

# ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION ATELIER QUALIFICATION-INSERTION ÎLE-DE-FRANCE



RAPPORT D'ACTIVITÉ

2022

# PROJET ASSOCIATIF DE L'ÎLOT

---

**Nous croyons en l'Homme, en sa capacité à réagir, à se prendre en main lorsqu'il est meurtri, rejeté, en situation de précarité ou d'exclusion.**

En nous appuyant sur la volonté et les aptitudes des personnes que nous accueillons, nous voulons les aider à se reconstruire, à se réinsérer dans la société pour autant qu'elles en ressentent le besoin, à se rétablir sur les plans personnel, familial, professionnel, moral et spirituel. Dans le respect de la personne humaine, nous voulons mettre en œuvre, pour le temps nécessaire à chacun, des actions conjuguant professionnalisme et chaleur humaine.

La vocation de l'Îlot est l'accueil et la réinsertion des personnes rejetées de la société et en grande détresse. Nous portons une attention particulière à celles qui font ou ont fait l'objet d'une peine de justice, parmi lesquelles les sortants de prison ou les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine, et qui sont bien souvent tenues à l'écart des grands élans de compassion et de générosité.

Ne pouvant satisfaire l'ensemble des besoins et offrir la totalité des services, l'Îlot se concentre sur l'hébergement et l'accompagnement des personnes dans leur démarche personnelle et volontaire visant à retrouver un statut de citoyen et de membre du corps social, notamment par l'accès au logement et à l'emploi.

L'accompagnement inclut des actions d'insertion par l'activité économique. L'association complète ses services en s'appuyant sur les partenaires extérieurs nécessaires à la prise en compte globale des attentes des personnes accueillies.

<b>QUELQUES MOTS SUR L'ANNÉE ÉCOULÉE .....</b>	<b>4</b>
<b>LES ÉTABLISSEMENTS .....</b>	<b>5</b>
1. Un accompagnement vers l'emploi.....	5
A- Atelier et chantier d'insertion, Etap'Web .....	5
B- Ateliers Qualification-Insertion, cuisine.....	6
2. Une équipe .....	7
3. Des moyens financiers .....	7
Comment ils ont vécu les premiers pas d'Etap'Web.....	8
<b>LES PERSONNES ACCOMPAGNÉES EN 2021 .....</b>	<b>9</b>
1. Profil.....	9
2. Moyenne d'âge .....	9
3. Niveau de formation .....	10
4. Situation au regard de la justice.....	11
5. Situation au regard de la santé .....	12
6. Principales problématiques .....	13
Témoignages de salariés en parcours .....	14
<b>LE PARCOURS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES.....</b>	<b>15</b>
1. L'Atelier et chantier d'insertion Web, un premier contrat de huit mois.....	15
2. Les Ateliers Qualification-Insertion un parcours en neuf mois.....	16
3. Les sorties .....	18
A- Sur l'Atelier et chantier d'insertion (ACI), Etap'Web.....	18
B- Atelier Qualification-Insertion (AQI) restauration collective .....	18
Tranche de vie .....	21
4. Accompagnement professionnel dans les CHRS.....	22
5.	
<b>PERSPECTIVES 2023.....</b>	<b>23</b>
<b>MERCI À NOS PARTENAIRES .....</b>	<b>25</b>

## QUELQUES MOTS SUR L'ANNÉE ÉCOULÉE

---

Cette année, la grande actualité des Ateliers Qualification-Insertion (AQI) d'Île-de-France a certainement été l'ouverture d'un nouvel Atelier et chantier d'insertion (ACI) : **Etap'Web**, et sa montée en puissance progressive sur le second semestre de l'année.

En effet, ce nouveau chantier, installé à Aubervilliers, en partenariat avec CodePhenix nous permet de diversifier nos activités en formant de nouveaux salariés aux métiers en lien avec le Web et le numérique. Une belle aventure qui nous a permis depuis le mois de juillet d'accueillir huit personnes pour un parcours d'insertion. Tous ont su s'installer et travailler dans la bonne humeur avec une grande efficacité.

Naturellement, nos Ateliers Qualification-Insertion (AQI) pour les métiers de la restauration ont continué à accueillir des participants selon un rythme d'une session par an sur chacun de nos deux sites, Aubervilliers et Paris.

Nous avons également repensé l'activité pour les sessions d'accompagnement de personnes sous mesure de Travail d'intérêt général (TIG) et avons obtenus de nouveaux financements qui nous permettront de réaliser de nouveaux ateliers en 2023.

2022 fut également une année consacrée à une intense réflexion sur d'autres nouveaux dossiers dans le cadre du projet stratégique qui poursuit son développement et sa mise en pratique. Et ceux-ci devraient voir le jour en 2023 !

**Isabelle CARTAGENA**  
Responsable des Ateliers Insertion d'Île-de-France

# LES ÉTABLISSEMENTS

---

## 1. Un accompagnement vers l'emploi

### A - Etap'Web, un Atelier et chantier d'insertion pour les métiers du Web

Lauréate en Seine-Saint-Denis de l'appel à projet du ministère du Travail en 2021, l'Îlot a obtenu l'agrément Insertion par l'activité économique (IAE) pour ouvrir un nouveau chantier d'insertion sur ce territoire.

La rencontre avec l'association CodePhenix, formant en détention au métier d'intégrateur Web en Île-de-France, nous a encouragé à donner les moyens à ces personnes, une fois sortie de détention, de poursuivre leur retour à l'emploi dans un chantier d'insertion dédié au secteur du numérique, et ainsi éviter toute rupture de parcours dans leur travail de réinsertion.

Le domaine du numérique, qui recrute depuis de nombreuses années, est considéré à ce jour comme « secteur en tension ». Au regard de l'emploi, il nous a paru particulièrement pertinent de proposer aux personnes accompagnées la possibilité d'un rebondissement vers de nouveaux métiers, généralement plus qualifiés et valorisants.

Ainsi, après des mois de préparation logistique, de réflexion sur le modèle économique et sur les conditions d'accueil des personnes en insertion, l'agence Web, nommée Etap'Web a ouvert ses portes à Aubervilliers le 6 juillet 2022.

Démarré avec deux salariés, ce chantier d'insertion est rapidement monté en compétence et accueille depuis octobre 2022 huit personnes en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée de 8 mois, renouvelable jusqu'à 24 mois et sur une base hebdomadaire de 26 heures. Souvent en rupture avec le système éducatif et de l'emploi, la plupart d'entre eux sont sous main de justice. Ils bénéficient d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle sur mesure visant à leur redonner confiance en eux, à lever l'ensemble des freins sociaux rencontrés et à se familiariser avec le numérique et le monde du Web, pour devenir autonome dans la réalisation de prestations Web. Tout au long de leur parcours, ils sont encadrés par un encadrant technique dédié qui, outre l'apprentissage permet une bonne répartition de l'activité en fonction de la progression permanente de chacun. Une fois les bases acquises, ils travaillent sur des prestations confiées par des clients (création, refonte ou maintenance de sites Web jusqu'à ce jour).

Très ouvert sur le monde du numérique, ce chantier favorise la rencontre avec des professionnels du secteur qui viennent présenter leur métiers, parcours, missions et répondre à toutes les questions. Ces rencontres sont très fructueuses car elles permettent aux salariés en insertion comme aux personnes encadrantes de mieux cerner les formations, les métiers ou missions qui existent dans ce domaine, qui est nouveau pour l'équipe d'accompagnement. A terme ces échanges doivent également favoriser l'opportunité de stages en entreprise voir déboucher en emploi à l'issue des parcours à l'Îlot.

Outre cette partie apprentissage métier, les salariés en insertion sont accompagnés par les deux Conseillers en insertion professionnelle (CIP) des chantiers franciliens, qui à travers ateliers collectifs et entretiens individuels permettent une réflexion sur leur parcours, les problématiques sociales rencontrées, les thématiques liées au monde du travail et de l'entreprise, mais aussi les techniques de recherche de stage puis d'emploi.

## B - Les Ateliers Qualification-Insertion, AQI

Nos Ateliers Qualification-Insertion (AQI) sont des dispositifs d'insertion, sous la forme d'Ateliers et chantiers d'insertion (ACI). Lancés en 2009 à Paris, puis en 2012 à Aubervilliers, les AQI ont pour objectif d'accompagner des personnes sous main de justice et des personnes en situation de précarité vers une réinsertion sociale et professionnelle, à travers une formation au titre professionnel d'agent de restauration.

### Les Ateliers de Qualification-Insertion :

Comme chaque année, nos AQI ont permis d'accueillir des personnes sous main de justice ou éligibles au dispositif d'accompagnement d'Insertion par l'activité économique (IAE).

Les personnes recrutées sont salariées de l'association, et bénéficient d'un Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) pour une durée de 9 mois, à raison de 26 heures hebdomadaires. Le parcours proposé inclut trois activités qui s'intercalent les unes dans les autres tout au long du parcours :

- ✓ Pour apprendre le métier et se préparer au diplôme, des temps de formation au sein d'un organisme de formation agréé, l'Agence de formation et de conseil en insertion (AFCI), sont répartis par trois blocs de cinq semaines chacun, représentant un total de 357 heures de formation.
- ✓ Afin de valider les connaissances acquises à l'AFCI et de mettre en pratique les compétences métiers, deux périodes de six semaines d'immersion en entreprise sont prévues. Réalisées dans deux entreprises différentes pour chaque participant, idéalement dans deux types d'établissements différents, elles sont l'occasion de se confronter à la vie de l'entreprise et à ses réalités, et débouchent régulièrement sur des propositions d'embauche après la validation du diplôme.
- ✓ Par ailleurs, les temps de regroupement à l'Îlot sont axés autour d'ateliers collectifs animés par les Conseillers en insertion professionnelle qui permettent de faire des retours sur les différentes expériences mais aussi de travailler les difficultés sociales (finances, santé, administratif ...) puis professionnelles (création de CV et lettre de motivation, simulation d'entretien, réflexion sur les compétences, les codes de l'entreprise, les droits et devoirs du salarié, recherche de stages puis d'emploi, utilisation du numérique dans ce type de démarches ...). Un accompagnement individuel est réalisé afin que chaque salarié en insertion puisse être écouté, guidé et conseillé sur ses démarches, interrogations ou difficultés personnelles.

**En 2022, 40 personnes ont été accueillies dans le cadre des sessions AQI.**

## 2. Une équipe

Grace aux deux Conseillers en insertion professionnelle, Warda LAACHER et Mounim AISSA, les salariés en insertion des trois chantiers bénéficient d'un accompagnement socioprofessionnel adapté à chaque parcours. Entre ateliers collectifs et entretiens individuels, les différentes problématiques, sources de frein à l'emploi, sont prises en charge pour être traitées en interne mais aussi avec les nombreux partenaires dont l'Îlot s'est entourée depuis de longues années.

Nesrine NEDJAM, chargée de développement commercial nous a rejoints en juillet pour assurer la commercialisation des prestations Etap'Web et la visibilité de la marque. Sofien MZABI a également rejoint l'aventure d'Etap'Web. Salarié de CodePhenix, notre partenaire pour assurer l'expertise métier sur le Web, Sofien, Encadrant technique est en charge de former les salariés qui arrivent sur l'action, puis de planifier la réalisation des prestations pour des clients en organisant le travail selon la montée en compétence de chacun et selon une charge de travail individualisée. Briec Le BARS, directeur de CodePhenix, travaille également au bon fonctionnement et au développement de l'agence Web par des conseils techniques sur les prestations et une action commerciale visant à développer les prestations que des clients vont confier à notre agence.

Naturellement, les bénévoles qui travaillent avec nous ont encore été présents tout au long de cette année, et ont continué à nous aider dans des missions :

- ✓ remise à niveau en français et maths ;
- ✓ découverte du monde professionnel et création d'entreprise ;
- ✓ accompagnement dans les démarches pour la recherche de stage puis d'emploi ;
- ✓ cours d'anglais (sous Etap'Web) ;
- ✓ ateliers d'initiation ou de perfectionnement numérique (démarches sociales et professionnelles).

Tout au long des différents parcours, nous accueillons également des professionnels de la restauration collective ou du numérique qui viennent présenter leurs entreprises, leurs métiers, leurs journées types ...

## 3. Des moyens financiers

**Les charges d'exploitation représentent 654 992 €, réparties entre :**

- ✓ Les frais de personnel permanent : 33,9 %
- ✓ Les frais de personnel AQI (sans ASP) : 37,7 %
- ✓ Les frais de formation AQI : 5,4 %
- ✓ Les frais de location et services extérieurs : 16,3 %
- ✓ Les amortissements : 0,3 %
- ✓ Autres frais ou fournitures : 6,4 %

**Pour couvrir ces charges, l'Îlot a eu recours à :**

- ✓ Subventions Publiques : 57 %
- ✓ Fonds propres, dons, autres produits : 43 %

## Comment ils ont vécu les premiers pas d'Etap'Web ...

« Etap'Web permet à des personnes éloignées de l'emploi de retrouver les conditions nécessaires à leur insertion professionnelle et sociale. En intégrant Etap'Web, on s'implique dans des projets créatifs, originaux et qui ont du sens. Travailler chez Etap'Web, c'est être attentif et à l'écoute aussi bien vis-à-vis du client pour fournir des prestations de qualité qui répondent au mieux à ses besoins que vis-à-vis des salariés en insertion pour offrir un parcours d'accompagnement individualisé, fondé sur une expérience en situation réelle de travail qui leur permet de se réappropriier les codes du monde de l'entreprise, de lever les freins sociaux et d'acquérir des compétences et des savoirs-être, dans le but d'accéder à un emploi stable et pérenne.

En tant que commerciale, travailler à l'ACI Web me permet d'exercer mon métier tout en me sentant utile à la société. Je n'ai plus ce sentiment d'impuissance face à des situations d'exclusion. »

**Nesrine NEDJAM - Chargée de Développement Commercial L'Îlot**

« Travailler chez Etap'Web m'a permis de justement donner du sens à ce qu'est "avoir du sens dans son travail". Depuis que j'ai rejoint le projet, je m'épanouis véritablement dans mon double métier d'enseignant et de lead tech et je trouve une grande motivation à travailler dans ce cadre associatif. »

**Sofien MZABI - Encadrant Technique Etap'Web**

« Le travail de conseiller d'insertion professionnel trouve tout son sens avec un tel public qui a soif d'apprentissage et est impliqué dans la réussite de son parcours et la concrétisation de son projet. Les voir évoluer, reprendre confiance en eux et en leur capacité à aller au bout de leur projet est un réel plaisir et une motivation supplémentaire pour mieux exercer son métier de conseiller. »

**Mounim AISSA - CIP L'Îlot**

« Une nouvelle aventure professionnelle, avec des nouveaux collègues et suivis aux profils très intéressants. Les salariés en insertion sont particulièrement motivés et valorisés par des perspectives d'emplois professionnelles autres. Une collaboration entre CodePhenix et L'Îlot, riche et partagée. »

**Warda LAACHER - CIP L'Îlot**

« CodePhenix était déjà très impliqué en détention depuis 2019. Désormais, grâce à L'Îlot et au chantier Etap'Web, nous pouvons accompagner nos bénéficiaires au-delà des murs et proposer un vrai sas entre le monde carcéral et le monde de l'entreprise. En plus de cela, et contrairement à la détention, nous pouvons enseigner avec un accès à internet, ce qui nous ouvre permet d'aborder beaucoup plus de sujets, et donc de favoriser la réinsertion professionnelle des salariés en insertion. »

**Brieuc LE BARS - Directeur de CodePhenix**

« Etap'Web, c'est une nouvelle et belle expérience :

- de partenariat avec CodePhenix qui nous apporte l'expertise technique sur le domaine du numérique en formant les salariés en insertion puis en les accompagnant dans les prestations, et une réflexion sur le comment travailler ensemble ;
- mais aussi la rencontre avec de nouveaux acteurs du secteur (entreprises, agences, free-lance...) ;
- pour les CIP (conseillers en insertion professionnelle), c'est un bol d'air de s'ouvrir sur d'autres métiers, d'autres projets professionnels, et d'autres profils ;
- enfin, c'est le cheminement de salariés en insertion particulièrement motivés et dynamiques, qui dès les premiers mois ont su mettre à profit ce nouveau parcours que L'Îlot leur propose. »

**Isabelle CARTAGENA - Responsable Etap'Web**

# LES PERSONNES ACCOMPAGNEES EN 2021

## 1. Profil

En 2022, l'AQI Île-de-France a accueilli 48 personnes dans le cadre de ses activités.

✓ AQI93	12 personnes
✓ AQI75, session 2021 - 22	16 personnes
✓ AQI75, session 2022 - 23	12 personnes
✓ ACI Web	08 personnes

Pour Paris, deux groupes se succèdent sur une même année civile :

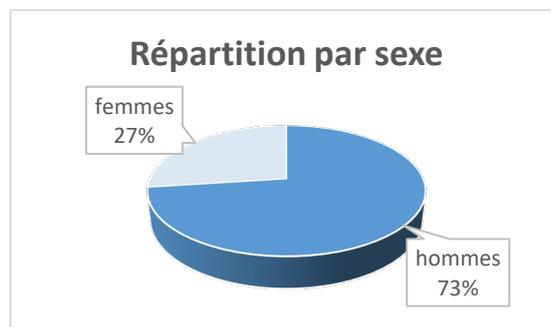
- ✓ en octobre 2021, ils ont été 16 à intégrer l'Atelier qualification-insertion (AQI75, session 2021 - 22) : 6 femmes et 10 hommes. Leur parcours s'arrête en juillet 2022 ;
- ✓ en octobre 2022 (AQI75, session 2022 - 23), ce sont 12 personnes qui sont recrutées pour la nouvelle session d'Atelier Qualification-Insertion : 3 femmes et 9 hommes.

Sur Aubervilliers, nous avons accueillis 12 personnes : 3 femmes et 9 hommes également.

Enfin l'ACI Web a, depuis sa création en juillet 2022 embauché 8 personnes : 1 femme et 7 hommes.

Cette année encore, nous constatons une large majorité d'hommes (73%) à la globalité de nos chantiers. Les femmes sont toutefois plus nombreuses que l'année passée dans nos chantiers, avec 27 % en 2022 contre 23 % sur 2021.

Nous poursuivons l'effort en vue d'une mixité plus représentative de nos effectifs. Toutefois, malgré nos efforts pour diversifier nos sources de recrutements, il nous est toujours très difficile de recruter des femmes sous-main de justice.



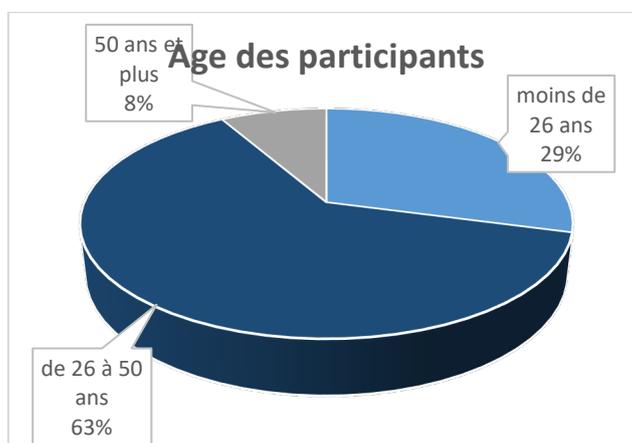
## 2. Moyenne d'âge

La moyenne d'âge de tous les participants confondus est de 34 ans, stable par rapport à l'année précédente.

On note une certaine homogénéité entre les différents groupes :

- ✓ AQI75                    35 ans,
- ✓ AQI93                    34 ans
- ✓ ACI Web                    35 ans

En 2022, le plus jeune salarié avait 19 ans (Paris, session en cours).  
Le salarié le plus âgé avait 58 ans (Paris, session 2021-2022).

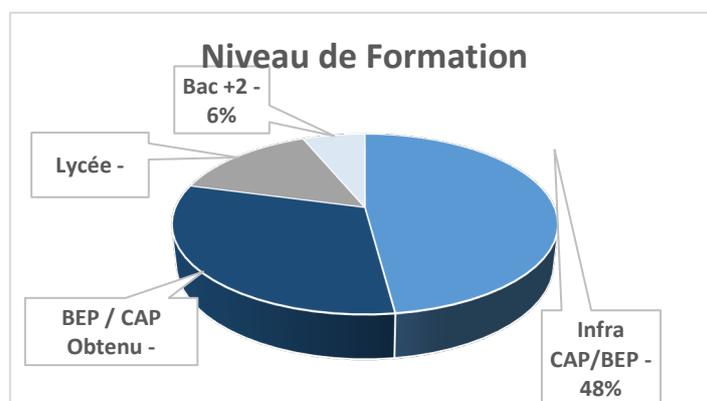


### 3. Niveau de formation

Lors des recrutements pour les AQI, les candidats doivent savoir lire, écrire et maîtriser les 4 opérations afin de pouvoir suivre la formation, de niveau assimilé CAP.

De même pour intégrer l'ACI Web, les participants doivent savoir lire, écrire, et sont soumis à un test de logique. Un autre prérequis pour cette action est de savoir utiliser un ordinateur sur des fonctions de base.

Lors des sessions de recrutement, tous les candidats passent un test de connaissance de base en français et maths. Les résultats ne sont éliminatoires que pour les personnes qui ne sauraient pas écrire du tout ; par contre il nous permet de pouvoir proposer le suivi d'ateliers de remise à niveau en français et en maths pour les personnes qui sont en difficulté.



Parmi tous les participants, on note 48 % de personnes qui ont un niveau infra CAP/BEP. Plus de la moitié d'entre eux dit avoir été scolarisée après le collège dans une orientation CAP ou BEP, mais ne pas avoir fini ce parcours, soit du fait d'une mauvaise orientation après la 3<sup>e</sup>, soit d'un échec scolaire, ou encore d'une incarcération. Il y a une légère amélioration du nombre de participants ayant obtenu un diplôme de niveau CAP. Sur l'année 2022, on note que 3 participants ont un niveau de Bac+2. Parmi eux, deux ont acquis des diplômes à l'étranger, non reconnus en France.

Les séances de remise à niveau en mathématiques et en français sont proposées aux salariés volontaires des AQI, à raison d'une heure toutes les deux semaines, grâce à un bénévole. Ces séances se passent par groupe de 2 ou 3 personnes, ce qui permet un travail plus individualisé et efficace.

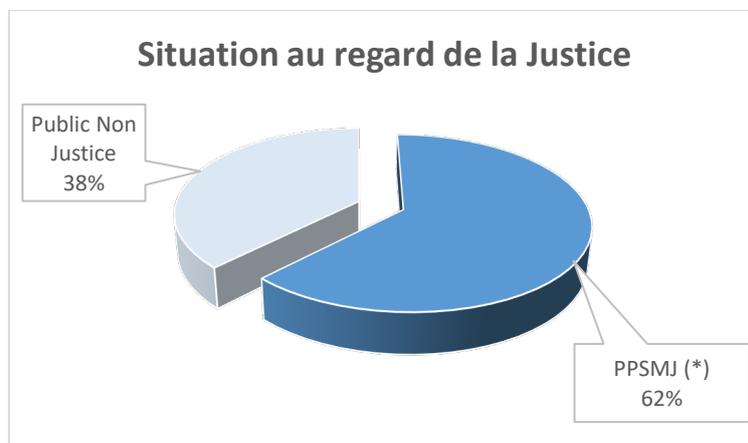
En 2022, 3 personnes de l'AQI 93 ont suivi avec une grande régularité les sessions, qui ont surtout porté sur le Français. Pour chacune d'elles on a pu constater une amélioration sensible du niveau de langue au fur et à mesure de l'avancée du programme. Sur l'AQI75, session 2021 - 2022, 1 personne a été très régulière pour cette remise à niveau, 2 ou 3 autres se sont jointes ponctuellement au groupe. En ce qui concerne l'AQI75 actuel, ils sont 2, très réguliers et très fidèles aux rendez-vous du vendredi après-midi.

## 4. Situation au regard de la justice

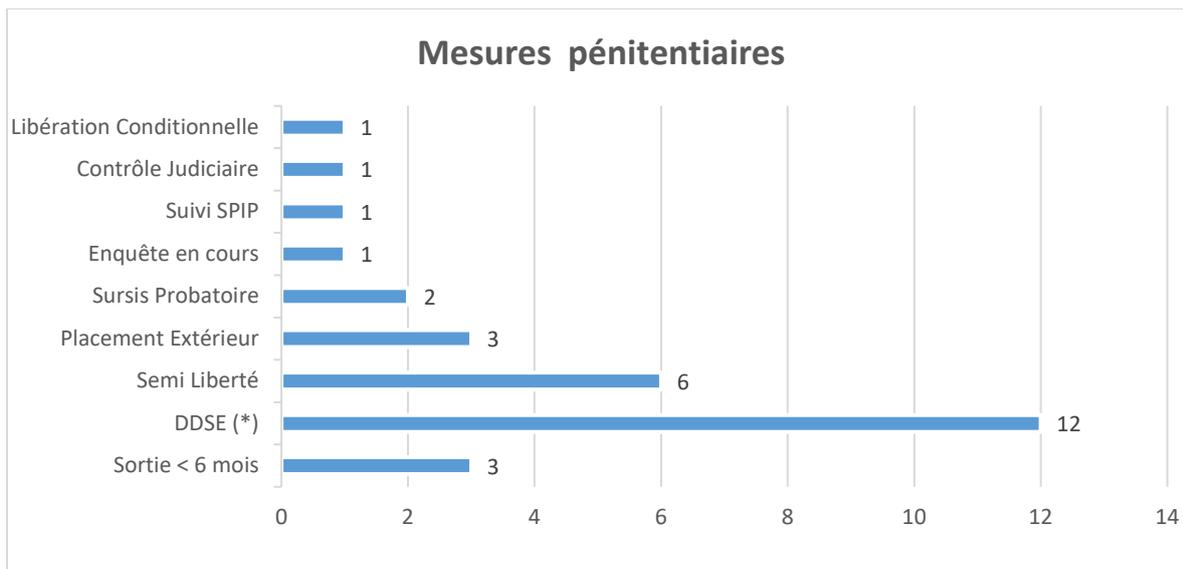
En 2022, 62 % des personnes accueillies par les chantiers d'insertion franciliens étaient des personnes sous main de justice, taux en légère baisse par rapport à l'année précédente.

A noter que sur nos dernières sessions plusieurs aménagements de peine de personnes retenues pour nos actions ont été refusés. Ceci nous a obligé à recruter dans les jours précédents le démarrage de l'action des publics non suivis par la justice, d'où la légère chute du taux de public sous main de justice.

Toutefois, les liens créés avec les SPIP des différents centres pénitentiaires d'Île-de-France, mais aussi avec les référents justice dédiés de Pôle emploi ou des Missions locales, et les différentes associations du territoire qui travaillent avec le public justice, nous permettent de garder un bon niveau de recrutement de ce public.



(\*) PPSMJ = Personne placée sous main de justice

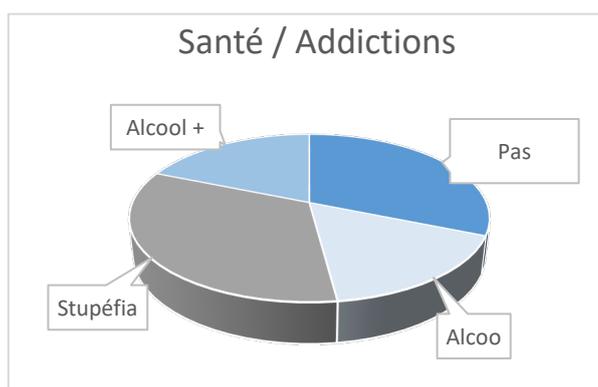


(\*) DDSE = Détention à domicile sous surveillance électronique

Les deux plus importantes mesures sont la surveillance électronique (40 %) suivis de la semi-liberté (20 %). Les horaires liés à ces mesures spécifiques ont généralement été négociés en amont avec le SPIP pour que les salariés en insertion concernés puissent participer aux différentes phases du parcours, quelque soit ses contraintes horaires.

## 5. Situation au regard de la santé

Parmi les personnes accueillies, certaines sont dans des situations d'addiction : alcool, drogue, voire les deux. Suivis par des unités de soins spécialisées, certains n'ont aucune difficulté à suivre les programmes proposés. Par contre, pour d'autres, l'addiction entraîne des absences régulières pouvant aller jusqu'à l'abandon du programme.



Les problématiques d'addiction sont de plus en plus fréquentes et lourdes de conséquences sur nos programmes. Afin de sensibiliser notre public, nous travaillons avec France Addictions qui vient animer quelques ateliers « Café Santé » au sein desquels les addictions sous toutes leurs formes sont abordées donnant lieu à des échanges riches.

## 6. Principales problématiques

Quand on accompagne du public en précarité, le volet social dans les démarches est souvent important. Depuis quelques temps, nous constatons le renforcement des difficultés liées aux démarches administratives : carte d'identité expirée, carte vitale perdue ou non demandée, pas de RIB, inscription à Pôle Emploi non à jour, ... Pour les personnes sortant de prison ces problématiques sont de plus en plus prégnantes du fait de la dématérialisation des démarches et en parallèle du non accès à internet en détention.

Pour exemple, nous avons actuellement quatre salariés, pour lesquels les pièces d'identité ont été perdues ou périmées, non renouvelables en détention, ils ont commencé leurs démarches à leur sortie, et étant donné les délais de rendez-vous, ils restent pour l'instant dans l'impossibilité d'ouvrir un compte bancaire ! De ce fait, nous renforçons l'accompagnement lors des entretiens individuels sur cette thématique de la mise à jour des pièces administratives.

Le logement, grande problématique francilienne, reste au centre des difficultés des salariés : logement trop petit, insalubre, voir pas de logement stable, rupture familiale, ... Tant de situations qui, entre attribution de logement, saturation du SIAO et du DALO, cherté des loyers, font qu'une grande majorité de personnes accompagnées sont dans en précarité sur ce sujet.

Côté financier, entre parties civiles ou frais de justice à payer mensuellement, mais aussi des amendes non réglées, donc majorées, la situation financière des salariés des chantiers d'insertion est parfois très fragile. Pour la première fois, nous avons dû traiter un dossier de surendettement parmi les salariés. Nous avons recours à des partenaires extérieurs, tel que Finances et Pédagogie, pour évoquer ces problématiques, et parfois obtenir un suivi plus personnalisé avec calcul de reste à vivre pour faire face aux dépenses prioritaires, mais ceci ne règle pas les difficultés liées à la période d'inflation à laquelle nous faisons face.

Sur les chantiers parisiens, nous sommes confrontés à une nouvelle difficulté : la remobilisation durable vers l'emploi. Beaucoup de découragements à la moindre épreuve, et particulièrement pour les plus jeunes, il faut en permanence redynamiser, remotiver, pousser pour que les différentes étapes du parcours puissent être suivies.

## Témoignages de salariés en parcours

« Je suis très content d'être ici [Etap'Web]. Ça m'a permis de donner un sens à ma vie. Ma vie, c'était le spectacle, et tout s'est écroulé, j'ai perdu confiance. Je suis arrivé ici, [...] et les gens étaient super accueillants. Ça m'a permis de faire autre chose, j'ai réappris à me respecter, et aujourd'hui, c'est nouveau de penser à moi. J'ai appris la logique du code, ça m'a fait du bien, de faire quelque chose de nouveau. Tous les rendez-vous avec Warda et Mounim m'ont fait prendre conscience de ce que je valais, gros tournant dans ma tête. Merci !

C'est la première fois que je reçois autant. Et je prends plaisir à recevoir, à écouter. Que du positif. On pose les bagages. [...] Faire partie de l'équipe, c'est top ! découvrir d'autres personnes, d'autres milieux, d'autres histoires. Ici l'accueil est sans jugement, et la bienveillance est là. C'est super ! »

**Monsieur H. Salarié ACI Web**

« Moi, l'école j'aimais bien, et ça allait, j'étais en 2de. Et puis, il y a eu les rencontres, les petits trafics, et puis plus, et puis la prison. J'ai tout lâché, je ne pensais pas que je pouvais recommencer à apprendre, c'était fini. Et puis ici [AQI75], je me suis retrouvé comme à l'école. Au début, c'était dur, parce que je n'avais plus l'habitude d'écouter, d'apprendre. Mais ça me fait du bien. La cuisine, ça me botte, après e voudrais faire le CAP Pâtisserie, et grâce à vous, j'ai compris que je pouvais, même si ce n'est pas tout de suite, je peux le refaire. Même si on ne rattrape pas le temps perdu, j'ai l'impression que ce n'est plus complètement perdu. »

**Monsieur M. Salarié AQI75, Session 2021-22**

# LE PARCOURS DES PERSONNES ACCOMPAGNEES

---

## 1. L'ACI Web, un premier contrat de huit mois

Ouvert en juillet 2022, les premiers recrutements ont été compliqués :

- ✓ l'Îlot n'était pas connue sur ce secteur d'activité ;
- ✓ de nombreux prescripteurs pensaient que les candidats devaient avoir un certain niveau en informatique dès l'arrivée ;
- ✓ communiquer sur ce chantier en amont de son ouverture a été compliqué du fait de plusieurs reports de dates de démarrage.

Depuis, de nombreuses rencontres ont été faites, essentiellement avec les prescripteurs d'Aubervilliers, pour expliquer le chantier, les prérequis. Nous avons également invité Pôle emploi, Cap emploi, les services emploi et insertion de la Ville, et plusieurs associations pour présenter le chantier et expliquer les profils attendus. A ce jour, les candidatures arrivent plus spontanément.

Initialement créé pour donner une opportunité de sortie et favoriser la suite de parcours des détenus du centre de détention de Melun, où est implantée CodePhenix, nous n'avons à ce jour pas encore accueilli de personnes formées en détention. Un dossier est en cours d'étude.

Pour l'ACI Web, le parcours proposé est celui d'un atelier d'insertion classique : les salariés travaillent tous les matins de 9 heures à 13 heures sur l'apprentissage des langages informatiques, du fonctionnement du Web, des techniques de codage, ... Entre apprentissages théoriques et exercices de mise en application, chacun progresse à son rythme et selon son niveau de connaissances lors de son intégration dans l'ACI. Une fois la période « d'apprentissage pur » passée, et une certaine autonomie acquise, chacun est amené à travailler sur des prestations en cours, pour des clients de l'agence Web. Ces prestations sont généralement l'occasion de continuer l'apprentissage, mais aussi elles donnent l'opportunité à chacun de faire ses propres recherches de solutions sur internet, et de continuer la progression, ou de travailler en binôme dans un esprit de pair-aidance.

Les deux après midi de présence sur le chantier sont consacrés à l'accompagnement socio-professionnel par les CIP de l'association, soit en ateliers collectifs, soit en entretiens individuels, à hauteur de 6 heures par semaine.

Selon le principe des AQI, nous faisons intervenir différents professionnels, prestataires ou bénévoles pour des thématiques en lien avec le parcours. Nous avons par exemple réalisé l'atelier de la « Fresque Numérique », afin de sensibiliser à une utilisation plus responsable et raisonnée des matériels, la production et recyclage des produits, mais aussi sur notre empreinte numérique, ainsi que des bons gestes dans le numérique.

Plusieurs professionnels sont aussi venus présenter des métiers, tels que des collaborateurs de la BNP pour présenter leur service numérique interne, deux développeurs free-lance, une agence de communication et une autre de design, un Web marketeur ... Tous les métiers qui se trouvent dans la sphère du numérique et qui peuvent être de réelles sources d'inspiration et de débouchés professionnels pour l'avenir des salariés en parcours.

A leur arrivée, les salariés signent un premier contrat en CCDI de 8 mois. C'est la période pour s'immerger dans le circuit, comprendre les bases, et pouvoir commencer des prestations. A l'issue de ce premier contrat, un point est fait par le Conseiller en insertion professionnel avec le salarié pour savoir s'il souhaite renouveler son contrat ou si son projet professionnel est suffisamment abouti pour pouvoir continuer son chemin en dehors de l'ACI Web. En parallèle, un point est fait entre encadrant technique, conseillers en insertion professionnelle et responsable pour évaluer son premier parcours, et voir en quoi un renouvellement serait pertinent pour lui ou non. Sont étudiés son projet professionnel et son avancement, son attitude et son comportement sur le chantier, sa motivation à vouloir continuer et son implication dans le projet de l'ACI Web. Les renouvellements peuvent aller jusqu'à un total de 24 mois maximum.

Une proposition de renouvellement peut alors être faite, ou non, pour un nouveau contrat allant de 4 et 8 mois. Si le contrat n'est pas renouvelé selon la volonté d'un des partis, un suivi hors chantier est toutefois proposé au salarié pour finaliser son projet professionnel ou ses futures recherches. Libre à lui de l'accepter ou pas.

## 2. Les AQI, un parcours en neuf mois

Depuis plus de 15 ans, nous accueillons des personnes pour les préparer au titre professionnel d'agent de restauration, sur Paris et sur Aubervilliers.

Même si l'Îlot est reconnue pour ses AQI tant sur le territoire que dans le secteur carcéral, nous peinons de plus en plus à recruter. Nous allons donc renforcer notre réseau de partenaires pour diversifier les orientations. D'autre part, sur les derniers recrutements, nous avons dû faire face à plusieurs refus d'aménagement de peine, souvent connus au dernier moment. En effet, les sessions commençant à un jour fixe, il arrive que les plannings des commissions ne soient pas compatibles, ou que le délai nécessaire à la mise en place du dossier soit trop juste.

Répartis entre trois types de temps distincts (l'Îlot, le centre de formation et les temps en entreprise), chaque semaine a un rythme différent. L'apprentissage théorique, mais surtout pratique du métier d'agent de restauration collective reste naturellement le cœur du parcours, mais l'accompagnement est global afin de permettre à chacun de mettre toutes les chances de son côté pour une réinsertion complète et pérenne. Lors de périodes de regroupement à l'Îlot, ce sont différents partenaires, associations, organisme de formation mais aussi bénévoles qui viennent animer des ateliers sur différentes thématiques, en alternance avec les Conseillers en insertion professionnelle (CIP) de l'association.

Quelques thématiques d'ateliers :

- ✓ la communication verbale et non verbale ;
- ✓ les codes de l'entreprise ;
- ✓ la gestion du budget ;
- ✓ les remises à niveau en français et mathématique ;
- ✓ les ateliers informatiques ;
- ✓ une intervention de la CPAM pour connaître ses droits et ses devoirs ;
- ✓ des interventions de Pôle Emploi en début et fin de parcours pour les AQI ;
- ✓ santé et addictions ;
- ✓ une ou plusieurs présentations du métier par un professionnel de la restauration collective ;
- ✓ une ou plusieurs sorties culturelles ou de loisir pour renforcer la cohésion du groupe ;
- ✓ et des ateliers spécifiques qui vont répondre à des problématiques particulières à un groupe.

L'accent mis depuis l'an dernier sur le numérique reste valable pour cette année, ainsi que pour 2023, car nous constatons les difficultés importantes des salariés qui se trouvent confrontés à la dématérialisation des démarches administratives comme de tous les aspects quotidiens de la vie, et qui hélas n'ont pas eu les formations antérieures pour pouvoir être autonomes.

En ce qui concerne la préparation au titre professionnel, nous continuons à travailler avec l'Agence de formation et de conseil en insertion (AFCI). Un formateur a été spécifiquement dédié aux groupes de l'Îlot afin de permettre une bonne communication et un réel suivi entre les équipes de l'Îlot et le centre. Selon les groupes, les formations se passent dans des locaux à Drancy (pour le groupe d'Aubervilliers) ou à Paris (pour le groupe parisien).

Pour ce qui est des stages en entreprises, nous avons de plus en plus de jeunes salariés qui peinent à trouver des stages. Ainsi nous avons renforcé le support par la présence d'un nouveau bénévole, Jérôme Charmet, ancien cadre chez Sodexo, qui est de bon conseil pour les salariés, et permet de faire entendre la voix de l'entreprise dans le discours tenu aux participants de nos AQI. Merci à lui !

Par contre, nous avons eu cette année pour la première fois deux stages interrompus par les tuteurs, pour des problèmes de comportement en entreprise (manque de respect, et non respect des consignes). Bien que nous soyons vigilants à ces problématiques, nous réfléchissons, en lien avec l'AFCI, sur de nouveaux supports ou partenariats pour renforcer encore cet aspect de notre accompagnement.

Les deux groupes accueillis ont été très différents :

- ✓ une grande solidarité et un bel esprit d'équipe sur le 93, malgré des profils et des parcours de vie très différents ;

- ✓ sur Paris, le groupe n'a pas réussi à trouver son équilibre du fait de personnes particulièrement intolérantes et qui ont laissé un climat de méfiance et d'individualisme même après leurs départs. De plus, 2 personnes sortaient juste de longues peines d'incarcération (plus de 7 ans), et avaient besoin d'une attention accrue pour leur resocialisation. Trois des participants ne se sentant pas à l'aise dans ce climat souvent tendu ont préféré quitter le groupe. Nous les avons accompagnés vers des solutions de sortie avant la fin du parcours.

### 3. Les Sorties

#### A - Sur l'Atelier et chantier d'insertion (ACI), Etap'Web

Le chantier ayant commencé en juillet avec des contrats de 8 mois, nous n'avons eu aucune sortie sur ce chantier. Les premières fins de contrats arriveront fin mars 2023, et à fin décembre, toutes les personnes recrutées étaient présentes.

A ce jour, on voit toutefois émerger différents projets professionnels, et si tous semblent valider les connaissances acquises, plusieurs des salariés ne feront pas du Web leur métier, mais utiliseront les connaissances acquises dans différents secteurs (vente de matériel ou solutions numériques, réalisations d'outils via le Web pour d'autres secteurs d'activité ...). Parmi les plus jeunes, certains envisagent de continuer des études pour acquérir un diplôme et un niveau reconnu.

#### B - Atelier Qualification-Insertion (AQI) restauration collective

Les parcours en AQI proposés par l'Îlot ont deux objectifs :

- ✓ obtenir le titre professionnel d'agent de restauration ;
- ✓ trouver un emploi dans le secteur de la restauration collective.

##### PARCOURS

En octobre 2021, l'AQI Parisien a accueilli 16 personnes.

Toutefois, le groupe s'est progressivement dépourvu :

- ✓ 3 personnes ont rompu leur période d'essai, deux à leur demande, une du fait de l'employeur suite à des absences récurrentes ;
- ✓ 2 arrêts pour raison médicale (maternité et hospitalisation) ;
- ✓ 3 abandons de poste ;
- ✓ 1 personne réorientée vers un autre chantier d'insertion.

Ce chantier s'est donc terminé avec 7 personnes.

Sur les 12 participants d'Aubervilliers, 3 n'ont pas terminé le parcours :

- ✓ 2 ruptures de contrat pendant la période d'essai à l'initiative des salariés ;
- ✓ 1 réincarcération.

Le chantier s'est donc terminé avec 9 personnes.

La session en cours sur Paris a commencé avec 12 personnes, mais nous avons déjà à déplorer 3 abandons :

- ✓ 1 rupture de période d'essai au choix du salarié ;
- ✓ 1 licenciement pour faute grave ;
- ✓ 1 personne a choisi un autre contrat en insertion, à temps plein pour des raisons financières.

Ce chantier compte à fin décembre 9 personnes.

On constate qu'une des raisons principales pour les ruptures de contrat est liée à des absences répétées et injustifiées, voir à des abandons de poste. Les problématiques d'assiduité et de ponctualité, voir d'engagement et de respect d'un contrat restent pour beaucoup des sujets récurrents sur toute la période, voir même pour la suite de leur parcours en entreprise.

#### LE TITRE PROFESSIONNEL « AGENT DE RESTAURATION »

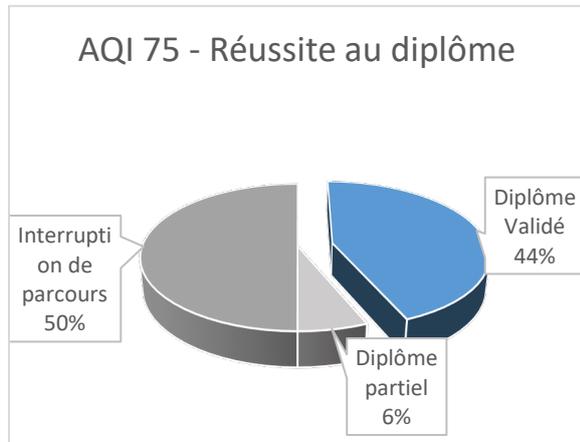
En ce qui concerne la réussite à l'examen du titre professionnel, elle est toujours très bonne pour ceux qui sont allés au bout du parcours avec sérieux et implication. Sur Paris, les 6 des 7 salariés présents sur l'ensemble du parcours ont obtenu leur titre professionnel, et l'un l'a obtenu à titre partiel, essentiellement du fait d'un problème de compréhension et connaissance du vocabulaire technique. Sur Aubervilliers, les 9 participants ont validé leur titre professionnel.

#### LES SORTIES EMPLOI / FORMATION

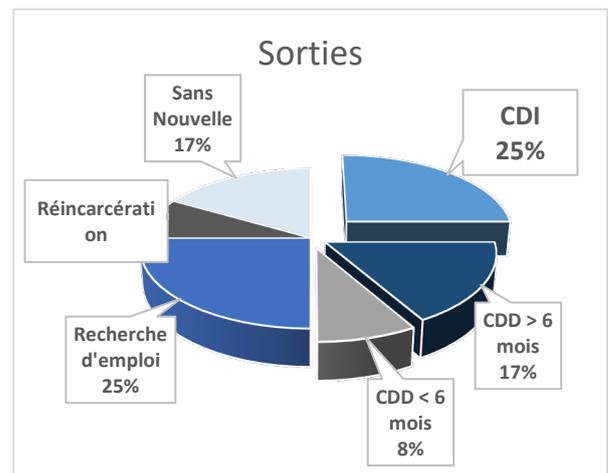
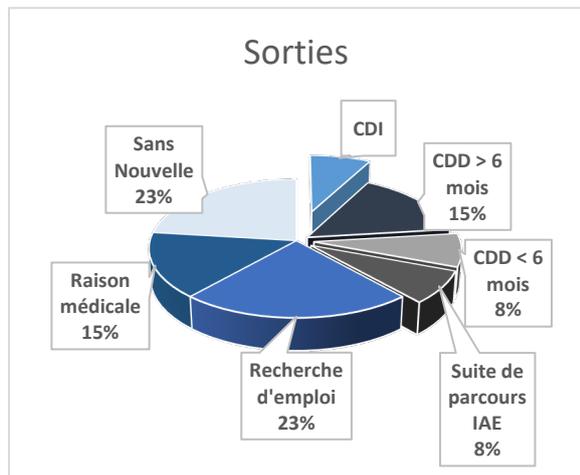
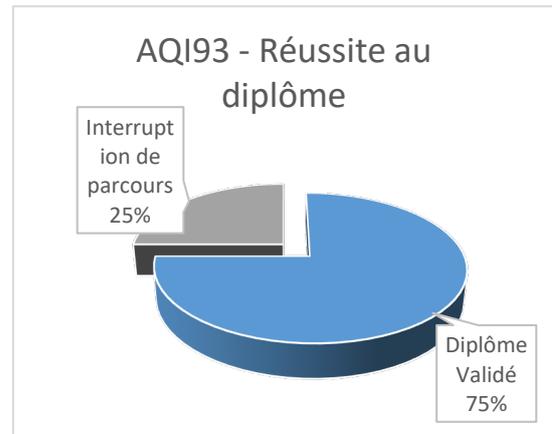
Pour cette année 2022, les résultats sont mitigés. À Paris, beaucoup d'abandons, environ la moitié des personnes recrutées. Ceci est dû en partie au fait que le groupe n'a jamais pu développer un esprit d'équipe, aucune cohésion, des profils très différents, certains peu tolérants, qui ont laissé une ambiance négative même après leurs départs. Mais pour les personnes qui ont suivi le parcours avec assiduité, elles ont obtenu le diplôme, et ont trouvé rapidement une solution emploi, plutôt des CDD. Depuis 2 CDD se sont transformés en CDI. À Aubervilliers, 75 % des effectifs suivent l'ensemble du parcours, obtiennent leur diplôme. Cependant, le taux de retour à l'emploi est plus faible avec 67 % seulement. Depuis, une personne supplémentaire a trouvé un CDD de 6 mois.

	PARIS		AUBERVILLIERS	
Participants début d'action	16		12	
Participants en fin d'action	7	43%	9	75%
Réussite au diplôme	6	85%	9	100%
SORTIES				
CDI	1		3	
CDD > 6 mois	2		2	
CDD < 6 mois	1		1	
Suite de parcours IAE	1		0	
<b>Total Sorties Dynamiques</b>	<b>5</b>	<b>72%</b>	<b>6</b>	<b>67%</b>
Recherche d'emploi	3		3	
Réincarcération	0		1	
Raison médicale	2		0	
Sans Nouvelle	3		2	

## Paris



## Aubervilliers



## Tranche de vie

V. a 27 ans lorsqu'il rejoint l'AQI93. Il a déjà fait plusieurs séjours en prison pour, entre autres violences, trafics. Il nous est orienté par une association partenaire d'Aubervilliers : Emergence 93.

Le démarrage est difficile, il faut reprendre un rythme, s'habituer à un groupe, se concentrer pendant plusieurs heures, ... V. a un suivi pour plusieurs addictions, et certains moments de la journée sont plus compliqués. Mais il tient bon, il fait le maximum pour ne pas consommer durant les heures passées à l'Îlot, à l'AFCI ou en entreprise.

Sorti avec une mesure de surveillance électronique à domicile (DDSE), il est très vigilant pour respecter ses horaires, car là, il est décidé, la prison c'est fini, il veut vraiment tourner la page. *« Je veux me focaliser sur le futur. La vie carcérale, enfermés dans 9m2, ... c'était pas la première fois que j'allais en prison, ... j'en avais marre. J'en ai fini avec ce passage-là de ma vie. Maintenant j'ai une situation de salarié, même si c'est pas un CDI, j'ai une activité, un emploi du temps qui fait que je peux pas faire n'importe quoi. »* dit-il.

Sa mesure s'achève lors de son parcours au sein de l'AQI, et si cela lui donne plus de liberté par rapport à ses horaires, V. continue son parcours avec sérieux. Il commence à se projeter, et à refaire des projets, appartement, vie à deux, travail, ...

*« Je ne suis libre que depuis 3 mois et là je me retrouve déjà à être en société, à dire : « bonjour », « que voulez-vous », à être cordial. Ça change beaucoup de choses. C'est un nouveau départ. »*

En Novembre, il valide son diplôme le titre professionnel d'agent de restauration à l'AFCI. Bien que ses deux stages se soient bien passés, et ses tuteurs aient été satisfaits de sa prestation, il n'y a pas de poste disponible pour le moment ni dans l'une, ni dans l'autre. Alors les recherches d'emploi commencent.

Rapidement, il trouve un CDI dans un fast-food, à temps complet. Alors même si ce n'est pas tout à fait ce qu'il cherche, il prend le poste, car il faut bien vivre. Mais il poursuit ses recherches d'emploi. Hélas au bout d'un mois, il apprend que le restaurant doit se séparer de deux personnes pour des raisons économiques, et il est le dernier embauché. Sa période d'essai est interrompue.

Il revient à l'Îlot, et nous recommençons un accompagnement avec lui. Quelques rendez-vous, quelques offres transmises, des conseils et surtout de l'encouragement. Actuellement, il a plusieurs pistes sérieuses et sa situation devrait se débloquer dans les prochains jours.

**V. Salarié de l'AQI93 promotion 2022**

## 4. Accompagnement professionnel dans les Centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS)

En 2021, en accord avec les établissements d'hébergement franciliens de l'Îlot, une prestation d'accompagnement renforcé dans l'emploi a été mise en place.

Depuis cette date, Warda LAACHER, Conseillère en insertion professionnelle, se rend tous les mardis au CHRS du Val-de-Marne, désormais situé à Fontenay-sous-Bois, et elle reçoit 5 ou 6 résidentes en entretien individuel. Après un diagnostic, des échanges sur le parcours, les compétences, les freins, un travail peut commencer pour définir un projet professionnel. Cette étape est plus ou moins longue selon les personnes. Puis vient un travail sur la recherche d'emploi, technique bien sur, mais surtout d'accompagnement et de soutien dans les démarches.

En 2022, 31 personnes ont commencé un accompagnement dans le cadre de ce dispositif. (28 Femmes et 3 hommes). Les premières sorties ont été réalisées sur les postes d'aide-ménagère, d'auxiliaire de vie, d'agent d'entretien, d'agent polyvalent (le maraîchage) entreprise d'insertion, postes administratifs ; mais aussi des formations d'agent de sécurité et formatrice.

En Avril 2022, cette même démarche a été mise en place sur le CHRS Chemin Vert avec Mounim AISSA, Conseiller en insertion professionnelle des ACI. Mais la prestation a eu plus de mal à se mettre en place, et a été interrompue à plusieurs reprises. Des accompagnements ont toutefois été lancés, des solutions d'emplois proposées, mais le plus difficile avec la population du CHRS Chemin Vert qui accueille uniquement des hommes, sortant de détention, n'est pas de trouver un emploi, mais de conserver cet emploi. C'est l'une des thématiques qui doit être travaillée par le CIP en collaboration avec les éducateurs du CHRS, pour cette année 2023.

# PERSPECTIVES 2023

---

2022 a été une année de nouvelles rencontres. Même si pour des raisons de commodité les réunions en visio, webinaires, etc... se poursuivent, un accent a été mis sur les rendez-vous et les rencontres en présentiel.

## *Pour l'accompagnement :*

- ✓ La prospection de nouveaux partenaires sur les thématiques sociales, en particulier, se poursuit, afin de pouvoir répondre aux besoins d'accompagnement des différents groupes. Les thématiques santé, citoyenneté et logement restent toujours au centre de nos recherches.
- ✓ Nous avons également renforcé notre réseau de bénévoles. Au niveau de l'association, une personne en mécénat d'entreprise nous a rejoint pour cette mission. Pour les Chantiers d'insertion Île-de-France, nous sommes passés de 3 à 6 bénévoles, dont 2 dédiés uniquement à l'action Web. Mais d'autres demandes sont encore en cours.

## *Pour notre réseau*

- ✓ Les rencontres avec les partenaires de tout type, particulièrement en Seine-Saint-Denis et à Aubervilliers, institutionnels, justice, associatifs, insertion, etc... commencent à porter leurs fruits pour les orientations ou le partage d'expérience et de pistes. 2023 va nous permettre de consolider notre réseau.
- ✓ Notre réseau d'entreprises doit s'étoffer et nous devons le faire vivre. C'est une mission 2023.

## *Au sein de l'association*

- ✓ Une demande de financement FSE est en attente de réponse de l'Europe. Les fonds envisagés pourraient nous permettre un co-financement de certaines actions en cours, mais il serait aussi l'occasion de renforcer les liens hébergement-insertion au sein de l'îlot et de proposer des parcours complets avec un accompagnement global.
- ✓ Dans le cadre du « dedans/ dehors », nous travaillons de plus en plus sur des projets d'installation de chantier d'insertion en détention. Actuellement, une réflexion est engagée pour un chantier dans les locaux de la maison d'arrêt de Fresnes sur les métiers de l'audiovisuel avec l'association « Les Yeux de l'Ouïe ».

- ✓ Après la création d'Etap'Web, nous envisageons la création d'un nouveau chantier. Une réflexion sur 2022 nous avait conduits sur les métiers de l'agriculture urbaine, mais faute de partenariats solides en 2022 ou 2023, nous avons repoussé ce projet à 2024 / 2025. En effet, le temps de préparation de sols pouvant recevoir des activités d'agriculture urbaine prend plusieurs années. Différé, ce projet n'est pas complètement oublié.
- ✓ Les TIG pédagogiques sont prêts et nous espérons pouvoir animer nos premières sessions dès le 1<sup>er</sup> semestre 2023.
- ✓ Nous sommes également toujours en veille sur les différents appels à projets lancés sur le territoire, particulièrement en Seine-Saint-Denis pour l'accompagnement renforcé du public justice ou de tout autre public en précarité.
- ✓ La réflexion sur la création de notre organisme de formation se poursuit. Et il devrait commencer à fonctionner en 2023.

# MERCI À NOS PARTENAIRES

---

À Paris et en Seine-Saint-Denis, les Ateliers d'insertion de l'Îlot en Île-de-France comptent de nombreux partenaires institutionnels et associatifs.

Nous remercions notamment :

## Nos financeurs publics :

- ✓ Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Île-de-France ;
- ✓ Direction interrégionale des services pénitentiaires (DISP) d'Île-de-France ;
- ✓ Conseil général de Paris ;
- ✓ Ville de Paris ;
- ✓ Ville d'Aubervilliers ;
- ✓ Conseil général de la Seine-Saint-Denis.

## Nos financeurs privés :

- ✓ Les donateurs particuliers ;
- ✓ Fondation Îlot Avenir.

## Nos partenaires :

- ✓ Services pénitentiaires d'insertion et de probation (SPIP) d'Île-de-France ;
- ✓ Centre de formation AFCL, à Pantin ;
- ✓ Pôle emploi, particulièrement les services IAE de Paris et d'Aubervilliers ;
- ✓ Pôle emploi justice ;
- ✓ Missions locales et Plans locaux pour l'insertion et l'emploi de Paris et de Seine-Saint-Denis ;
- ✓ Réseau Inseréco en Seine-Saint-Denis ; Réseau Fédération des acteurs de la solidarité, Réseau chantier école ;
- ✓ Associations proposant un hébergement et un accompagnement aux personnes sortant de prison : Aurore, APCARS, Faire, ARAPEJ ;
- ✓ Associations intervenant dans le champ de la santé et de la réduction des addictions ;
- ✓ les entreprises qui accueillent nos salariés en stage et participent à leur formation dont Elior, Sogeres, Sodexo, Korian, Orpea, Restalliance, API Restauration ...



## **Atelier et chantier d'insertion Etap'Web**

99 rue Heurtault  
93300 AUBERVILLIERS  
06 33 92 34 61  
etapweb@ilot.asso.fr

## **Atelier Qualification-Insertion cuisine**

132 avenue de la République  
75011 PARIS  
29 rue Lécuyer  
93300 AUBERVILLIERS  
06 33 92 34 61  
aqi-idf@ilot.asso.fr

[www.ilot.asso.fr](http://www.ilot.asso.fr)

