



# Rapport d'activité 2022

Pôle Insertion Socioprofessionnelle

Service

Chantier d'Insertion  
« Ti Prop »

**Asfad**  
148, rue de Lorient  
CS 64418  
35044 RENNES CEDEX  
02 99 59 60 01  
[siege@asfad.fr](mailto: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.....	7
3. Les étapes du programme d'insertion .....	9
3.1 Le recrutement.....	9
3.2 L'accueil .....	9
3.3 La mise en situation sur le poste de travail.....	9
3.4 Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelles. ....	9
3.5 L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe » .....	10
3.6 Les actions collectives .....	10
3.7 PMSMP .....	11
3.8 L'accès à la formation.....	11
Activité 2022.....	12
1. Nombre de suivis.....	12
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 .....	14
2.4 Accompagnement pendant le parcours d'insertion des 61 sorties .....	16
Chiffre d'affaires 2022 .....	18
Conclusion/ perspectives 2023 .....	18

## 1. Synthèse du rapport d'activité

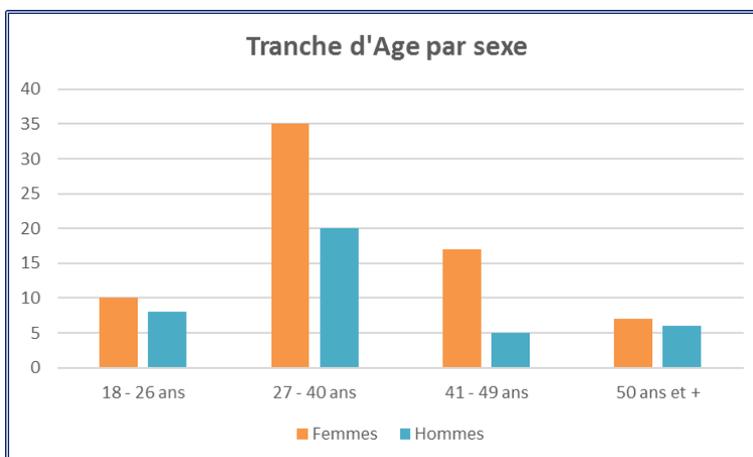
L'année 2022 a été marquée par le passage de 31 ETP à 34.70 ETP financés par la DREETS.

Cela a entraîné la pérennisation de deux postes sur le chantier d'insertion Ti Prop. Un poste de moniteur d'atelier pour intervenir sur la remise en état de logement auprès d'Archipel et un poste d'éducateur Technique Spécialisé pour renforcer l'accompagnement socioprofessionnel.

Pour l'Asfad, l'année 2022 a été marquée par l'élaboration du projet associatif. L'équipe de Ti Prop a ensuite travaillé sur son évaluation interne. Nous avons fait le choix de ne pas prendre de prestataire. Ce travail a donné lieu à des pistes d'amélioration, surtout sur la thématique du bénéficiaire. En effet, le public que nous accompagnons est toujours de plus en plus éloigné de l'emploi et nous devons adapter nos outils afin qu'il comprenne notre fonctionnement, l'utilité d'un chantier et les enjeux d'un parcours en insertion.

## 2. Les chiffres clés

Nombre de personnes accueillies par le service	109 CDDI sur l'année 2022
Nombre d'ETP dans le service	0.35 etp assistante de gestion 0.70 etp de direction 8 etp d'encadrant d'insertion
Typologie du public	36 % hommes/ 64% femmes
Tranche d'âge	18-26 ans : 17% 27-40 ans : 51% 41-49 ans : 20% +50 ans : 12%
Nationalité	Française : 17% Union Européenne : 1% Hors Union Européenne : 82%
Taux sortie positive	<b>70.83%</b>



### 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 31.12.2022 :**

- 148 personnes en CDI au 31/12 à l'Asfad
- Budget 2022 : 10 500 000€
- 19 administrateur.rices bénévoles au Conseil d'Administration
- 24 bénévoles d'intervention en 2022 à l'Asfad
- 109 suivis en CDDI sur le chantier d'insertion « Ti Prop » en 2022 contre 94 en 2021
- Budget 2022 du chantier d'insertion : 1 287 288€
- 15 bénévoles d'intervention en 2022 sur l'Épicerie Sociale au 31/12/2022
- 3 réunions du conseil de Pôle en 2022

#### 1.2. Valeurs associatives

Le projet associatif 2022-2027 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 socioprofessionnelle. Le public des AAVA est orienté par les professionnels de l'Asfad (CHRS, MNA, CP, SHU), ou par les CCAS de la Ville de Rennes. 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 DDETS, le Conseil Départemental et la Ville de Rennes. Le support d'activité est le nettoyage de logements auprès de différents clients (bailleurs sociaux, associations, ...) 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 s'appuyant sur ses ressources et en levant les freins à l'emploi (recherche de logement, problèmes administratifs, 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 et de remise en état des logements** est animée par Alice Ménard depuis début 2022 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 logements sur le secteur Nord et Centre correspondant aux quartiers du Gros Chêne et Fougères-Longchamps 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'acquiescer :

- 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 4 Educateurs Techniques Spécialisés (ETS) (Mélissa Douaglin, Elise Rossignol, Isabelle Rouxel et Grégoire Marionneau) et 4 moniteurs d'atelier (Stéphane Raclot, Alexandra Monnier, Elise Rossignol 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 débiter 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 148, rue de Lorient. Les locaux comprennent :

- Un open – space pour les moniteurs et éducateurs techniques
- Le bureau de la directrice du Pole Insertion Socioprofessionnelle
- Un bureau – accueil de l'assistante de gestion
- Deux bureaux 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 5 véhicules, dont 4 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.

## LES PARTENAIRES

### Financeurs

La DREETS

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 CHR, Maisons Relais

Commission Locale de l'Habitat

CIDFF

L'UDAF

La Préfecture

### **Typologie des clients en 2022 :**

Nous sommes toujours adjudicataire du marché avec Archipel Habitat qui comprend le quartier Gros Chêne et celui des Longchamps.

Nos équipes travaillent sur 34 sites de production dont les horaires varient en fonction du besoin des clients, mais toujours dans le respect des 26 heures par semaine pour chaque salarié et dans des créneaux horaires bienveillants.

Ces clients peuvent également faire appel à Ti Prop dans le cadre de remise en état de logement sous forme de bon de travaux.

## L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

En 2022, le conventionnement du chantier d'insertion est passé de **31 ETP à 34.70 ETP**. Comme chaque année, nous remercions la DREETS 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

#### 3.1 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 qui se sont inscrits à la plate - forme de l'inclusion 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.

#### 3.2 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.

#### 3.3 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.

#### 3.4 Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelle

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.

### 3.5 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.

### 3.6 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,
- Information sur la carte « Sortir »,
- Information sur le compte CPF.
- Semaine de la santé

En 2022, la semaine de la santé portait sur **la thématique du sport** et de ces bienfaits pour la santé. 39 salariés ont pu profiter des ateliers proposés par les étudiants en 3 e année de médecine ou de sage – femme.

- Présentation du GEIQ Propreté

Un partenariat s'est engagé avec le GEIQ Propreté nouvellement installé sur Rennes. Ils ont pu rencontrer plusieurs salariés du chantier d'insertion et présenter leur activité.

### 3.7 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.

Nous avons effectué en 2022 **26 PMSMP représentant 1769 heures de stage en entreprise.**

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.

### 3.8 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 pré-qualifiante :**

**« Passerelle vers l'emploi » du 23 mai 2022 au 13 décembre 2022 avec l'organisme KURSUS :**

2 personnes inscrites avec un total d'heures de 470 heures, dont 1 personne a validé sa formation pré-qualifiante. 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.

#### **Formation non qualifiante :**

**« Acquisition des savoirs de base, remise à niveau » du 9 septembre 2021 au 1<sup>er</sup> mars 2022 au Secours Catholique :** 5 personnes inscrites avec un total d'heures effectives de 188.15 heures ; aucune personne n'a obtenu son attestation.

**« PEI, Conseil français, langue étrangère, langue d'intégration A2/B1 » du 14 janvier 2022 au 1<sup>er</sup> juillet 2022 :** 3 personnes inscrites avec un total d'heures effectives de 122.5 heures et 2 personnes ont obtenu leur attestation.

**« PEI, Conseil français, langue étrangère, langue d'intégration A1/A2 » du 27 janvier 2022 au 28 juillet 2022 :** 4 personnes inscrites avec un total d'heures effectives de 191 heures et 3 personnes ont obtenu leur attestation.

**« Acquisition de savoirs de base, remise à niveau » en FLE avec le CLPS,** sur 3 sessions pendant l'année 2022, 10 personnes inscrites sur la session du 1<sup>er</sup> mars au 31 décembre 2022 avec un total d'heures effectives de 852 heures et 5 attestations validées. 4 personnes inscrites sur la session du 24 mai 2022 au 14 février 2023 avec un total d'heures de 119 heures une personne n'a pas obtenu son attestation et 3 autres personnes ont prolongé leur formation de base, une personne sur la session du 14 juin au 14 décembre 2022, 123 heures et attestation validée et une personne inscrite sur la session du 25 octobre 2022 au 28 avril 2023.

***Au total : 30 salariés ont bénéficié de 2 065,45 heures de formation pendant leur accompagnement***

## 1. Nombre de suivis

Pour cette année, l'analyse va porter sur 109 suivis soit un suivi de 15 salariés de plus qu'en 2021.

### Gestion des entrées :

Au préalable nous recevons des prescriptions par l'intermédiaire de la plateforme de l'inclusion. Pour 2022, nous avons reçu 270 demandes qui sont répertoriées dans un fichier excel. A partir de cette base, nous organisons des informations collectives afin de présenter le chantier d'insertion « Ti Prop » (4 en 2022). Les personnes intéressées sont ensuite reçues en entretien individuel. La décision est transmise via la plateforme de l'inclusion. Nous gérons les entrées en fonction de nos besoins de productions, des difficultés des futurs embauchés repérés lors des entretiens et par ordre d'arrivée des demandes.

Ce tableau montre que le flux est permanent, en effet, les parcours sont assez court sur Ti Prop. En moyenne les personnes restent environ 302 jours sur le chantier.

au 31/12/2021 47 salariés			
MOIS	ENTREES	SORTIES	FIN DU MOIS
janvier	6	4	49
février	1	7	43
mars	12	8	47
avril	7	5	49
mai	7	5	51
juin	4	6	49
juillet	4	3	50
août	1	2	49
septembre	5	6	48
octobre	9	3	54
novembre	6	9	51
décembre	0	4	47
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>62</b>	<b>47</b>
<b>SUIVIS 2022</b>	<b>109</b>		

## 2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI

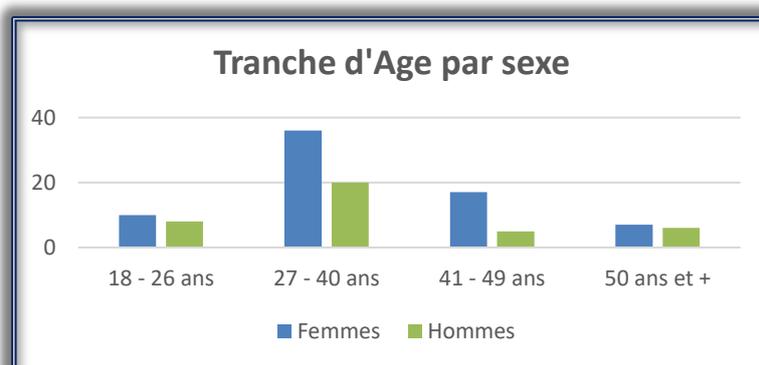
### 2.1 Typologie du public à l'entrée

SEXE		
Féminin	70	64%
Masculin	39	36%
Total	109	100%

Malgré une activité qui peut paraître féminine, cette année nous avons recruté davantage d'hommes (5% de plus qu'en 2021) ce qui montre l'intérêt de ce support d'activité pour les hommes.

TRANCHE AGE		
18 - 26 ans	18	17%
27 - 40 ans	56	51%
41 - 49 ans	22	20%
50 ans et +	13	12%
Total	109	100%

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



LIEU DE RESIDENCE		
Rennes	97	89%
Rennes Métropole	12	11%
Total	109	100%

NATIONALITE		
Française	18	17%
Union Européenne	1	1%
Hors Union Européenne	90	83%
Total	109	100%

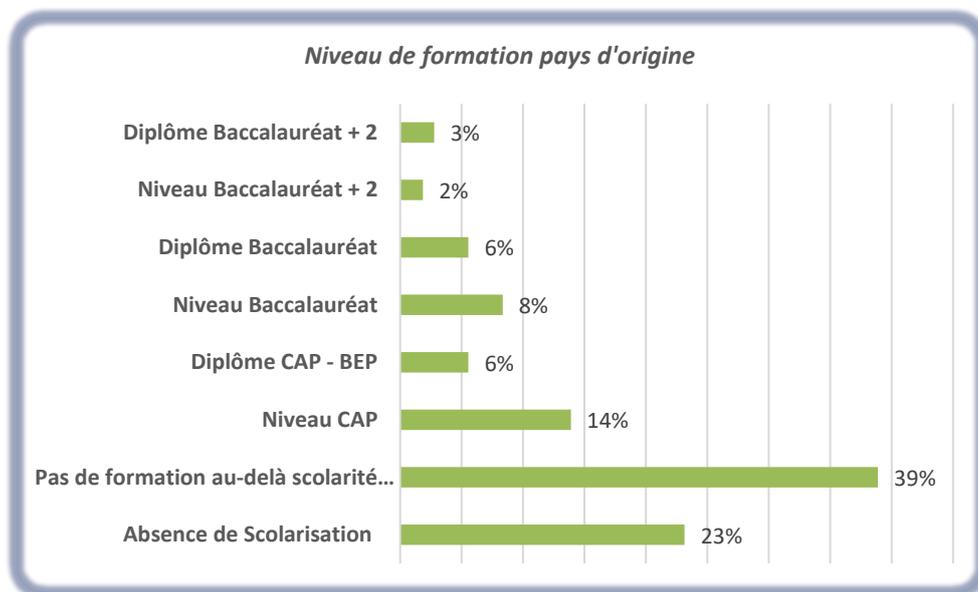
Une forte majorité des salariés en insertion est de nationalité hors Union Européenne. Ce chiffre reste constant entre 2021 et 2022. Ce pluriculturalisme est enrichissant mais il complexifie les accompagnements du fait de problématiques liés à la maîtrise et la compréhension du français.

## 2.2 Provenance des bénéficiaires

Prescripteurs	Nbr	%
Centre communal d'action sociale	31	29%
Centre départemental d'action sociale	6	6%
CHRS	20	18%
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles	2	2%
We Ker	12	11%
Point accueil emploi	5	5%
Pôle Emploi	31	29%
SPIP	1	1%
Le salarié lui-même	1	1%
Total	109	100%

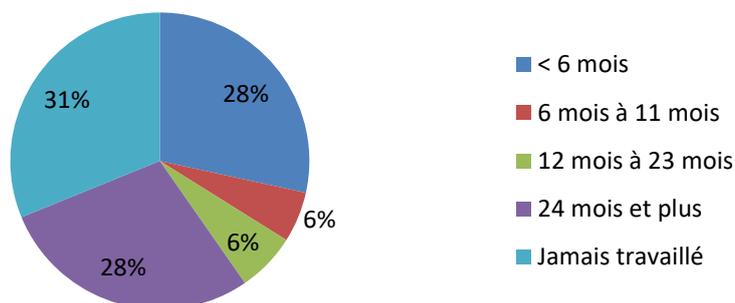
Nous constatons une augmentation du prescripteur CHRS. Nous avons élargi le public des Ateliers d'Adaptation à la Vie Active en signant une convention de partenariat avec tous les CCAS de Rennes. Ces Ateliers sont maintenant conçus comme une passerelle vers une SIAE (Ti prop mais également d'autres SIAE). Ce chiffre montre la pertinence d'un passage sur les AAVA comme plateforme d'évaluation et de réentrainement au travail.

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



Le public de Ti Prop reste un public très éloigné de l'emploi, en effet, 31% des CDDI n'ont jamais travaillé en France ou dans leur pays d'origine. 62% du public n'est jamais allé à l'école ou pas au-delà de la scolarité obligatoire.

## Sans emploi depuis



FREINS PERSONNELS		
	Nbre	%
Administratif	36	33%
Isolement	30	28%
Familial et garde d'enfants	22	20%
Logement	42	39%
Santé	12	11%

*Les freins personnels sont identiques à ceux de l'année 2021*

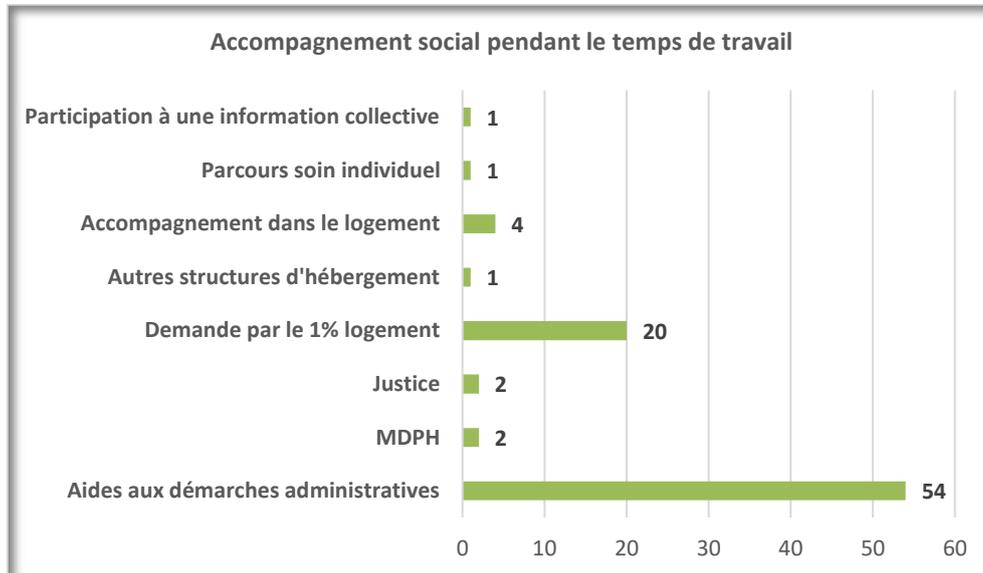
FREINS PROFESSIONNELS		
	Nbre	%
Sans qualification	56	51%
Sans expérience	22	20%
Illettrisme	24	22%
Analphabète	18	17%
Période d'inactivité + 12 mois	60	55%
Absence de mobilité	82	75%

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.

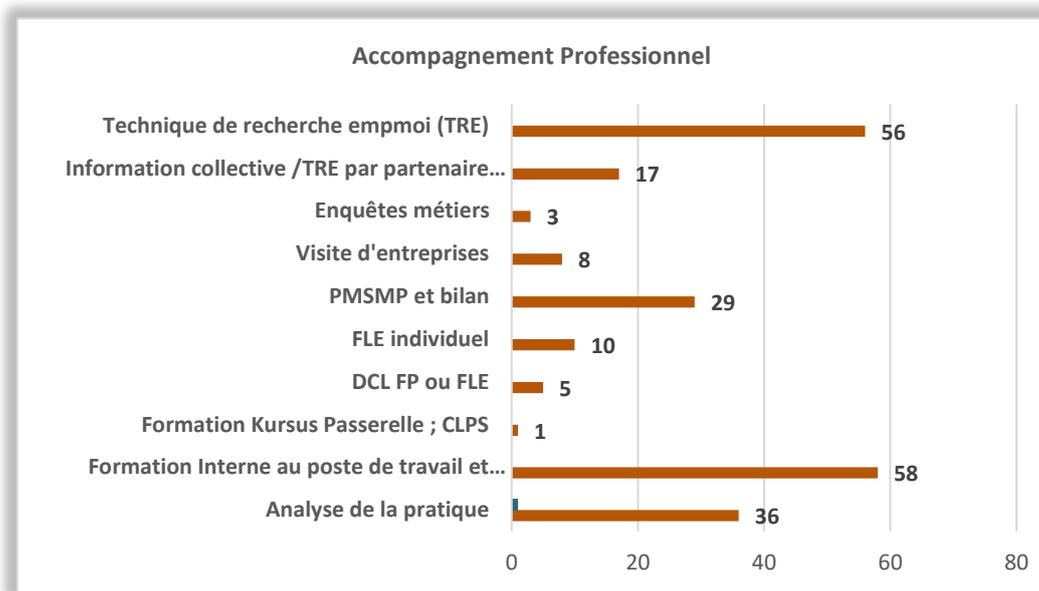
Nous avons amélioré notre diagnostic d'entrée afin de repérer les personnes souffrants d'analphabétisme et l'on repère qu'ils sont 18%. L'apprentissage de la langue française est d'autant plus compliqué pour ces personnes.

## 2.4 Accompagnement pendant le parcours d'insertion des 61 sorties

La mission du chantier d'insertion Ti prop est de repérer et lever les freins à l'emploi tout le long du parcours de la personne. Voici les items d'accompagnement social qui ont été travaillés. On repère que le logement et les démarches administratives sont les items les plus travaillés.



Voici les items professionnels qui ont été travaillés avec les salariés en insertion sur l'année 2022.



Ti Prop répond à son cœur de mission qui demeure l'insertion socioprofessionnelle d'un public très éloigné de l'emploi. Les thématiques abordées pendant le parcours sont les techniques de recherches d'emploi, la formation et les immersions en entreprises.

<b>SORTIES DYNAMIQUES</b>		
	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>Sorties dynamiques vers emploi durable</b>	<b>14</b>	<b>29,17%</b>
CDI	14	29,17%
<b>Sorties dynamiques emploi transition</b>	<b>8</b>	<b>16,67%</b>
CDD < 6 mois	8	17%
<b>Sorties dynamiques positives</b>	<b>12</b>	<b>25,00%</b>
Parcours de soin	1	2,08%
CDD autre SIAE	1	2,08%
Entrée en formation qualifiante	10	20,83%
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>70,83%</b>
<b>AUTRES SORTIES</b>		
<b>Retour Pôle Emploi</b>	<b>14</b>	<b>29,17%</b>
<b>Sorties neutralisées</b>	<b>14</b>	

**Nous ne comptons pas les 14 sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive. Sur les retours vers Pole Emploi, nous avons été confrontés à des abandons de poste ou des refus de prolongation de contrat bien plus important que les années précédentes.**

**Précisions sur les motifs de sortie :**

**14 Sorties en emploi durable**

- 1 CDI Agent de nettoyage chez BG Propreté (35 heures)
- 1 CDI Agent de restauration chez Réseau Alliance
- 1 CDI Cariste 35 heures
- 1 CDI Agent de nettoyage Crèche Asfad
- 1 CDI Agent de nettoyage chez Entreprise Maison et Services (20 heures)
- 1 CDI Mécanicien chez un garagiste
- 1 CDI Agent de nettoyage emploi adapté chez SEVEL Services
- 1 CDI chez SARL NOE Garage
- 2 CDI Agent de nettoyage chez Maison et Service
- 1 CDI Agent de nettoyage chez Entreprise Arc en Rêves
- 1 CDI Agent de nettoyage chez SAMSIC
- 1 CDI Agent de nettoyage chez ADAPEI
- 1 CDI Aide à la personne chez Maison et Services à 35h ;
- 1 CDI Assistante ménager à temps partiel (EURL LEPIEZ Service) 80 heures par mois

**8 Sorties vers emploi de transition (CDD – de 6 mois)**

- 1 CDD Agent de nettoyage dans un Hôtel
- 1 CDD Agent de nettoyage chez SAMSIC
- 1 CDD Agent de propreté au Foyer St Joseph de Préville
- 1 CDD Poste agro –alimentaire par agence intérimaire

- 1 CDD Agent de nettoyage en entreprise de nettoyage
- 1 CDD Agent de nettoyage dans un restaurant
- 1 CDD Agent de propreté au Pôle Multi – Accueil de l’Asfad
- 1 CDD Poste agro-alimentaire chez SVELTIC

**11 Sorties positives (autres SIAE, formation qualifiante)**

- 1 CDDI Poste de commerce chez TROCABI
- 2 Métier du bâtiment au GRETA
- 1 Métier de la restauration à l’AFPA
- 1 Métier du soin
- 1 CAP Petite Enfance
- 1 CQP opérateur spécialiste maintenance pneumatique
- 1 Agent de service médico-social
- 2 POEC et GEIQ Propreté
- 1 POEC et GEIQ à Kursus

**CHIFFRE D’AFFAIRES 2022**

Chiffre d'affaires 2022		Poids
Bailleurs sociaux	36 421.76 €	8 %
Institutionnels	444 829.49 €	92 %
<b>TOTAL</b>	<b>481 251.25 €</b>	<b>100 %</b>

**Pour l’année 2022 ; nous avons répondu à 25 clients pour intervenir sur 34 sites. Nous avons effectué 328 interventions de remise en état et ou de désencombrement.** En comparaison, en 2021 nous en avons effectué 257 ; en 2020, 247 ; en 2019, 252 et en 2018, 246. Cette augmentation est due principalement au marché signé avec Archipel Habitat (**186 logements remis en état**).

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.

**CONCLUSION/ PERSPECTIVES 2023**

L'année 2022 est encore une année de développement pour le chantier d'insertion Ti Prop. Nous avons accueilli deux nouveaux collègues afin de renforcer l'encadrement des équipes sur la production mais surtout l'accompagnement socioprofessionnel.

Le chantier Ti Prop a trouvé son équilibre budgétaire et le retrait du dispositif FSE a permis d'être à jour au niveau des budgets. En revanche, Nous maintenons notre intérêt de travailler et d'orienter nos salariés vers le PLIE.

Nous constatons que le public du chantier Ti Prop change au fur et à mesure des années. Les salariés sont de plus en plus précaires et de plus en plus éloignés de l'emploi. Cela complexifie les accompagnements socioprofessionnels et demande plus de temps d'encadrement. En effet, ces personnes mettent du temps à assimiler les consignes, elles n'ont pas les codes du travail et ont du mal à se projeter dans un parcours d'insertion professionnelle. Aussi, nous constatons des refus de signature de contrat de travail, ce qui ne nous arrivait pas auparavant. Nous tentons de sensibiliser ces salariés car la récente réforme de l'assurance chômage ne facilitera pas ces choix.

L'évaluation interne que nous avons mise en place en fin d'année 2022 nous a permis de retravailler sur nos outils d'accompagnement afin de clarifier et de mettre en avant les enjeux d'un parcours en insertion.

En 2022, l'Asfad a présenté son nouveau projet Associatif, c'est sur cette base que le chantier d'insertion va travailler à l'écriture de son premier projet de service.