



**Asfad**  
association

**Chantier d'insertion TI PROP**  
**Nettoyage de locaux et désencombrement**

**RAPPORT D'ACTIVITE 2018**



146 D, rue de Lorient  
CS 64418  
35044 RENNES cedex  
Tél. : 02 99 59 60 01  
**N° d'agrément : 035160014**

**Direction Pôle Insertion socio-professionnelle**

Annyvonne ROGUE

[a.rogue@asfad.fr](mailto:a.rogue@asfad.fr)

**Chef de service Pôle insertion socio-professionnelle**

Carole Gahinet

[c.gahinet@asfad.fr](mailto:c.gahinet@asfad.fr)

**07 85 25 94 86**

## Sommaire

### Contenu

### Table des matières

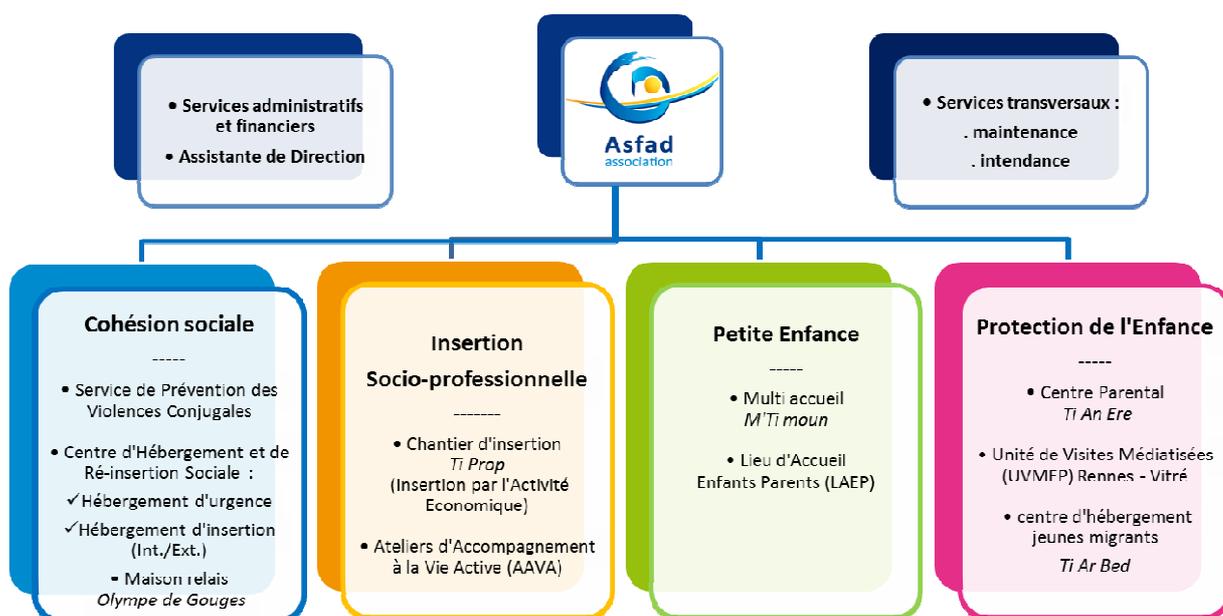
A.	Carte d'identité de l'association l'Asfad.....	3
	Organisation des activités par pôles :.....	3
B.	Introduction.....	4
C.	Présentation du chantier.....	5
1.	L'équipe du chantier.....	5
2.	Organisation du chantier d'insertion et planning des activités.....	5
3.	Présentation des activités de production de Ti Prop.....	6
a.	Nettoyage des logements.....	6
b.	Nettoyage tertiaire et hôtellerie.....	6
c.	Désencombrement.....	7
4.	Locaux, véhicules, matériel.....	7
5.	Les réunions d'équipe.....	7
6.	Les partenaires de Ti Prop.....	8
D.	L'accompagnement socio-professionnel.....	9
1-	Caractéristiques de notre public :.....	9
2-	Les étapes du programme d'insertion :.....	9
d.	Le recrutement.....	9
e.	L'accueil.....	10
f.	La mise en situation sur le poste de travail.....	10
g.	Les entretiens individuels avec les CIP.....	10
h.	L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe ».....	10
i.	Les actions collectives.....	11
j.	PMSMP.....	11
k.	L'accès à la formation.....	11
3-	L'orientation vers le PLIE et le passage de relais.....	11
4-	L'évaluation des parcours.....	11
E.	Activité 2018.....	12
1-	Analyses quantitative et qualitative des salariés PLIE et non PLIE.....	12
a.	Provenance des salariés.....	12
b.	Niveau de formation des salariés.....	13
c.	Ressources des salariés.....	13
d.	Âge des salariés.....	14
e.	Lieu de résidence.....	15
f.	Difficultés du public constatées en début de suivi (cumuls).....	15
7.	Accompagnement social et professionnel.....	16
8.	Types de sortie de notre chantier Ti Prop.....	19
F.	Evolution du chiffre d'affaire – Public.....	21
G.	Evolution du chiffre d'affaires – Privé.....	23
H.	CONCLUSION.....	25

## A. Carte d'identité de l'association l'Asfad

<b>Adresse Siège</b>	146 D, rue de Lorient CS 64418 35044 Rennes Cedex <a href="mailto:siege@asfad.fr">siege@asfad.fr</a>
<b>Téléphone</b>	02.99.59.60.01
<b>Organisme Gestionnaire</b>	Association Asfad
<b>N°FINESS</b>	350006854
<b>Code APE</b>	8790 B
<b>N°SIRET</b>	327436531 00013
<b>Président</b>	Jean-Georges Kergosien
<b>Directeur Général</b>	Jean-Luc Boisard <a href="mailto:jl.boisard@asfad.fr">jl.boisard@asfad.fr</a>

3

## Organisation des activités par pôles :



## B. Introduction

L'année 2018 a été marquée en premier lieu par une évolution significative de nos marchés de production.

Ainsi, nous avons remporté deux appels d'offre auprès d'Archipel Habitat.

Le premier concernait la remise en état de logements en vue de la relocation sur le secteur de Maurepas. Cette activité était déjà conduite par notre chantier.

Le second appel d'offre, toujours avec Archipel Habitat, concerne la remise en état de logements à la livraison en vue de leur location ou de leur vente. Nous avons fait le choix de proposer AUCLAIR comme sous-traitant afin de mener à bien ce nouveau marché obtenu.

Malgré ces deux nouveaux marchés, l'activité nettoyage auprès des bailleurs a significativement diminuée et nous avons dû trouver de nouveaux sites de production.

Ainsi, sur l'année 2018, nous avons conventionné pour 5 nouveaux marchés :

- L'Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion IDEE'S Intérim sur l'entretien de leurs locaux,
- GMDS, syndic de copropriété a fait appel à Ti Prop pour l'entretien de parties communes de bureaux,
- Nous intervenons deux fois par an à la maison de l'Enfance de CARCE pour l'entretien de leur vitrerie,
- Ti Prop entretien également deux résidences du Foyer Saint Joseph de Préville,
- Ti Prop entretien les locaux de l'entreprise Freezsnow, fournisseur d'équipe de santé.

Afin de répondre au mieux à ces nouvelles prestations, le chantier Ti Prop a obtenu une revalorisation de ces ETP et nous sommes passés de 16.6 ETP à 18 ETP.

En 2018, nous avons fait le choix de faire évoluer nos techniques de nettoyage et notamment avec la méthode de pré-imprégnation. Cette méthode a de nombreux avantages :

- Elle réduit la manutention pour les agents d'entretiens
- Elle limite l'utilisation des produits. Ceux-ci sont utilisés à un dosage adapté.

## C. Présentation du chantier

### 1. L'équipe du chantier

- **Annyvonne ROGUE**, directrice du pôle insertion socio-professionnelle
- **Carole GAHINET**, chef de service du chantier d'insertion à 0.50 ETP.
- **Isabelle ROUXEL**, éducatrice technique spécialisée 1 ETP en CDI chargée de l'activité nettoyage des locaux (tertiaire et hôtellerie) et de l'accompagnement socio-professionnel.
- **Mélissa DOUAGLIN** : éducatrice technique spécialisée 1ETP chargée de l'Activité nettoyage des locaux (tertiaire et hôtellerie) et de l'accompagnement socio-professionnel.
- **Stéphane RACLOT** : moniteur d'atelier à 1 ETP en CDI, chargé de l'activité nettoyage des logements et désencombrement.
- **Thierry DUVAL** : moniteur d'atelier à 1ETP en CDI depuis janvier 2018, chargé de l'activité nettoyage des logements.
- **Anne TOQUE** du 1<sup>er</sup> janvier au 12 mars 2018 : assistante de gestion, 0,40 ETP en CDI, chargée du suivi des dossiers administratifs et commerciaux (ci-joint fiche de poste en annexes).
- **Elvis DRIEU** du 12 mars au 21 novembre 2018 : assistant de gestion à mi-temps.
- **Béatrice LEMEE** depuis le 21 novembre 2018 : assistante de gestion à 35% de son temps de travail.

### 2. Organisation du chantier d'insertion et planning des activités

Le secrétariat est ouvert le mercredi, jeudi et vendredi matin de 8h30 à 12h30.

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
8h30-12h30	Production Désencombrement Nettoyage logements	Production Désencombrement Nettoyage logements	Production Désencombrement Nettoyage logements	Production Désencombrement Nettoyage logements	Production Désencombrement Nettoyage logements
8h00-12h45	Production Nettoyage institutionnel	Production Nettoyage institutionnel	Production Nettoyage institutionnel	Production Nettoyage institutionnel	Production Nettoyage institutionnel
13h30-16h10	Production Désencombrement Nettoyage logements	Production Désencombrement Nettoyage logements	<b>Formation Regroupement (3 équipes)</b>	Suivi administratif Réunion Suivi commercial	1 vendredi am sur 2 : suivi administratif et commercial/ Nettoyage institutionnel
16h10-17h00	Suivi commercial <b>Suivi des projets individuels</b>	Suivi commercial <b>Suivi des projets individuels</b>	Suivi commercial <b>Suivi des projets individuels</b>	Suivi des projets	

### 3. Présentation des activités de production de Ti Prop



L'ensemble des activités de notre chantier d'insertion s'inscrivent dans une démarche de développement durable :

- Nous utilisons des produits éco-labellisés
- Nous assurons le tri et la valorisation des déchets sur les différents sites

#### a. Nettoyage des logements

Cette activité concerne principalement la commande publique, à savoir les deux bailleurs sociaux avec lesquels nous sommes conventionnés : Néotoa et Archipel.

Chaque jour, deux équipes de salariés en insertion, accompagnées, chacune par un moniteur d'atelier, interviennent pour la remise en état de logements en vue de leur relocation.

L'activité est organisée au rythme de l'arrivée des bons de travaux qui nous sont adressés par les agents de proximité ou techniciens d'agence des deux bailleurs.

Tous les salariés en insertion démarrent par cette activité afin d'être accompagnés :

- Dans le savoir-être au travail, le respect des consignes et la collaboration dans le groupe ;
- Dans les premiers apprentissages techniques : lessivage des surfaces, essuyage à sec et humide, détartrage et nettoyage de sanitaires, dégraissage de cuisines, nettoyage des éléments électriques, balayage, lavage à plat, lavage mécanisé, vitrerie, encadrement des fenêtres et volets ;
- Dans la sécurité et l'ergonomie au travail : Mise en sécurité des zones d'intervention (PEC), respect des procédures d'utilisation des produits, des équipements de protection (EPI).

#### b. Nettoyage tertiaire et hôtellerie

Nous intervenons auprès de plusieurs partenaires de l'Economie Sociale et Solidaire, gestionnaires de structures d'accueil et d'hébergement dans le champ de l'inclusion sociale.

En plus de bureaux et autres espaces « administratifs », nous assurons chaque jour l'entretien des chambres, sanitaires, espaces de restauration de ces lieux d'accueil.

Cette activité est proposée comme seconde étape aux salariés en insertion. Certains, en fin de parcours sur notre chantier d'insertion, démarrent en autonomie sur ces sites et sont rejoints par les moniteurs.

Cette activité permet d'accompagner les salariés en insertion dans :

- L'autonomisation au travail ;
- Le savoir - être dans ses interventions sur des locaux occupés ;
- Des apprentissages techniques complémentaires : décapage, lustrage, spray méthode, métallisation, utilisation des centrales de dilution ;
- La sécurisation du site occupé.

### c. Désencombrement

Cette activité est complémentaire à nos activités nettoyage. A la demande des partenaires avec qui nous sommes conventionnés, nous pouvons intervenir pour du déménagement ou du désencombrement : dans des espaces professionnels, des logements, des zones d'archivage et autres zones de stockage.

Nous assurons le conditionnement et le tri des déchets afin de garantir leur valorisation.

7

Cette activité permet d'accompagner les salariés en insertion :

- Dans des techniques spécifiques de sécurité et d'ergonomie ;
- Dans l'utilisation de sandows, couvertures, sangles, cartons, bacs, plateaux roulants et petits outillages pour le montage/démontage.

### 4. Locaux, véhicules, matériel

Le chantier d'insertion de l'Asfad, Ti Prop est situé 146 D rue de Lorient. Les locaux comprennent :

- Les bureaux des moniteurs et éducateurs techniques
- Le bureau de la chef de service et celui de l'assistant de gestion
- Deux salles d'entretien
- Une salle de réunion
- Les vestiaires des salariés en insertion
- Un espace de restauration
- La lingerie

Ti Prop possède 4 véhicules utilitaires équipés et aménagés afin de transporter les salariés et les équipements de façon sécurisée.

Une partie du matériel utilisé dans le cadre de nos missions de nettoyage est mécanisée (Auto-laveuse, mono brosse, rotocleaner).

Sur l'année 2018, nous avons investi dans des mini-monobrosses qui facilitent l'entretien des faïences des douches, salle de bain et des escaliers.

### 5. Les réunions d'équipe

Les professionnels encadrants du chantier d'insertion se réunissent chaque lundi matin à 8h00 afin de faire le point sur l'activité de production de la semaine.

Tous les jeudis après-midi, l'équipe se réunit pour échanger sur des points de fonctionnement et sur les parcours des salariés en insertion. Enfin, un jeudi par mois, elle bénéficie d'une analyse de la pratique animée par une intervenante psychologue afin d'échanger sur certaines situations de travail avec les salariés en insertion.

## 6. Les partenaires de Ti Prop

### Financeurs

La DIRECCTE  
Le Conseil Départemental  
Le FSE PLIE – Rennes Métropole

### Prescripteurs

Le Pôle Emploi  
Mission Locale  
Cap Emploi  
SPIP  
CCAS  
PAE (PLIE)  
CIDFF

### Clients

Archipel  
Néotoa  
Saint Benoit Labre  
ALFADI  
SEA 35  
AJIE  
Secours Catholique  
ARASS AEREA  
UGECAM  
Centre parental de l'Asfad

### Dans les parcours professionnels

Les services du PLIE  
Le Pôle Emploi/Cap emploi  
Les organismes de formation : Kursus, CLPS.  
Les employeurs IAE : Auclair, Start'Air, ADIS, Prélude, ID'EES Interim, etc.  
Les entreprises adaptées : Sevel Service, Vidéal, etc.  
Les employeurs classiques : Net +, Elior, Hil Propreté, PatNet, etc.

### Dans l'accompagnement social

Les CCAS, les CDAS  
La Mission Locale  
Service ADEL du SEA 35  
La CAF  
La CPAM  
La MDPH  
Les CHRS, Maisons Relais  
Commission Locale de l'Habitat  
L'UAIR  
CIDFF  
L'UDAF  
La Préfecture

## D. L'accompagnement socio-professionnel

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, notre chantier d'insertion est conventionné pour 18 ETP de salariés en CDDI.

La durée de leur contrat de travail est de 4 mois minimum ou de 6 mois, reconductible plusieurs fois dans la limite de 24 mois. Notre objectif est d'engager les salariés dans la construction de leur parcours individuel sur une durée la plus courte possible.

9

### 1- Caractéristiques de notre public :

Les personnes bénéficiant d'une orientation vers notre chantier d'insertion sont toutes éloignées de l'emploi. Certaines n'ont jamais exercé d'activité professionnelle, d'autres sont sans activité depuis de nombreux mois voire de nombreuses années.

Nombreuses ont un niveau scolaire très bas et très rares sont celles qui ont obtenu un diplôme. Nous accompagnons donc un public très éloigné de l'emploi, méconnaissant ses codes et ses critères de recrutement.

A ces éléments relevant de la sphère professionnelle viennent s'en ajouter d'autres, nombreux, qui font frein à une reprise d'activité classique :

- Précarité ou absence de logement ;
- Absence de droits ouverts ;
- Problèmes de santé physiques et psychiques ;
- Situation familiale et/ou conjugale complexe voire douloureuse ;
- Mobilité très limitée : pas de permis et/ou pas de véhicule personnel ;
- Non maîtrise de la langue française écrite et/ou parlée ;
- Difficulté culturelle à appréhender son environnement d'accueil.

### 2- Les étapes du programme d'insertion :

#### d. Le recrutement

Nous organisons régulièrement des recrutements. Pour ce faire, nous adressons notre offre d'emploi au Pôle emploi et au PLIE. Nous invitons les candidats à une information collective organisée dans nos locaux et ponctuellement dans les locaux du Pôle emploi.

Après ce temps de présentation collectif, un entretien de recrutement individuel est proposé à toutes les personnes venues en information collective. Il est mené par une éducatrice technique et un moniteur. Le candidat est ensuite reçu par la chef de service.

Cette procédure permet

- Aux candidats d'appréhender au mieux le fonctionnement du chantier et de faire un choix éclairé ;
- A notre organisation, de garantir plusieurs regards sur une candidature et d'objectiver au mieux le recrutement pour que celui-ci ne soit jamais discriminant et qu'il soit adapté aux conditions de travail et d'accompagnement proposées.

#### e. L'accueil

Les nouveaux salariés du chantier d'insertion rencontrent à leur arrivée la directrice du pôle insertion socio-professionnelle afin que leur soit présenté le règlement intérieur des salariés et qu'ils puissent signer leur contrat de travail.

Un vestiaire est mis à leur disposition pour qu'ils puissent y déposer leurs affaires personnelles. Il leur est remis des vêtements de travail ainsi que des chaussures de sécurité. Une visite des locaux est effectuée.

Dans les premières semaines de l'arrivée des nouveaux salariés, nous organisons une visite des différents sites de production.

#### f. La mise en situation sur le poste de travail

Les nouveaux salariés démarrent leur activité sur les logements. L'encadrant technique assure un accompagnement très individualisé. Il priorise systématiquement une information sur l'utilisation des produits, les règles de sécurité et s'assure que cette information soit bien comprise.

Les premières semaines vont permettre de travailler l'acquisition d'un vocabulaire technique, les postures ergonomiques et les gestes techniques de nettoyage.

Une première évaluation des capacités techniques et du savoir-être est effectuée après un mois de présence. Le salarié est invité à s'autoévaluer puis un échange a lieu avec lui.

Au fil des mois, les salariés en contrat aidé développent de nouvelles compétences et peuvent être positionnés sur des sites où leur capacité à l'autonomie est requise.

#### g. Les entretiens individuels avec les CIP

La fréquence de ces rencontres est en lien étroit avec le projet du salarié ainsi qu'avec les freins personnels auxquels il a à faire.

Les entretiens ont lieu à la demande du salarié et/ou du CIP.

Il existe différents types d'entretiens. Certains sont en lien avec le volet social d'autres avec le projet professionnel :

- Constitution de dossiers (RSP, renouvellement CMU, demande de titre de séjour, dossier MDPH, 1% logement, etc.)
- Point sur la situation Budgétaire
- Réflexion sur le projet professionnel
- Elaboration du CV et de la lettre de motivation
- Les Techniques de recherche d'emploi ou de stage
- Bilans tripartite de stage en entreprise
- Accompagnement à des visites d'entreprises et de café conseils
- Dans le mois avant la fin du contrat : bilan avec l'ALI (CCAS ou Mission Locale), le référent PLIE ou le référent SPIP

#### h. L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe »

Les salariés en insertion bénéficient d'un temps collectif appelé « dynamique d'équipe » animé par une psychologue. Cette rencontre se déroule une fois par mois et dure 1 heure.

Ce temps permet de faire retomber les tensions relationnelles qui peuvent émerger dans l'activité de production. Il permet à chacun de s'exprimer sur ses difficultés au travail et développer une meilleure posture professionnelle. Les équipes sont régulièrement bousculées par l'arrivée de nouveaux salariés. Cela sollicite de façon constante les processus d'adaptation de ses membres. Les en-

cadranets proposent régulièrement à la psychologue un sujet à aborder avec les salariés afin de les engager dans la parole.

#### i. Les actions collectives

Nous organisons ponctuellement des activités collectives afin d'apporter des informations qui peuvent aider les salariés dans leur quotidien :

- Présentation de ce qu'est la mutuelle,
- Présentation des formations à venir afin que chacun se positionne,
- Intervention de la CPAM pour une présentation des droits,
- Information sur la « carte sortir »,
- Information sur le compte CPF.

#### j. PMSMP

C'est un outil essentiel de la construction du projet professionnel des salariés. Au fil du temps nous avons développé un réseau important de partenaires (dans différents secteurs d'activité) accueillant régulièrement les salariés de notre chantier.

Les périodes de stage permettent de découvrir différents secteurs d'activité et de valider ou non un projet professionnel.

Elles peuvent aussi initier un recrutement en fin de parcours.

#### k. L'accès à la formation

Pendant leur parcours au sein de notre chantier, les salariés peuvent bénéficier de formations collectives, parfois certifiantes, construites avec des partenaires de la formation. Elles se déroulent en général, une journée par semaine.

En fonction du projet de la personne, celle-ci peut être amenée à passer le permis de conduire, le CACES, le PSC1, etc... Certains salariés font le choix de s'engager dans une formation diplômante en fin de parcours au chantier d'insertion (formation Veilleur de Nuit, Auxiliaire de Vie Sociale, Préparateur de commande, etc.)

### 3- L'orientation vers le PLIE et le passage de relais

C'est dans les premiers mois du parcours sur notre chantier d'insertion que nous échangeons avec certains salariés de la possibilité de bénéficier de cet accompagnement. A chaque fois que c'est possible nous faisons une demande d'entrée dans le PLIE (après validation de l'ALI référent). Cet accompagnement nous paraît indispensable pour sécuriser les parcours de notre public et éviter de nouvelles ruptures.

### 4- L'évaluation des parcours

- L'évaluation des projets individualisés des salariés : levée totale ou partielle des freins repérés à l'entrée,
- L'absentéisme,
- Le type de sortie,
- Le dialogue de gestion.

## E. Activité 2018

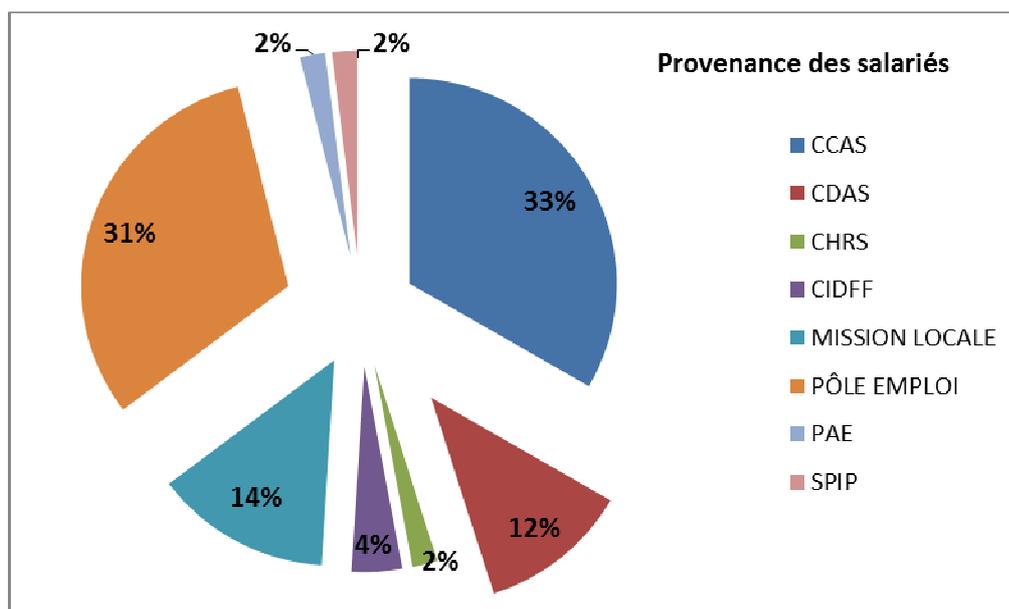
### 1- Analyses quantitative et qualitative des salariés PLIE et non PLIE

L'analyse porte sur 51 suivis en 2018 (dont 2 entré(e) s en 2016, 17 en 2017 et 32 en 2018) contre 44 en 2017

#### a. Provenance des salariés

12

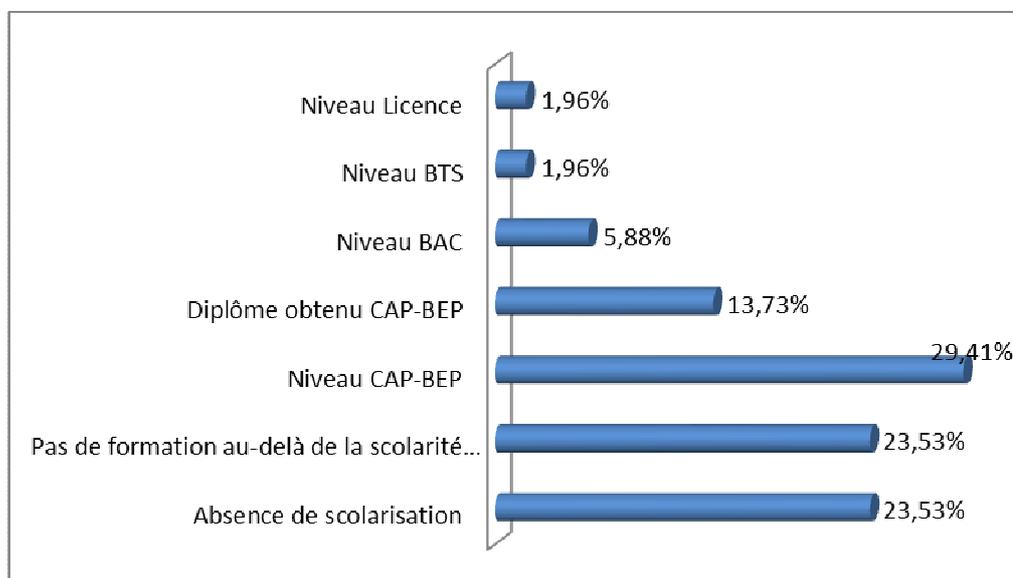
Provenance	Nbre	%
CCAS	17	33%
CDAS	6	12%
CHRS	1	2%
CIDFF	2	4%
MISSION LOCALE/WE KER	7	14%
PÔLE EMPLOI	16	31%
PAE	1	2%
SPIP	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>



Nos prescriptions viennent en majorité des CCAS et du Pôle Emploi. Le public est donc majoritairement bénéficiaire du RSA (64.70%) pour cette année (cf tableau des ressources). Contrairement aux années précédentes, nous avons accueilli des personnes venant de l'extérieur de Rennes, par le biais des CDAS ou des PAE.

## b. Niveau de formation des salariés

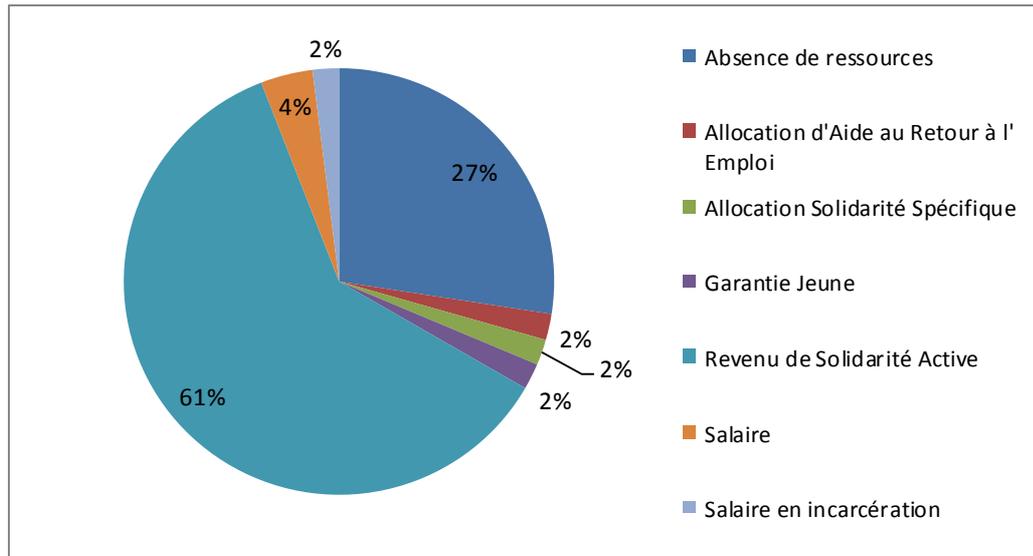
Niveau de formation	Nbre	%
Absence de scolarisation	12	23,53%
Pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire	12	23,53%
Niveau CAP-BEP	15	29,41%
Diplôme obtenu CAP-BEP	7	13,73%
Niveau BAC	3	5,88%
Niveau BTS	1	1,96%
Niveau Licence	1	1,96%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>



Une grande partie de nos salariés ne sont jamais allés à l'école ou pas au-delà de la scolarité obligatoire dans leur pays. Ce n'est pas un critère de recrutement sur le chantier d'insertion Ti Prop. D'ailleurs, un peu plus loin, vous verrez que 13% de nos salariés ne savent ni lire, ni écrire.

## c. Ressources des salariés

Ressources	nbre	%
Absence de ressources	13	25,49%
Allocation d'Aide au Retour à l' Emploi	1	1,96%
Allocation Solidarité Spécifique	1	1,96%
Garantie Jeune	1	1,96%
Revenu de Solidarité Active	17	33,33%
Revenu de Solidarité Active Sans Emploi	16	31,37%
Salaire	1	1,96%
Salaire en incarcération	1	1,96%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>

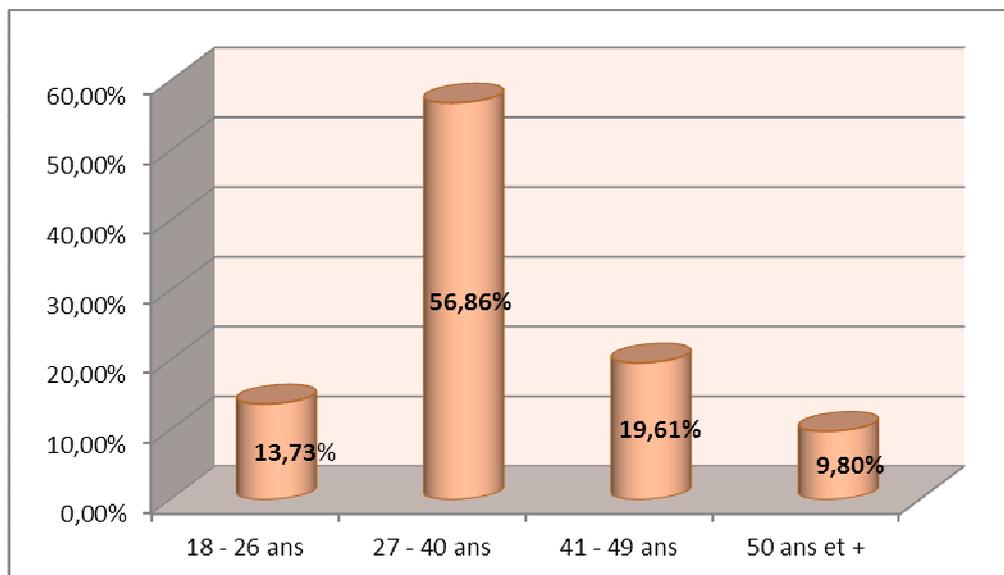


*Comme l'année précédente et conformément aux besoins du territoire et à la philosophie des chantiers d'insertion, Ti Prop accueille des personnes bénéficiant des minimas sociaux.*

d. Âge des salariés

Tranche âge	nbre	%
18 - 26 ans	7	13,73%
27 - 40 ans	29	56,86%
41 - 49 ans	10	19,61%
50 ans et +	5	9,80%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>

Le Chantier d'Insertion Ti Prop accompagne une population de moins de 40 ans (71%) soit 10% de plus que l'année précédente.



e. Lieu de résidence

Rennes	43
Rennes Métropole	7
Hors Métropole	1

**Comme chaque année, les personnes viennent majoritairement de Rennes ou Rennes Métropole, une seule exception Hors Métropole.**

15

f. Difficultés du public constatées en début de suivi (cumuls)

- Freins personnels des salariés

*Certains freins se cumulent pour une même personne, ainsi, les personnes ayant des difficultés de budget sont des personnes que nous allons accompagner sur le plan administratif. Comme évoqué auparavant, 25 % de nos bénéficiaires sont sans ressource à l'entrée sur le chantier. Nous les accompagnons afin de maîtriser et de stabiliser leur budget dans le but de faire une demande de logement social par exemple. Nous classons dans social les problématiques avec la justice ou toutes personnes ayant des difficultés dans les savoir-être (présentation, comportement inadapté en entretien individuel...)*

Freins Personnels	PLIE et NON PLIE	
	Nb	Pourcentage
Isolement	22	43,14%
Santé	16	31,37%
Social	42	82,35%
Familiale et garde d'enfant	19	37,25%
Budget	19	37,25%
Administratif	38	74,51%
Logement	19	37,25%

- Freins professionnels des salariés

Les différents freins peuvent se cumuler entre eux. Au-delà du manque d'expérience, le frein le plus compliqué à lever est celui de la mobilité car il nécessite de lever d'autres freins en amont ( lecture, compréhension, difficulté d'argent...)

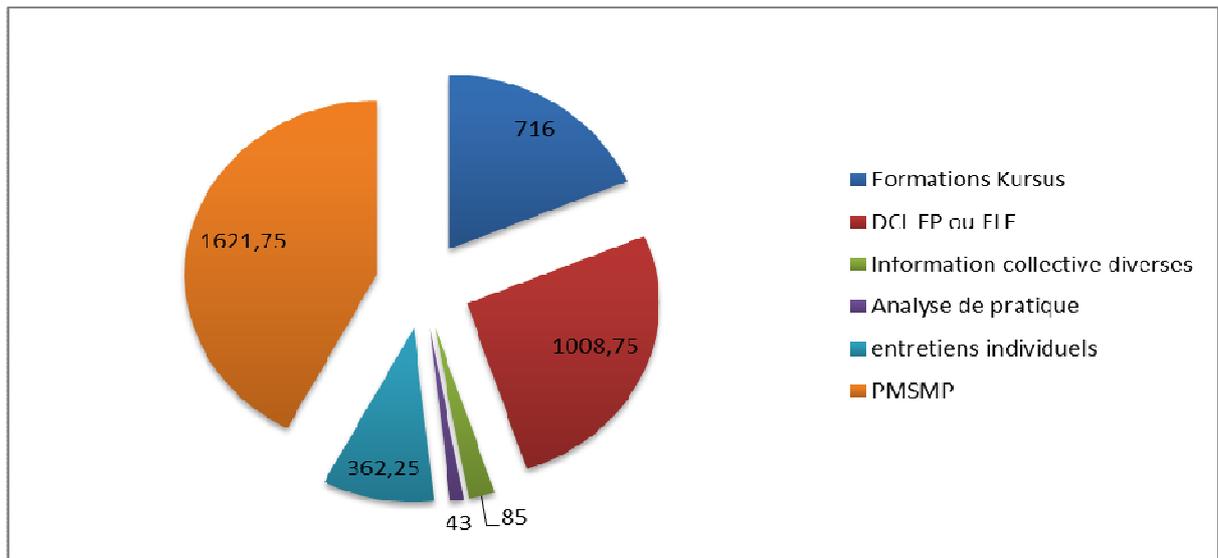
FREINS PROFESSIONNELS	PLIE ET NON PLIE	
	NB	Pourcentage
Sans qualification	32	62,75%
Sans expérience professionnelle	33	64,71%
Plus de 12 mois d'inactivité	42	82,35%
absence de mobilité	41	80,39%
Illettrisme	7	13,73%

## 7. Accompagnement social et professionnel

	TOTAL	PLIE	HORS PLIE
Nombre de présents au <b>31 décembre 2017</b>	19	7	13
Nombre d'entrées en <b>2018</b>	32	2	29
Nombre de sorties en <b>2018</b>	22	6	16
Nombre de présents au <b>31 décembre 2018</b>	29	3	26
Nombre de suivis en <b>2018</b>	51	9	42

Nature de l'accompagnement mis en œuvre :

En 2018 nous obtenons 32 465h d'activité contre 29 702h en 2017. Cela comprend les 3 836h de formation collective ou individuelle proposé aux salariés.



**Les informations collectives :** elles sont animées par des partenaires. Plusieurs thèmes sont abordés comme la santé – la diététique – le fonctionnement de la complémentaire « santé » - la gestion du budget.

En 2018, nous avons mis en place des informations collectives sur la méthode de pré-impregnation grâce à notre fournisseur PLG, sur le compte CPF, sur la Mutuelle, la Carte Sortir, sur le bilan CPAM et sur des ateliers Pôle Emploi.

**Le DCL FP ou FLE :** le Diplôme de Compétence en Langue Française Professionnel ou Français Langue Étrangère. Cette formation permet de développer les compétences langagières des salariés afin de :

- Leur permettre de gagner en autonomie dans la conduite de leurs missions
- D'accéder à une qualification
- Certifier leur niveau de maîtrise de la langue française.

Cette formation est contextualisée au secteur de la propreté afin de faciliter les acquisitions et le transfert des compétences. La formation du CLPS reprend nos supports d'activité (planning, produit, organisation de travail...) afin de mettre les salariés dans leur contexte de travail.

Cette certification est souvent un prérequis avant une entrée en formation qualifiante.

8 personnes sur une première session qui avaient débuté fin 2017 et 9 sur une seconde entamée en fin d'année 2018, ont pu bénéficier de cette formation.

**La passerelle vers l'emploi et/ou la formation entre les chantiers d'insertion et les entreprises de propreté :** ce dispositif assure la suite des parcours de formation et d'accompagnement engagés au sein de Ti Prop à travers une formation qui permet la consolidation des acquis avec un accompagnement à l'insertion dans les entreprises de propreté.

Les objectifs de cette passerelle sont de :

- Déterminer selon les profils, la stratégie de recherche d'emploi,
- Faciliter le rapprochement entre la SIAE et les entreprises de propreté,
- Aider la SIAE à s'inscrire dans une démarche prospective de recherche d'entreprise,
- Mettre en adéquation l'offre et les demandes d'emploi,
- Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés en insertion,
- Soutenir une démarche de sécurisation de l'emploi en entreprise,
- Poursuivre la dynamisation des parcours réalisés en SIAE,
- Aider à la poursuite des projets « formation » sur le droit commun.

L'objectif principal est de permettre aux bénéficiaires de poursuivre et consolider les apprentissages acquis pendant leur parcours d'insertion organisé dans les structures et de poursuivre leur parcours dans le droit commun en entreprise du secteur marchand via le contrat de professionnalisation, le CDD ou le CDI.

Nous avons mis en place 2 passerelles, une en début pour 4 personnes et une passerelle plus courte pour 4 autres personnes.

Cette formation est proposée par Kursus Formation et se déroule sur une durée de 7 mois. Elle est mutualisée avec le Chantier Prélude et celui des AIPR de Rennes. Elle alterne session de formation et stage avec le projet d'une intégration en entreprise sur le dernier stage.

Nous poursuivons notre partenariat avec notre OPCA de Branche UNIFAF pour faciliter l'accès des salariés au permis de conduire. Ainsi, toute personne en CDDI bénéficiant d'au moins une heure sur son compte CPF peut faire une demande de prise en charge totale de son permis de conduire.

## 8. Types de sortie de notre chantier Ti Prop

	PLIE	NON PLIE	TOTAL	TOTAL
<b>Sorties 2018</b>	<b>Nb</b>	<b>Nb</b>	<b>Nb</b>	<b>%</b>
Sorties « neutralisées »	2	0	2	
Sorties « dynamiques » vers l'emploi durable	5	3	8	40,00%
Sorties « dynamiques » vers l'emploi de transition	1	1	2	10,00%
Autres sortie positive	0	1	1	5,00%
Sorties « dynamiques » positives	1	3	4	20,00%
Sorties "sans solution"	1	4	5	25,00%

Nous ne comptons pas les sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive. Le chantier d'insertion Ti Prop a donc accompagné 75% de ses salariés sortant vers une sorties dite dynamique.

### Précisions sur les motifs de sortie

#### Les sorties dynamiques s'expliquent par :

##### CDI : 3 personnes :

- 1 Poste d'Agent d'Entretien Polyvalent dans une entreprise classique
- 1 poste de Veilleur de Nuit
- 1 poste d'Agent d'Entretien Polyvalent dans une entreprise adaptée.

##### CDD>6 mois : 5 personnes :

- 1 poste d'Agent Hospitalier
- 4 postes d'Agent d'Entretien Polyvalent

##### CDD< 6 mois : 2 personnes

- 4 postes d'Agent d'Entretien Polyvalent

##### CDD dans une autre SIAE : 2 personnes

- 1 poste de Chauffeur Livreur chez envie 35, possibilité de passer son permis PL.
- 1 poste de Surveillant de Déchetterie à Tribord

##### La formation qualifiante/certifiante

- 1 entrée sur la formation de Veilleur de Nuit avec CDI par la suite
- 1 entrée en formation AVS avec CDI par la suite

##### 1 autres sortie considérée comme positive :

- Accès à un logement avec obtention RQTH et AAH avec parcours de soin.

**Les sorties sans solution s'expliquent par :**

**Retour au Pôle Emploi = 5**

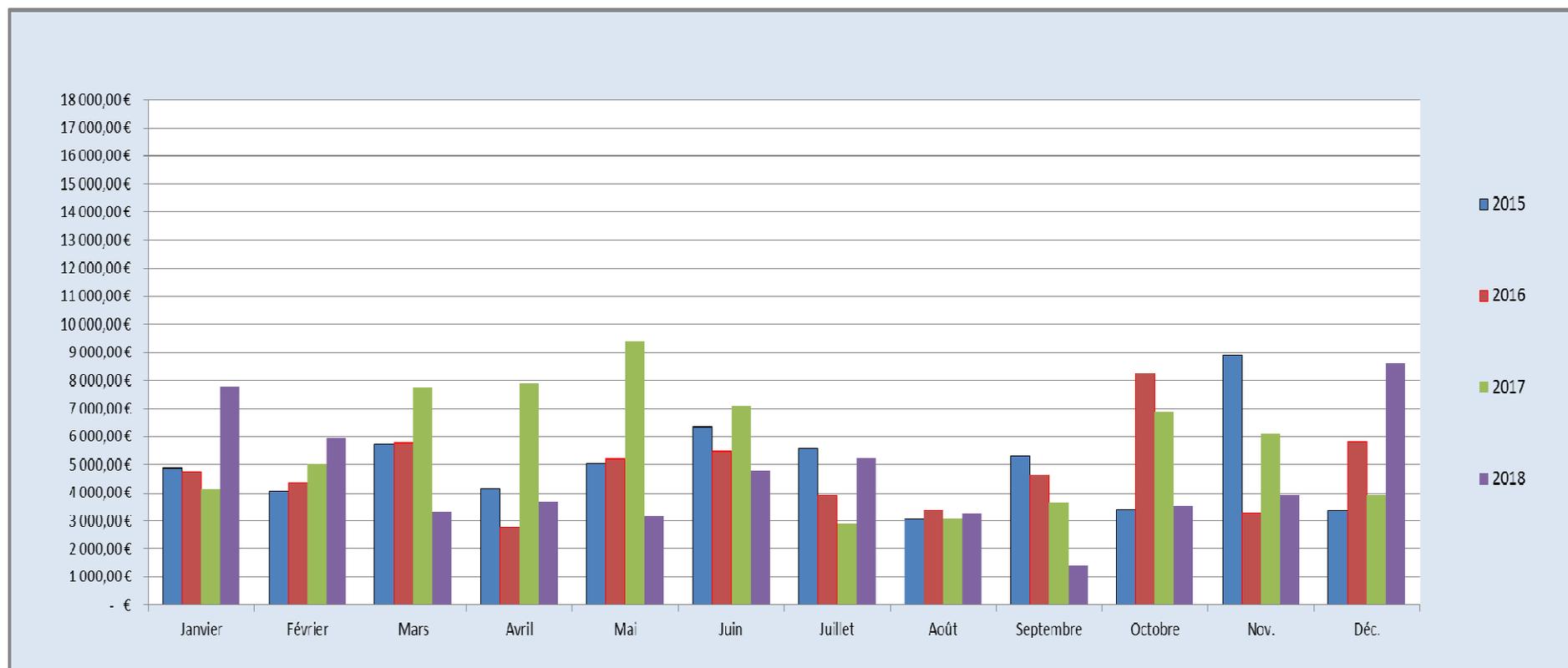
Dont 3 personnes qui ont trouvé une solution plus de 3 mois après la sortie du chantier d'insertion :

- 1 contrat de professionnalisation dans le domaine du nettoyage
- 1 CDI dans une entreprise de menuiserie
- 1 contrat dans un autre SIAE (AIPR)

**Les sorties neutralisées :**

- 1 personne décédée
- 1 congé maternité

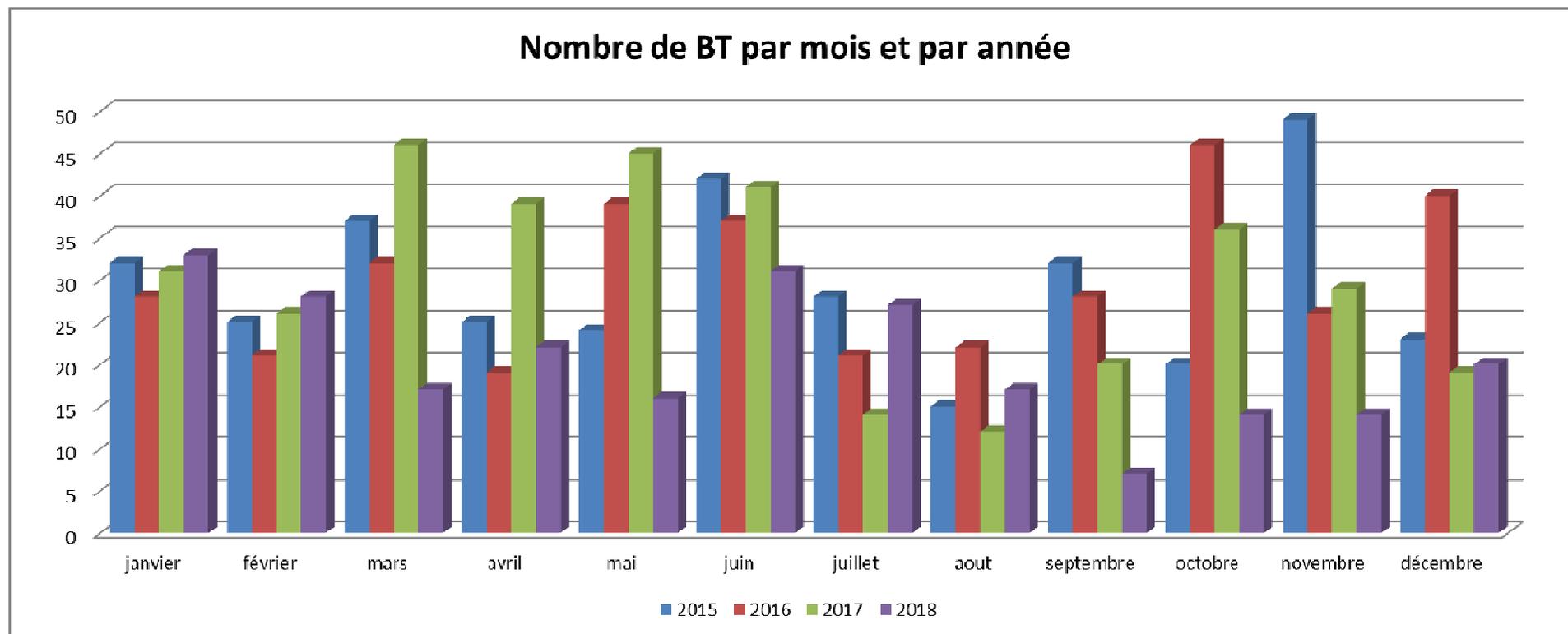
## F. Evolution du chiffre d'affaire – Public



On peut constater que, malgré l'obtention de deux appels d'offres auprès d'Archipel Habitat, le chiffre d'affaire des bailleurs sociaux a diminué sur la fin 2018 (hors mis décembre).

Les marchés publics sont soumis à bon de travaux qui ne permettent pas d'organiser la production de manière linéaire. Lorsque le bon de travaux tombe, il faut organiser ce nettoyage dans un bref délai qui nous a été imposé par l'appel d'offre.

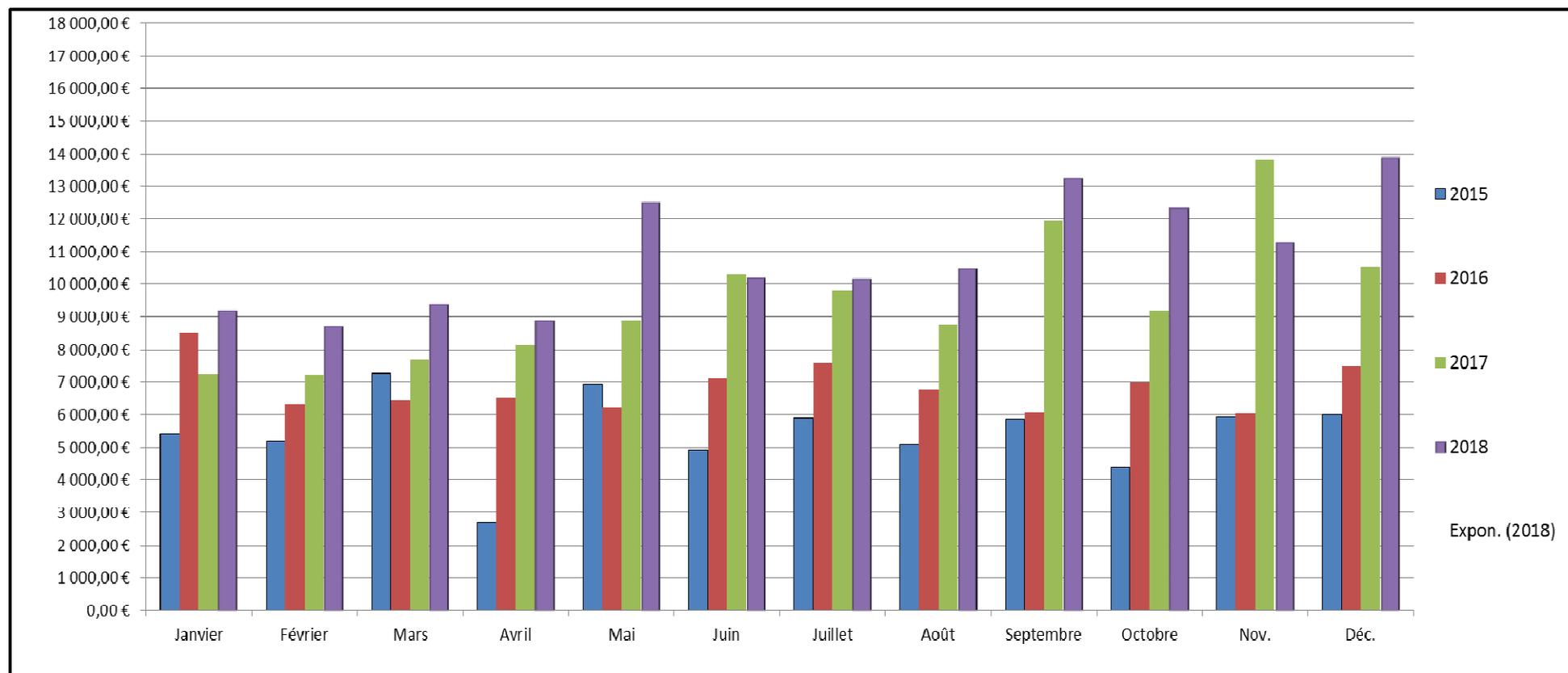
Malgré l'obtention de marché suite à appel d'offre, les bailleurs sociaux ne nous garantissent pas une activité fluide, c'est à nous de nous adapter en fonction des besoins. Malgré tout, c'est un marché valorisant pour les salariés qui sont régulièrement félicités pour leur efficacité.



**Nous constatons une diminution du nombre annuel de BT pour cette année 2018 :**

- 2015, 352
- 2016, 359
- 2017, 358
- 2018, 246

### G. Evolution du chiffre d'affaires – Privé



L'organisation de la production et la diminution du nombre de BT, nous a permis de nous positionner sur de nouveaux marchés et ainsi augmenter notre chiffre d'affaire auprès de clients privés. Sur l'année 2019, nous souhaitons poursuivre cette progression, tout en maintenant notre travail auprès des bailleurs sociaux qui est un bon support d'apprentissage et d'évaluation.

Chiffre d'affaires		Poids
Bailleurs sociaux	54 634€	29.50%
Institutionnels	130 388€	70.50%
<b>TOTAL</b>	<b>185 022€</b>	<b>100%</b>

Pour Comparaison, en 2017, Ti Prop comptabilise un chiffre d'affaire de 67 911€ (37%) pour les bailleurs sociaux et 113 476€ (63%) pour les institutionnels.

Cette année encore, nous avons dépassé le budget prévisionnel de 170 000€

=> **Ecart positif de 15 022.28€**

## H. CONCLUSION

Pour la seconde année, le chantier d'insertion Ti Prop bénéficie d'un excédent budgétaire. Ceci tient principalement à une optimisation de notre organisation, à la réduction de certains coûts par l'évolution des techniques de nettoyage, etc.

Grace à la mobilisation de l'équipe, nous avons remporté deux appels d'offres. Un premier marché réservé aux SIAE et un second sur lequel nous étions en concurrence avec des entreprises de nettoyage classique. Nous avons répondu à ce dernier marché en collaboration avec l'Entreprise d'Insertion AUCLAIR.

Malgré ces deux appels d'offres, le nombre de Bon Travaux sur les logements a sensiblement diminué au cours de l'année 2018. Il a fallu réfléchir à développer nos marchés de production.

Notre chantier Ti Prop doit perpétuellement s'adapter aux évolutions du marché tout en garantissant une qualité d'accompagnement individualisé aux salariés en contrat aidé.

Cette nouvelle année 2019 a déjà vu la mise en place de deux nouveaux marchés : avec notre association et avec les amitiés sociale.

Même si pour leur, nous souhaitons stabiliser notre nombre d'ETP CDDI aux alentours de 19 ETP, nous espérons vivement poursuivre le développement de notre chantier. Nos souhaits seraient de pouvoir constituer une nouvelle équipe. Cette évolution nécessiterait bien sûr que notre tableau du personnel des permanents évolue significativement.

En fonction des opportunités qui pourraient s'offrir à nous et forts d'un taux de sorties dynamiques important, nous espérons vivement que nos différents partenaires et notamment la DIRECCTE s'engageront auprès de nous.

**Carole Gahinet**  
**Chef de service**

**Annyvonne ROGUE**  
**Directrice Pôle insertion socio-  
professionnelle**