



Rapport d'activité

Pôle Insertion Socioprofessionnelle

Chantier d'Insertion

Année 2021

Siège social

146 D rue de Lorient
CS 64418
35044 RENNES CEDEX
Tél. 02 99 59 60 01
Fax 02 99 59 24 28
siege@asfad.fr

SOMMAIRE

Contenu

SYNTHESE DU RAPPORT D'ACTIVITE ET CHIFFRES CLES	4
1. Synthèse du rapport d'activité	4
2. Les chiffres clés.....	4
Présentation	5
1. L'Asfad	5
1.1. Présentation générale de l'Asfad	5
1.2. Valeurs associatives.....	5
2. Présentation du pôle et du service.....	6
2.1 Présentation du Pole Insertion Socioprofessionnelle :	6
2.2 Chantier d'insertion Ti Prop	6
Les locaux, véhicules et matériel.....	8
3. Les étapes du programme d'insertion	9
1.1 Le recrutement.....	9
1.2 L'accueil	10
1.3 La mise en situation sur le poste de travail.....	10
1.4 Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelles.	10
1.5 L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe »	11
1.6 Les actions collectives	11
1.7 PMSMP	11
1.8 L'accès à la formation.....	11
Activité 2021.....	13
1. Nombre de suivi	13
2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI	13

2.1 Typologie du public à l'entrée	13
2.2 Provenance des bénéficiaires.....	14
2.3 Repères des freins à l'emploi à l'entrée	15
2.4 Accompagnement pendant le parcours d'insertion.....	16
Chiffre d'affaire 2021	19

1. Synthèse du rapport d'activité

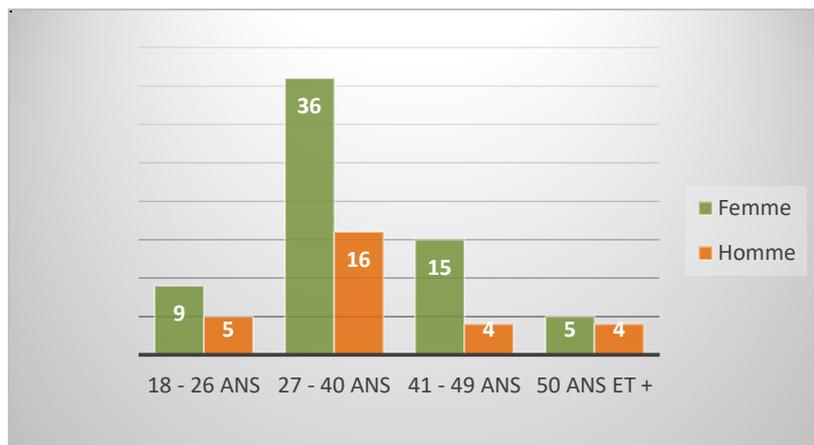
Malgré la crise sanitaire, Ti Prop maintient son activité et poursuit même son développement commercial et son taux de sortie positive. Nous remercions nos financeurs de soutenir ce développement et de nous permettre d'accompagner de plus en plus de personne en insertion.

Pour l'année 2022, nous souhaitons poursuivre l'accompagnement à l'insertion des personnes éloigner de l'emploi, et développer l'activité auprès de nouveaux partenaires en passant de 31etp à 36 etp.

Au regard du nombre de professionnel sur le chantier d'insertion et dans la lignée du projet associatif 2022- 2027, il me paraît important de travailler sur un projet de service. En effet, même si cet outil n'est pas une obligation légale sur les SIAE, ce support permet de mettre à plat nos pratiques afin de faire sens commun. Il sera à élaborer en lien avec le projet associatif qui se travaille en ce début d'année 2022.

2. Les chiffres clés

Nombre de personnes accueillies par le service	94 CDDI sur l'année 2021
Nombre d'ETP dans le service	0.35 etp assistante de gestion 0.70 etp de direction 7 etp d'encadrant d'insertion
Typologie du public	31 % hommes/ 69% femmes
Tranche d'âge	18-26 ans : 15% 27-40 ans : 55% 41-49 ans : 20% +50 ans : 10%
Nationalité	Française : 16% Union Européenne : 4% Hors Union Européenne : 80%
Taux sortie positive	72.20%



PRESENTATION

1. L'Asfad

1.1. Présentation générale de l'Asfad

L'Asfad est une association rennaise qui prend racine en 1969 pour soutenir les femmes en difficulté, seules ou avec enfant, notamment dans le cadre des violences conjugales.

Dans son projet, l'Asfad s'appuie sur ses valeurs pour défendre l'égalité des femmes et des hommes, l'inclusion et plus largement reconnaître chaque personne, enfants et adulte, dans sa dimension citoyenne.

Forte de son histoire, de ses expériences et de ses engagements l'Asfad développe de nombreuses activités dans les domaines de la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, de l'hébergement, de l'accueil des enfants, de l'insertion socio-professionnelle des personnes très éloignées de l'emploi et, dans un cadre protégé, l'accueil des enfants et de leurs parents.

Quelques éléments chiffrés au 31.12.2021 :

- 135 personnes en CDI à L'Asfad en 2021
- 31 etp financé en 2021
- 94 suivis en CDDI sur le chantier d'insertion « Ti Prop » en 2021
- 14 administrateur.rices bénévoles au Conseil d'Administration
- 13 bénévoles d'intervention en 2021 sur l'Epicerie Sociale au 31/12/2021 il reste 9 bénévoles
- 3 réunions du conseil d'administration en 2021 ([composition du conseil d'administration](#))

1.2. Valeurs associatives

Le projet associatif 2016-2021 de l'association pose les principes et les valeurs de l'association.

Forte et riche de la capacité d'innovation, d'adaptation et de création, qui la traverse depuis plus de trente ans, l'Asfad se revendique comme une association féministe, militante, pleinement investie sur son territoire, soucieuse de faire vivre une action sociale de qualité, novatrice, diversifiée et adaptée dans ses méthodes, dans le respect des droits des personnes.

L'Asfad souhaite inscrire son action dans un processus d'inclusion sociale, de renforcement de la citoyenneté, de promotion de l'égalité et d'accès aux droits. Œuvrant dans le champ de l'économie sociale et solidaire, l'Asfad participe à la dynamique de réseau, et enrichit son action des multiples liens avec les partenaires du territoire.

2. Présentation du pôle et du service

2.1 Présentation du Pole Insertion Socioprofessionnelle :

Ce pôle est composé d'un chantier d'insertion « Ti Prop » qui intervient dans le domaine du nettoyage et du petit désencombrement et de trois ateliers d'adaptation à la vie Active dit AAVA dans le domaine de l'hôtellerie, un vestiaire solidaire couplé avec l'atelier façonnage et d'une épicerie sociale.

Chaque dispositif intervient auprès d'un public en précarité qui rencontre des difficultés dans son insertion socio-professionnelle. Le public des AAVA est issu de nos propres dispositifs (CHRS, MNA, CP, SHU), ainsi qu'à des personnes provenant des CCAS de la Ville de Rennes par le biais d'une prescription. Le but des AAVA est la remise au travail progressive mais également l'évaluation des capacités au travail dans le cadre d'une demande RQTH par exemple.

2.2 Chantier d'insertion Ti Prop

Le chantier est une Structure d'insertion par l'activité Economique financée par la DETTS, le Conseil Départemental et la Ville de Rennes. Le support d'activité est le nettoyage de logements auprès de bailleurs sociaux et client et le nettoyage quotidien des locaux.

Nous sommes organisés de manière à faire progresser le salarié en insertion dans ses compétences, ses savoir-être et son autonomie personnelle et professionnelle. Le but étant de faciliter l'insertion socioprofessionnelle quel que soit le projet de la personne. Tout au long de son parcours, la personne est accompagnée par le même conseiller en insertion qui va l'aider à construire son projet professionnel en levant les freins à l'emploi (recherche de logement, problèmes administratif, financement de permis de conduire...

Nous avons mis en place la grande majorité des techniques de nettoyage sur les différents sites de production : lavage classique, pré imprégnation, mécanisation...

LES ACTIVITES

L'activité Nettoyage de remise en état des logements est animée par Thierry Duval et se déroule tous les jours sauf le jeudi après-midi. Cette activité concerne principalement la commande publique suite à l'obtention de l'appel d'offre auprès d'Archipel Habitat sur la remise en état de logement sur le secteur Nord et Centre correspondant aux quartiers du Gros Chêne et Fougères-Longchamp avec un potentiel de 2 549 logements. Chaque jour, l'équipe du logement accompagnée du moniteur d'atelier intervient pour la remise en état de logements en vue de leur relocation. Cette prestation permet au nouveau locataire d'intégrer son nouveau logement dans de bonnes conditions. L'activité

est organisée en fonction de l'arrivée des Bons de Travaux adressés par l'agent de proximité ou le technicien d'agence du bailleur social. La plupart des salariés en insertion passe par l'étape de remise en état de logement afin d'acquérir :

- Les bases dans le domaine du nettoyage (lessivage des surfaces, essuyage à sec et humide, détartrage et nettoyage des sanitaires, dégraissage des cuisines, nettoyage des éléments électriques, balayage à plat, lavage mécanisé....)
- Une bonne connaissance des produits et supports (respect de l'éco-label / Environnement)
- Un apprentissage des techniques et des protocoles.
- Le travail en équipe

L'activité Tertiaire et Hôtellerie d'Urgence est animée par les 3 Educatrices Techniques Spécialisées (ETS) (Mélissa Douaglin, Elise Rossignol et Isabelle Rouxel) et 3 moniteurs d'atelier (Stéphane Raclot et Alexandra Monnier et Alice Ménard). Ils interviennent sur site de production en fonction de leur planning. Les horaires de passage ne sont pas programmés à l'avance afin de vérifier la qualité du travail à des étapes différentes de production. Cette activité est proposée comme seconde étape aux salariés en insertion, cela leur permet de :

- Transférer les compétences acquises sur l'activité logement,
- Travailler l'autonomisation au travail
- Travailler le savoir être sur des interventions en site occupé
- Mettre en œuvre des techniques complémentaires (décapage, lustrage, spray méthode, métallisation, utilisation de centrale de dilution, méthode de pré imprégnation...)

L'activité désencombrement est animée par Stéphane Raclot. Elle a lieu uniquement l'après-midi lorsqu'il n'y a pas de logement supplémentaire à nettoyer. Nous intervenons uniquement auprès d'associations.

Chaque site de production est organisé en fonction d'un devis établi entre le Chantier d'Insertion « Ti Prop » et le client qui répond à son besoin et à nos capacités de travail. Ainsi, les équipes de nettoyage sur l'activité tertiaire et hébergement peuvent débuter à partir de 7h30 et se terminer à 18h45 du lundi au vendredi dans la limite de 26h par semaine.

Pour les moniteurs d'ateliers, le matin est consacré aux logements ou sites de production et l'après-midi aux logements ou aux désencombrements.

Pour les Educatrices Techniques Spécialisées, le matin est consacré aux sites de production et l'après-midi à l'accompagnement socio-professionnel. Le fait que les ETS puissent observer les salariés sur leur activité professionnelle permet de bien connaître la personne et donc, d'affiner au mieux le projet.

Tous les jeudis après-midi, l'équipe se réunit pour travailler soit sur une commission de suivi afin d'étudier et de faire avancer les situations de tous les salariés en insertion, soit sur une réunion de fonctionnement d'équipe qui permet de structurer le travail de chacun et d'informer les salariés permanents des actualités de l'Asfad.

Toutes les 6 semaines, une psychologue accompagne l'équipe encadrante à de l'analyse de la pratique.

LES LOCAUX, VEHICULES ET MATERIEL

Le chantier d'insertion Ti pro est situé au 146, D rue de Lorient. Les locaux comprennent :

- Les bureaux des moniteurs et éducateurs techniques
- Le bureau de la responsable de service et celui de l'assistante de gestion
- Deux salles d'entretien
- Une salle de réunion
- Les vestiaires des salariés en insertion
- Un espace de restauration
- La buanderie
- Locaux de stockage des produits et consommables.

Actuellement, nous possédons un véhicule pour l'équipe logement comprenant 9 places assises, un véhicule pour le désencombrement, et 4 véhicules, dont 3 électriques pour permettre aux encadrants de se déplacer sur les sites de production afin de transporter les filets de lavage et les consommables au besoin.

Au regard de la forte progression de l'activité, le Chantier d'Insertion « Ti Prop » déménagera ses locaux pour un espace plus adaptés au nombre d'encadrants et de salariés en insertion qui se situera au 148 rue de Lorient.

LES PARTENAIRES

Financeurs

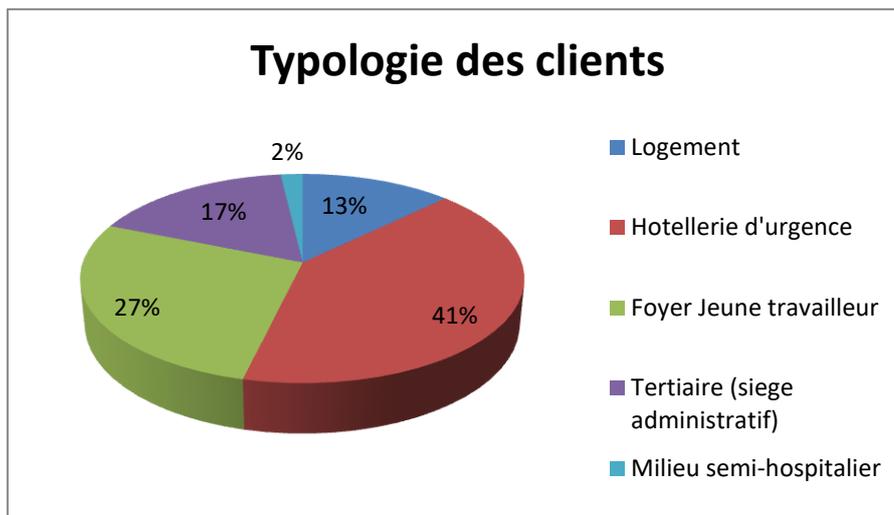
La DIRECCTE
Le Conseil Départemental
Rennes Métropole

Dans le parcours professionnels

Les services du PLIE
Le Pôle Emploi/Cap emploi
Les organismes de formation : Kursus Formation,
CLPS, Pei Conseil.
Plateforme : Langue et communication.
Les employeurs IAE
Les entreprises adaptées : Sevel Service, Vidéal, etc.
Les employeurs classiques : BG Propreté, Samsic,

Dans le parcours 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



L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

En 2021, le conventionnement du chantier d'insertion est passé de **23.10 ETP à 31 ETP**. Comme chaque année, nous remercions La Direccte /DDETS d'accompagner le Chantier d'Insertion « Ti Prop » dans son développement économique au bénéfice d'un plus grand nombre de personnes accompagnées.

3. Les étapes du programme d'insertion

1.1 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.

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 spécialisée et un moniteur. Le candidat est ensuite reçu par la Directrice du Pôle Insertion Socioprofessionnelle.

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.

Il nous permet également d'évaluer le niveau d'écriture et de compréhension des personnes, même si ces critères ne sont pas, pour nous, des critères de recrutement.

1.2 L'accueil

Les nouveaux salariés du chantier d'insertion rencontrent à leur arrivée la Directrice du Pôle Insertion Socioprofessionnelle afin de leur présenter le règlement intérieur des salariés et qu'ils puissent signer leur contrat de travail.

Un vestiaire est mis à leur disposition pour -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.

1.3 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 d'hygiène. Il 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 insertion développent de nouvelles compétences et peuvent être positionnés sur des sites où leur capacité à l'autonomie est requise.

1.4 Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelles.

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. A l'Asfad, ce sont les Educatrices Techniques Spécialisées qui assurent la fonction de Conseillère en Insertion professionnelle. Cela permet d'accompagner en ayant une bonne connaissance des capacités du salarié en insertion sur le terrain.

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 CSS, 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 des cafés conseils
- Dans le mois avant la fin du contrat : bilan avec l'Animateur Local d'Insertion, le référent PLIE ou le référent SPIP
- Accompagnement physique vers le soin, les structures de droits commun...

Le contrôle qualité sur site permet un échange informel riche qui participe à la construction des projets professionnels.

1.5 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 toutes les 6 semaines 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 encadrants proposent régulièrement à la psychologue un sujet à aborder avec les salariés afin de les engager dans la parole.

1.6 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.

Nous avons renoué notre partenariat avec la faculté de Médecine et avons pu organiser la semaine de la santé. La thématique travaillée abordait la sexualité en lien avec l'estime de soi. Quatre étudiantes, dont 2 en étude de sage-femme ont rencontré tous les salariés du chantier en groupe mixte. Les étudiantes adaptent les supports d'activité en fonction du niveau en français du public. Elles ont créé un protolangage, et un jeu de société sur cette thématique afin de rendre les informations plus accessibles et plus ludiques car le sujet n'était pas simple à aborder.

1.7 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.

30 personnes contre 19 en 2020 ont bénéficié d'une mise en situation d'entreprise pour un total de **1 793 heures** contre 1 595,10 heures en 2020. A noter, 11 personnes de plus que l'année précédente.

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.

1.8 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.

Formation qualifiante :

« DCL, Diplôme de Compétences Linguiste FP » du 12 novembre 2020 au 25 juin 2021 : 7 personnes avec un total d'heures de 640.5 heures. Cette formation proposée par le CLPS a été prise en charge par le PIC IAE. C'est une remise à niveau personnalisée en fonction des acquis des personnes. Ces savoirs de bases sont nécessaires pour tout métier ou pour l'accomplissement d'un projet professionnel.

- 3 personnes ont obtenu leur examen A1 ou A2-1
- 2 personnes ne l'ont pas eu
- 2 personnes absente ou ne s'est pas présentée

« Acquisition savoirs de base, remise à niveau » du 8 janvier 2021 au 29 avril 2021 : 1 personne avec un total d'heures de 63 heures

- 1 personne a obtenu son attestation

Formation pré-qualifiante :

« Passerelle vers l'emploi » du 1^{er} septembre 2020 au 1^{er} mars 2021 : 4 personnes avec un total d'heures de 414 heures. Cette formation, financée par le PLIE et la Région propose d'acquérir les savoir-faire et les savoir être nécessaires aux métiers du nettoyage. Cette passerelle permet la rencontre entre les salariés en insertion et des employeurs par le biais de périodes d'immersion en milieu professionnel.

- 4 personnes ont obtenu leur attestation

Formation non qualifiante :

« Savoir dire » du 13 septembre au 22 septembre 2021 : 1 personne inscrite mais qui a été en arrêt maladie.

« Acquisition savoirs de base, remise à niveau » du 9 septembre au 22 au 1^{er} mars 2022 « Secours Catholique » : 5 personnes inscrites en 2021 avec un total d'heures de 187.95 heures mais 2 personnes n'ont pas continué (en attente de résultat pour 3 personnes en 2022)

1. Nombre de suivi

Pour cette année, l'analyse va porter sur 94 suivis soit un suivi de 23 salariés de plus qu'en 2019

	TOTAL
Nombre de présents au 31 décembre 2020	46
Nombre d'entrées en 2021	48
Nombre de sorties en 2021	47
Nombre de présents au 31 décembre 2021	47
Nombre de suivis en 2021	94

2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI

2.1 Typologie du public à l'entrée

SEXE		
Féminin	65	69%
Masculin	29	31%
Total	94	100%

Malgré une activité qui peut paraître féminine, nous arrivons à recruter des hommes intéressés par le support d'activité. Les chiffres se similaires à ceux des dernières années.

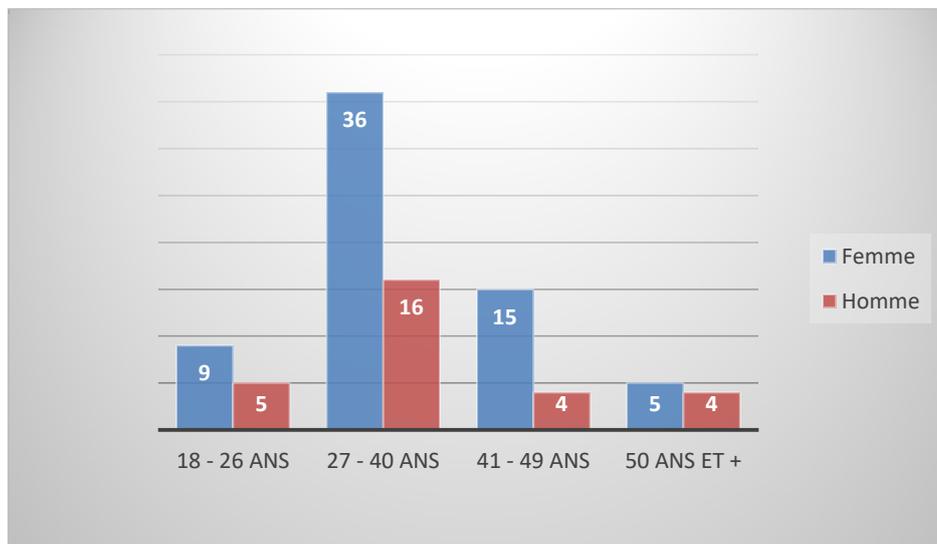
TRANCHE AGE		
18 - 26 ans	14	15%
27 - 40 ans	52	55%
41 - 49 ans	19	20%
50 ans et +	9	10%
Total	94	100%

Les chiffres concernant les tranches d'âge ne change pas significativement depuis plusieurs années.

LIEU DE RESIDENCE		
Rennes	81	86%
Rennes Métropole	13	14%
Total	94	100%

NATIONALITE		
Française	15	16%
Union Européenne	4	4%
Hors Union Européenne	75	80%
Total	94	100%

84% du public est d'origine étrangère, contre 81% l'année passée. Ce chiffre se maintient depuis plusieurs années. Ce pluriculturalisme est enrichissant mais il complexifie les accompagnements du fait de problématiques liées à la maîtrise et la compréhension du français.

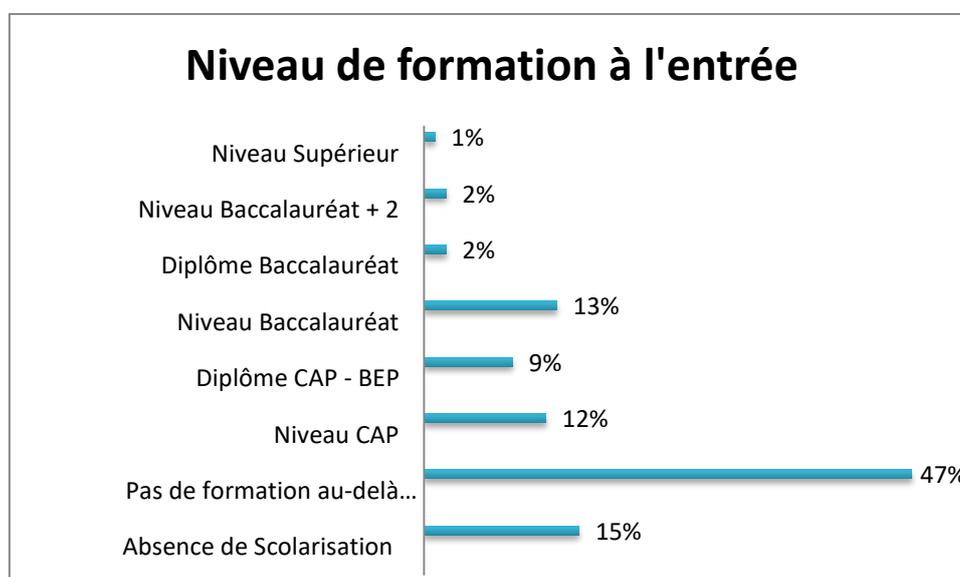


2.2 Provenance des bénéficiaires

	Nbr	%
Centre communal d'action sociale	32	34%
Centre départemental d'action sociale	9	10%
CHRS	4	4%
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles	2	2%
We Ker	8	9%
Point accueil emploi	4	4%
Pôle Emploi	35	37%
Total	94	100%

Malgré l'élargissement des prescripteurs, nous maintenons nos partenaires habituels.

2.3 Repères des freins à l'emploi à l'entrée

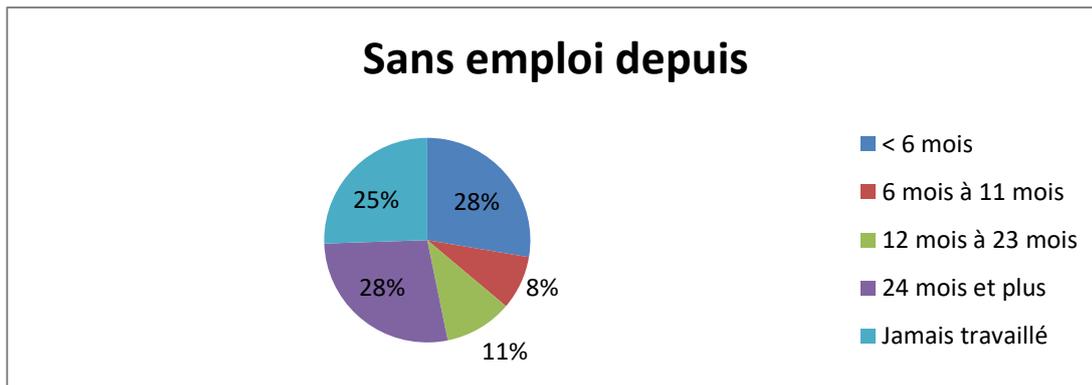


Comme chaque année, le niveau de scolarisation des salariées en insertion reste très faible. En effet, les prérequis en matière de recrutement ne sont pas basés sur un niveau d'apprentissage, un diplôme ou une capacité à lire et écrire en français.

FREINS PERSONNELS		
	Nbre	%
Administratif	38	40%
Isolement	28	30%
Familial et garde d'enfants	24	26%
Logement	40	43%
Santé	7	7%

FREINS PROFESSIONNELS		
	Nbre	%
Sans qualification	57	61%
Sans expérience	19	20%
Illettrisme	27	29%
Analphabète	0	0%
Période d'inactivité + 12 mois	54	57%
Absence de mobilité	78	83%

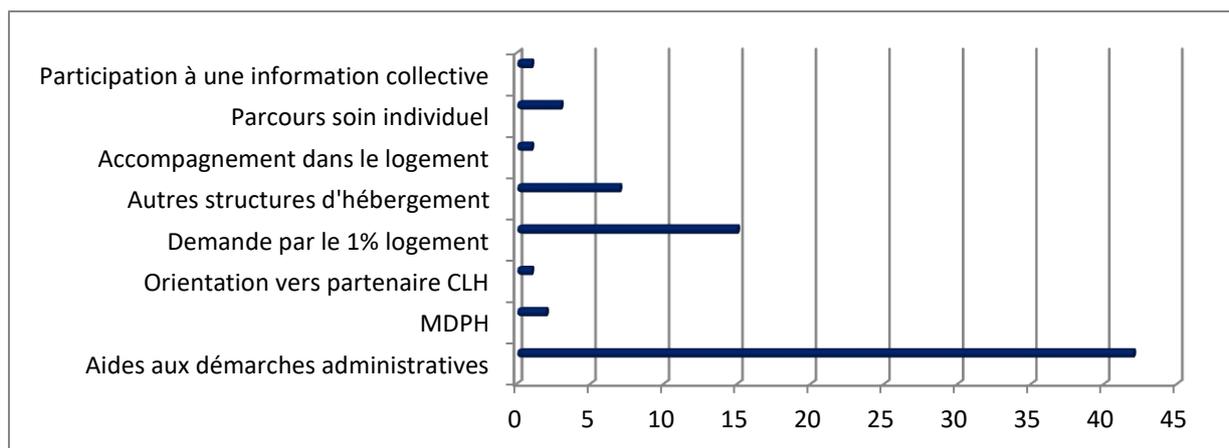
Les freins à l'entrée restent également les mêmes, les salariés sont principalement sans qualification, n'ont pas travaillé depuis plus de 12 mois et ne possède pas le permis de conduire



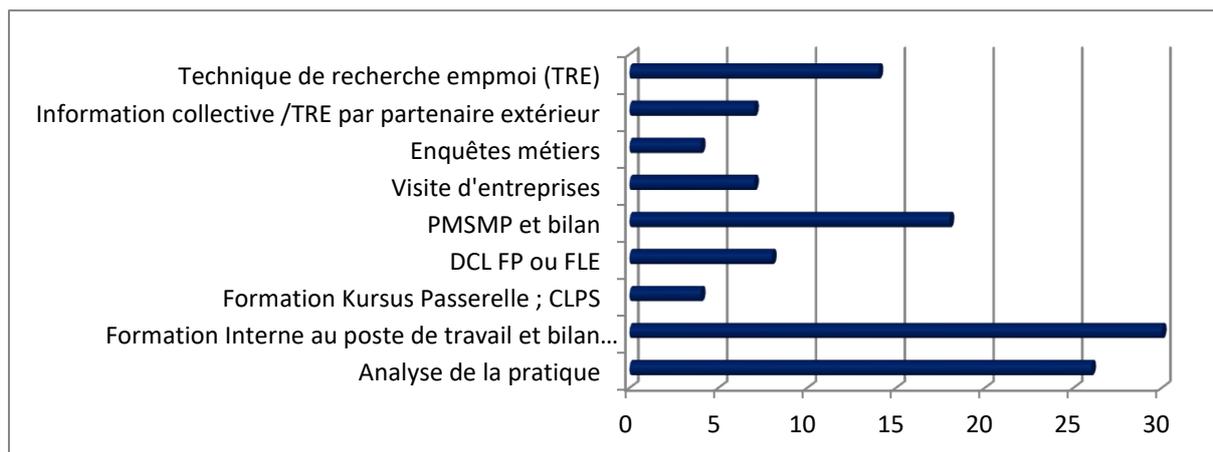
Un quart de nos bénéficiaires n’ont jamais travaillé ni en France, ni dans leur pays. De plus, 53% des CDDI n’ont pas travaillé depuis plus de 24 mois. En comparaison, en 2020, ils étaient 48%. Le chantier répond pleinement à sa mission d’insertion de public précaire et éloigné de l’emploi.

2.4 Accompagnement pendant le parcours d’insertion

La mission du chantier d’insertion Ti prop est de repérer et lever les freins à l’emploi durant tout le parcours de la personne. Voici les items d’accompagnement social qui ont été travaillé.



Voici les items professionnels qui ont été travaillé avec les salariés en insertion sur l’année 2021.



SORTIES DYNAMIQUES		
	TOTAL	%
Sorties vers emploi durable	13	36,11%
CDI	12	33,33%
CDD > 6 mois	1	2,78%
Sorties emploi transition	6	16,67%
CDD < 6 mois	6	17%
Sorties positives	7	19,44%
CDD autre SIAE	5	13,89%
Entrée en formation qualifiante	2	5,56%
TOTAL	26	72,22%
AUTRES SORTIES		
Retour Pôle Emploi	10	27,78%
Sorties neutralisées	9	

Nous ne comptons pas les 9 sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive.

Précisions sur les motifs de sortie :

Sorties en emploi durable

1 CDI d'Employé Polyvalent chez Noz 35 heures

1 CDI d'Agent de Propreté chez BG 25 heures

1 CDI d'Agent de Propreté en entreprise Maison et Services

1 CDI d'Agent de Propreté par Net Plus mais pour travailler en hôpital

- 1 CDI d'Agent de Propreté chez l'entreprise Sevel
- 1 CDI d'Agent de Propreté chez Inter Net
- 1 CDI d'Agent de Propreté 35 heures
- 1 CDI d'Auxiliaire de Vie chez Arc en Rêves 26 heures
- 1 CDI de Poste de commis et plongeur à la brasserie Bertin 35 heures
- 1 CDI d'Aide à domicile entreprise Destia
- 1 CDI d'Agent de Propreté à l'Hôtel Social Hisseo
- 1 CDI d'Agent de Propreté en Hôtellerie
- 1 CDD plus de 6 mois d'agent de propreté chez NET + 30 heures

Sortie vers emploi de transition (CDD – de 6 mois)

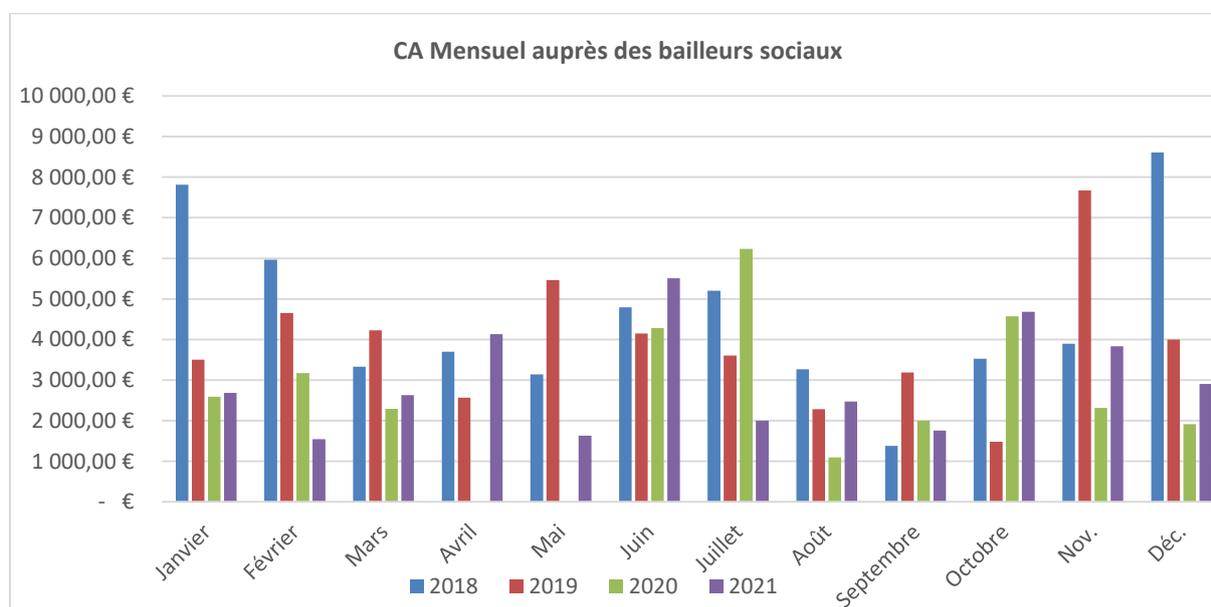
- 1 CDD Entreprise Net +
- 1 CDD Rennes Claire Maintenance (17heures)
- 1 CDD Agent de propreté PSA (20 heures)
- 1 CDD Entreprise ONET
- 1 CDD Agent de propreté et d'hygiène chez GSF

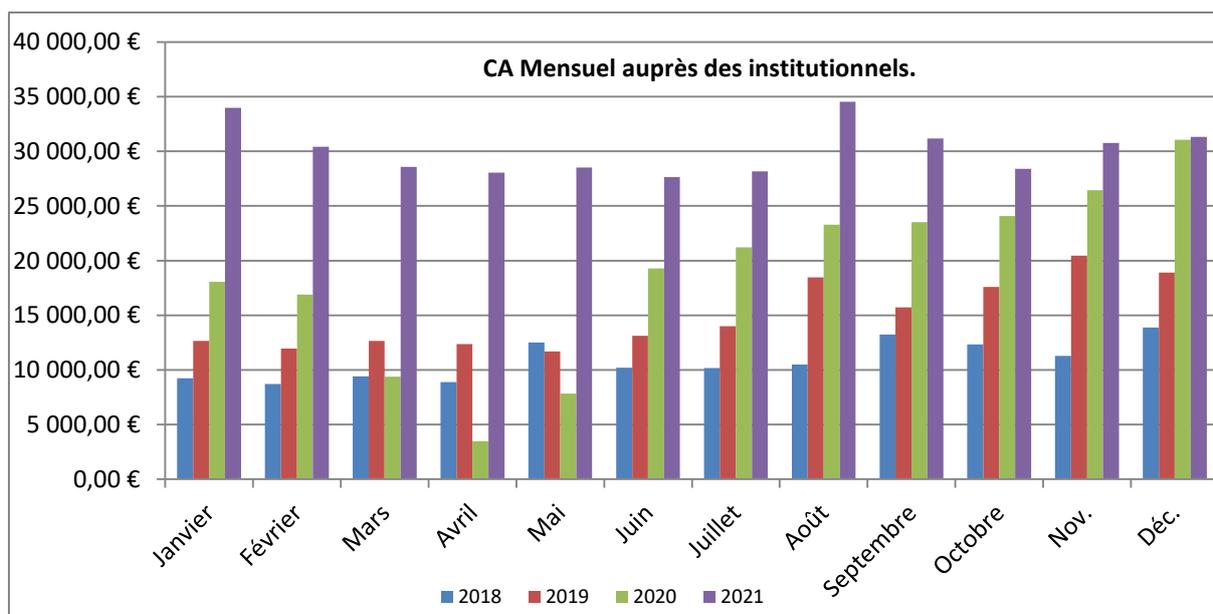
Sorties positives (autres SIAE, formation qualifiante)

- 2 Entreprise Insertion Envie
- 1 Jardins du Breil (maraîchage)
- 1 Autre SIAE
- 1 Agent de quai chez Envie 35 heures
- 1 DU Passerelle
- 1 POEI et CDI après
- 1 Aide et accompagnement à la personne avec 2 CCP à Askoria

CHIFFRE D'AFFAIRE 2021

Chiffre d'affaires 2021		Poids
Bailleurs sociaux	35 773 €	9 %
Institutionnels	361 501 €	91 %
TOTAL	397 275 €	100 %





Pour l'année 2021 ; nous avons répondu à 21 clients pour intervenir sur 34 sites et 257 logements
 En comparaison, en 2020 nous avons effectué 247 logements, 252 en 2019 et 246 en 2018. Cette augmentation est due à de nouveaux partenaires qui nous sollicitent pour la remise en état de leurs hébergements.

La proportionnalité entre le chiffre d'affaire bailleurs sociaux et institutionnels se creuse de plus en plus. Pour comparer, en 2016 le CA bailleurs sociaux représentait 41% de chiffre d'affaire, aujourd'hui il représente 9%.

Cependant, l'Asfad souhaite maintenir ce support d'activité qui correspond au public que nous accompagnons et facilite l'apprentissage des savoir-faire et savoir-être dans le domaine du nettoyage.

