



PROJET ASSOCIATIF D'AIDE EMPLOI SERVICES

**LES FONCTIONS
LES FINALITES ET CHOIX D'ACTION
LA STRATEGIE
LE PLAN OPERATIONNEL 2010 à 2015**

Annexes

**Freins et leviers
Aider AIDE EMPLOI SERVICES
Pistes de développement
Le partenariat territorial pour AIDE EMPLOI SERVICES**



LES FONCTIONS ECONOMIQUES ET SOCIALES DE AIDE EMPLOI SERVICES
(LA BOUSSOLE)

Mise à disposition de main-d'œuvre dans le cadre de la réglementation attachée aux associations intermédiaires

Recherche d'initiatives nouvelles, publiques ou privées, créatrices d'emplois, et participation à leur organisation

Mise en place de formations pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes privées d'emploi

Accueil, conseil et suivi des personnes privées d'emploi **LES FINALITES ET CHOIX D'ACTION**
(LE PROJET « PHILOSOPHIQUE »)

LES FINALITES.

L'emploi.

L'association A.I.D.E accueille, inconditionnellement, les personnes privées d'emploi dans le but de leur donner des heures de travail. Elle le fait pour que les personnes conservent leur place dans la société. A cette fin, l'association A.I.D.E. s'organise pour aménager la recherche d'emploi des personnes accueillies afin de faciliter leur accès à un travail décent.

L'association A.I.D.E. développe des projets d'actions économiques et sociales qui permettront le maintien dans le monde du travail et la construction de projets professionnels pour les personnes privées d'emploi qu'elle accueille. D'une manière générale l'association A.I.D.E. s'engage dans tous les dispositifs qui concourent au retour à l'emploi des chômeurs et des chômeuses si ces dispositifs correspondent au plus près à ses choix et ses options quant à la personne, au travail et à la société.

L'association A.I.D.E. n'admet pas que la privation d'emploi provoque l'exclusion sociale. Par conséquent, elle s'engage à lutter contre la précarité et la pauvreté et à accompagner les personnes vers les emplois durables qui répondent à leurs besoins et correspondent à leurs aspirations ainsi qu'à leurs compétences acquises ou à acquérir.

La société.

L'association A.I.D.E. affirme qu'une société juste et équitable procure une place digne et respectable à toute personne, dans la diversité et l'acceptation des différences. Cette société, où prévaut l'intérêt général, favorise la réalisation de tous ses membres selon les desseins de chacun. Posséder un emploi digne et reconnu est capital pour accéder au bien être personnel et social.

Le chômage.

L'association A.I.D.E. considère le chômage comme une période de transition entre deux emplois. Le chômage entraîne une perte de confiance en soi chez les personnes qui le subissent. Sans revenu décent, sans la considération de leurs proches, sans la reconnaissance sociale que procure un emploi, les personnes au chômage sont privées de liberté, se sentent humiliées et exclues. Cette inacceptable perte de repères personnels et sociaux, source de souffrances, doit être combattue. C'est pourquoi l'association A.I.D.E. lutte contre le chômage et ses effets en contribuant à lever les freins à l'emploi, en soutenant la motivation des personnes qu'elle accompagne, en concevant les moyens de générer de l'emploi durable, en organisant des actions de formation et toutes autres opérations de développement local facilitant l'insertion sociale et professionnelle des chercheurs d'emploi.

La personne.

L'association A.I.D.E. considère que la personne est, par définition, libre et unique. Cette liberté s'exprime dans l'accès aux droits élémentaires mais aussi dans l'exercice des devoirs qu'implique toute vie sociale. L'association A.I.D.E. fonde son action sur cette conception de la personne et déclare que la solidarité active préserve la liberté des personnes privées d'emploi.

Le territoire.

L'association A.I.D.E. inscrit son action sur le territoire du bassin d'emploi du Pays de Redon et de Vilaine et emploie tous les moyens qu'elle estime nécessaires pour faire connaître son action et ce qui la motive.

LE SENS DE L'ACTION.

S'identifier par l'action et les partenariats.

Pour agir l'association A.I.D.E. choisit, sur le territoire et au-delà de celui-ci, les partenaires qui lui permettent d'atteindre ses objectifs en faveur des personnes privées d'emploi. Elle veille à la cohérence entre ces partenariats et ses finalités. Elle reconnaît en la Mission Locale, Pôle Emploi, la MEDEFI, PROXIM'SERVICES, les syndicats, les employeurs, les associations locales et les organismes de formation des coopérateurs potentiels à son action. Elle recherche auprès des collectivités locales et territoriales ainsi qu'auprès de l'état les modes de collaboration et de coopération qui participent au développement de son projet. Elle s'organise avec les structures de l'insertion par l'activité économique du territoire, du département, de la région et du pays pour soutenir son projet et créer les synergies nécessaires à son déploiement.

L'association A.I.D.E. définit le partenariat et la coopération par la qualité d'une relation constructive et égalitaire permettant de travailler collectivement à la réalisation des projets professionnels des personnes privées d'emploi grâce au développement économique. L'association A.I.D.E. se reconnaît donc en tant qu'acteur au service du développement économique, social et culturel du territoire. Elle ne se reconnaît pas comme l'instrument d'un autre acteur institutionnel du territoire, quel qu'il soit. L'association A.I.D.E. bâtit son action sur l'accueil et l'écoute des personnes privées d'emploi. Elle les accompagne réellement et demande par conséquent une forte mobilisation de ses partenaires.

Agir en cohérence pour être efficace.

L'association A.I.D.E. développe des partenariats, en particulier pour trouver des débouchés professionnels pour les personnes privées d'emploi. Elle affirme également sa compétence d'intermédiaire entre les chômeurs et les institutions en charge de leur suivi et de leur

contrôle administratif. L'association A.I.D.E agit dans les domaines qui développent des actions créatrices d'emplois si ces domaines concordent à ses conceptions de la personne et de la société. Pour atteindre ses buts, elle s'associe avec des acteurs du territoire partageant des objectifs similaires et complémentaires.

L'action porteuse du sens.

Pour l'association A.I.D.E. tout projet d'action relatif à l'emploi et à l'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans un projet global, cohérent et clairement identifié sur le territoire du Pays de Redon et de Vilaine. L'association A.I.D.E. privilégie la coopération dans des réseaux, elle peut y faire des propositions et elle peut s'enrichir d'expériences mutualisées.

Pour l'association A.I.D.E. une action sensée crée de l'activité porteuse d'emploi et garantit nécessairement la pérennité économique de l'A.I.D.E. Car les préoccupations de l'association A.I.D.E. se dirigent vers les personnes privées d'emploi afin qu'elles définissent leur projet socioprofessionnel personnel, trouvent des solutions dans ou hors l'association, aient l'énergie de rechercher un emploi, conservent une image positive d'elles-mêmes. L'association A.I.D.E. veille à la qualité des informations qu'elle reçoit ou recherche concernant l'emploi, l'accompagnement socioprofessionnel et le développement économique des territoires.

LE PROJET D'INSERTION.

Permettre d'accéder au bien-être.

L'association A.I.D.E. considère que le développement économique est une condition essentielle à l'insertion sociale et professionnelle. Elle met son énergie au service des personnes privées de travail pour qu'elles accèdent à un emploi durable qui leur permet de vivre dignement et leur procure l'autonomie économique grâce à un revenu décent.

Pour l'association A.I.D.E. le travail est une source de revenus. Mais c'est aussi un moyen d'être reconnu socialement, de réaliser des projets personnels ou familiaux, de se valoriser à ses yeux et aux yeux des autres en produisant des biens et des services utiles à la communauté. Activité physique ou intellectuelle, le travail contribue au bien être de la personne, à sa réalisation. L'association A.I.D.E. s'oppose donc à toute forme d'emploi qui exploite et aliène la personne.

Accompagner la personne privée d'emploi.

L'association A.I.D.E. considère que l'écoute active des personnes privées d'emploi participe à l'identification de leurs problèmes. Cela construit une problématique relative à l'insertion des personnes privées d'emploi. L'association A.I.D.E. exprime cette problématique sur le territoire et doit trouver les leviers d'action pour la résoudre. Pour l'association A.I.D.E. l'action d'insérer repose sur la liberté de chaque personne à vivre comme elle le souhaite. C'est la raison pour laquelle elle se refuse à construire des parcours formatés qui porteraient préjudice à la liberté des personnes qu'elle accueille. En effet, l'insertion sociale et professionnelle est un outil visant à donner à chaque personne privée d'emploi la place qui lui revient dans la société et qui lui rendra son autonomie et toutes ses capacités à exercer ses responsabilités. Pour l'association A.I.D.E. l'action d'insertion nécessite un accueil inconditionnel de la personne privée d'emploi. L'empathie est une des qualités professionnelles requise pour conduire un accompagnement socioprofessionnel à l'A.I.D.E.

L'association A.I.D.E. soutient que les résultats de l'accompagnement socioprofessionnel ne se satisfont pas uniquement et principalement du constat de résultats quantitatifs. L'accompagnement socioprofessionnel doit être adapté à chaque personne privée d'emploi et construit sur la base d'un projet élaboré par et pour la personne. Par conséquent un accompagnement socioprofessionnel sera de durée variable selon les besoins exprimés par la personne privée d'emploi et ceux que les professionnels de l'A.I.D.E. auront identifiés (formation, remise en confiance, techniques de recherche d'emploi, connaissance de soi, communication, acceptation des contraintes, identification des repères...) L'association A.I.D.E. revendique la conduite d'une action de service public et réclame les moyens pour construire des accompagnements conformes aux besoins différenciés des personnes qu'elle accueille. Elle ne se satisfait pas des conditions actuelles de financement proposées par la puissance publique pour la conduite de ses actions.

Sortir de l'assistanat.

L'association A.I.D.E. construit ses projets pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes privées d'emploi pour qu'elles touchent le salaire qui les fera vivre et non survivre, pour qu'elles sortent de l'assistanat par les aides diverses et qu'elles retrouvent ainsi toute leur place dans la société. Le travail a une fonction d'intégration, il rend autonome et donne la reconnaissance sociale indispensable pour vivre en société.

Développer des activités économiques porteuses d'emploi.

Actrice du développement local, l'association A.I.D.E. doit apporter sa contribution au développement économique car c'est le chemin de la création d'emplois. Cette contribution se réalise, en rapport avec les finalités de l'association A.I.D.E., avec les moyens dont elle dispose ou qu'elle se procure. Elle veille à sa gestion et démontre sa capacité à évaluer ses actions. L'association A.I.D.E. affirme que

le développement durable d'activités économiques fiables et viables est l'axe qui supporte son projet d'insertion car sans cela il est impossible de proposer des parcours pertinents aux personnes privées d'emploi.

LA COMMUNICATION.

L'association A.I.D.E. défend son projet sur le territoire concerné par son action. A cette fin elle utilise les moyens qu'elle estime pertinents pour faire connaître son action (journaux, Internet, représentations institutionnelles et opérationnelles et tout autre support nécessaire). A chaque fois elle promeut ses objectifs et finalités et elle expose ses actions. Elle affirme ainsi, dans la collaboration et le partenariat, sa place sur le territoire.

LA STRATEGIE (LE PROJET POLITIQUE)

		Commentaires
<p>OG1 en direction des institutions publiques et parapubliques</p> <p>OG11. En s'appuyant sur l'ensemble de son travail, l'A.I.D.E. explicite d'ici à six mois son action auprès des institutions publiques afin d'obtenir une meilleure reconnaissance.</p> <p>OG12. Au cours des six prochains mois l'A.I.D.E démontre son utilité sociale par son implication dans les politiques publiques afin d'actualiser son identification sur le territoire.</p> <p>OG13. D'ici à 2010, l'A.I.D.E. communique son projet associatif aux collectivités territoriales du PRV aux fins de le réaffirmer.</p> <p>OG14. D'ici à 2010, l'A.I.D.E. expertise et fait remonter les problématiques des chômeurs pour qu'elles soient prises en compte par les institutions concernées.</p> <p>OG15. L'A.I.D.E. engage immédiatement et durablement des négociations avec la DDTEFP afin d'adapter, aux fins de les alléger, les nécessités administratives liées à son action.</p> <p>OG16. Pendant les 12 prochains mois, l'A.I.D.E. se rapproche des collectivités locales du PRV pour redéfinir les collaborations nécessaires à son activité.</p> <p>OG17. Avant la fin de l'année 2009</p>	<p>M1</p> <p>Le projet associatif</p> <p>Une équipe de salariés dont 3 conseillères en insertion sociale et professionnelle</p> <p>L'organisation de réunions dont certaines pluri statutaires (travail en équipe)</p> <p>Une assemblée générale, un conseil d'administration, un bureau, un président, un directeur, COORACE</p> <p>Des formes et outils de communication, plaquettes, prospectus</p> <p>Une documentation et des publications</p> <p>Rebond Dire à Redon et groupe chercheurs d'emploi et partenaires</p> <p>Des projets et des actions en cours (Prestations, mesures Pôle Emploi, Pôle Social Mobilité)</p> <p>Les nouvelles modalités de conventionnement des SIAE et la réglementation des A.I.</p> <p>Le collectif SIAE du PR et V de V</p> <p>L'observatoire de la MEDEFI</p>	<p>Le groupe développement considère que les moyens M1 sont satisfaisants au regard de l'atteinte des objectifs OG1. (Score positif : 9,29 sur 12)</p>

<p>l'A.I.D.E. contacte la MEDEFI pour redéfinir leurs relations en général et en particulier ce qui concerne le fonctionnement des clauses sociales dans les marchés publics.</p>		
<p>OG2 en direction du monde économique OG21. Au cours des 12 prochains mois, l'A.I.D.E. s'associe aux acteurs de l'économie, partageant des finalités sociales similaires, afin d'identifier et développer des actions sensées économiquement viables, créatrices d'emplois durables (CDI). OG22. L'A.I.D.E. brigue une fonction au bureau de la CADES lors de prochaine AG de la coordination en 2010.</p>	<p>M2 Pôle Emploi MEDEFI DDTEFP ADPE CCI CADES Mission Locale ARTICULTEURS PRV (GIP et conseil de développement) Communauté de communes de Redon Equipe d'administrateurs et de salariés</p>	<p>Le groupe développement considère que les moyens M2 sont insatisfaisants, inefficaces ou mal employés au regard de l'atteinte des objectifs OG2. (Score négatif : - 9 sur 12)</p>
<p>OG3 en direction du monde associatif OG31. D'ici à fin 2010, début 2011, l'A.I.D.E. s'associe avec les acteurs identifiés sur le champ développement économique et social durable pour affirmer sa place dans le secteur de l'économie sociale du territoire du PRV. OG32. L'A.I.D.E. refonde ses statuts et élabore un règlement intérieur pour présentation à l'AG de 2010 afin de les adapter à ses finalités et préciser son fonctionnement.</p>	<p>M3 Le projet associatif COORACE Equipe d'administrateurs et de salariés Le groupe développement Le groupe des chercheurs d'emploi COPAS CADES MEDEFI ADPE CCI</p>	<p>Le groupe développement considère que les moyens M3 sont satisfaisants au regard de l'atteinte des objectifs OG3. (Score positif de 6,32 sur 12)</p>
		<p>C Eléments externes (identifiés et évalués par le groupe en séance de travail du</p>

	<p>mois d'octobre 2009)</p>
	<p>Elément externe 1 (<u>très bloquant pour l'action de l'A.I.D.E.</u>) Le monde économique du PRV et l'ensemble de ses représentations institutionnelles. On négocie !</p>
	<p>Elément externe 2 (<u>bloquant pour l'action de l'A.I.D.E.</u>) Les instances politiques, collectivités territoriales, élus au Conseil Général, au Conseil Régional, députés ; le GIP et le conseil de développement. On communique, on négocie !</p>
	<p>Elément externe 3 (<u>très bloquant pour l'action de l'A.I.D.E.</u>) Les administrations publiques dont celle de l'Etat. On négocie, on contourne !</p>
	<p>Elément externe 4 (<u>aidant pour l'action de l'A.I.D.E.</u>) Les acteurs de l'économie sociale et solidaire. On négocie, on communique sur le projet !</p>
	<p>Elément externe 5 (<u>très bloquant pour l'action de l'A.I.D.E.</u>) La situation socioéconomique du PRV et la situation concurrentielle entourant une partie de notre secteur d'activité. On communique sur le(s) produit(s) !</p>
	<p>Elément externe 6 (<u>gênant pour l'action de l'A.I.D.E.</u>) La position du pays au sein d'un découpage administratif complexe. On communique, on contourne, on négocie !</p>

LIGNE STRATEGIQUE : L'A.I.D.E. a confiance en ses moyens et est en mesure de donner une valeur à son projet. L'A.I.D.E. identifie les éléments externes qui influent négativement sur ses activités mais, reconnaissant être libre de ses choix, elle assume ses responsabilités. Preuve en est : elle affirme que c'est par l'information et l'affirmation d'elle même qu'elle trouvera des partenaires actifs. Son positionnement stratégique repose sur l'autonomie, le dialogue et la perspicacité pour mieux se relancer, innover et affirmer ses savoir-faire.

PLAN OPERATIONNEL 2010 A 2015 (LE PROJET D'ACTION)

	OBJECTIFS GENERAUX A.I.D.E.	Mise en œuvre par :
❶	OG11. En s'appuyant sur l'ensemble de son travail, l'A.I.D.E. explicite d'ici avril 2010 son action auprès des institutions publiques afin d'obtenir une meilleure reconnaissance.	Bureau, CA, directeur
	OG12. Au cours des six prochains mois l'A.I.D.E démontre son utilité sociale par son implication dans les politiques publiques afin d'actualiser son identification sur le territoire.	Bureau, CA, directeur
	OG13. D'ici à 2010, l'A.I.D.E. communique son projet associatif aux collectivités territoriales du PRV aux fins de le réaffirmer.	AG. Bureau, CA.
	OG14. D'ici à 2010, l'A.I.D.E. expertise et fait remonter les problématiques des chômeurs pour qu'elles soient prises en compte par les institutions concernées.	AG. Bureau, CA, directeur
	OG15. L'A.I.D.E. engage immédiatement et durablement des négociations avec la DDTEFP afin d'adapter, aux fins de les alléger, les nécessités administratives liées à son action.	Bureau
	OG16. Pendant les 12 prochains mois, l'A.I.D.E. se rapproche des collectivités locales du PRV pour redéfinir les collaborations nécessaires à son activité.	Bureau
	OG17. Avant la fin de l'année 2010 l'A.I.D.E. contacte la MEDEFI pour redéfinir leurs relations en général et en particulier ce qui concerne le fonctionnement des clauses sociales dans les marchés publics.	Président, directeur
❷	OG21. Au cours des 12 prochains mois, l'A.I.D.E. s'associe aux acteurs de l'économie, partageant des finalités sociales similaires, afin d'identifier et développer avec eux des actions sensées économiquement viables, créatrices d'emplois durables (CDI).	AG, CA, bureau, directeur
	OG22. L'A.I.D.E. brigue une fonction au bureau de la CADES lors de prochaine AG de la coordination en 2010.	Bureau

3	OG31. D'ici à fin 2010, début 2011, l'A.I.D.E. s'associe avec les acteurs identifiés sur le champ développement économique et social durable pour affirmer sa place dans le secteur de l'économie sociale du territoire du PRV.	CA, bureau, directeur
	OG32. L'A.I.D.E. refonde ses statuts et élabore un règlement intérieur pour présentation à l'AG de 2012 afin de les adapter à ses finalités et préciser son fonctionnement.	AG, président, CA, bureau

OBJECTIFS OPERATIONNELS	Mise en œuvre par et avec :	Echéances	Evaluation, contrôle :
<p>OP1.1 ___ Valoriser Rebond Dire à Redon et l'action Pause Café et faire vivre le livret d'accueil afin que les personnes privées d'emploi aient un espace de parole, de rencontre et d'oxygénation psychologique.</p> <p>OP1.2 ___ Animer le collectif des personnes privées d'emploi et les administrateurs membres du collège des demandeurs d'emploi afin qu'émergent des solutions individuelles et collectives.</p> <p>Evalués par : Pousse-Pouce Café Animateur social Les usagers AIDE EMPLOI SERVICES DDTEFP Les financeurs</p>	<p>OP1.1 : Animateur social. Pousse-Pouce Café.</p>	De 03/2010 avec un point tous les 6 mois.	Pousse-Pouce Café Animateur social Les usagers L'A.I.D.E.
	<p>OP1.2 Animateur social. Rebond Dire. Le bureau. Chargée de recrutement. CISP. Directeur</p>	Permanente et régulière avec un point en 2013	Usagers L'A.I.D.E. DDTEFP Les financeurs
<p>OP2.1 _Modéliser, renforcer et définir l'accompagnement des personnes privées d'emploi avec des spécifications réalistes dont la pertinence est vérifiée dans CEDRE.</p> <p>OP2.2 ___ Accompagner les personnes privées d'emploi sur les lieux où elles accomplissent une démarche administrative et organiser des réunions avec elles afin d'évaluer les problèmes qu'elles rencontrent au cours des missions et déterminer les besoins en formation.</p> <p>OP2.3 __ Accompagner plus souvent mais sans obligation les salariés lors de leur première mise à disposition.</p> <p>OP2.4 _Créer, animer et développer un système de parrainage permettant de partager de l'expérience et de fabriquer du réseau.</p> <p>OP2.5 __ Expérimenter des accompagnements individuels et collectifs à partir de projets d'activités économiques créatrices des emplois des personnes accompagnées.</p> <p>OP2.6 _Accompagner vers la reprise d'entreprises artisanales.</p>	<p>OP2.1 Directeur. CISP. Groupe de travail avec usagers.</p>	12/2012	Usagers Administrateurs Equipe opérationnelle DDTEFP
	<p>OP2.2 Chargées de recrutement. Animateur social. Rebond Dire. Pousse-Pouce Café. CISP.</p>	Permanente et régulière en priorisant et points d'étape en 09/2010, 01/2011 et tous les 6 mois.	L'A.I.D.E. Les clients D.O.
	<p>OP2.3 Chargées de recrutement.</p>	Permanente et régulière	Les clients Les usagers Directeur
	<p>OP2.4 CISP (I.R.) Chargée de recrutement. Directeur.</p>	De 01/2011 à 12/2011 et mise en action 2012	Bureau et CA

	<p>OP2.5 Directeur. Animateur soc. Usagers. ARTICULTEURS.</p>	12/2012	CA et Bureau DDTEFP
	<p>OP2.6 Directeur. Chambre des métiers. CCI. MEDEFI.</p>	2013	CA et Bureau
<p>OP3.1 __Organiser chaque année et tant que nécessaire la VAE ADVF et la formation ADVF.</p> <p>OP3.2 __Structurer un observatoire des besoins en formations et en extraire un plan annuel.</p> <p>OP3.3 __Organiser de façon systématique et lisible des actions de formation professionnalisant dans l'acquisition de compétences dans le repassage, le nettoyage de vitres, la cuisine, la petite mécanique, le nettoyage de voiture, la couture, connaissance de soi et relations clientèle (liste indicative) mettant en valeur les dimensions cognitives et comportementales.</p>	<p>OP3.1 CISP (I.R.). Chargée de recrutement.</p>	De 09/2010 à 06/2011 puis reconduction selon évaluation	CISP (I.R.). Chargée de recrutement. Usagers C.E. et partenaires.
	<p>OP3.2 Directeur. Assistante de direction. Equipe opérationnelle. Réunion d'équipe. COORACE. OPCA.</p>	06/2011	CA et Bureau. Usagers, formés, financeurs
	<p>OP3.3 Directeur. CISP. Chargée de recrutement. Rebond Dire et Pousse-Pouce Café. Animateur social.</p>	12/2011	CA et Bureau. Usagers, formés, financeurs, A.I.D.E.
<p>OP4.1 __Créer une plaquette de présentation de la mise à disposition de personnel qui indiquerait, entre autre, les procédures à suivre. Sous forme de livret, elle est présentée par le salarié en parcours lors de la première intervention chez l'utilisateur.</p> <p>OP4.2 __Systématiser et organiser un suivi qualité des prestations réalisées lors des mises à disposition.</p> <p>OP4.3 __Déterminer avec précision et définitivement le nom usuel de l'association.</p> <p>OP4.4 __Mettre en ligne un site internet.</p> <p>OP4.5 __Elaborer une stratégie commerciale tout azimut auprès de tous les clients potentiels avec, entre autre, un outil de démarchage.</p>	<p>OP4.1 Animateur social. Chargée de recrutement. Agent d'accueil. Usagers et les clients.</p>	02/2011	Usagers Clients Directeur
	<p>OP4.2 Directeur et groupe de W.</p>	2014	Clients Usagers A.I.D.E.
	<p>OP4.3 Bureau</p>	04/2010	CA bureau
	<p>OP4.4 Assistante de direction avec groupe de W et compétence extérieure.</p>	04/2011	Bureau CA Directeur

OP4.6 _Participer aux assemblées générales des communautés de communes et développer les relations avec les collectivités territoriales du pays de Redon.

OP4.7 _Séparer les contrats de missions et de prestations pour instaurer une nouvelle relation commerciale.

OP4.8 _Identifier les salles polyvalentes dotées de cuisines professionnelles pour transformer et élaborer des produits agroalimentaires.

OP5.1 __Ecouler le stock de jus de pomme et des gelées.

OP5.2 Référencer AIDE EMPLOI SERVICES sur un site de vente par internet.

OP5.3 _Façonner un dispositif de passerelles entre AIDE EMPLOI SERVICES et des entreprises co-actrices de l'insertion par l'activité économique créées par AIDE EMPLOI SERVICES sous forme de SCIC.

OP5.4 __Relancer une activité économique agroalimentaire de fabrication de produit locaux en s'appuyant sur les ressources du pays et en visant les marchés solvables.

OP5.5 _Définir les critères de pertinence pour le choix des partenaires nécessaires au développement économique et à la diversification de AIDE EMPLOI SERVICES entre autre en travaillant à l'optimisation de la coopération avec les antennes, les ARTICULTEURS, les structures d'insertion par l'activité économique et Proxim'Services (liste indicative).

OP5.6 _Diversifier les activités de AIDE EMPLOI SERVICES pour trouver des débouchés en emplois : pôle social mobilité, mobilité solidaire, collecte papier blanc, prestations Pôle Emploi ou autres (liste indicative).

OP5.7 __Créer un atelier d'écriture.

OP6.1 __Organiser et structurer la procédure de réalisation du plan de formation des salariés permanents.

OP4.5 Directeur. Chargée de recrutement. ARTICULTEURS	06/2010	Bureau CA A.I.D.E.
OP4.6 Bureau et CA	2010 Permanente et régulière	Bureau CA
OP4.7 Directeur. Assistante de direction	12/2013	Bureau CA
OP4.8 Directeur. ARTICULTEURS. Groupe Pom' d'Amis-Agrobio.	06/2011	A.I.D.E. Partenaires Bureau - CA
OP5.1 Agent d'accueil. Une compétence extérieure. Directeur.	En cours et 12/2010	A.I.D.E.
OP5.2 Directeur.	09/2010	A.I.D.E
OP5.3 Directeur. Bureau. COORACE. ARTICULTEURS.	De 2010 à 2015	Bureau CA
OP5.4 Directeur. Pom' d'amis Agrobio. ARTICULTEURS	De 2010 à 2015	Bureau CA A.I.D.E.
OP5.5 Bureau Directeur Groupe de développement	De 2010 à 2015	Bureau CA Directeur A.I.D.E.
OP5.6 Directeur. Equipe opérationnelle. Bureau.	De 2010 à 2013	Bureau CA DDTEFP
OP5.7 Animateur social. CISP. Directeur.	12/2010	Directeur
OP6.1 Directeur	06/2011	A.I.D.E.

OP6.2 __ Concevoir une convention d'entreprise.
OP6.3 Concevoir un règlement intérieur.
OP6.4 __ Concevoir une ligne de communication : de l'image de marque au site internet, en passant par le logo et la stratégie.
OP6.5 __ Se doter de véritables outils de gestion (de la gestion analytique jusqu'aux outils de reportings en passant par la GRH et la gestion de projets).
OP6.6 __ Fiabiliser l'encadrement juridique de la fonction employeur (doc. unique, IRP, contrats de travail, etc.)
OP6.7 __ Organiser la participation de toutes les parties prenantes internes d'AIDE EMPLOI SERVICES à l'élaboration de son projet N+1.
OP6.8 __ Améliorer les transferts d'information entre les différents secteurs d'AIDE EMPLOI SERVICES et finaliser les projets annuels de l'association.
Evalués par : Bureau et CA

OP7.1 __ Organiser des temps de travail communs entre les salariés permanents et les administrateurs bénévoles afin de favoriser la compréhension mutuelle et mieux gérer certains dossiers, de traiter ensemble des problématiques importantes et les représentations extérieures.
OP7.2 __ Distribuer le lexique des sigles et autres termes techniques aux administrateurs afin de faciliter la compréhension mutuelle.
OP7.3 __ Communiquer aux personnes privées d'emploi inscrites à AIDE EMPLOI SERVICES les noms et coordonnées des membres du C.A. élus

OP6.2 Directeur. Bureau et CA. Concertation avec les salariés. Conseil externe.	12/2012	A.I.D.E. DDTEFP
OP6.3 Directeur. Bureau et CA. Concertation avec les salariés. Conseil externe.	12/2012	A.I.D.E. DDTEFP
OP6.4 Directeur. Bureau et CA. Concertation avec les salariés. Conseil externe.	04/2011	A.I.D.E.
OP6.5 Directeur. Assistante de direction. Bureau et CA. In Extenso. Conseil externe.	2010 à 06/2014	A.I.D.E. Commissaire aux comptes
OP6.6 Directeur. Assistante de direction. Bureau et CA. In Extenso. Conseil externe.	2010 à 06/2014	A.I.D.E.
OP6.7 Directeur.	De 2010 à 2015 Permanente et régulière	Bureau et CA
OP6.8 Directeur. Equipe. Instances de concertation.	De 2010 à 2015	A.I.D.E.
OP7.1 Président. Directeur. Instances de concertation.	Permanente et régulière à compter de 04/2010	Bureau et CA
OP7.2 Président	04/2010	Bureau et CA

dans le collège « demandeurs d'emploi ».

OP7.4 _Organiser deux à trois jours de formation en direction des administrateurs, en fonction des besoins identifiés et aussi pour une meilleure connaissance d'AIDE EMPLOI SERVICES

OP7.5 ___Créer des commissions de travail avec les administrateurs et des salariés concernant des secteurs d'activités jugés stratégiques par le Conseil d'Administration et le Bureau.

OP7.6 _Elaborer de nouveaux statuts et un règlement intérieur à partir de différentes propositions afin de pérenniser le fonctionnement démocratique d'AIDE EMPLOI SERVICES

OP7.3 Président Directeur Assistante de direction : envoi avec les paies	05/2010	Bureau et CA
OP7.4 Président Directeur	De 01/2011 à 12/2011	Bureau et CA
OP7.5 Président Bureau CA Directeur Salariés	De 09/2011 à 12/2012 permanente et régulière	A.I.D.E
OP7.6 Président Bureau CA Directeur	06/2012	Bureau CA AG

ANNEXES

Freins et leviers

Aujourd'hui l'A.I.D.E. se trouve face à la nécessité de construire un projet fiable en direction des chômeurs et du territoire. Son économie générale doit répondre aux exigences du projet pour garantir sa survie et ses évolutions et conserver l'indépendance de l'association vis-à-vis des prescripteurs, des administrations et des acteurs institutionnels.

Freins (craintes, inquiétudes, refus)	Leviers (espoirs, assurance, désirs)
<p>Les finances :</p> <p>Ne plus pouvoir compter sur les réserves financières constituées avant 2005/2006 pour pouvoir relancer le projet. Ajoutée à la situation économique actuelle de l'A.I.D.E. cette absence de réserves ne permet plus de construire des projets avec assurance et sérénité. L'A.I.D.E. ne peut pratiquement plus financer l'ingénierie nécessaire au développement de son projet.</p> <p>L'A.I.D.E. doit faire face à une demande qualitativement et quantitativement plus importante de la part des personnes privées d'emploi. Paradoxalement les soutiens publics nécessaires pour faire face à cette demande sont de plus en plus difficiles à obtenir et leurs volumes baissent considérablement.</p> <p>La gouvernance :</p> <p>Des façons de gouverner et de diriger qui généreraient de l'incompréhension, fâcheraient inutilement, désorienteraient, provoqueraient des blocages et des dégradations dans les relations de travail.</p> <p>Beaucoup d'objectifs à réaliser dans un temps trop court : un risque d'éparpillement ? une ambition trop grande ?</p> <p>Des compétences en commercialisation et en développement de projet qui manquent peut-être.</p> <p>Aura-t-on les moyens en temps de travail pour atteindre nos objectifs ?</p> <p>Une démarche de changement et de nouvelles orientations qui, ajoutées au questionnement sur les compétences, peut inquiéter sur la pérennisation des emplois « permanents ».</p> <p>Les évolutions éventuelles des postes de travail seront-elles accompagnées, soutenues, afin d'éviter le stress ou les ruptures ? Sait-on affronter la concurrence ? Le besoin d'agir vite pour rétablir la situation est facteur de création de tensions au sein de l'A.I.D.E. la réorganisation se fera-t-elle avec la participation de tous les acteurs de l'association ?</p>	<p>La culture A.I.D.E. :</p> <p>Volonté d'aller de l'avant en agissant concrètement et efficacement avec l'appui de compétences internes manifestes.</p> <p>Aptitude à débattre, échanger, concevoir, coopérer, créer de la solidarité. Besoin de comprendre plus que de juger. Besoin de fonctionner en collectif avec une recherche de travail en équipe.</p> <p>Aptitude à s'adapter aux évolutions de l'environnement de ses métiers.</p> <p>Fonctionnement démocratique bidimensionnel (Instances politiques/structure opérationnelle).</p> <p>Un projet associatif clair et écrit qui est la ligne de mire des actions de l'A.I.D.E. et recentre bien sur sa mission en direction des personnes privées d'emploi. Sa dynamique donne sens à ces actions et permet d'espérer une meilleure reconnaissance du travail de l'association.</p> <p>La communication du projet associatif pourrait être un levier au développement car il donne une meilleure lisibilité de l'A.I.D.E. tant en externe qu'en interne où il doit apporter de la motivation aux salariés comme aux administrateurs.</p> <p>Le développement et la diversification :</p> <p>L'A.I.D.E. en tenant compte de l'expérience REGAIN, doit se diversifier pour assurer son économie et trouver des débouchés pour les personnes privées d'emploi.</p> <p>Le développement qui doit venir de cette diversification aura pour effet d'améliorer les parcours d'insertion, les conditions d'emploi de tous les salariés et de renforcer la solidarité.</p> <p>La formation peut aussi être un axe de diversification. Le partenariat peut être un axe de développement. Une communication globale pourrait être un levier au développement.</p>

<p>Les pouvoirs publics, les administrations :</p> <p>Un environnement administratif et institutionnel qui ne facilite pas le développement de projets et d'actions pour les personnes privées d'emploi. De plus en plus de ces personnes se précarisent et ce paupérisent : les élus en ont-ils conscience ? Sont-ils prêts à travailler avec l'IAE ? L'Etat et son administration comprendront-ils que l'IAE n'est pas un outil de traitement administratif du chômage ? Les institutions vont-elles comprendre que les actions d'insertion demandent du temps, surtout en période de croissance du chômage, ou vont-elle continuer à mettre la pression sur des résultats chiffrés sur le court terme ? Les collectivités locales et territoriales, la DDTEFP, la MEDEFI et les autres acteurs de l'emploi continueront-ils à coopérer avec l'A.I.D.E. s'ils prennent connaissance de son projet associatif ?</p> <p>La dilution dans des systèmes collectifs mal définis :</p> <p>Se noyer au milieu d'autres institutions ou structures plus importantes ou ayant une notoriété plus forte. Quels sont les partenariats efficaces ? On peut craindre que l'A.I.D.E. serve à valoriser certains projets collectifs sans qu'elle n'obtienne de retours en termes d'activités donc en termes économiques.</p> <p>L'image de marque de l'A.I.D.E. :</p> <p>Elle a souffert de l'expérience REGAIN dans les réseaux institutionnels ; donne le sentiment de vivre dans ses habitudes. Quelle légitimité de l'A.I.D.E. sur le territoire ?</p>	<p>Les pouvoirs publics, les administrations :</p> <p>Obtenir une reconnaissance des pouvoirs publics fondée sur une meilleure compréhension afin que la mission de l'A.I.D.E. soit mieux financée. La capacité de l'A.I.D.E. à éclairer, élucider, porter les problématiques diverses des personnes privées d'emploi. La simplification administrative des actions d'insertion par l'activité économique favorisera la structuration des parcours et rationalisera les collaborations avec les entreprises.</p> <p>L'image de marque de l'A.I.D.E. :</p> <p>Une capacité à aller de l'avant, à se mobiliser et à être force d'action et de proposition sur le territoire. La capacité à éclairer, élucider, porter les problématiques diverses des personnes privées d'emploi.</p>
--	---

Aider AIDE EMPLOI SERVICES

Donner du temps pour :

- 1 Travailler autour de la relance d'activités économiques de niches
- 2 Faire bénévolement des tâches qui soulageront les salariés et des travaux en cas de besoin
- 3 Faire du lobbying pour faire passer le message de l'association et obtenir satisfaction dans ses revendications
- 4 Aller vers les mairies

Parler pour :

- 1 Expliquer le positionnement de l'A.I.D.E. valoriser les personnes qui y sont et donner une image positive de l'association
- 2 Communiquer sur les services que nous proposons et expliquer qui nous sommes
- 3 Faire respecter l'A.I.D.E.

Agir pour :

- 1 Donner accès à mon carnet d'adresses
- 2 Mettre à disposition mes relations au service de l'A.I.D.E.
- 3 Faire respecter l'A.I.D.E.
- 4 Prévenir la presse dès que nous conduisons une action intéressante en particulier lorsque nous organisons des formations professionnalisantes
- 5 Maintenir la dynamique actuelle même si c'est difficile à vivre
- 6 Garantir l'administration et la gestion de l'association
- 7 Aller vers l'extérieur, participer à des réunions sur le territoire.

Pistes de développement

Structurels, organisationnels	Opérationnels, de production
<p>Création de 5 pôles regroupant les activités actuelles et à venir, avec des outils de gestion correspondant :</p> <ul style="list-style-type: none"> •1 Pôle 1 : vie associative (interne : bureau, CA, AG, commissions ; externe : Coorace, Cades, ARTICULTEURS, autres, fonctionnement général du pôle) •2 Pôle 2 : ASP/MAD (commercialisation et GRH spécifique, suivi socioprofessionnel structuré, fonctionnement général du pôle) •3 Pôle 3 : développement territorial et animation sociale (relance Regain, développement économique, Rebond Dire, PSVE, fonctionnement général du pôle) •4 Pôle 4 : insertion sociale (prestations Pôle Emploi, prestations RSA, mesures d'accompagnement prescrites, formations, fonctionnement général du pôle) •5 Pôle 9 : fonctionnement général de l'A.I.D.E. (I.R.P., fonctions transverses : gestion comptabilité, direction, R&D, missions ponctuelles) <p>Des responsables de pôle. Un règlement intérieur relatif à l'hygiène, la sécurité, la discipline, au droit de défense des salariés. Un accord collectif. Un document unique de sécurité au travail. Des objectifs collectifs ≠ objectifs individuels. Des instances participatives pluri statutaires d'orientation et d'évaluation. Une clarification des statuts, fonctions et rôles. Une méthodologie de projet définie et connue de tous (les critères d'intervention de l'A.I.D.E. et les modalités qui vont avec.)</p>	<p>Des pistes à évaluer, valoriser, abandonner, nettoyer, structurer :</p> <ul style="list-style-type: none"> •1 Filière bois : pertinence ? partenariat(s) ? actions vers et sur les politiques ? positionnement ? •2 Filière agroalimentaire : quid de Pom' d'Amis ? quid du verger ? pertinence ? partenariat(s) ? positionnement ? •3 Mobilité : un pôle social mobilité, exemple d'expérimentation de conduite de projet de développement territorial pouvant servir d'appui pour d'autres actions. •4 Déchets : une ressourcerie ? pertinence ? partenariat(s) ? actions vers et sur les politiques ? positionnement ? •5 Consolider SAP-MAD. <p>Des pôles autonomes disposant de budgets liés à des projets cohérents et négociés annuellement. Des pôles complémentaires. Un management par gestion et développement de projet.</p> <p>Dans notre réponse à une situation problématique propice à l'émergence d'un projet donner priorité à l'approche globale plutôt qu'à l'action ponctuelle. Rechercher la valeur ajoutée.</p> <p>Agir en partenariat mais ne rien lâcher quant à notre identité, nos finalités et nos objectifs : priorité à l'emploi durable des personnes inscrites à l'A.I.D.E.</p> <p>Être en mesure de réajuster nos objectifs en fonction de l'évolution de nos partenariats et de l'environnement.</p>

Le partenariat territorial pour AIDE EMPLOI SERVICES

Liminaire : distinguer « partenariat » de « représentation ». La représentation est une présence politique de l'A.I.D.E. dans des instances de structures ou institutions avec lesquelles il peut, mais il ne peut également pas, y avoir un partenariat. Distinguer « partenariat » de « participation » qui est la présence de l'A.I.D.E. dans des groupes de travail demandant une certaine technicité au sein de structures ou institutions avec lesquelles il peut, mais il ne peut également pas, y avoir un partenariat. Distinguer « partenariat » de « prestation » qui est l'action de fournir un service à des structures ou institutions avec lesquelles il peut, mais il ne peut également pas, y avoir un partenariat.

Le partenariat : action d'associer l'A.I.D.E. avec une autre structure ou institution pour conduire une action en commun. Cela se fonde sur un système où sont établies des relations d'étroite collaboration dans le cadre des critères retenus par l'A.I.D.E. pour construire un partenariat.

Des critères : question à se poser avant d'engager l'A.I.D.E. dans un partenariat : « **la relation que nous envisageons, soit à notre demande soit à la demande d'un tiers, sera-t-elle utile à court, moyen ou long terme aux personnes privées d'emploi accueillies à l'A.I.D.E. dans le cadre de ses fonctions sociales, de son projet associatif et de ses objectifs généraux et opérationnels ?** »

Ce qui a pour conséquences :

- 1 De considérer le partenariat dans une relation égalitaire et respectueuse dans laquelle chacun des associés trouve un bénéfice à l'action commune pour ses usagers et pour lui-même : **critère de solidarité.**
- 2 De considérer le partenariat comme étant une collaboration et une coopération allant très au-delà de la notion de service que chacun des associés pourrait rendre à l'autre : **critère de co-construction.**
- 3 De considérer le partenariat comme une action qui répondra aux besoins des personnes privées d'emploi en matière d'insertion sociale, d'insertion professionnelle, de reconnaissance personnelle, de bien être, de services et tout autre motif rentrant dans les valeurs affirmées par l'A.I.D.E. : **critère du projet.**
- 4 De considérer le partenariat comme une action contribuant au développement de l'A.I.D.E. tant du point de vue économique, social que professionnel : **critère de résultat.**
- 5 De considérer le partenariat comme un acte positionnant clairement l'A.I.D.E. sur le registre de l'insertion par l'activité économique du pays de Redon : **critère de territoire.**