



Rapport d'activités

Pôle Insertion Socioprofessionnelle

Chantier d'Insertion

Année 2023

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
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.	10
3.5 L'analyse de la pratique « Dynamique d'équipe »	Erreur ! Signet non défini.
3.6 Les actions collectives	10
3.7 PMSMP	10
3.8 L'accès à la formation.....	11
Activité 2023.....	11
1. Nombre de suivis.....	11
2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI	12

2.1 Typologie du public à l'entrée	12
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 2023.....	18
Conclusion/ perspectives 2023	18

1. Synthèse du rapport d'activité

L'année 2024 a été marquée par le passage de 34.70 ETP à **35.60 ETP** financés par la DREETS.

Suite au travail sur **l'évaluation interne**, le chantier a travaillé à l'élaboration de son projet de service. Même si cela n'est pas une obligation sur les SIAE, cela permet de mettre à plat nos pratiques professionnelles, de décrire nos processus et de se projeter sur les années à venir.

La **formation « chef.fe d'équipe nettoyage »** a été mise en place auprès des encadrant.es AAVA et chantier, afin qu'ils aient tous le même positionnement vis-à-vis des personnes en insertion.

Nous constatons que le public en insertion est de plus en plus difficile à encadrer et à insérer dans l'emploi. Nous observons de plus en plus d'abandon de poste sans nouvelle, de violences verbales, de refus de suite de parcours et fin de période d'essai à l'initiative du salarié. Nous n'étions pas autant confrontés à ces comportements auparavant. Il semble que les candidats sur le chantier ne comprennent pas toujours l'investissement nécessaire à la prise de poste sur une structure d'insertion par l'activité économique. Le but est bien de construire un parcours d'insertion professionnelle à la sortie du chantier et donc sur le long terme.

Nous constatons également des ruptures de parcours suite à des décisions de justice de fin de titre de séjour alors que la personne montrait des signes probant d'intégration au travail.

En équipe, nous avons donc fait le choix d'être plus clair lors des informations collectives, sur les risques de mettre fin au parcours en insertion vis-à-vis de Pôle Emploi (France Travail en 2024).

2. Les chiffres clés

Nombre de personnes accueillies par le service	114 CDDI sur l'année 2023
Nombre d'ETP dans le service	0.35 Etp assistante de gestion 0.70 Etp de direction 8 Etp d'encadrants d'insertion
Typologie du public	36 % hommes / 64% femmes
Tranche d'âge	18-26 ans : 21% 27-40 ans : 46% 41-49 ans : 19% +50 ans : 14%
Nationalité	Française : 22% Union Européenne : 2% Hors Union Européenne : 76%
Taux sortie positive	59.62%

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 pour 2023 :

- 175 personnes en CDI au 31.12.2023 à l'Asfad
- Budget 2023 : 12 556 704 €
- 17 administrateur.rices bénévoles au Conseil d'Administration
- 26 bénévoles d'intervention en 2023 à l'Asfad
- 114 suivis en CDDI sur le chantier d'insertion « Ti Prop », contre 109 en 2022 et 94 en 2021
- Budget 2023 du chantier d'insertion : 1 508 070,81 €
- 15 bénévoles d'intervention en 2023 sur l'Épicerie Sociale et 12 présent.es au 31.12.2023
- 3 réunions du conseil de Pôle en 2023

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 cinq 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. EN 2023 a été créé un atelier repassage et conditionnement de linge.

Chaque dispositif intervient auprès d'un public en précarité qui rencontre des difficultés dans son insertion socio-professionnelle. 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 économique 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 Aurélie Chevrier depuis début 2023 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'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

Cette activité est complétée par les bons de travaux auprès d'autres clients portants des hébergements d'urgences ou temporaires (FJT, CP...)

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 Aurélie Chevrier). 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 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

Financiers

La DRETTS
Le Conseil Départemental
Rennes Métropole

Dans les 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
CIDFF
L'UDAF
La Préfecture

Typologie des clients en 2023 :

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

Nos équipes ont travaillé sur **39 sites de production** aux horaires variés 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.

En 2023, le conventionnement du chantier d'insertion est passé de **34.70 ETP à 35.53 ETP**. Comme chaque année, nous remercions La DRETTS 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 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.

3.5 Les actions collectives

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

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

En mai 2023, la semaine de la santé portait sur **la thématique de la nutrition** ; des ateliers proposés par les étudiants en 3^{ème} année de médecine ou de sage –femme. C'est l'occasion de sensibiliser les salariés en insertion au bon équilibre alimentaire. Nous espérons que ces ateliers ont un impact sur leur alimentation et celle de leur famille.

- Présentation du GEIG propreté

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

3.6 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 2023 **35 PMSMP** contre 26 en 2022 **représentant 1 749.45 heures** contre 1 769 heures en 2022 **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.

3.7 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 non qualifiante :

« Acquisition de savoirs de base, remise à niveau » en FLE avec le CLPS :

=> sur 17 cessions entre mai 2022 et décembre 2023 : 18 personnes inscrites, 10 attestations validées et 8 attestations non validées pour un total réalisé de 2 285 heures

=> 10 cessions ont commencé entre juin et décembre 2023 et se termineront en 2024 (10 personnes inscrites)

ACTIVITE 2023

1. Nombre de suivis

Pour cette année, l'analyse va porter sur **113 suivis soit un suivi de 4 salariés de plus qu'en 2022.**

Gestion des entrées :

Au préalable nous recevons des prescriptions par l'intermédiaire de la plateforme de l'inclusion. Pour 2023, nous avons reçu **250 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 » (**3 en 2023 et 1 début janvier 2024**). 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 sont restées environ 9 mois sur le chantier.**

31/12/2022 47 salariés			
MOIS	ENTREES	SORTIES	SOLDE AU 30 du mois
janvier	4	4	47
février	6	8	45
mars	7	4	48
avril	9	5	52
mai	4	5	51
juin	5	8	49
juillet	7	2	54
août	2	5	51
septembre	3	4	50
octobre	7	5	52
novembre	7	7	52
décembre	5	5	52
TOTAL	66	62	52
SUIVIS 2023	113		

2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI

2.1 Typologie du public à l'entrée

SEXE		
Féminin	72	64%
Masculin	41	36%
Total	113	100%

Malgré une activité qui peut paraître féminine, cette année le pourcentage d'hommes recrutés est identique à celui de l'année 2022 ce qui montre l'intérêt de ce support d'activité pour les hommes.

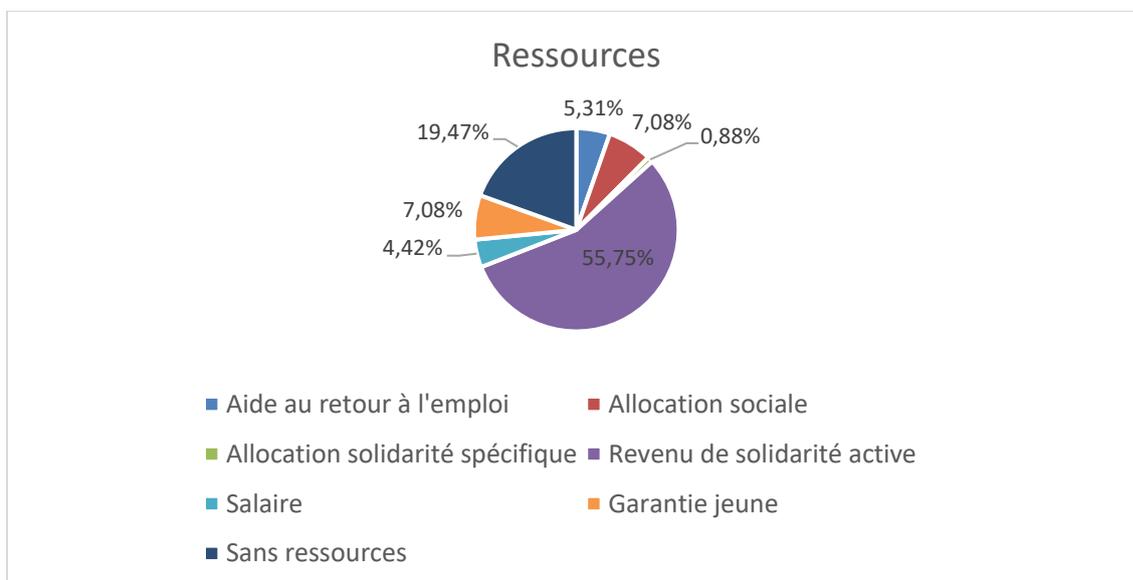
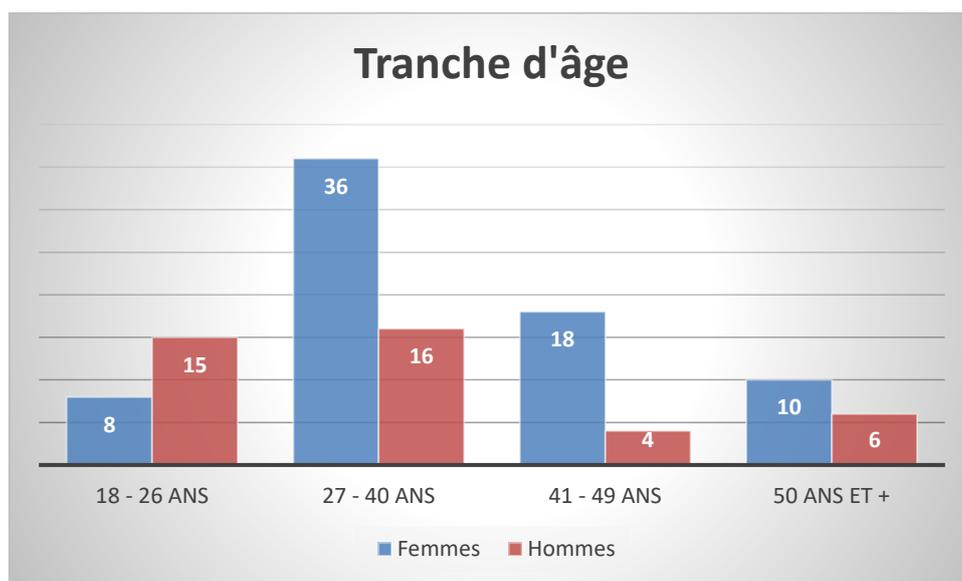
La tranche d'âge des 27 – 40 ans a augmenté de 6% par rapport à 2022 et celle des 18 – 26 ans a diminué de 4%.

TRANCHE AGE		
18 - 26 ans	23	20%
27 - 40 ans	52	46%
41 - 49 ans	22	19%
50 ans et +	16	14%
Total	113	100%

NATIONALITE		
Française	25	22%
Union Européenne	2	2%
Hors Union Européenne	87	76%
Total	114	100%

LIEU DE RESIDENCE		
Rennes	104	91%
Rennes Métropole	9	8%
Hors Rennes Métropole	1	1%
Total	114	100%

Les chiffres 2023 sont assez similaire à ceux de 2022 sur l'origine des salariés en insertion.



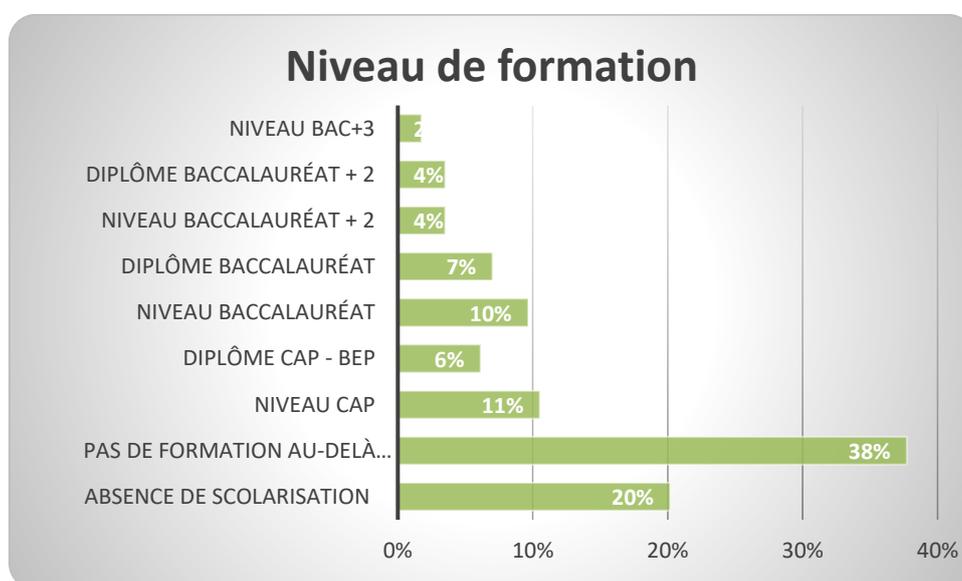
Le public du chantier d'insertion Ti Prop reste similaire d'une année sur l'autre. Les salariés sont majoritairement des femmes étrangères bénéficiant du RSA et vivant sur Rennes.

2.2 Provenance des bénéficiaires

Qui a prescrit la personne ?	Nbr	%
Centre communal d'action sociale	29	26%
Centre départemental d'action sociale	5	4%
CHRS	19	17%
Centre d'information sur les droits des femmes et des familles	2	2%
We Ker	18	16%
Pôle Emploi	39	35%
SPIP	1	1%
Total	113	100%

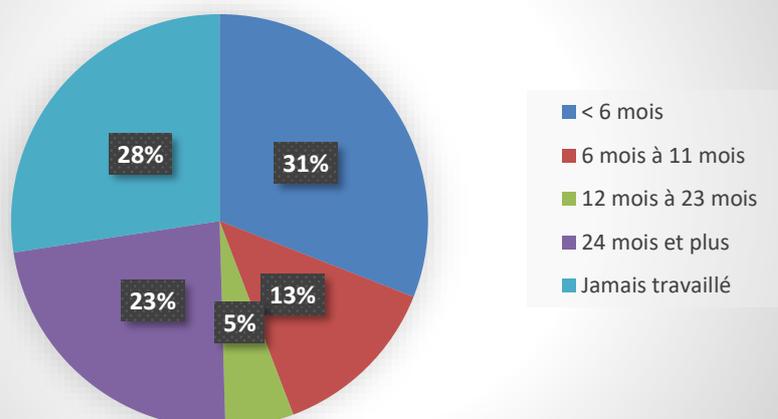
Les prescripteurs sont variés, mais Pole Emploi et le CCAS sont ceux qui nous orientent le plus de candidat. Les prescriptions des CHRS restent similaires, elles proviennent en grande majorité de l'Asfad par le biais de Valérie Bouteville qui connaît bien l'activité du chantier et qui cible bien ses orientations. Parfois, ces personnes sont passées sur les AAVAs ce qui montre la pertinence de ce parcours organisé comme une passerelle.

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



38% du public chantier Ti Prop n'a pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire dans leur pays, ce qui correspond souvent à un arrêt de la scolarité entre 8 et 10 ans. 20% des salariés ne sont jamais allés à l'école. Ces personnes rencontrent de grande difficulté dans l'apprentissage du français.

Sans Emploi depuis



Le public de Ti Prop reste un public très éloigné de l'emploi, qui n'a jamais travaillé pour plus de 28% ou qui n'a pas travaillé depuis plus de 24 mois pour 23%. Ces deux catégories représentent 51% du public chantier Ti Prop. Associé à une scolarité fragile ou inexistante, les personnes que nous accompagnons cumulent des problématiques qui les empêchent d'obtenir un emploi en dehors d'une structure d'insertion. Nous répondons aux besoins du territoire.

FREINS PERSONNELS		
	Nbre	%
Administratif	53	46%
Isolement	35	31%
Familial et garde enfants	23	20%
Logement	53	46%
Santé	13	11%

Nous constatons que la problématique logement augmente d'année en année.

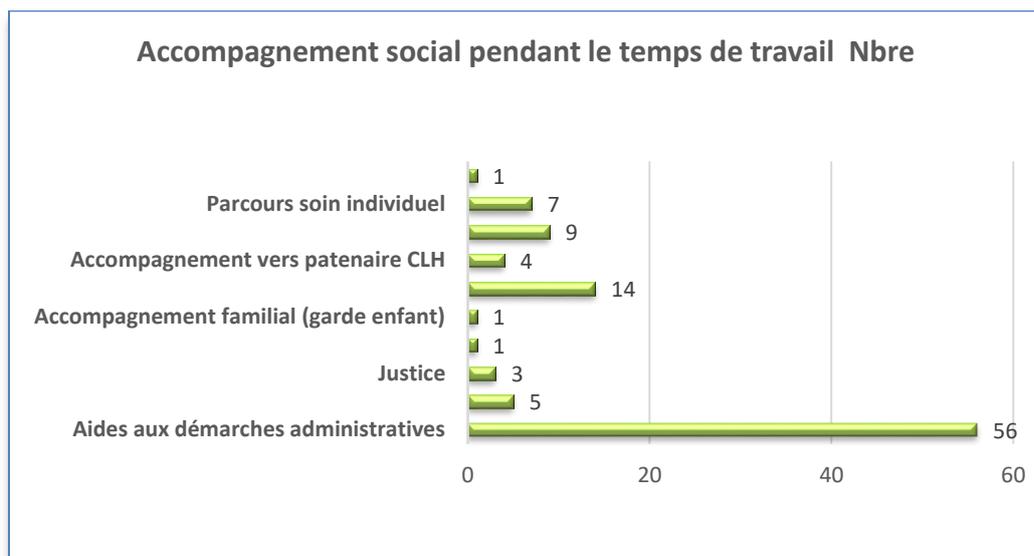
Ces dossiers sont souvent chronophages et nécessitent de nombreuses actions avant d'aboutir mais nous sommes convaincus que l'emploi doit se coupler à l'obtention d'un logement pérenne pour faciliter le maintien en emploi.

FREINS PROFESSIONNELS		
	Nbre	%
Sans qualification	62	54%
Sans expérience	30	26%
Illettrisme	15	13%
Analphabète	15	13%
Période d'inactivité + 12 mois	54	47%
Absence de mobilité	92	81%

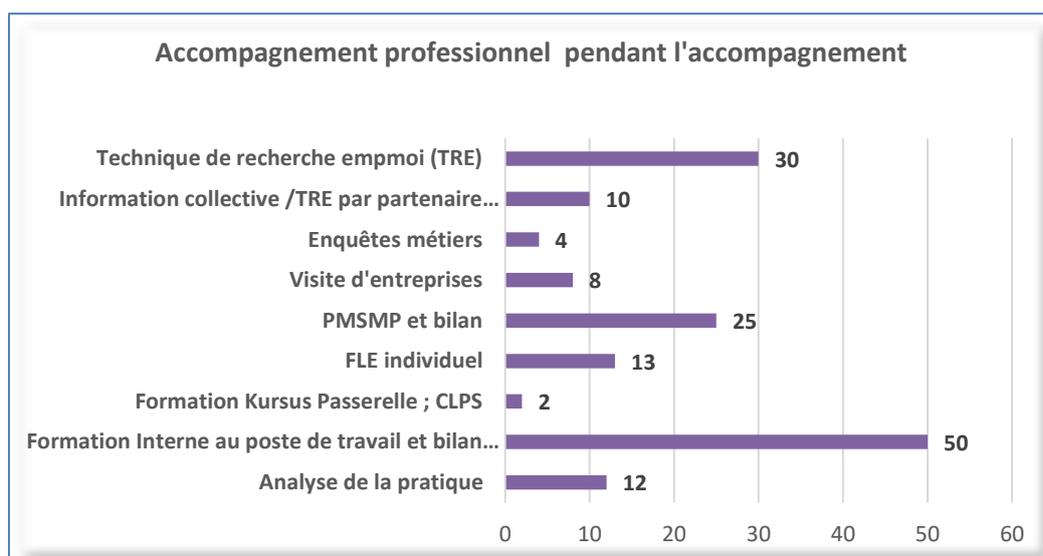
Les freins à l'entrée restent également les mêmes, les salariés sont principalement sans qualification, n'ont pas travaillé depuis plus de 24 mois et ne possède pas le permis de conduire.

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 restent les items les plus travaillés. L'accompagnement vers les soins et la MDPH a été un item beaucoup plus travaillé (7 vers le soin contre 1 en 2022 et 5 vers MDPH contre 2 en 2022).



Voici les items professionnels qui ont été travaillés avec les salariés en insertion sur l'année 2023.



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.

SORTIES DYNAMIQUES		
	TOTAL	%
Sorties dynamiques vers emploi durable	13	31,71%
CDI non aidé par un autre employeur	8	19,51%
CDI dans la structure ou filiale	3	5,77%
CDD > 6 mois	2	3,85%
Sorties dynamiques emploi transition	6	14,63%
CDD < 6 mois	6	11,54%
Sorties dynamiques positives	6	14,63%
Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure SIAE dont 1 formation qualifiante	4	7,69%
Formation qualifiante	2	3,85%
Sorties positives	0	0,00%
Parcours de soin ; accès logement, Compétences clés et RQTH	6	11,54%
TOTAL	25	60,98%

Nous ne comptons pas les 9 sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive. 21 personnes sorties sans solution, un chiffre important qui démontre la démotivation du public accompagné.

Précisions sur les motifs de sortie positive :

13 sorties en emploi durable

- 1 CDI Agent de propreté
- 1 CDI Plaquiste (bâtiment)
- 1 CDI Aide- ménagère 26 heures par semaine (Maison et Services)
- 1 CDI Agent de service 35 heures par semaine (Carrefour Market)
- 1 CDI Agent de propreté 35 heures par semaine (Hôtellerie)
- 1 CDI Agent de propreté 35 heures par semaine (PCHITT)
- 1 CDI Agent de propreté temps partiel (Net +)
- 1 CDI Agent de propreté 26 heures par semaine (GMF)
- 1 CDI Agent de propreté Multi-accueil Merlipinpin Asfad
- 1 CDI Agent de propreté Multi-accueil (tournante) Asfad
- 1 CDI Agent polyvalent (Les Amitiés Sociales)
- 1 CDD > 6 mois Agent de propreté pour des véhicules dans un garage
- 1 CDD > 6 mois Agent de nettoyage 16 heures par semaines Entreprise Sevel

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

- 1 CDD Agent de propreté chez ESSOR
- 1 CDD Agent de blanchisserie chez Initial
- 1 CDD Agent de nettoyage
- 1 CDD Agent de nettoyage dans le métro de Rennes
- 1 CDD Agent de nettoyage chez Nett +

1 CDD Agent de nettoyage 22.5 heures par semaine chez SEVEL

6 sorties positives (autres SIAE, formation qualifiante)

- 1 Agent de tri (Tribord)
- 1 Préparateur de commande avec formation
- 1 Agent de tri (La Feuille d'érable)
- 1 Poste d'accueil (Tribord)
- 1 formation agent de soin
- 1 formation Employé libre service

CHIFFRE D'AFFAIRES 2023

Chiffre d'affaires 2023		Poids
Bailleurs sociaux	59 048.55 €	11 %
Institutionnels	491 990.13 €	89 %
TOTAL	551 038.68 €	100 %

Pour l'année 2023 ; nous avons répondu à 18 clients pour intervenir sur 27 sites. Egalement, pour la remise en état des logements, 26 clients nous ont sollicité dont le client Archipel (Appel d'offre).

Nous avons effectué 305 interventions de remise en état et ou de désencombrement. En comparaison, en 2022 328, 2021 nous en avons effectué 257; en 2020, 247 ; en 2019, 252 et en 2018, 246. Le nombre d'interventions a légèrement baissé mais se maintient. Sur les 305 interventions réalisées, 163 ont été réalisées pour le bailleur Archipel Habitat avec lequel, nous avons signé un appel d'offre sur trois années. Ce support d'activité qui correspond au public que nous accompagnons facilite l'apprentissage des savoir-faire et savoir-être dans le domaine du nettoyage. Ce marché à bon de travaux reste compliqué à mettre en œuvre car il nécessite une grande adaptation de la part de l'équipe du logement. De plus, nous n'avons pas la main sur les tarifs de ce marché.

CONCLUSION/ PERSPECTIVES 2024

L'équipe du chantier a travaillé sur son évaluation interne qui a abouti à la mise à jour des outils et à la rédaction d'un projet de service qui sera concrétisé courant 2024. Ce n'est pas une obligation pour les SIAE, mais il nous paraissait important de décrire nos missions, nos valeurs et nos modalités d'accompagnement.

Nous constatons et particulièrement sur 2023, une baisse de la motivation des salariés qui mettent fin à leur contrat, disparaissent sans laisser de nouvelles ou refusent la prolongation de leur CDDI sans raison apparente. En réaction à ses comportements, nous observons une réponse plus stricte de Pôle Emploi et donc, de ce que sera France Travail à l'avenir. La mise en place du RSA conditionné aux 15 heures d'activité sera peut-être l'occasion pour le chantier et les AAVA de devenir un acteur de ce qui est, pour l'instant, une expérimentation.

L'année 2023 a été une année riche, 2024 le sera tout autant. Le rapprochement avec la SEA35, les nouveaux marchés et les départs en retraite seront encore l'occasion de montrer que le chantier sait s'adapté et rebondir en toute situation. Et pour cela, je remercie tous mes collègues du Pole Insertion Socioprofessionnelle.

Carole Gahinet
Directrice du Pole Insertion Socioprofessionnelle

Et

Béatrice Lemée
Assistante e Gestion