



PROJET ASSOCIATIF

Version du 18 mars 2021

QUI SOMMES-NOUS ?

Historiquement nous sommes une association loi 1901, inscrite au J.O, créée pour venir en aide aux personnes en difficultés sociales. Depuis 2011, nous portons un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) agréé par l'État et ayant pour support d'activité le réemploi (technique de valorisation d'un objet pour le remettre en circulation en conservant sa fonction et éviter qu'il devienne un déchet). Le réemploi correspond à 2/3 de notre activité, le reste étant de la prestation de service de collecte de déchets en vue de leur recyclage, des prestations de services divers auprès des professionnels et des particuliers.

Un projet associatif pourquoi faire ?

Le projet est un document fédérateur, auquel les administrateurs, les salariés, les bénévoles, les adhérents, les usagers et les partenaires peuvent se référer. Pour tous, le projet associatif est une référence en matière de stratégie, de légitimité, de gouvernance et de management.

Notre association, qui est reconnue d'**Intérêt Général**, fonctionne avec des bénévoles et des salariés.

Les bénévoles sont administrateurs au Conseil d'Administration (C.A) ou en soutien opérationnel dans les ateliers.

Les salariés permanents sont des professionnels qui assurent l'encadrement, l'accompagnement socio-professionnel et les tâches administratives.

Le Conseil d'Administration représenté par son bureau tient le rôle d'employeur avec toutes les responsabilités qui en découlent. Des délégations écrites (opérationnelles et financières) sont transférées au directeur. Il y a concertation entre le président et le directeur sur certains sujets ; il est important que le président et le directeur parlent d'une même voix !

✓ **Les bénévoles :**

Ils se manifestent par mail ou par contact direct et peuvent choisir d'intervenir sur Chazelles ou sur St Symphorien. Ils sont reçus par le référent des bénévoles et l'ETI, (Encadrant Technique d'Insertion), du secteur choisi qui leur expliquent le fonctionnement de la Ressourcerie et leur présentent la charte des bénévoles qu'ils s'engagent à respecter en la signant. Ils remplissent également une fiche indiquant les compétences qu'ils souhaitent mettre au service de l'association.

Tout bénévole doit être adhérent à la Ressourcerie.

Les administrateurs sont également des bénévoles. Il est demandé aux nouveaux administrateurs d'aller sur les sites pour appréhender les réalités des activités et des missions portées par l'association.

Les administrateurs souhaitent s'appuyer sur les compétences des salariés permanents, Directeur, Coordinateur, ETI, CIP (Conseiller en Insertion Professionnelle) pour motiver leurs décisions.

Nous revendiquons une collaboration complémentaire entre salariés et bénévoles.

✓ **Les salariés permanents :**

Leur recrutement est réalisé par une commission de recrutement composée du président, avec 1 ou 2 administrateurs et du directeur. Un outil interne d'évaluation permet de cibler les compétences que nous privilégions, en particulier le savoir-être (capacité à travailler en équipe) et le parcours professionnel.

Bénévoles et salariés, nous portons des valeurs communes :

Redonner aux personnes en difficultés socio-économiques la confiance par le travail, la confiance dans leurs compétences, avec bienveillance, en adaptant les postes (donner la chance à toute personne en difficulté) et avec la rigueur de l'employeur dans sa mission d'insertion, ainsi que dans les diverses activités qui ouvrent des perspectives d'emploi.

Nous souhaitons être équitables envers tous les salariés en insertion en donnant à chacun la chance de sortir des difficultés.

Le principe de bienveillance selon nous :

- Esprit d'équipe
- Respect de la différence : complexité du parcours de chacun
- L'écoute : des salariés en CDDI, (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion), entre les bénévoles et les salariés, entre les permanents entre eux
- Équité de traitement dans le respect du cadre de travail
- Confiance entretenue entre permanents et bénévoles

Notre action professionnelle, s'inscrit dans un cadre de défense de l'environnement et nous donnons aux salariés des éléments de réflexion pour qu'ils puissent faire un autre choix de consommation.

Nous adhérons au réseau national des Ressourceries et à sa charte.

QUE FAISONS-NOUS ?

✓ Pour l'insertion des personnes en difficultés :

Nous offrons des emplois de transition afin de lever les freins périphériques (santé, logement,...) qui ne permettent pas à certaines personnes de trouver ou de garder un emploi. Nous ne sommes pas une structure sociale : notre rôle c'est la reconnaissance et le développement des compétences pour offrir à nos salariés un avenir professionnel quitte à adapter certains postes de travail.

✓ Pour l'environnement :

Notre intérêt pour l'environnement nous amène à respecter les contraintes environnementales et à sensibiliser nos salariés à cette question. Toutefois, nous ne sommes pas un centre pédagogique d'éducation à la protection de l'environnement.

En qualité d'adhérents au réseau national des Ressourceries nos activités s'organisent autour des 4 piliers de leur charte, et nous devons répondre à 220 points de la charte à travers **4 axes principaux** :

1. Collecter
2. Valoriser
3. Redistribuer
4. Sensibiliser

Pour accomplir nos missions, nous recherchons et travaillons avec des partenaires :

1. Pour l'insertion :

- a. Partie recrutement (prescripteurs) : Pôle emploi ; Missions locales ; la Maison du Rhône (CD69) et CD42 ; Maison France Service de St Symphorien; Plie du Forez et SEM (Saint Etienne Métropole) ; Cap emploi. Avec la plate-forme de l'inclusion les liens vont évoluer.
- b. Partie accompagnement socio-professionnel : la Maison du Rhône (CD69) et CD42 ; les centres sociaux de Chazelles et St Symphorien, ADES, CMP, Action logement, Pour une Alimentation Solidaire Secours Catholique,...
- c. Partie formation et emploi : lycée des Monts du Lyonnais, Synergie IAE, FAS, Plateforme savoirs de base et emploi, Club d'Entreprises des Monts du Lyonnais, GELF (Groupement d'Employeurs des Monts du Lyonnais), associations de commerçants et artisans, Seve emploi, autres SIAE (Structure d'Insertion par l'Activité Economique), MFR de St Martin et de St Symphorien...

2. Partie financeurs : la DIRECCTE (Direction Régionale des entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) du Rhône, les Conseils Départementaux 69 et 42, la Région AURA (Auvergne-Rhône-Alpes), le PLIE Forez et SEM, la commune de Chazelles (partenaire historique), la Fondation Caisse d'Epargne, la CC (Communautés de Communes) des Monts du Lyonnais, Ag2R la Mondiale, la CC de Forez Est, les éco-organismes, nos donateurs et nos clients.
3. Pour l'environnement :
 - a. Les Eco-organismes : structures privées mandatées par l'État pour tracer les quantités détournées de l'enfouissement et de l'incinération.
 - b. Les 2 CC sur lesquelles sont installées nos structures (Forest Est et Monts du Lyonnais) et St Etienne Métropole (caissons du réemploi : récupération d'objets direct en déchetterie).
 - c. L'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie), et l'Europe dans le cadre du programme Leader.
 - d. La sensibilisation au quotidien auprès de nos salariés et de nos clients.

COMMENT TRAVAILLONS-NOUS ?

1. Recrutement des CDDI (Contrats à Durée Déterminée d'Insertion):

Tous nos salariés signent un 1^{er} contrat de 4 mois. Ce choix nous permet de poser un diagnostic et si nécessaire de réorienter la personne. 80% des candidats sont issus des Monts du Lyonnais : c'est un choix assumé de notre structure de recruter sur notre territoire. Nous essayons d'atteindre la parité hommes/femmes dans nos activités. Le recrutement est assuré par une CIP et le directeur. Le livret d'accueil est remis aux salariés lors de la visite du site et le règlement intérieur (qui doit être signé) est remis aux salariés lors de la signature du contrat, par la chargée d'administration. Les salariés sont dotés d'Équipements de Protection Individuels liés à leur activité.

2. L'accueil et l'intégration en milieu de travail :

La qualité de l'accueil est décisif pour la confiance et éviter l'appréhension d'un nouvel environnement. Une visite de la structure est effectuée avant la prise de poste. L'intégration sur le poste est réalisée par l'E.T.I, et le nouveau salarié pourra s'appuyer sur un binôme (salarié plus expérimenté). Tout est fait pour mettre la personne en condition de production et de respect des contraintes du travail.

3. L'accompagnement socio-professionnel :

La qualité de notre accompagnement repose sur la complémentarité ETI et CIP. Nous souhaitons formaliser des temps de travail, planifiés, structurés et délimités dans la durée.

L'accompagnement doit s'appuyer sur les situations de travail qui sont formatives et peuvent faire émerger des compétences et des projets professionnels. Dans le cadre de cet accompagnement, nous utilisons notre réseau de partenaires en fonction des problématiques sociales de nos salariés.

L'évaluation des compétences :

Nous souhaitons centrer notre travail d'évaluation sur les compétences comportementales attendues au travail et sur la question de la transférabilité afin de donner aux salariés toutes sortes d'opportunités professionnelles.

Notre démarche d'évaluation utilise l'auto-évaluation uniquement en début de parcours du salarié puis lors des bilans de fin de contrat, l'évaluation est réalisée avec l'équipe d'encadrement.

La reconnaissance des compétences :

Une attestation de compétences sera remise aux salariés à la sortie du parcours.

4. La formation des salariés en insertion :

Le temps « perdu » sur un temps de formation est du temps gagné pour l'avenir d'un point de vue qualitatif et quantitatif.

- Formation sur poste de travail : les encadrants techniques ont une mission de formateurs pour faciliter la prise de poste. Présenter le poste, les tâches, les résultats attendus et remédier aux carences. La formation est nécessaire pour chaque salarié quel que soit le poste occupé (du plus simple au plus compliqué).
- Formation au poste de travail : le coordinateur anime des ateliers thématiques spécifiques en lien avec certains postes (informatique), et un atelier généraliste sur le fonctionnement d'une ressource. Des bénévoles peuvent également animer ponctuellement des temps collectifs.
- Formations hors poste : les centres de formations étant situés sur les grands centres urbains, et au regard des problèmes de mobilité de nos salariés, cette partie est compliquée. Pour tenter de répondre à ce défi, nous allons installer un espace multimédia ouvert à tous les salariés pour rendre la formation accessible et répondre au risque de fracture numérique. Les CIP (dont une formée aux techniques de formations), assureront l'animation de cet espace, pour accompagner les démarches. Nous encourageons les formations longues : le calcul de nos ETP prend en compte la possibilité d'une absence liée à ce type de formation. Nous utilisons autant que possible les financements de notre OPCO (OPérateurs de COmpétences) Uniformation, le PIC (Plan d'Investissement Compétence) spécifique à l'IAE, Pôle-Emploi, les CPF (Compte Personnel de Formation).

Dans notre volonté de répondre aux problématiques et lever les freins nous souhaitons solliciter nos bénévoles en soutien sur certaines formations.

- Formation et évolution professionnelle des salariés permanents :

Pour l'activité, les salariés ont les possibilités de suivre des formations proposées par les réseaux FAS (Fédération des Acteurs de la Solidarité), et Chantier Ecole. Un plan de formation est établi chaque année.

Notre structure s'engage en 2021 dans la démarche de formation SEVE-EMPLOI (expérimentation portée par la FAS, visant à tester une formation action partant du terrain et qui répondrait à l'objectif suivant : permettre aux SIAE de construire une offre de service RH aux TPE – PME de leur territoire).

5. La contribution à l'activité économique et au développement territorial

Nous avons un impact sur le territoire dans plusieurs domaines :

- ✓ Création d'emplois permanents : 7.5 ETP en 2020 et 8.8 ETP en 2021 (ETP = Emploi Temps Plein)
- ✓ Création emplois d'insertion (24 ETP en 2020 et 26 demandés en 2021)
- ✓ Achats de services et produits externes (150 000 € environ chaque année)
- ✓ Nos boutiques dédiées au ré-emploi permettent aux habitants du territoire de trouver un large panel de produits (vêtements, équipements de la maison, jardinage, bricolage,...). Nous repérons 3 familles d'acheteurs (ceux qui ont peu de moyen, ceux qui font un choix environnemental militant et les revendeurs). Notre chance est d'être installés en territoire rural avec peu de concurrence des grandes enseignes.
- ✓ Nous participons à l'offre de valorisation des déchets et nous avons un réel impact économique sur le DIB (Déchets Industriels Banals) des communautés de communes.
- ✓ Ponctuellement nous faisons des dons à d'autres associations.
- ✓ Nous avons ouvert une boutique école en partenariat avec le lycée Professionnel des Monts du Lyonnais, qui est animée par des équipes mixtes (élèves en vente et salariés de la ressourcerie).
- ✓ Nous proposons des prestations de service aux habitants du territoire (déménagement solidaire, aéro-gommage, débarras), pour répondre à une demande non satisfaite actuellement.

Nous entretenons de bonnes relations avec les ressourceries voisines, nous ne sommes pas en concurrence.

6. Le lien avec les entreprises locales

- ✓ Concernant l'emploi des salariés en insertion : nous devons développer et consolider des partenariats avec les entreprises locales afin d'améliorer le placement de nos salariés en PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) puis en emploi. Le dispositif SEVE-Emploi devrait nous aider à identifier les compétences recherchées sur les postes à pourvoir.

Un rapprochement avec les réseaux est à privilégier : le club d'entreprise, les groupements d'employeurs, les associations de commerçants locaux, les agences d'intérim,...

PROJETS DE DEVELOPPEMENT

Notre structure ambitieuse dans les années qui viennent, de continuer à pérenniser, à sécuriser et développer des emplois permanents en préservant son équilibre économique.

Nous avons divers projets à l'étude :

- Développer notre chiffre d'affaire par l'extension de nos activités (boutique, atelier + boutique) vers d'autres territoires : Feurs, Balbigny, Montrond les Bains, ...
- Étude de la faisabilité d'une « Matériauthèque » en partenariat avec VAL'TRIONS,
- Ouverture d'ateliers (couture, menuiserie, ...) afin de développer plus de compétences transférables pour nos salariés en insertion.
- Création d'une cantine solidaire avec le centre socio-culturel l'Équipage (ouverture d'un ACI et utilisation de produits locaux, en association avec Jardin d'Avenir).
- Renforcement des liens avec d'autres SIAE pour réfléchir à une mutualisation de moyens et à des échanges de pratiques.

Dans le cadre de ces projets de développement, nous souhaitons poursuivre notre politique de réflexion partagée entre administrateurs et salariés permanents ; des temps de débat et d'échanges seront organisés lors d'une rencontre annuelle.

Quelles sont nos intentions stratégiques pour la structure ?

Nous tenons à notre statut associatif qui est la richesse de notre fonctionnement (40 bénévoles s'investissent dans nos deux établissements). Notre modèle économique s'appuie sur cette ressource mais nous sommes également employeurs et nous devons sécuriser, consolider nos moyens financiers. Actuellement nos ressources financières proviennent à environ 70% de subventions et à 30% de ressources propres (la ressource bénévoles est valorisée dans le budget annuel à hauteur de 5% du budget global).

Par rapport à nos projets de développement, et en gardant le modèle associatif, notre stratégie peut s'orienter vers un ensemblier d'insertion : portage de plusieurs SIAE, Ateliers Chantiers d'Insertion (ACI) et Entreprise d'Insertion (E.I), par une seule entité, ce qui nous permettrait de répondre à un besoin de territoire.

GLOSSAIRE

ACI : Ateliers et Chantiers d'Insertion

ETI : Encadrant Technique d'Insertion

CIP : Conseiller en Insertion Professionnelle

IAE : Insertion par l'Activité Economique

FAS : Fédération des Acteurs de la Solidarité

GELF : Groupement d'Employeurs des Monts du Lyonnais

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Région AURA : Région Auvergne-Rhône-Alpes

SEM : Saint Etienne Métropole

CDDI : Contrat à durée déterminée d'insertion

EPI : Equipement de Protection Individuelle

ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de L'Energie

SIAE : Structure d'insertion par l'activité économique

ETP : Emploi temps plein

OPCO : Opérateurs de compétences

PIC-IAE : Plan d'Investissement Compétence

CPF : Compte personnel de formation