



Association Communautaire d'Action et de Recherches Sociales

RAPPORT D'ACTIVITE

ATELIER CHANTIER

D'INSERTION

2023



Table des matières

I. L'ATELIER CHANTIER D'INSERTION EN QUELQUES CHIFFRES	2
1.1. Secteurs d'activité.....	2
1.2. Les salariés sortis en 2023	2
1.3. Bilan économique et financier	3
II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALARIES EN 2023.....	4
2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale	4
2.2. Des problématiques multiples	4
2.3. L'insertion professionnelle renforcée par la formation.....	7
2.4. Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).....	8
2.5. L'emploi complémentaire : tremplin vers l'emploi ordinaire.....	8
III. LES EVOLUTIONS EN 2023	8
3.1. Evolution au niveau de notre effectif de salariés permanents.....	8
3.2. Evolution de l'accompagnement des salariés.....	8
IV. LES PERSPECTIVES 2024	9
4.1. Electrification des machines de l'activité entretien de voirie et espaces verts	9
4.2. Stabilisation des activités nettoyage et environnement	9
4.3. Développement de la blanchisserie.....	9
4.5. Augmentation du nombre de CDDI du fait du développement d'une nouvelle activité	9

I. L'ATELIER CHANTIER D'INSERTION EN QUELQUES CHIFFRES

17.07 ETP en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) réalisés en 2023 pour 17.42 ETP conventionnés :

- 26 heures hebdomadaires pour les salariés en CDDI.
- 4 Encadrants techniques (Environnement – hygiène et propreté/blanchisserie - bois).
- 1 Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) à 0.6 ETP, chargée d'assurer le suivi des parcours en insertion professionnelle des salariés en CDDI.
- 1 responsable de service.
- Intervention d'une Chargée de relation entreprise qui favorise la sortie des salariés en fin de parcours à l'ACI et le montage de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

1.1. Secteurs d'activité

- HYGIENE ET PROPRETE/ BLANCHISSERIE :
 - 40 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2023 : 38 femmes, 2 hommes.
 - 2 encadrantes technique (31.5 heures et 35 heures par semaine) sur l'activité hygiène et propreté/ blanchisserie.
- ENVIRONNEMENT / ESPACES VERTS / ATELIER BOIS :
 - 11 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2023, exclusivement des hommes.
 - 1 encadrant technique à 28 h par semaine sur l'activité environnement et espaces verts ; 1 encadrant technique à 7h par semaine sur l'activité bois

Au total en 2023, ce sont :

51 salariés en insertion

- 38 femmes (soit 74,5 %)
- 13 hommes (soit 25,5 %)

31 069 heures effectuées sur l'année (**25 352 heures** en 2022).

1.2. Les salariés sortis en 2023

En 2023, 24 salariés en transition professionnelle ont quitté l'ACI (17 femmes/7 hommes) :

- 4 ont été embauchés en CDI,
- 1 a été embauché en contrat aidé par une entreprise adaptée,
- 2 ont été embauchés par une autre structure IAE,
- 1 a été embauché en CDD de plus de 6 mois,
- 2 ont été embauchés en CDD de moins de 6 mois sans aide publique de l'Etat,
- 2 sont entrés en formation qualifiante,

- 1 sans nouvelle (retrait des sorties constatées),
- 1 décision administrative (retrait des sorties constatées),
- 3 sorties en congés longue maladie ou maternité (retrait des sorties constatées),
- 7 personnes au chômage, à la recherche d'un emploi et inscrites à Pôle emploi (à 3 mois de la sortie),

Soit un taux de sorties dynamiques de **63 %** (12 sorties en emploi ou en formation qualifiante pour 19 sorties comptabilisées).

Parmi les personnes sorties au chômage, 3 salariées n'ont pas souhaité renouveler leur contrat de travail au-delà d'une période de 6 mois (dont 1 salariée qui a dû se rendre à l'étranger pour conduire une démarche de regroupement familial), 2 salariés avaient un état de santé incompatible avec les obligations relatives à une activité professionnelle, 1 salarié a conclu un CDD de moins de 6 mois au-delà de 3 mois après sa sortie.

1.3. Bilan économique et financier

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITE	
Environnement / Bois	Hygiène / Propreté
102 741,40 €	358 203,76 €

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES (CA) PAR ACTIVITE						
ACTIVITES	2023	CA	2022	CA	Évolution / année précédente	évolution
Vente de produits finis (atelier bois)	1710 €	0.37 %	2 195.80 €	0,59 %	-485,80 €	- 22 %
Prestations nettoyage de locaux	349 282,02 €	75.77 %	264 902,72 €	71,75 %	+ 84 379,30 €	+ 32 %
Prestations diverses environnement et espaces verts	32 755,10 €	7.11 %	31 294,47 €	8,48 %	+ 1 460, 63 €	+ 5 %
Prestations linge	8 925,90 €	1,94 %	4 393,86 €	1,19 %	+ 4 530,04 €	+ 103 %
Marché public Mairie environnement et espaces verts	68 276,30 €	14.81 %	66 417,52 €	17.99 %	+ 1 858, 78 €	+ 3 %
TOTAL	460 945,16 €	100,00%	369 204,37 €	100,00%	+ 91 740,79 €	+ 25 %

Le chiffre d'affaires global augmente de 25 % par rapport à 2022. Cette hausse est essentiellement soutenue par la prestation nettoyage de locaux qui représente à elle seule 75.77 % de notre chiffre d'affaires et progresse de 32 % par rapport à 2022.

L'Environnement Espaces verts est fortement dépendant du marché public d'entretien de la voirie qui représente à lui seul presque 15 % du chiffre d'affaires global et 67,6 % du chiffre d'affaires de ce secteur d'activité.

L'activité de l'atelier bois ne représente encore qu'une faible part de notre activité sur le chiffre d'affaires. Des chantiers engagés sur la fin de l'année 2023 nous laissent espérer une augmentation du chiffre d'affaires en 2024.

Enfin, conformément aux prévisions de l'année dernière, l'activité blanchisserie est celle qui connaît la plus forte augmentation cette année (+ 103 %).

II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALARIES EN 2023

Situation à l'entrée	Femmes	Hommes	Total	%
Moins de 26 ans	3	1	4	7,84%
Plus de 45 ans	9	2	11	21,57%
Travailleurs Handicapés	3	2	5	9,80%
Allocataires du RSA	14	8	22	43,14%
Allocataires de l'ASS	0	1	1	1,96%
Allocataires de l'AAH	0	0	0	0,00%
Titulaires du permis B	5	3	8	15,69%
Familles monoparentales	20	0	20	39,22%
Personnes seules sans enfants	2	5	7	13,73%
Sans logement autonome	12	5	17	33,33%
Résidents en QPV	14	1	15	29,41%

2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale

Comme chaque année, nous avons mis un point d'honneur à salarier les personnes les plus éloignées de l'emploi. C'est ainsi que nous avons accueilli de nombreuses personnes présentant des difficultés sociales et familiales importantes nécessitant un travail en collaboration avec les référents de parcours des personnes salariées en insertion à l'ACI.

2.2. Des problématiques multiples

Problématiques sociales	Femmes	Hommes	Total	%
Santé	13	6	19	37%
Adaptation aux contraintes du travail	30	9	39	76%
Problématiques comportementales	2	2	4	8%
Hébergement Logement	22	10	32	63%
Démarches administratives accès aux droits	25	4	29	57%
Finances / surendettement	20	5	25	49%
Justice	0	3	3	6%
Garde d'enfant(s)	8	1	9	18%

Le manque d'expérience professionnelle présentée par les personnes embauchées, implique très souvent un temps nécessaire d'adaptation aux contraintes du monde du travail. Quelques fois, cette problématique engendre des nécessités d'adaptation du comportement des personnes embauchées, qui n'ont pas l'habitude du travail en équipe et de la relation client.

L'hébergement est une problématique fréquemment rencontrée par les salariés en transition professionnelle. Bon nombre de nos salariés sont, à leur entrée, hébergés par des associations. Le fait d'être en emploi leur permet souvent d'accéder à un logement autonome. Les personnes disposant déjà d'un logement autonome sont régulièrement mal logées. La conseillère en insertion professionnelle accompagne régulièrement des salariés en transition professionnelle dans leurs démarches de recherche de logement.

La multiplicité des problématiques rencontrées par les salariés en transition professionnelle, implique un besoin important de soutien pour l'accomplissement des démarches administratives et l'accès aux droits. Les difficultés liées à la situation administrative de certains salariés ne permettent pas de faire évoluer leur situation positivement : les renouvellements de titres de séjour sont parfois refusés et conduisent à des fins de parcours prématurées. Le travail partenarial avec les référents de parcours permet de faire évoluer ces situations administratives aux problématiques multiples.

Les salariés en transition professionnelle rencontrent régulièrement des problématiques budgétaires. La conseillère en insertion professionnelle accompagne les personnes dans la gestion de leur budget. Le fait d'accéder à un emploi en CDDI et donc à un salaire permet bien souvent de solutionner cette problématique budgétaire.

La problématique de santé est une difficulté qui nécessite beaucoup de temps pour trouver des solutions. Nous notons cette année encore, que les salariés en transition professionnelle rencontrent de nombreuses difficultés de santé, tant sur le plan physique que sur le plan psychique.

En effet, nous comptons encore cette année de nombreuses personnes victimes de pathologies physiques lourdes et multiples. D'autres salariés présentent des problèmes de santé psychique, parfois en lien avec des addictions. Nous nous appuyons là encore sur des partenaires experts (LIFT, association Rimbaud, ...) afin de faire avancer les situations et d'obtenir des éléments précis nécessaires à l'orientation de ces publics vers des structures adaptées à leurs difficultés.

Ce constat nous a conduit à mener un travail en partenariat étroit avec les acteurs de la santé et les structures d'accompagnement dédiées (CAP Emploi, médecins traitants, ...) qui constituent un soutien indispensable au traitement de ces problématiques. Cette année plusieurs salariés en transition ont été accompagnés par la CIP dans le montage de dossiers auprès de la MDPH afin de faire reconnaître leurs pathologies comme handicap. La CIP est très régulièrement en lien avec les médecins traitants des salariés en transition et les conseillers de CAP emploi afin de faire évoluer les situations.

Parallèlement, nous nous efforçons d'organiser notre activité en prenant en compte les problématiques de santé des salariés en transition professionnelle, qui ont une incidence sur leurs capacités de travail et leur autonomie dans leur poste.

La garde d'enfant(s) est une problématique très présente chez les salariés (public en majorité féminin), même si nous insistons fortement sur la nécessaire disponibilité en horaires décalés lors des entretiens d'embauche.

Certains salariés rencontrent des problèmes avec la justice. La conseillère en insertion collabore alors avec les conseillers insertion probation des personnes afin de prendre en compte cette problématique dans son accompagnement.

Problématiques liées à l'emploi	Femmes	Hommes	Total	%
Mobilité	37	12	49	96%
Absence d'expérience professionnelle	14	4	18	35%
Accès au savoir de base /illettrisme / Analphabétisme / FLE	29	3	32	63%
Accès à la qualification	37	13	50	98%
Techniques de recherche d'emploi	38	13	51	100%
Élaboration de projet professionnel	36	13	49	96%

Les salariés en transition professionnelle sont peu nombreux à avoir un projet professionnel défini lors de leur entrée. Avant d'envisager leur accession à un emploi durable ou à une formation qualifiante, l'accompagnement de la conseillère en insertion consiste d'abord à identifier avec eux un métier qu'ils pourront exercer après leur passage au sein de notre ACI. Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont un outil régulièrement utilisé pour que les personnes en CDDI découvrent des secteurs d'activités ou confirment leur projet professionnel.

La mobilité demeure une problématique à laquelle de nombreux salariés en transition professionnelle sont confrontés. Ils sont très peu nombreux à avoir le permis B et encore moins nombreux à disposer d'un véhicule personnel. Plus qu'un frein à l'activité des personnes, cette absence de moyen de transport constitue un réel frein à l'embauche pour des employeurs qui considèrent souvent que le permis est un prérequis indispensable. Notre activité, répartie sur des dizaines de chantiers, en horaires décalés et éparpillés dans toute l'agglomération stéphanoise tend pourtant à prouver le contraire.

L'accès aux savoirs de base, l'illettrisme, l'analphabétisme sont des problématiques très présentes parmi les publics les plus éloignés de l'emploi qui intègrent notre ACI. Nous embauchons un nombre important de salariés qui n'ont pas ou peu suivi de scolarité, ce qui entraîne des situations d'analphabétisme ou d'illettrisme. La levée des freins liés à la langue est un préalable à toute démarche d'insertion ou de formation professionnelle, nous faisons donc appel à la formation (via le plan de formation mutualisé du collectif ACI Loire ou via la programmation accessible aux référents de parcours). Toutefois, cette année encore plus que les précédentes (du fait de la dépense totale de l'enveloppe de notre OPCO), cette offre de formation s'avère insuffisante pour pouvoir en faire bénéficier l'ensemble des personnes qui en ont besoin.

De plus, pour les personnes qui peuvent accéder à une offre de formation, le développement des compétences linguistiques, associé à la tenue d'un poste en ACI, s'avère souvent long et nécessite parfois plusieurs formations successives.

Les formations linguistiques n'étant pas finançables via les aides individuelles à la formation (AIF) de Pôle Emploi, certains salariés en transition qui en ont pourtant besoin, ne peuvent pas progresser en langue française. Ces difficultés linguistiques participent au fait que les salariés en transition professionnelle ont rarement un projet professionnel défini à leur arrivée et ne maîtrisent pas les techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche, recherche d'offres d'emploi, ...).

2.3. L'insertion professionnelle renforcée par la formation

Formations réalisées par les salariés en insertion	
Intitulés des formations	Nombre d'heures
Compétences de base et emploi /Les Francas Français Langue Étrangère	359 h
Compétences clés et savoirs de base ALPES - ACI LOIRE	460 h
Intervenir au domicile des particuliers FIF CONSEIL - ACI LOIRE	140 h
Entretien du linge et repassage FIF CONSEIL - OPCO	140 h
Bionettoyage - OPCO	112 h

1 211 heures de formation ont été réalisées en 2023, dont 819 h de formation à visée linguistique (Compétences de base et emploi pour les Francas et Compétences clés et savoirs de base pour ALPES).

Notre adhésion au Collectif ACI Loire (qui regroupe l'ensemble des ACI de la Loire), nous permet de faire bénéficier du plan de formation mutualisé de cette association, aux salariés en transition professionnelle. Nous avons toutefois dû déplorer cette année une interruption des prises en charge du coût des formations par notre OPCO (Santé), qui nous a contraint à ne plus orienter de salariés sur ce plan dès le milieu de l'année 2023.

Nous avons toutefois positionné plusieurs salariés dans le cadre de formations mises en place conjointement par les structures membres du collectif ACI Loire. Ces cursus répondent aux besoins des structures et de leur personnel en insertion :

- Cinq personnes ont participé à la formation « Compétences clés et savoirs de base » dispensée par ALPES.
- Deux salariés ont bénéficié d'une formation « Intervenir au domicile des particuliers » dispensée par FIF CONSEIL.

L'ACARS a, par ailleurs, programmé en 2023 plusieurs formations à destination des salariés en transition professionnelle financées par notre OPCO :

- Huit salariés ont suivi la formation « Bionettoyage ».
- Dix salariés ont suivi la formation « entretien du linge et repassage »

Ces formations ont permis aux salariés en insertion d'acquérir des compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions au sein de l'ACI ACARS mais aussi au-delà, de préparer leur sortie de l'ACI en leur permettant d'acquérir des savoir-faire dans des secteurs d'activité correspondants à leurs aspirations professionnelles.

2.4. Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Les salariés en insertion présents en 2023 ont réalisé sept PMSMP dans les secteurs de la restauration, de la téléphonie, de l'aide à la personne et dans des structures d'aide par le travail. Ces périodes d'immersion ont permis à certains salariés en transition de valider leur projet professionnel voire d'être embauché dans les structures à l'issue des PMSMP pour trois d'entre eux.

2.5. L'emploi complémentaire : tremplin vers l'emploi ordinaire

Cette année, nous avons permis à quatre salariés d'accéder à un autre emploi en complément de leur CDDI en adaptant leurs horaires. Cette souplesse a permis à trois d'entre eux d'être embauchés à l'issue de leur CDDI à l'ACARS.

III. LES EVOLUTIONS EN 2023

3.1. Evolution au niveau de notre effectif de salariés permanents

Le temps de travail de la CIP a été augmenté de 0,50 ETP à 0.60 ETP afin de répondre à l'augmentation du nombre de CDDI, à partir du 1er janvier 2023.

Le temps de travail d'une encadrante technique du secteur Hygiène et Propreté pour répondre à cette même demande de 0.57 ETP à 0.90 ETP à partir du 12 juillet 2023.

3.2. Evolution de l'accompagnement des salariés : Adhésion à repères Loire

Au cours de l'année 2023, l'ACI de l'ACARS a fait le choix d'adhérer à Repères Loire, afin de pouvoir proposer un accompagnement renforcé aux salariés en transition professionnelle en fin de parcours au sein de notre structure.

Il s'agit d'un collectif copiloté par des entreprises de l'ESS ayant pour but de renforcer les liens avec le monde économique et de la formation pour favoriser le retour à l'emploi durable de leurs collaborateurs en parcours d'insertion.

La chargée de relation entreprise de Repères Loire assure des permanences au sein de l'ACI de l'ACARS chaque quinzaine, afin de rencontrer les salariés en transition professionnelle pour :

- Compléter le travail de la CIP sur la relation Employeur,
- Préparer le salarié à devenir un candidat à l'embauche,
- Proposer une offre de services qualitative aux employeurs du territoire,
- Disposer d'un vivier de candidats et d'employeurs afin de faciliter la sortie dynamique,
- Mutualiser le carnet d'adresses entreprises et créer un guichet unique et simplifié pour le lien employeur.

L'adhésion au dispositif Repères Loire a donc pour but de préparer la sortie des salariés en transition professionnelle ou de mettre en place des Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP). Les objectifs poursuivis par cette adhésion sont de dynamiser le retour à l'emploi, valoriser la performance économique et sociale de l'ACI de l'ACARS, renforcer les synergies opérationnelles.

IV. LES PERSPECTIVES 2024

4.1. Electrification des machines de l'activité entretien de voirie et espaces verts

Nous avons récemment investi dans deux souffleurs (FDI 2022) et une tondeuse à énergie électrique. Cette évolution est influencée par la hausse du prix des carburants. Nous souhaitons à l'avenir poursuivre cette électrification qui nous rendra moins dépendant à l'inflation.

4.2. Stabilisation des activités nettoyage et environnement

Nous n'attendons pas de développement des activités nettoyage des locaux et entretien des espaces verts en 2024. Les ressources humaines disponibles actuellement (encadrement et accompagnement socio professionnel) au sein de notre structure, ne nous permettent plus de développer davantage nos activités.

4.3. Développement de la blanchisserie

Comme évoqué dans les points forts, l'activité blanchisserie devrait encore se développer sur une année pleine en 2024 grâce aux nouveaux clients qui font d'ores et déjà appel à nous.

4.5. Augmentation du nombre de CDDI

En raison de l'augmentation de notre activité nous devons augmenter le nombre de salariés en transition professionnelle. Le nombre d'aides au poste devra évoluer de 17.07 ETP en 2023 à 18.26 ETP en 2024 (nombre de postes demandés à la DDETS).