes pédagogiques dès son arrivée, s'exprime sur le contenu pédagogique, participe à la réalité de l'alternance en organisant les stages et propose des emplois.
- L'école doit connaître à l'adéquation des besoins et des attentes des jeunes avec les réalités du marché de l'emploi sur son territoire d'intervention.

IV. Qui ne délivre pas de diplômes, mais vise à asseoir des compétences

- La logique du portefeuille de compétences et la construction du projet professionnel sont au cœur d'une approche pédagogique individualisée.
- L'outil pédagogique est simple, centré sur chaque stagiaire, et combine :
 - L'acquisition (ou la mise à niveau) du socle de compétences de base : l'orthographe ou français, lire, compter, valider et utiliser l'outil informatique ;
 - L'acquisition de compétences sociales qui permettent l'insertion dans de bonnes conditions dans la vie professionnelle mais aussi citoyenne ;
 - Une formation "pratique" organisée par et dans les entreprises, sous forme de stages de découverte, de développement ou de validation d'un projet professionnel individuel ;
 - L'acquisition de l'attitude "apprendre à apprendre" qui permet aux jeunes stagiaires d'accéder à la formation tout au long de la vie.

V. Qui accompagne le projet personnel et professionnel du stagiaire

- L'école prend en compte, avec le soutien de partenaires spécialisés, les problématiques sociales des jeunes qu'elle accueille.
- Elle met en œuvre tous les moyens qui permettent à chacun de ses stagiaires d'être accompagné pendant leur parcours à l'école mais aussi, après leur sortie du dispositif, pendant leur période d'entrée dans la vie active.

VI. Qui travaille en réseau avec tous les acteurs intervenant auprès de leur public

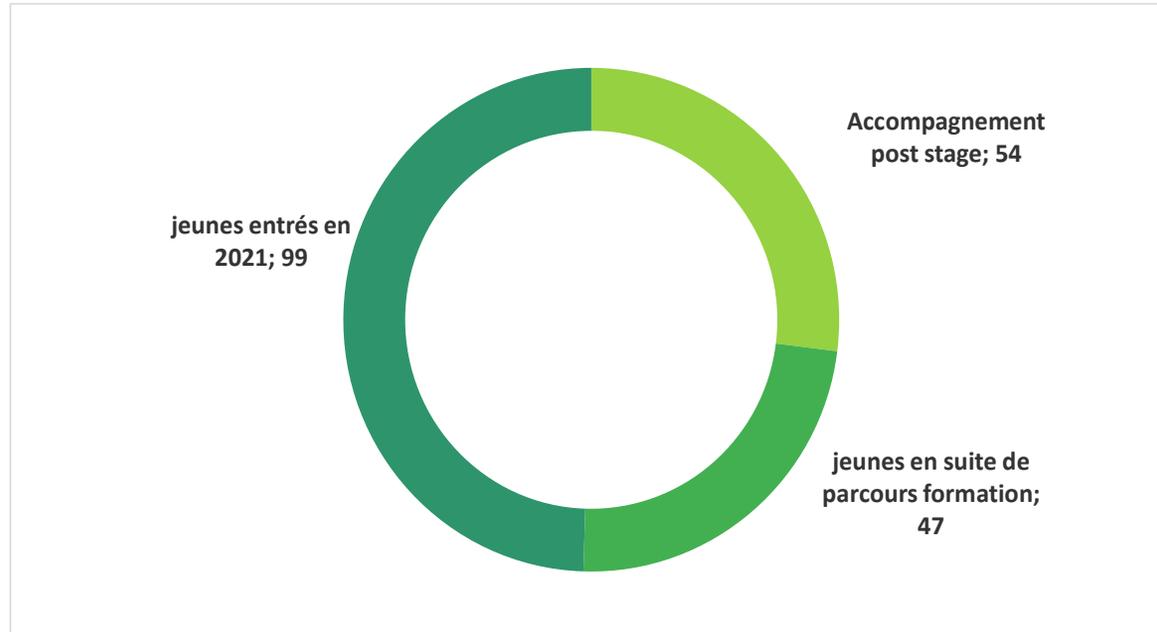
- Fonctionnement en réseau avec l'ensemble des acteurs institutionnels ou non, qui interviennent dans les champs de l'accompagnement, de l'orientation, du bilan, de la formation et de l'insertion des jeunes en difficulté.

Edith Cresson Fondation des E2C
Christine Dominique Buisson E2C Cluses
Christine E2C Angoulême
Cécile Cécile Juppé E2C Seine St Denis
Muriel Muriel Minier E2C M66 Pyrénées
Lucy Lucy Kéroul E2C Bretagne Atlantique
Lucy Lucy Kéroul E2C Méditerranée

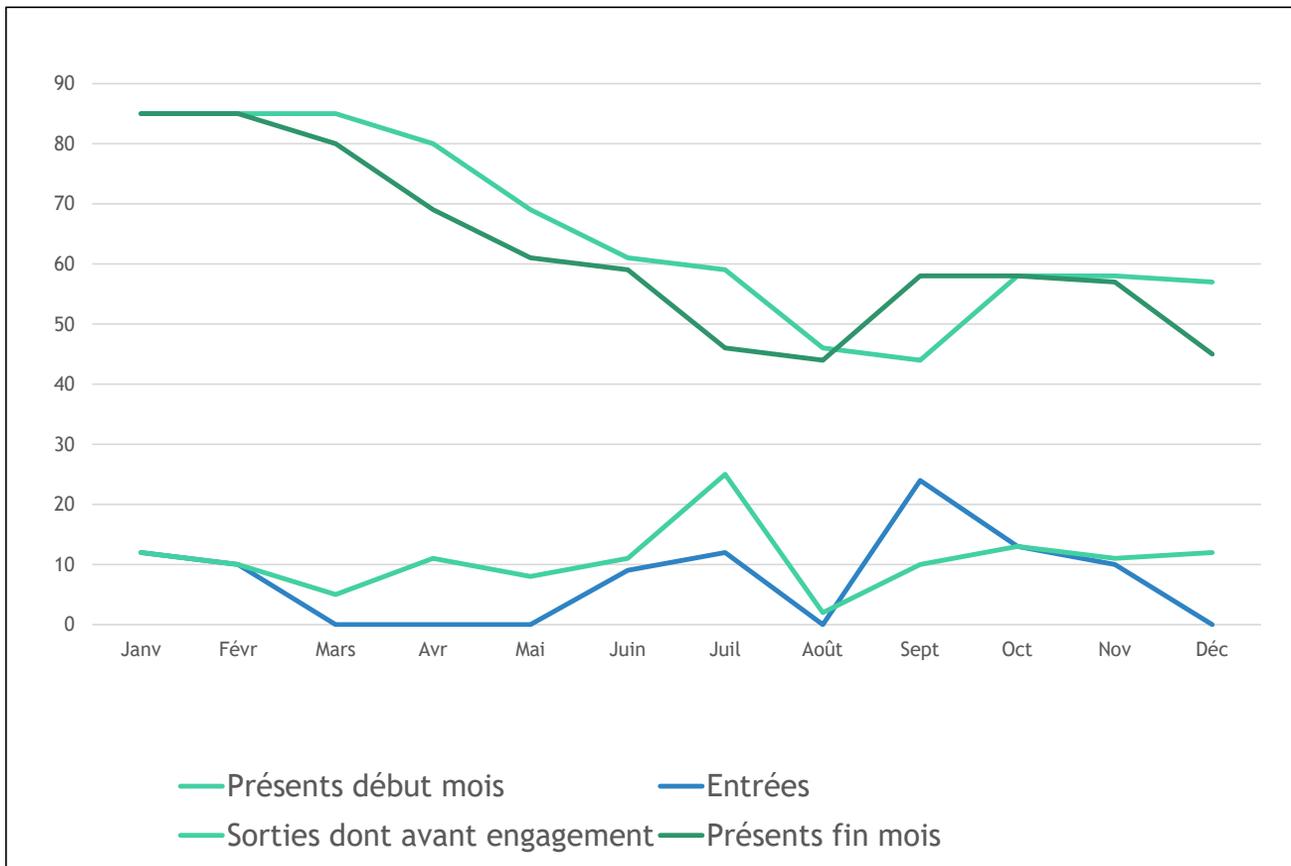
Une charte réunit plus de 130 sites-écoles

Jeunes suivis par l'E2C 67

200 jeunes suivis en 2021

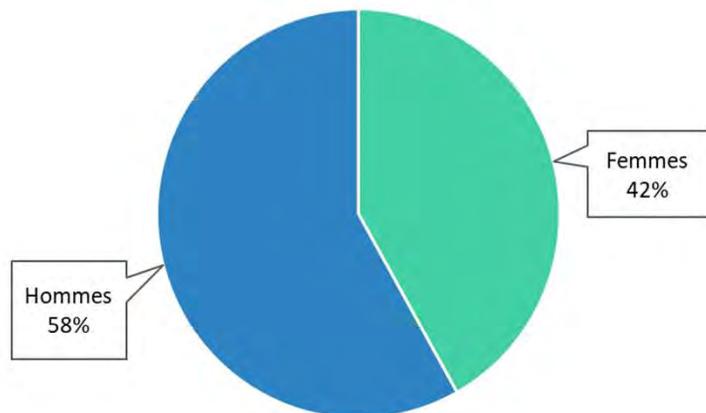


Présences à l'E2C 67 en 2021

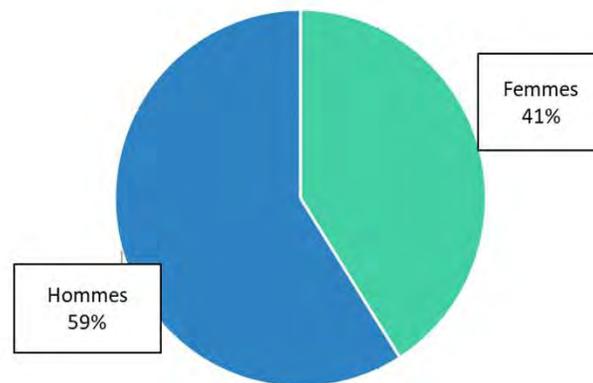


Répartition H/F dans l'E2C 67

2020

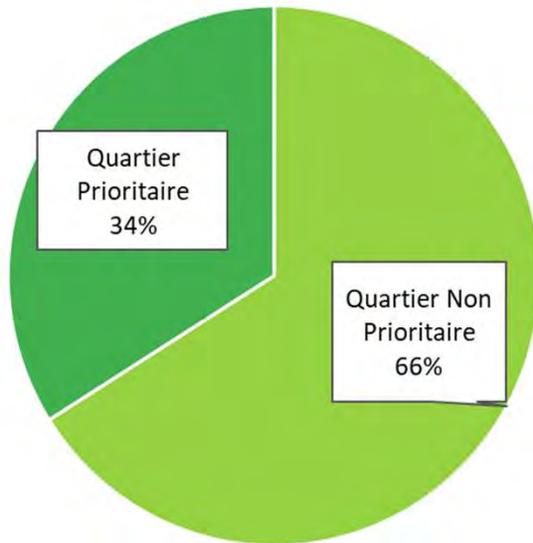


2021

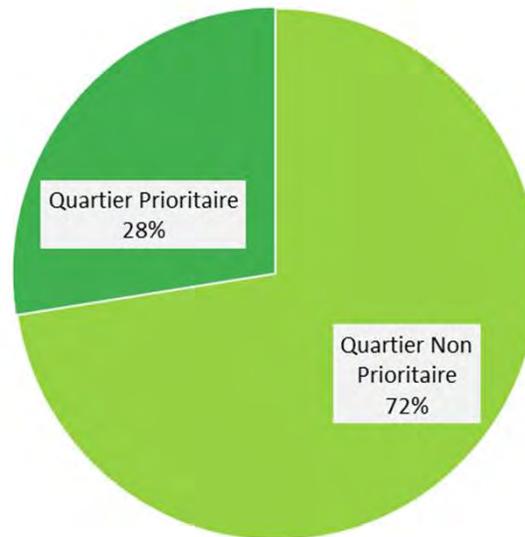


Jeunes issus des quartiers Politique de la Ville dans l'E2C 67

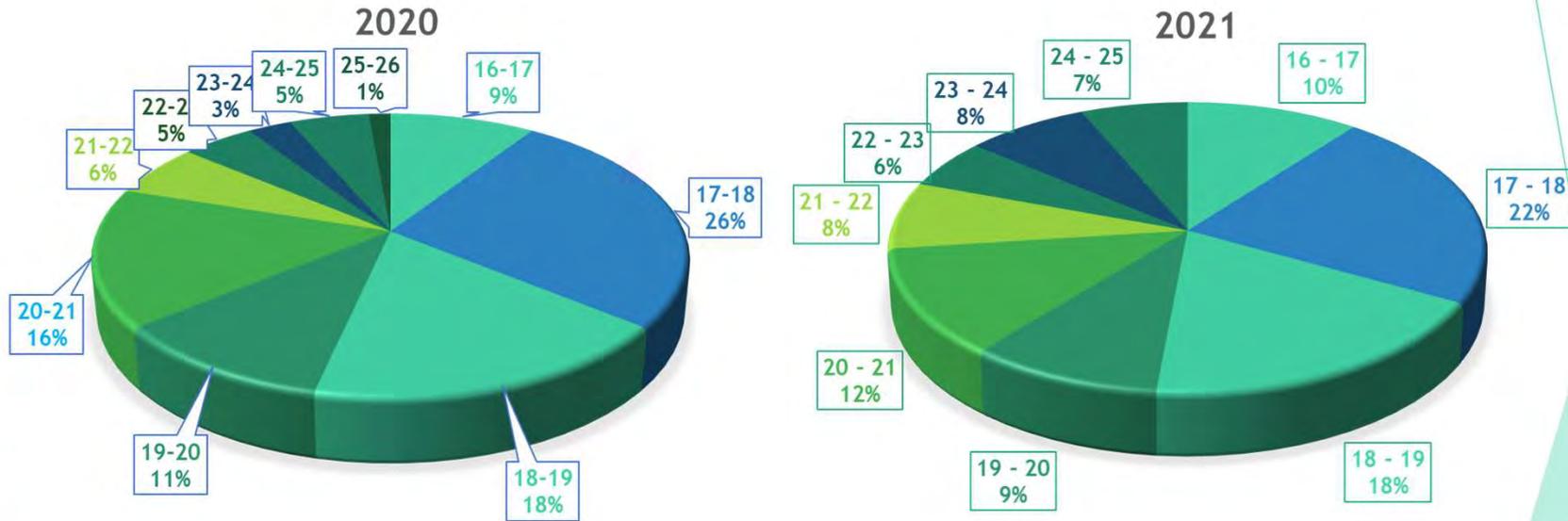
2020



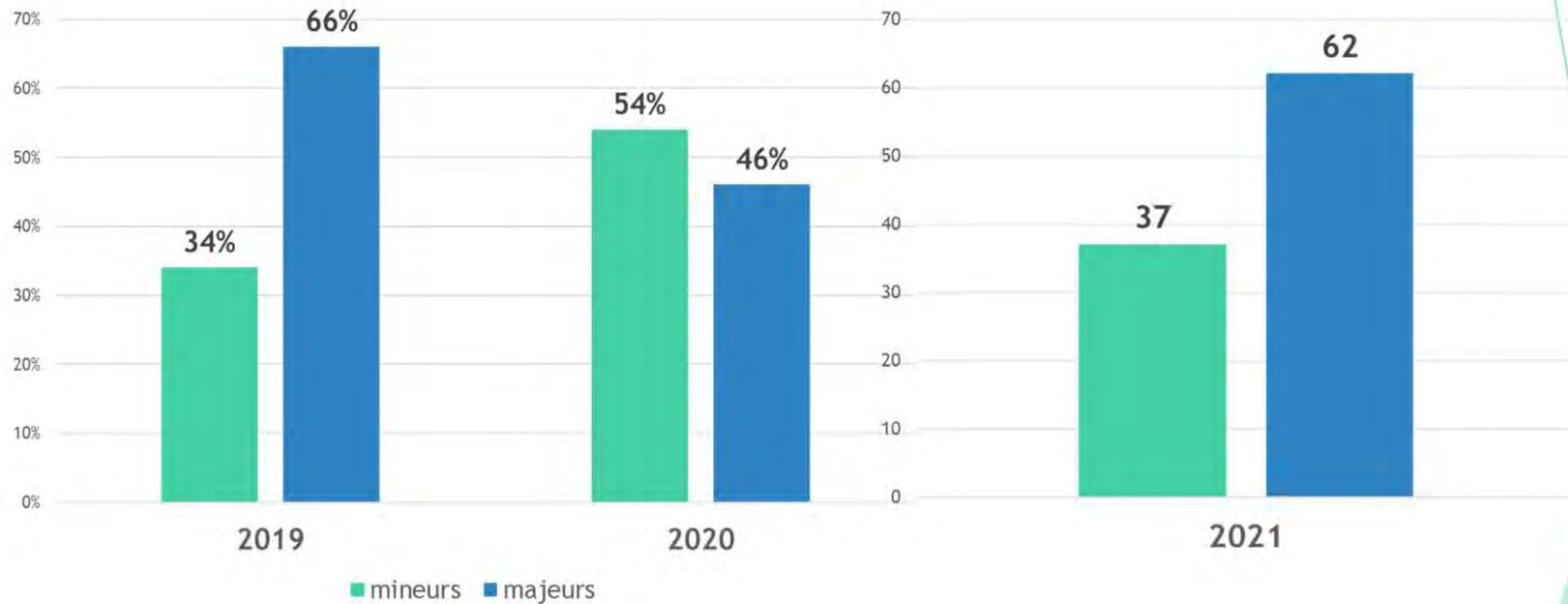
2021



Les tranches d'âge dans l'E2C 67

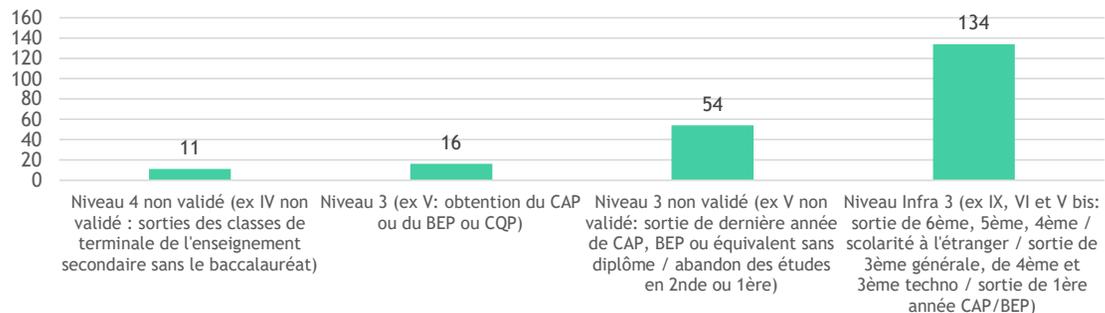


Profils des nouveaux entrants

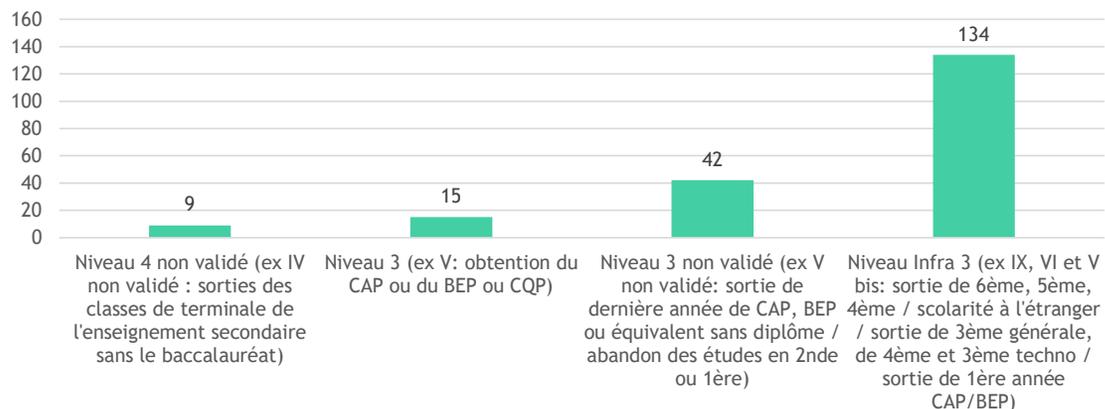


Les niveaux scolaires de départ

2020

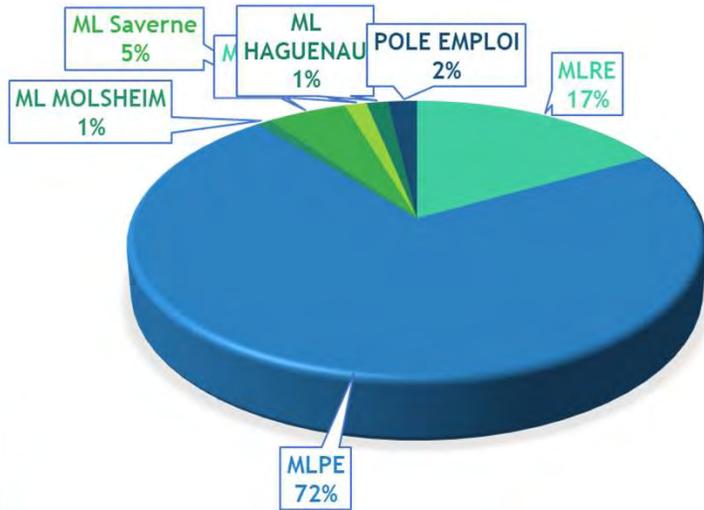


2021

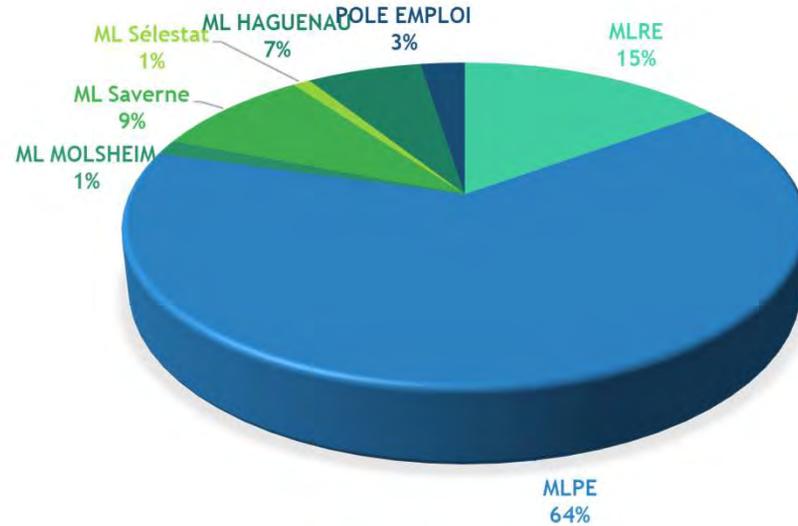


L'origine géographique des jeunes orientés

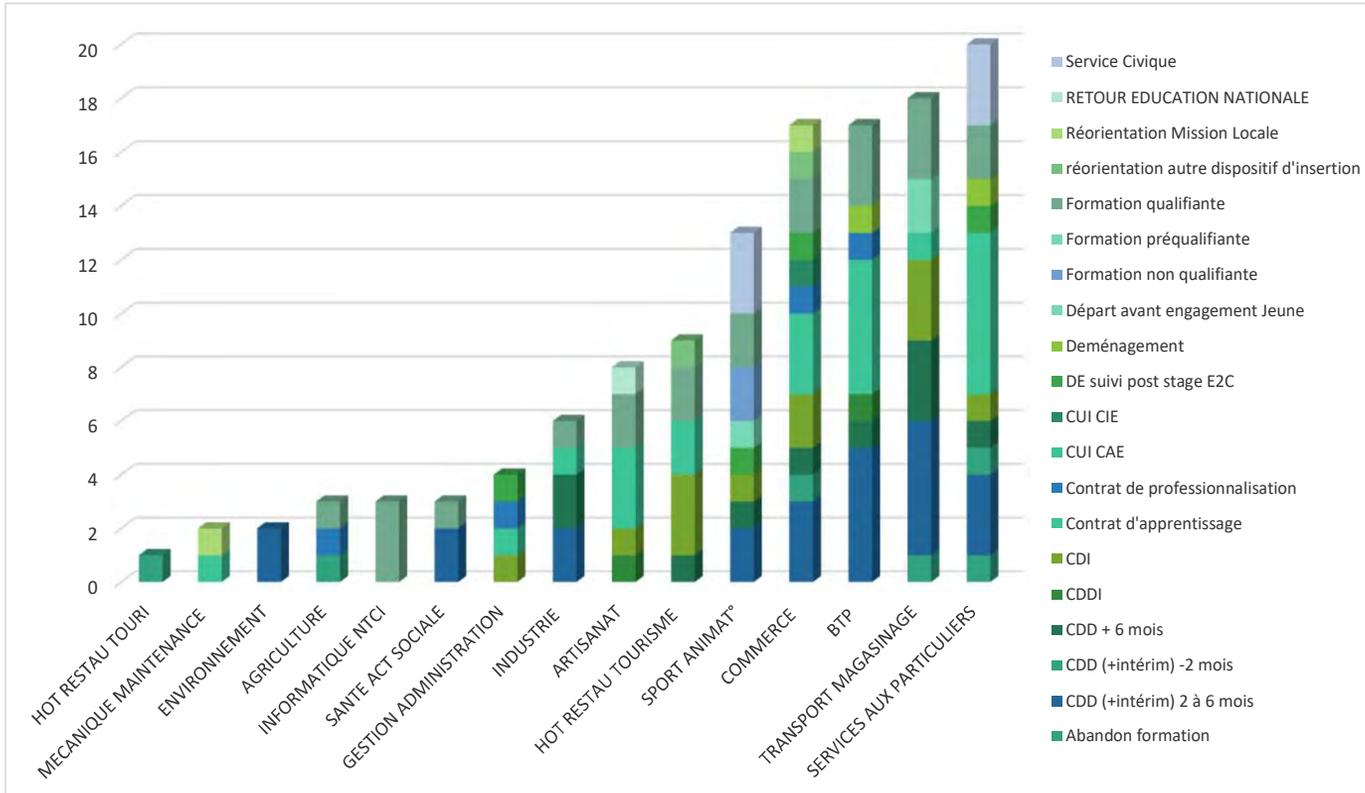
2020

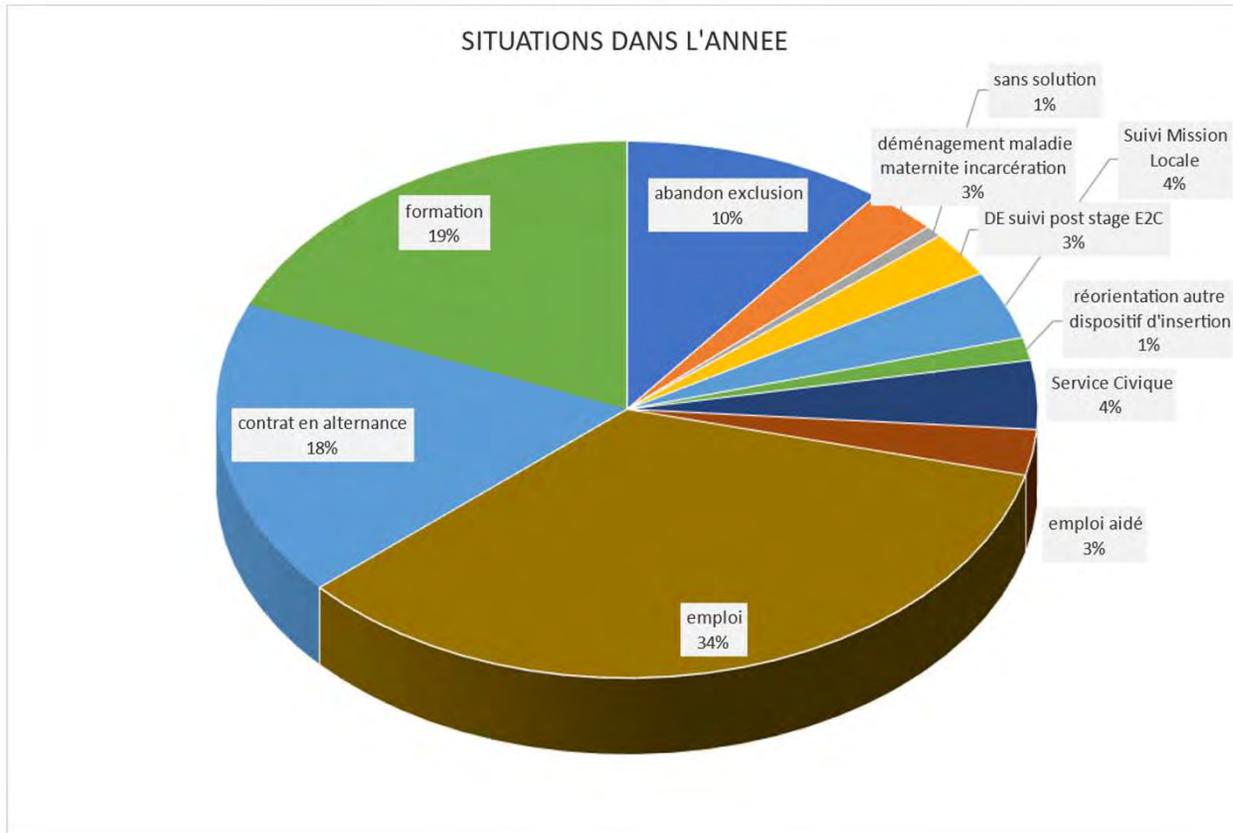


2021



Projets professionnels des stagiaires



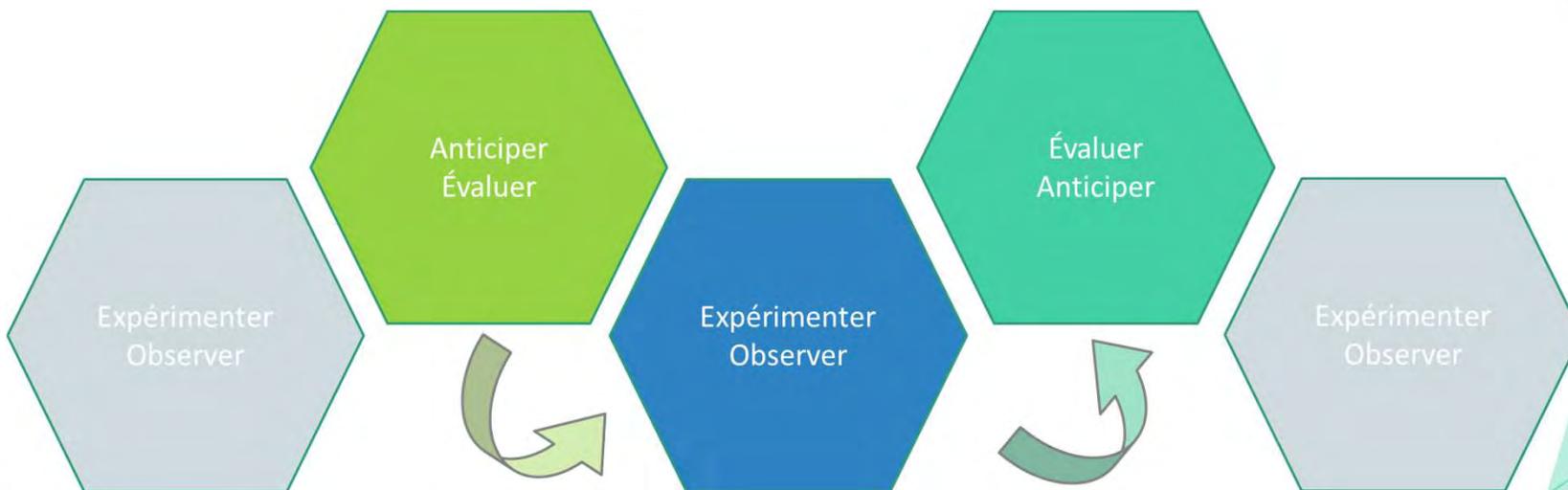


Situations dans l'année 2021

Départ avant engagement	5		
abandon exclusion	15	10,34%	
déménagement maladie maternité incarcération	4	2,76%	
sans solution	1	0,69%	
DE suivi post stage E2C	4	2,76%	
Suivi Mission Locale	6	4,14%	
réorientation autre dispositif d'insertion	2	1,38%	
Service Civique	6	4,14%	
emploi aidé	4	2,76%	73,79%
emploi	50	34,48%	
contrat en alternance	26	17,93%	
formation	27	18,62%	
TOTAL	145	100.00%	

UNE PÉDAGOGIE INNOVANTE

Approche par compétences



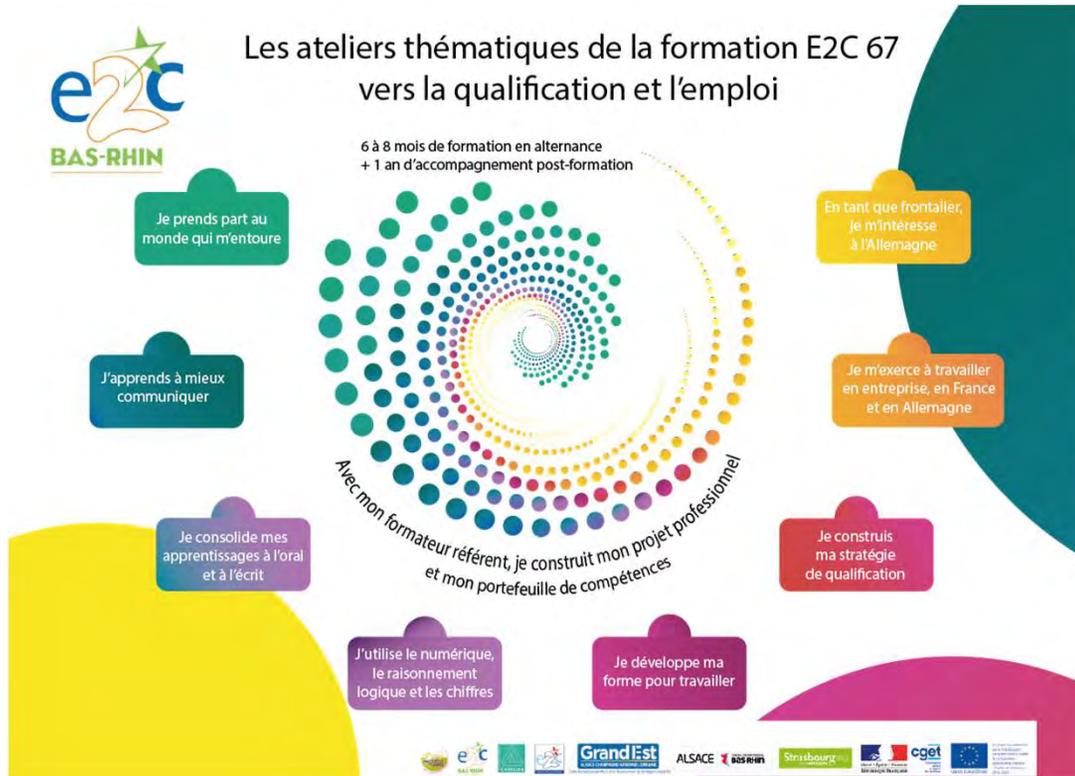
UNE PÉDAGOGIE INNOVANTE

5 principes pour une approche par compétences

- 1 Développer la transversalité dans la mise en œuvre de la formation.
Favoriser des **projets pédagogiques partagés**.
- 2 Mieux prendre en compte les **activités réelles** qui structurent les apprentissages.
- 3 Intégrer une **posture facilitatrice**.
Guider la réflexion plutôt que transmettre des savoirs.
- 4 Renforcer les temps de **retour sur expérience**.
- 5 Renforcer les **collectifs** de travail et de formation.

UNE PÉDAGOGIE INNOVANTE

Une approche de la formation par modules



Un référentiel de compétences du réseau E2C France



DOMAINE 1 : COMMUNIQUER (à l'oral et à l'écrit)

- 1a. Traiter des informations orales ou écrites
- 1b. Transmettre des informations à l'oral et à l'écrit
- 1c. Échanger oralement avec autrui
- 1d. Échanger par écrit avec autrui
- 1e. Argumenter un point de vue personnel

DOMAINE 2 : MOBILISER LES RÈGLES DE CALCUL ET LE RAISONNEMENT EN MATHÉMATIQUES

- 2a. Utiliser les nombres dans la vie quotidienne et professionnelle
- 2b. Utiliser les outils mathématiques dans les situations de vie quotidienne et professionnelle
- 2c. Utiliser les notions de grandeurs et de mesures dans les situations de la vie quotidienne et professionnelle
- 2d. Se repérer dans l'espace et le temps

DOMAINE 3 : UTILISER LES TECHNIQUES USUELLES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION NUMÉRIQUE

- 3a. Se repérer dans l'univers numérique
- 3b. Utiliser les fonctionnalités des outils numériques pour communiquer
- 3c. Utiliser le numérique dans ses pratiques de la vie courante
- 3d. Gérer son identité numérique
- 3e. Adapter une ligne de conduite dans la société numérique

DOMAINE 4 : AGIR DANS LE CADRE D'UN COLLECTIF (équipe, groupe de stagiaires, association, groupe projet...)

- 4a. Identifier les règles du collectif
- 4b. Adapter son comportement au cadre collectif
- 4c. Apporter sa contribution au collectif

DOMAINE 5 : PRÉPARER SON AVENIR PROFESSIONNEL

- 5a. Formuler des objectifs personnels et/ou professionnels
- 5b. Mettre en œuvre ses objectifs en fonction de ses priorités
- 5c. Adapter ses objectifs en fonction de ses opportunités et contraintes

DOMAINE 6 : APPRENDRE TOUT AU LONG DE LA VIE

- 6a. Identifier ses acquis (connaissances, méthodes d'apprentissage et de l'élève, attitudes...)
- 6b. Entretenir ses acquis
- 6c. Utiliser ses relations pour évoluer professionnellement et/ou socialement

DOMAINE 7 : AGIR DANS SON ENVIRONNEMENT ET AU TRAVAIL

- 7a. Respecter les règles en vigueur dans son environnement
- 7b. Agir en toute sécurité, pour soi-même et pour les autres
- 7c. Appliquer les règles de premier secours
- 7d. Contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie

DOMAINE 8 : S'OUVRIR À LA VIE CULTURELLE, SOCIALE ET CITOYENNE

- 8a. Pratiquer une activité physique ou sportive
- 8b. Participer à des activités culturelles
- 8c. Participer à la vie sociale et citoyenne

DOMAINE 9 : COMMUNIQUER (à l'oral et à l'écrit) EN LANGUE ÉTRANGÈRE (optionnel)

- 9a. Traiter des informations orales ou écrites
- 9b. Transmettre des informations à l'oral et à l'écrit
- 9c. Échanger oralement avec autrui
- 9d. Échanger par écrit avec autrui
- 9e. Argumenter un point de vue personnel

Proche du CLÉA, le référentiel utilisé par les E2C permet la validation d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Chaque projet ou mini-projet mis en œuvre durant la formation ou en entreprise est accompagné d'un travail de réflexivité qui abouti à une évaluation des compétences observées.

UNE PÉDAGOGIE INNOVANTE

Un portefeuille de compétences sous forme de site Internet



Mon dossier professionnel

Prénom NOM
Adresse
67000 STRASBOURG
Tél

COMPÉTENCES

Ce que je peux en dire

TRAVAILLER AVEC D'AUTRES
L'ÉQUIPE - LE COLLECTIF

Ce que je peux en dire

TRAVAILLER EN AUTONOMIE
EN ENTREPRISE

Ce que je peux en dire

COMMUNIQUER
L'ORAL ET L'ÉCRIT

Chaque stagiaire crée un site Internet nommé "Dossier professionnel" dans lequel il va collecter toutes les informations (texte, images, photos, vidéo, liens, etc.) sur les métiers, les stages en entreprise, les formations et les compétences qu'il aura su développer.

Le site lui appartient et il pourra continuer à le compléter durant tout son parcours.

Une évaluation des compétences professionnelles réajustées

Code	D1102-SP
Libellé	Aide-boulangier / Aide-boulangère (référentiel semi-professionnel)
Autres intitulés	
Description	
Conditions	
Ancien Code	
Fiche PDF	pas de fiche associée
Site	Siège
Postes disponibles pour cette fiche métier	
Aucun poste disponible	
Grille d'évaluation	
Activités de base	
::	Peser les ingrédients en fonction des consignes données
::	Mélanger les ingrédients et effectuer le pétrissage
::	Diviser la masse de pâte en pâtons
::	Bouler et/ou façonner les pâtons
::	Confectionner des viennoiseries
::	Effectuer la décoration des produits (pépites, graines, sucre, nappage, etc.)
::	Apprêter, disposer les produits avant cuisson
::	Enfourner et défourner les produits
::	Surveiller la cuisson des pains et des viennoiseries
::	Entretien l'espace et les outils de travail
Connaissances	
::	Connaître les types de farine
::	Connaître les types de décoration des produits

Nous avons réalisé des référentiels semi-professionnels à partir des fiches métiers du ROME.

Les activités de base et connaissances sont ajustées aux tâches réelles que mettent en œuvre les stagiaires en entreprise.

Ses modifications sont faites en concertation avec l'équipe pédagogique, les stagiaires et les tuteurs de nos entreprises partenaires.

L'E2C PARTENAIRE DE L'ENTREPRISE

232 entreprises ont accueilli les stagiaires de l'Ecole de la Deuxième Chance en 2021
315 stages de découverte ou d'approfondissement

L'entreprise est présente aux différentes étapes de l'E2C :

Stages de découverte et de validation du projet professionnel, préparation à l'entretien d'embauche, visites.

Le partenariat avec AKTO FAF TT engagé en début d'année a permis la création d'un **rallye de l'intérim** :

- Préparation à l'entretien d'embauche ;
- 1 journée de rallye pour se présenter aux entretiens d'embauche
- 3 jeunes ont ainsi accédé à des missions dans le secteur de la logistique ; un jeune a signé un contrat de professionnalisation



Un partenariat dynamique est en œuvre avec **Déathlon** qui est également contributeur avec la TA :

- Des visites du magasin et une présentation des différents métiers.
- Accueil des stagiaires sur des postes de vendeurs, conseillers clientèle.
- Fourniture de matériel pour équiper notre salle de sport.
- Partenaire de la mini-entreprise avec fourniture de balles de tennis.

EDF est également très présent au niveau de l'E2C

La Poste est également contributrice de la taxe d'apprentissage et a participé à une session de préparation à des entretiens d'embauche. La signature d'une convention de partenariat est à l'étude au niveau Grand Est.

HEPPNER et IKEA et ALEMPLOI sont de nouveaux partenaires ;

Nous avons également travaillé à la **simulation d'entretiens d'embauche en visioconférence** avec des entreprises partenaires.

De jeunes entrepreneurs talentueux

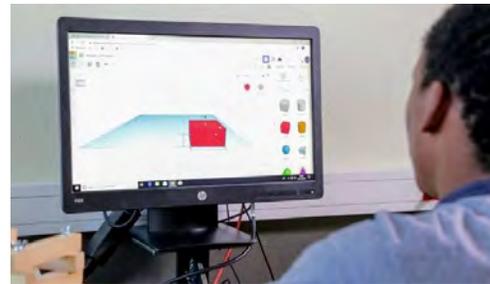


Les victoires des mini-entreprises E2C 67

- 2018 "Bretz'keys" champion régional en 2018 dans la catégorie initiative emploi (fabrication de porte-clés phosphorescent en forme de bretzel, avec une imprimante 3D)
- 2019 prix du coup de cœur du jury pour "Les bizarreries du jardin" (réhabilitation des légumes et fruits « moches » avec les recettes réalisées avec des résidents d'EHPAD ;
- 2020, nouveau projet solidaire qui concerne la réalisation de jouets pour animaux avec des personnes handicapées du CAAHM : la "cat ball" et la "dog ball". Ces jouets ont été fabriqués à partir de dons de vêtements lors d'une animation au CAAHM. L'établissement a apprécié ce partenariat et nous avons signé une convention avec eux pour un accueil de stagiaires tout au long de l'année. 3 prix : Prix du Coup de Cœur Initiative Emploi Grand Est ; 2nde Place Développement Durable Alsace ; 3^{ème} Place Prix Entreprendre Autrement
- **Le projet 2021** : Jeu de cartes avec des challenges à réaliser pour créer du lien au quotidien ; Challenge Us est champion de la catégorie Initiative Emploi , et a reçu le prix du meilleur esprit d'équipe

Une ouverture au numérique

L'E2C poursuit son engagement pour inciter les jeunes à s'ouvrir au monde du numérique :



Ateliers autour du lien entre le numérique et la vie privée : fonctionnement du web en lien avec les dangers dans l'utilisation d'internet, précautions d'usage dans l'utilisation du mail et de l'ordinateur, vigilance relative aux achats sur internet, les profils à créer pour sa recherche d'emploi, utilisation du smartphone et stockage des données sur le cloud.

Travail de modélisation et de conception d'objets en 3D grâce aux imprimantes numériques (porte clé fluorescent en forme de bretzel, dans le cadre de la mini entreprise).



Actions pré-qualifiantes et qualifiantes

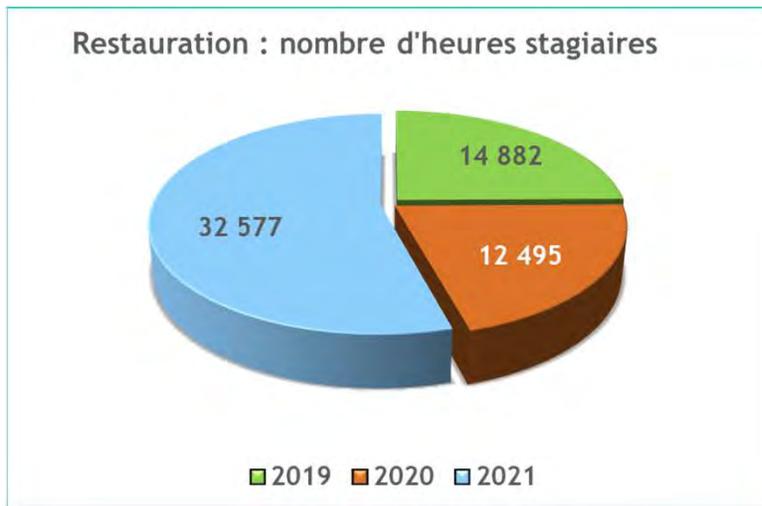
- ➔ **Restauration**
- ➔ **Espaces verts**



LE POLE RESTAURATION



LES CHIFFRES CLEFS 2021 / 2019-2020





Les enjeux

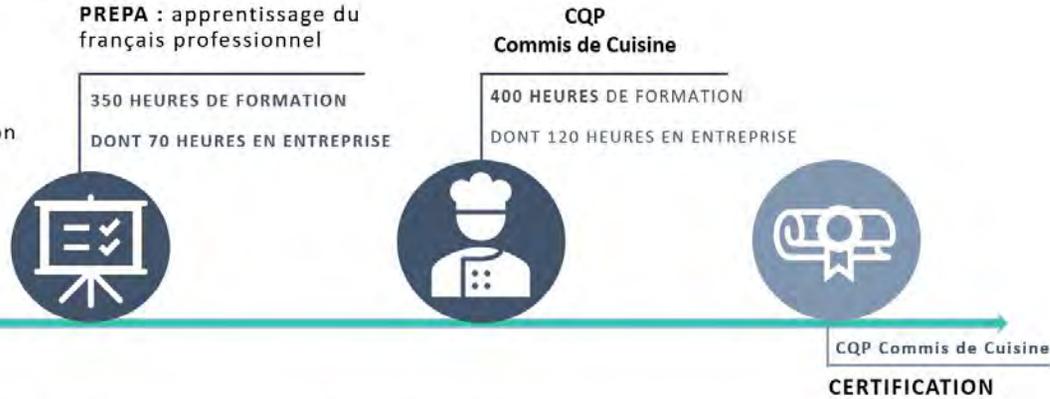
Embauche de candidats étrangers pour soutenir le développement des entreprises du secteur de l'Hôtellerie-Restauration
Favoriser l'insertion professionnelle des réfugiés

Candidats éligibles

Bénéficiaires de la protection internationale
Ayant une expérience ou non en restauration
Niveau de français A1 minimum et B2 maximum

Durée

14 juin AU 22 novembre 2021
750 HEURES : 5 mois 1/2



ELEMENTS STATISTIQUES

12 stagiaires ont intégré l'action sésame 2021

PARITE



AGES



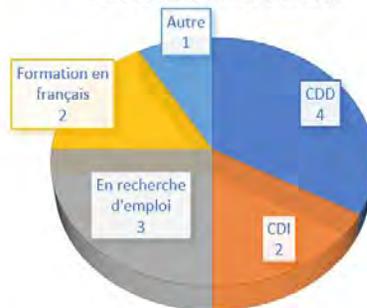
Niveau de français à l'écrit



Niveau de français à l'oral

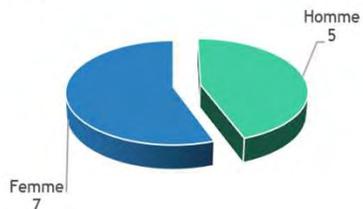


SUITE DE PARCOURS



12 stagiaires ont intégré l'action sésame 2021

PARITE



AGES



Niveau de français à l'écrit



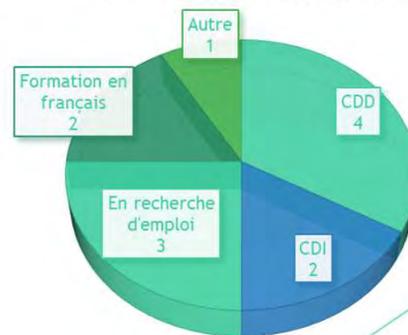
■ A1 ■ A2 ■ B1 ■ B2

Niveau de français à l'oral



■ A1 ■ A2 ■ B1 ■ B2

SUITE DE PARCOURS



DES COMPÉTENCES AU TOP DANS LES METIERS DE L'HOTELLERIE ET DE LA RESTAURATION

Durée :
Fonctionnement en entrée et sortie
permanente

Du 17 novembre 2021 au 12 juillet 2022

Nombre de stagiaires inscrits : 24



**Module d'expérimentation
des métiers**

259 HEURES DE FORMATION

DONT 140 HEURES EN
ENTREPRISE



**Phase de formation
qualifiante**

La durée de la formation sera variable selon la
certification choisie.

Durée minimale : 574h pour un CQP Plongeur
Durée maximale : 1841h pour un CQP Barman



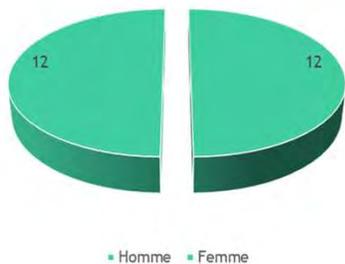
Certification

- ⇨ CQP Limonadier,
- ⇨ CQP Serveur,
- ⇨ CQP Barman monde de la nuit,
- ⇨ CQP Commis de cuisine,
- ⇨ CQP Plongeur -Officier de cuisine,
- ⇨ CQP Employé polyvalent de restauration,
- ⇨ CQP Agent de restauration
- ⇨ CQP Employé technique de restauration (collectivité)
- ⇨ CQP Employé d'étages,
- ⇨ CQP Gouvernante,
- ⇨ CQP Réceptionniste

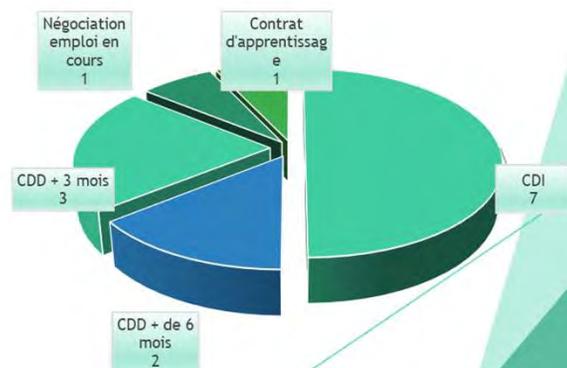
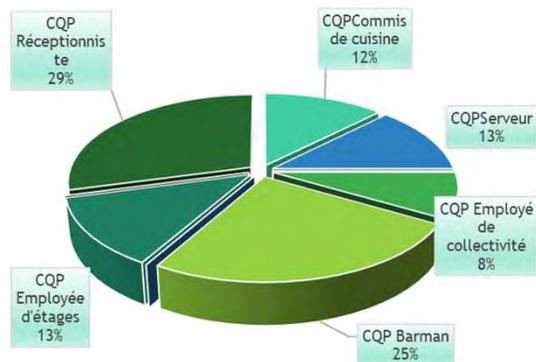
ELEMENTS STATISTIQUES

24 stagiaires ont intégré l'action TOP COMPETENCES 2021

PARITE



AGES

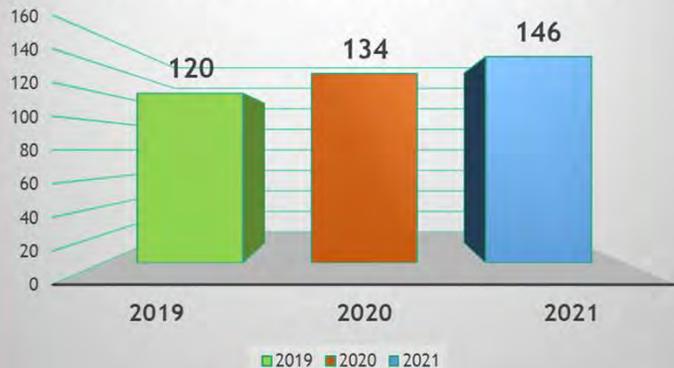


LE POLE ESPACES VERTS

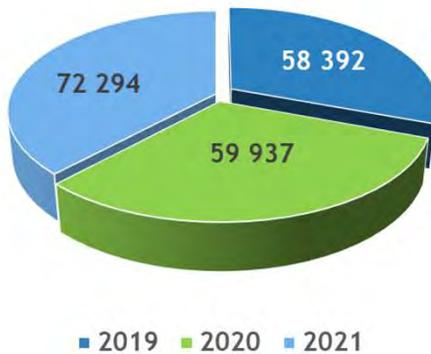


LES CHIFFRES CLEFS 2021 / 2019-2020

évolution des effectifs par action



ESPACES VERTS : nombre d'heures stagiaires



CAPa Jardinier paysagiste

- ▶ Le certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPa) « Jardinier paysagiste » correspond à une qualification de niveau V permettant d'occuper un poste d'ouvrier qualifié:
 - ▶ il permet de réaliser et entretenir en sécurité des jardins ou des espaces verts:
terrassament, pavage, plantation, tonte, désherbage, taille des arbustes
...
 - ▶ il s'appuie sur des cours en centre, des travaux pratiques sur notre plateau technique, ainsi que des stages en entreprise.
 - ▶ il est très recherché par les entreprises du paysage.

Notre équipe:

cfatelier.com/espace-vert/



Accueil CF Atelier

Formations espaces verts

Nos formations

Nos résultats

Notre équipe

Nos images



Qualiopi
processus certifié

FR RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

- ▶ 1 vacataire, Christian Bégin *Architecte paysagiste*

Nos actions de formation:

- ▶ 88 stagiaires accueillis depuis le début de l'année (sept 2021).

- ▶ Actions Région Grand EST :

3 CVPP : Confirmation Validation du Projet Professionnel: découverte, 2,5 mois

1 RAN Pro : Remise à Niveau Professionnelle préparation à la qualification, 3mois

3 Qualifications : Préparation au CAPa JP (11 mois)

- ▶ Action Pôle Emploi Wissembourg:

9 personnes formées aux compétences pratiques du CAPa

- ▶ **1** Alternance en entreprise sur 2 ans :

Contrat de professionnalisation

Contrat d'apprentissage (depuis septembre 2021)

L'AFEST (Action de Formation En Situation de Travail), projet

certifiant et innovant, est reconduit et s'élargit à:

- ✓ 6 entreprises partenaires (3)
- ✓ 10 formateurs AFEST en entreprise (4)
- ✓ 11 stagiaires formés au CAPa Jardinier paysagiste en 12 mois, avec évaluation des situations pratiques en entreprise.
- ✓ 60% du temps de formation en entreprise, 40% au centre.
- ✓ L'entreprise s'engage pleinement à la réussite de l'apprenant.
- ✓ L'apprenant se forme davantage en situation réelle de travail:
 - + de compétences
 - + de perspectives d'embauche.

Une année où l'on a cherché à favoriser le recrutement de nouveaux apprenants, en s'appuyant sur :

- *L'E2C; Parcours 2: plus de collaboration; informations collectives 2021*
- *Notre site web, 2021*
- *Une page Facebook, 2021*
- *Les entreprises (présentation de notre offre de formation, innovation AFEST), 2021*
- *Le CEJ, contrat engagement jeune, pour la découverte du métier via une approche ludique sur notre plateau technique (28/06/2022)*
- *Les CIO (centre d'information et d'orientation) avril 2022*
- *La CCI (projet d'emmener des jeunes sur chantiers) 2022, en cours*

Une année marquée par:

- ✓ Un nouveau site web:



- ✓ Un agrément CFA
(soit 3 habilitations en tout pour le diplôme, en ajoutant celle pour l'AFEST et celle pour la formation continue)
- ✓ Une certification qui garanti la qualité de notre offre de formation





Le dispositif FOCALE et le compagnonnage réflexif

The image shows the cover of a brochure titled 'Compagnonnage réflexif'. At the top, there are four logos: the French flag and 'MINISTÈRE DU TRAVAIL' with the motto 'Égalité, Emploi, Formation'; the 'Neuhof-Meinau FOCALE Révélez-vous !' logo; the 'L'ATELIER' logo; and the 'voir au cœur du travail' logo. The title 'Compagnonnage réflexif' is prominently displayed in a bold, black font. Below the title, the text reads: 'Un dialogue pour identifier et valoriser ses compétences à partir des images de son activité' and 'Février 2021'. At the bottom, there is a small line of text: 'Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle'.

LE PROJET

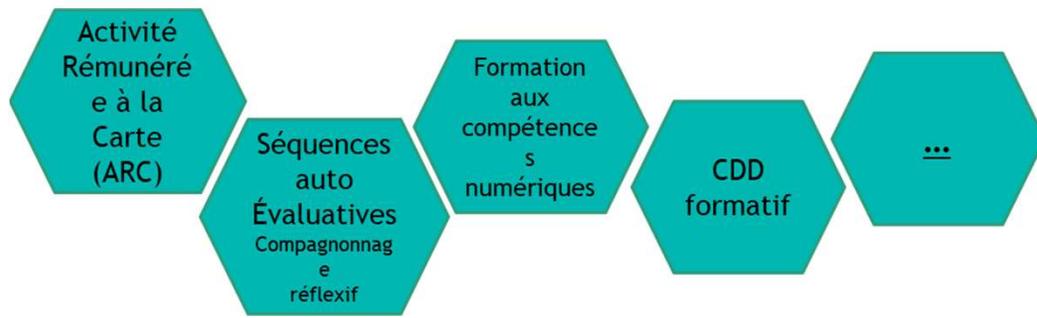
Dans le cadre d'un financement PIC 100% inclusion :

Un programme expérimental de retour à l'emploi sur le plus grand QPV de l'Eurométropole avec le taux d'emploi le plus faible du territoire : **NEUHOF – MEINAU**.

Public visé : les personnes non repérées par les opérateurs de l'emploi (jeunes, bénéficiaires du RSA, seniors, demandeurs d'emploi de longue durée) ; objectif d'accompagner 400 personnes pendant l'expérimentation, durant 15 mois.

Un **consortium d'acteurs porté par la Maison de l'Emploi** qui constituent une « R & D sociale » et mettent en commun leurs savoir-faire : **CSC du Neuhof, ARSEA (via le DACIP) , SCOPROBAT, l'Atelier, Les Missions Locales,...**

Un parcours sur mesure co-créé avec les bénéficiaires via des « **briques** », autant d'outils pouvant être mobilisés rapidement pour leur accompagnement vers l'emploi et la construction de leur projet, en fonction de leur besoin.





L'IDENTIFICATION DES COMPETENCES VIA LE COMPAGNONNAGE REFLEXIF

L'objectif général de ce bloc "Identification des compétences" est de proposer un accompagnement permettant d'effectuer un travail sur l'expérience avec les participants FOCALE et leurs encadrants.

Il est mené par une formatrice, en partenariat avec un ergoformateur et un ergonomiste.



Le but ce travail réflexif est d'apprendre de ses expériences concrètes pour découvrir ses compétences. Ce temps de réflexion est l'occasion de parler avec confiance :

- de ses pratiques réelles, de ses difficultés, de ses interrogations ...
- de qu'on m'a demandé (consignes) et de ce que ça m'a demandé (ressources)



- L'identification de ressources professionnelles jamais mises en mots,
- La prise de distance par rapport à l'activité actuelle
- L'identification de ses capacités (points forts / faibles)

Etape 1

- Etudier l'environnement professionnel (adresses, horaires, précautions, etc.)

Etape 3

- Réfléchir sur les tâches réalisées (manières d'agir, ressources sollicitées, obstacles, etc.)
- Mettre en valeur les compétences acquises.



Etape 2

- Suivre le candidat en entreprise
- Effectuer une observation du candidat en situation de travail (prise de photos, vidéos, etc.)



LE COMPAGNONNAGE RÉFLEXIF

UN DIALOGUE POUR IDENTIFIER ET VALORISER SES COMPÉTENCES À PARTIR DES IMAGES DE SON ACTIVITÉ

Constat du problème initial

Méconnaissances des codes professionnels.
Non conscience de ses aptitudes.
Rapport à la formation difficile.
Manque de confiance en soi.

Objectifs visés

Favoriser le dialogue et la réflexion à partir d'observations et d'images de son activité.
Utiliser les situations de travail ou d'activité pour identifier les compétences.
Valoriser ses compétences dans un portefeuille numérique.

Résultats

Formels : Portefeuille de compétences Google Site, avec textes, photos et vidéos en situation.
Évaluation à partir d'un référentiel de compétences en situation de travail.
Projet de badges numériques.
Informels : Prise de conscience de ses capacités.
Réconciliation avec la démarche de formation et repérage des besoins.
Plus de confiance en soi et capacité à communiquer sur soi.

Solutions mise en oeuvre

- S'appuyer sur des activités rémunérées ou bénévoles.
Observer et filmer les participants en situation d'activité.
Organiser des séances de réflexivité (dialogue, débriefing, auto-confrontation, etc.).
Réaliser un portefeuille de compétences numérique utilisable pour la recherche d'emploi.
Se positionner à partir d'un référentiel de compétences transversales

Ressources nécessaires

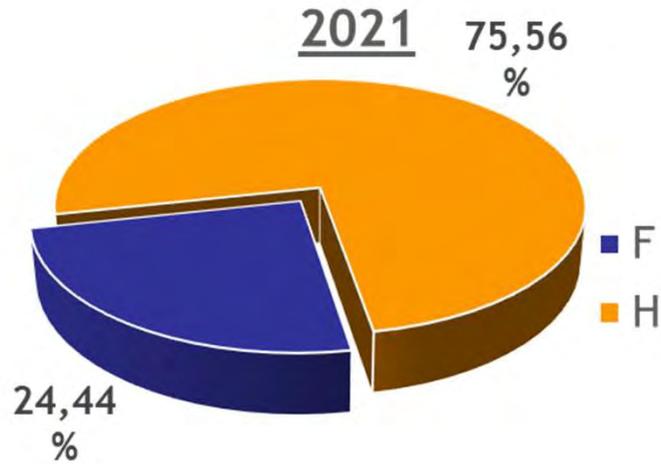
Travail partenarial en réseau.
Connaissance démarche ergoformative + multimédia
Formatrice dédiée à l'action.
Outils pédagogiques, numériques et audiovisuels.
Google Drive.

A ne pas faire

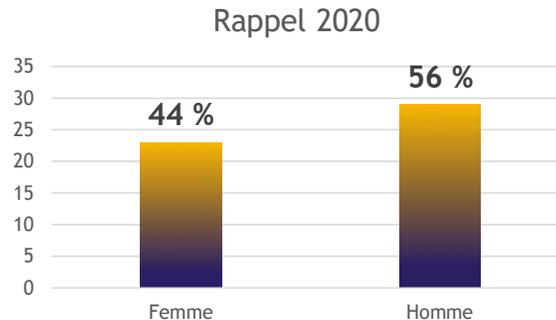
Pas de **posture** enseignante, le participant détient un savoir. Pas de **programme** mais une démarche coconstruite. Dans le dialogue, ce n'est pas la personne qui est **jugée**, c'est son travail qui est questionné. Pas d'utilisation de l'image pour **reprocher** les choix du participant, mais pour les questionner

BILAN 2021

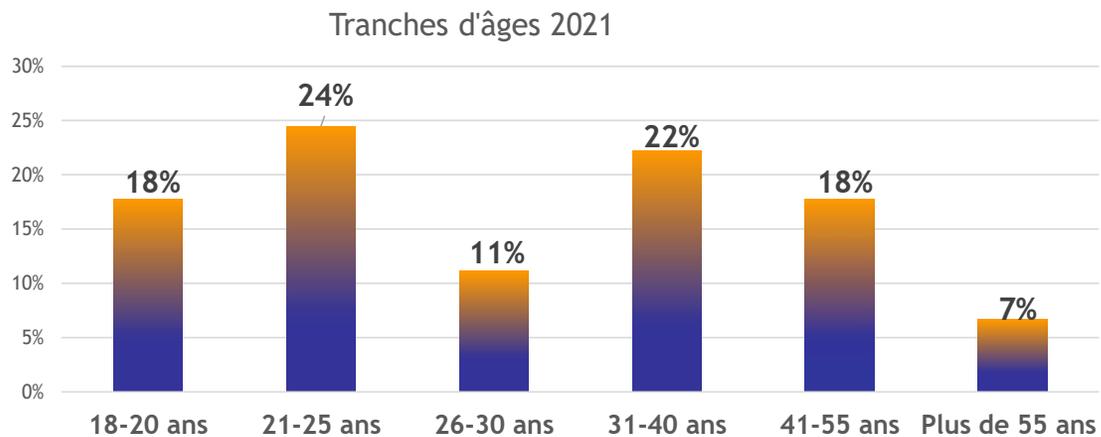
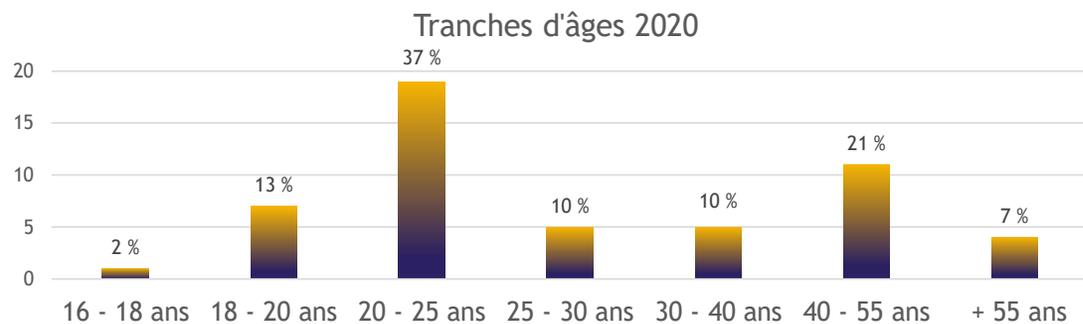
En 2021, 45 participants du dispositif FOCALÉ ont bénéficié d'un compagnonnage réflexif



En 2020, la proportion homme femme était relativement équilibrée. Cette année, l'écart s'est nettement creusé en faveur des hommes. Cela correspond à une tendance globale de l'action FOCALÉ

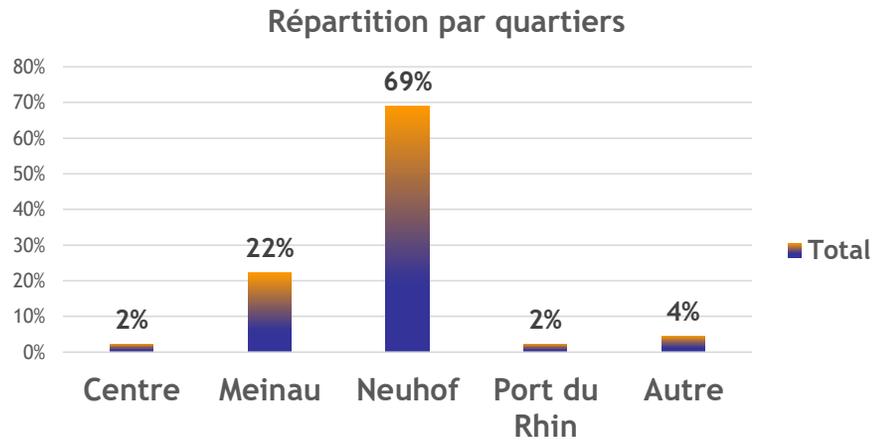


En 2020, l'Atelier a accompagné une majorité de jeunes 16 – 25 ans. En 2021, la répartition est plus homogène.



Une grande majorité des participants que nous avons accompagnés vivent au Neuhof.

Cette situation nous a amené à travailler davantage dans ce secteur, à la MIDE et chez SCOPROBAT. L'objectif initial était de les accueillir à L'Atelier pour leur permettre de sortir de leur quartier.



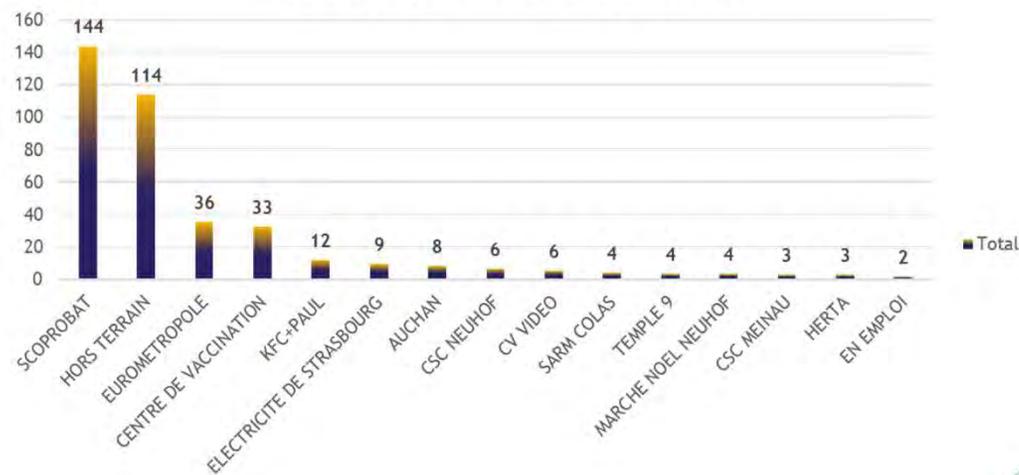
Cette présence à la MIDE facilite l'interaction avec les référents et les autres structures présents sur ce lieu.

Au total, 385 heures de face à face (en présence d'un ou de plusieurs participants) ont été consacrées au compagnonnage réflexif.

Celui-ci est fortement dépendant des activités de terrain (ARC, stages, etc.). Pour permettre d'accompagner plus de participants, nous avons élargi nos services aux personnes qui n'étaient pas dans une dynamique de terrain (cf. typologie "hors terrain"). Ce temps de formation est dédié à une réflexion approfondie autour des expériences passées et des compétences acquises durant leur parcours.

Cette réflexion nous permet de (ré)interroger leur(s) projet(s) professionnel(s) et d'affiner l'orientation vers un choix de métier.

HEURES DES COMPAGNONNAGES REFLEXIFS,
PAR TYPOLOGIE D'ACTIVITÉ, EN 2021



SCOPROBAT est toujours la principale entreprise partenaire. Nous travaillons de manière rapprochée avec eux. Les participants intègrent l'entreprise et le compagnonnage réflexif est fortement recommandé par la conseillère en insertion professionnelle de SCOPROBAT et/ou les référents. Nous les accompagnons hebdomadairement dans les premiers mois, puis de manière moins fréquente, au fur et à mesure du développement des compétences. Ce cadre facilite grandement la régularité et la pérennité de notre suivi sur le long terme, tant pour nous que pour l'entreprise Y'voir au cœur du travail. Les consultants Y'voir au cœur du travail peuvent notamment intervenir plus facilement pour la mise en œuvre de vidéo à but pédagogique et réflexif.

Concernant les autres entreprises, elles sont sensiblement similaires à celles qui nous ont ouvert leur porte (ARC, stages, etc.) en 2020. Elles ont l'avantage de proposer un panel diversifié de secteur d'activité, de missions et de compétences à mettre en œuvre.

Chacune de nos interventions s'est déroulée dans un cadre propice à la mise en œuvre de nos services ainsi que ceux des consultants Y'voir qui sont intervenus dans la quasi-totalité des entreprises.

Perspectives

Nous sommes fortement dépendant des activités de terrain proposées par les autres structures de FOCALÉ. Au deuxième trimestre 2021, la Maison de l'Emploi a débuté une large prospection d'entreprises, en vue de proposer des stages formatifs.

L'Atelier a repris le relais pour la mise en œuvre de ces stages. Comme évoqué dans le bilan de 2020, *"cette méthodologie permet de transformer les immersions en entreprise en de réelles situations apprenantes, vecteur de progrès à la fois pour l'entreprise et pour le bénéficiaire"*.

Les retombées de cette action seront évaluées lors du bilan de 2022.