Rapport d'activités 2024

Pôle Insertion Socioprofessionnelle

Chantier d'Insertion

« Ti Prop »

Asfad
148, rue de Lorient
CS 64418
35044 RENNES CEDEX
02 99 59 60 01
siege@asfad.fr

SOMMAIRE

Table des matières

Présentation 3

1. L'Asfad 3

1.1. Présentation générale de l'Asfad 3

1.2. La raison d'être de l'Asfad 3

2. Présentation du pôle et du service 4

2.1 Présentation du Pôle Insertion socio-professionnelle 4

2.2 Chantier d'insertion Ti Prop 4

Synthèse du rapport d'activité et chiffres clés 5

1. Synthèse du rapport d'activité 5

2. Les chiffres clés 5

LES ACTIVITES 6

Les locaux, véhicules et matériel 7

Les partenaires 8

L'accompagnement socioprofessionnel 8

1. Les étapes du programme d'insertion 8

1.1 Le recrutement 8

1.2 L'accueil 9

1.3 La mise en situation sur le poste de travail 9

1.4 Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelle 10

1.5 Les actions collectives 10

1.6 PMSMP 11

1.7 L'accès à la formation 11

Activité 2024 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

2.3 Provenance des bénéficiaires 14

2.3 Repères des freins à l'emploi à l'entrée 14

2.4 Accompagnement pendant le parcours d'insertion 16

Chiffre d'affaire 2024 18

Conclusion/ perspectives 2025 18

PRESENTATION

1. L'Asfad

1.1. Présentation générale de l'Asfad

L'Asfad est une association rennaise à but non-lucratif, laïque, militante, 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, le développement social local et durable, 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 31.12.2024 :

- 181 salarié.es en CDI au 31/12 représentant 169 ETP
- 48 salarié.es en CDDI chantier d'insertion au 31/12
- Budget 2024 : 13, 2 M€
- 17 administrateur.rices bénévoles au Conseil d'Administration
- 26 bénévoles d'intervention en 2024

1.2. La raison d'être de l'Asfad

Le projet associatif 2022-2027 de l'association pose les valeurs, la vision, l'identité de l'association et ses missions.

Pour consulter le projet associatif : https://www.asfad.fr/lasfad/projet-associatif/

Les valeurs de l'Asfad:

Être partie prenante d'une société équitable et solidaire dans laquelle chaque être humain sans discriminations à sa place et les moyens de son émancipation individuelle et collective.

La vision de l'Asfad :

Être acteur d'un réseau partenarial, dans une dynamique de créativité permanente pour promouvoir les valeurs d'égalité, d'hospitalité et de bienveillance.

L'identité :

Nous sommes une association à but non-lucratif, laïque, militante, qui entend par la multiplicité de ses expertises, promouvoir les valeurs de féminisme, d'égalité Femmes-Hommes, d'Économie Sociale et solidaire, de développement social, local et durable.

Les missions :

Accueillir et accompagner le temps nécessaire des personnes en situation de vulnérabilité, en s'appuyant sur leurs capacités et expériences pour mener à bien leurs projets de vie.

2. Présentation du pôle et du service

2.1 Présentation du Pôle Insertion socio-professionnelle

Ce pôle est composé d'un chantier d'insertion « Ti Prop » qui intervient dans le domaine du nettoyage et du petit désencombrement, 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 2024 a été créé un atelier repassage et conditionnement de linge. Nous avons également répondu à un Appel à Manifestation d'Intérêt afin de Repérer, Remobiliser et Accompagner des personnes très éloignées de l'emploi, non inscrites ou non suivi par un réseau pour l'emploi depuis plus 5 mois. Nous avons ouvert fin décembre 2024 et accueillerons nos premiers bénéficiaires début 2025.

L'équipe du pôle s'étoffe et permet la création d'un véritable Pole Insertion socio-professionnelle construit avec une logique de parcours grâce aux passerelles entre chaque dispositif. La proximité et les liens étroits entre chaque équipe vont permettre d'aborder la fusion Asfad/SEA35 et donc l'accueil de nouveaux bénéficiaires grâce à une organisation claire.

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 des locaux. Nous avons fait le choix en 2024 d'arrêter la remise en état de logement auprès d'Archipel Habitat. En effet, ce marché était contraignant et nous avons eu l'opportunité de travailler avec le SDIS35. Nous ne pouvions pas garder tous les marchés car la DEETS n'octroie plus de nouveaux postes aux chantiers d'insertion. Nous avons dû faire un choix de marché et en conseil de pôle, avons privilégié le marché auprès du SDIS35. Nous intervenons sur la caserne Beauregard quotidiennement avec 4 salariés en insertion qui travaillent 26 heures par semaine. Les salariés en insertion n'ont pas à changer de site. De plus, c'est un marché valorisant et un client qui peut nous apporter d'autres marchés.

Nous sommes organisés de manière à faire progresser le salarié en insertion dans ses compétences, ses savoirs-être et son autonomie personnelle et professionnelle. Le but étant de faciliter l'insertion socioprofessionnelle quelques 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, bionettoyage, eau ozonée…

SYNTHESE DU RAPPORT D'ACTIVITE ET CHIFFRES CLES

1. Synthèse du rapport d'activité

Nous maintenons nos aides aux postes à hauteur de 35,53 ETP malgré notre demande d'augmentation. La politique actuelle des DEETS est de ne plus augmenter les postes sur les chantiers d'insertion mais de privilégier les Entreprises d'insertion et les ETTI.

Ce constat est antinomique à celui de France Travail qui constate que les personnes inscrites relèvent plus du Chantier d'Insertion que de tous autres SIAE.

L'année 2024 a été marquée par la mise en place de la formation « Technique de nettoyage », rappelons que les encadrants ont été formés sur les postes de « chef d'équipe nettoyage » en 2023. Ces deux formations complémentaires vont nous permettre de remettre à jour en 2025 nos protocoles et nos fiches détaillées par site.

Comme depuis plusieurs années, l'accompagnement du public se complexifie En effet nous comptabilisons un taux de 56% de sorties positives malgré l'accompagnement de qualité des Educatrices techniques Spécialisées. Les salariés en insertion n'hésitent plus à refuser une proposition de poste adaptée à leur souhait et validée durant leur parcours d'insertion. Lors du Dialogue de gestion 2024, la DEETS nous a rassuré car d'autres chantiers semblent impactés de la même manière.

Pour accompagner ces changements, nous nous rapprochons de France Travail et les tenons informés tous les mois des évolutions de parcours, des propositions faites aux salariés en insertion et envoyons un bilan de fin de parcours pour tous les salariés en insertion. Nos préconisations sont souvent prises en compte, ce qui facilite la sortie des personnes.

2. Les chiffres clés

Nombre de personnes accueillies par le service	100 CDDI sur l'année 2024
Nombre d'ETP dans le service	0.4 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 : 19% 27-40 ans : 44% 41-49 ans : 24% +50 ans : 13%
Nationalité	Française : 22% Union Européenne : 2% Hors Union Européenne : 76%
Taux sortie positive	55,81%

LES ACTIVITES

L'activité Nettoyage et de remise en état des logements est animée par une monitrice d'atelier depuis début 2024 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. C'est la dernière année où nous présentons l'activité remise en état de logements pour un bailleur social puisque nous avons fait le choix d'arrêter ce marché à fin aout 2024.

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'écolabel / Environnement)
- Un apprentissage des techniques et des protocoles.
- Le travail en équipe

Cette activité est complétée par les bons de travaux auprès d'autres client portants des hébergements d'urgences ou temporaires (FJT, CP…). Sur 2025, nous maintiendrons les bons de travaux auprès de nos clients actuels.

L'activité Tertiaire et Hôtellerie d'Urgence est animée par les 4 Educateurs Techniques Spécialisés (ETS) et 4 moniteurs d'atelier.

Ils interviennent sur les sites 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 un moniteur d'atelier. Elle a lieu uniquement l'après-midi lorsqu'il n'y a pas de logements supplémentaires 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 7h et se terminer à 18h45 du lundi au vendredi, dans la limite de 26h par semaine.

Sur 2024, nous avons réorganisé la production avec l'arrivée du marché du SDIS et ce afin de libérer plus de temps aux Éducatrices techniques Spécialisées qui interviennent sur l'accompagnement socio-professionnelle. En effet, le public est de plus en plus éloigné de l'emploi et requiert plus de temps pour être accompagné efficacement. Les thématiques d'accompagnement se diversifient et s'ajoutent les unes aux autres.

Les moniteurs d'ateliers interviennent sur des sites de production en fonction de l'autonomie des personnes et de notre organisation de parcours.

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 pôle 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 logements comprenant 7 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. Au cours de l'année 2024, nous nous sommes séparés du véhicule 7 places et avons fait l'acquisition d'un nouveau électrique 5 places.

LES PARTENAIRES

Financeurs La DREETS 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 2024 :

Comme évoqué auparavant, nous avons mis fin au 31 août au marché de remise en état des logements avec Archipel Habitat.

Nos équipes ont travaillé sur **43 sites de production dont 8 de l'Asfad. Ces sites de production ont des 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 bons de travaux.

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

En 2024, le conventionnement du chantier d'insertion est toujours 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.

1. 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 qui se sont inscrits à la plateforme de l'inclusion à une information collective organisée dans nos locaux. Depuis 2024, nous visionnons une vidéo de présentation du chantier, des encadrants et de témoignages de salariés en insertion.

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 socio-professionnelle.

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

Depuis fin 2024, toutes les personnes retenues pour un poste viennent déposer leurs justificatifs en amont du début du contrat de travail. Nous en profitons pour leur présenter leur planning de production et préparons leur tenue de travail le premier jour. Les nouveaux salariés du chantier d'insertion rencontrent à leur arrivée la Directrice du Pôle Insertion socio-professionnelle 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 préparés en amont. Une visite des locaux est effectuée.

1.3 La mise en situation sur le poste de travail

Auparavant, les nouveaux salariés démarraient leur activité sur la remise en état des logements.

Avec l'arrêt du marché Archipel et l'obtention du marché du SDIS nous avons défini de nouveaux lieux d'apprentissage. 5 sites de production servent de site de formation où le moniteur 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 ce qui conduit à un échange d'avis.

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 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
- Bilan 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 Les actions collectives

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

- **Information sur le civisme et la citoyenneté dans les transports en commun** : Cette information est effectuée par L. Renoux du groupe Kéolis. Elle permet de faire comprendre aux salariés les enjeux du vivre ensemble dans le respect de chacun. Ces connaissances sont transférables au milieu professionnel puisqu'on y aborde l'utilisation du téléphone, le respect des lieux et des personnes...

- **Semaine de la santé**

En mai 2024, la semaine de la santé portait sur **la thématique de la nutrition** ; des ateliers proposés par les étudiants en 3ème année de médecine, maïeutique, infirmière, kiné ou podologue. 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.

1.6 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 2024, **37 PMSMP représentant 1 933,55 heures**.

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. Nous les mettons en œuvre dans tous types de métiers et domaine.

1.7 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 :

=> **7 cessions ont commencé entre décembre 2023 et décembre 2024 et certaines se termineront en 2025.**

ACTIVITE 2024

1 Nombre de suivis

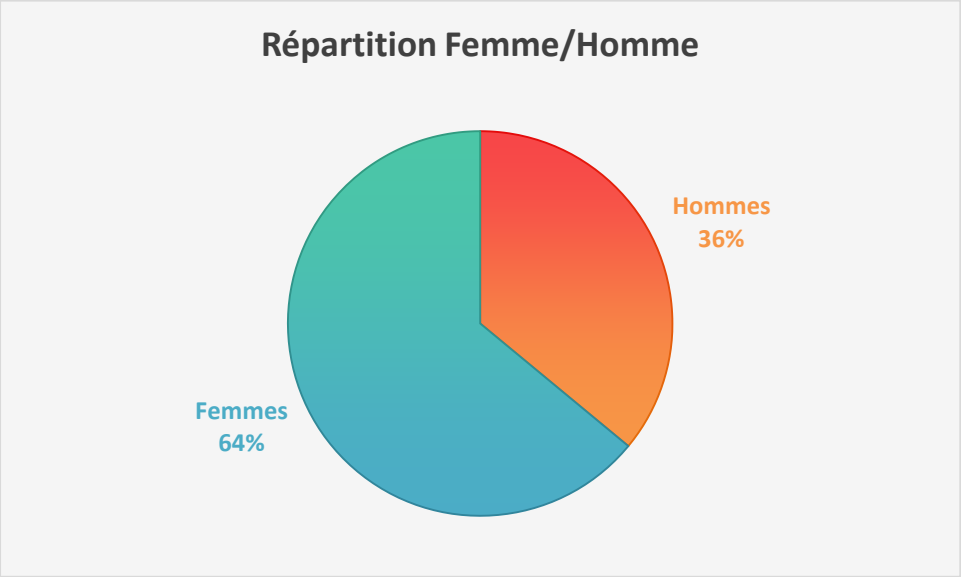
Pour cette année, l'analyse va porter sur 100 suivis.

Gestion des entrées :

Pour 2024, nous avons reçu **276 candidatures** par le biais de la plateforme de l'inclusion. A partir de cette base, nous organisons des informations collectives à raison d'une tous les deux mois afin de présenter le chantier d'insertion « Ti Prop ». 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. Les personnes recrutées sont contactées par téléphone, par mail et leurs prescripteurs reçoivent un mail de confirmation de recrutement.

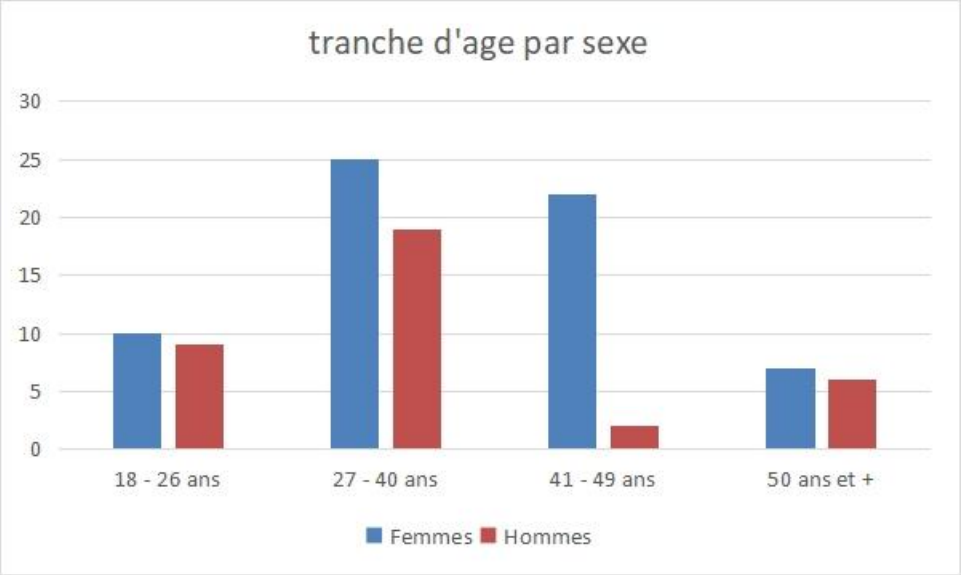
2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI

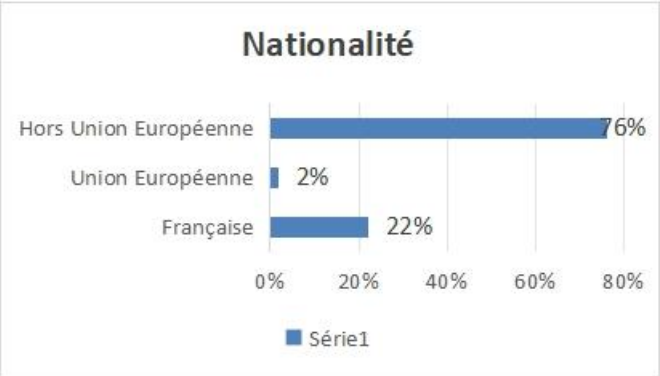
2.1 Typologie du public à l'entrée

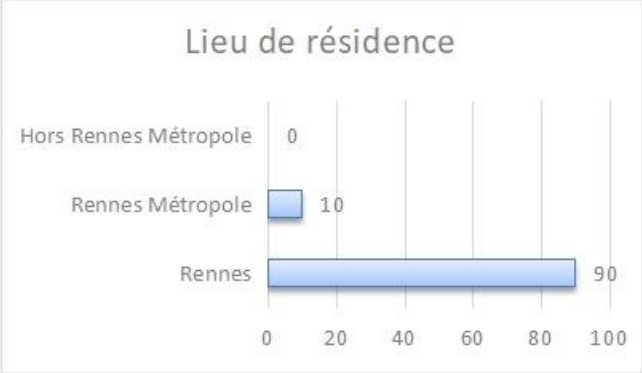


Nous maintenons notre répartition femme/homme identique depuis 2022.

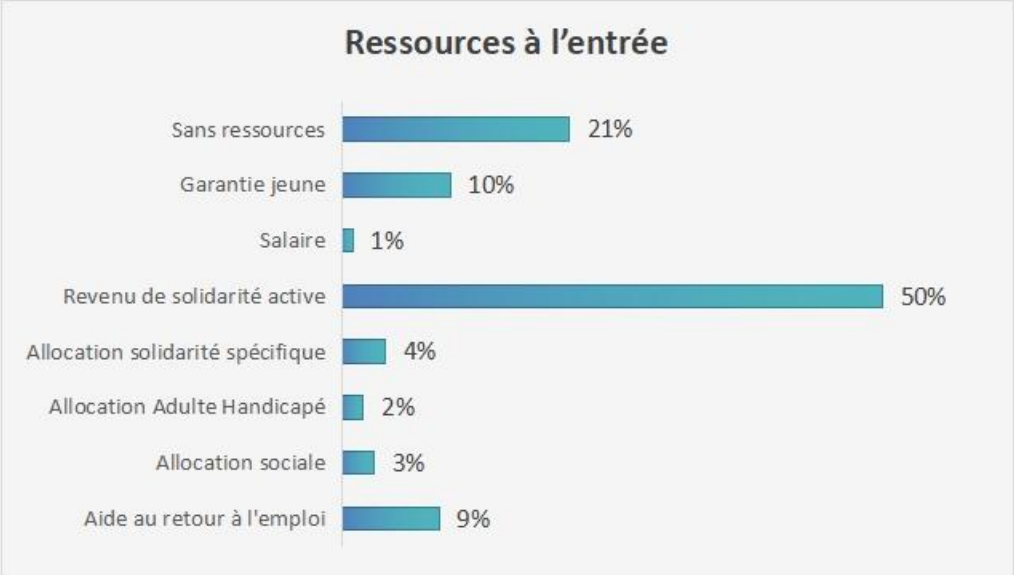
La répartition du public par tranche d'âge est sensiblement la même qu'en 2023 et en 2022. La part des 27-40 ans diminue au profit des 41-49 ans.







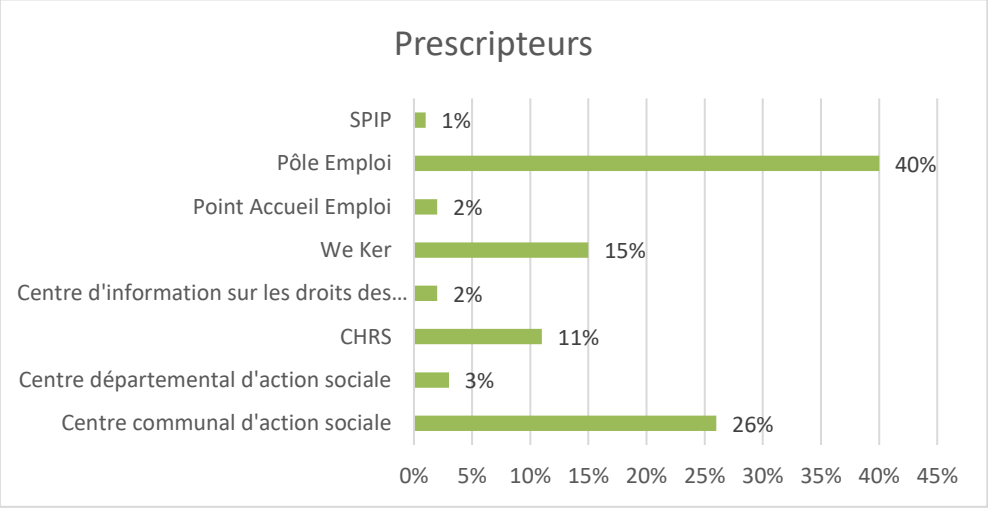
Ces derniers chiffres sont similaires à ceux de 2023 et 2022.



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.

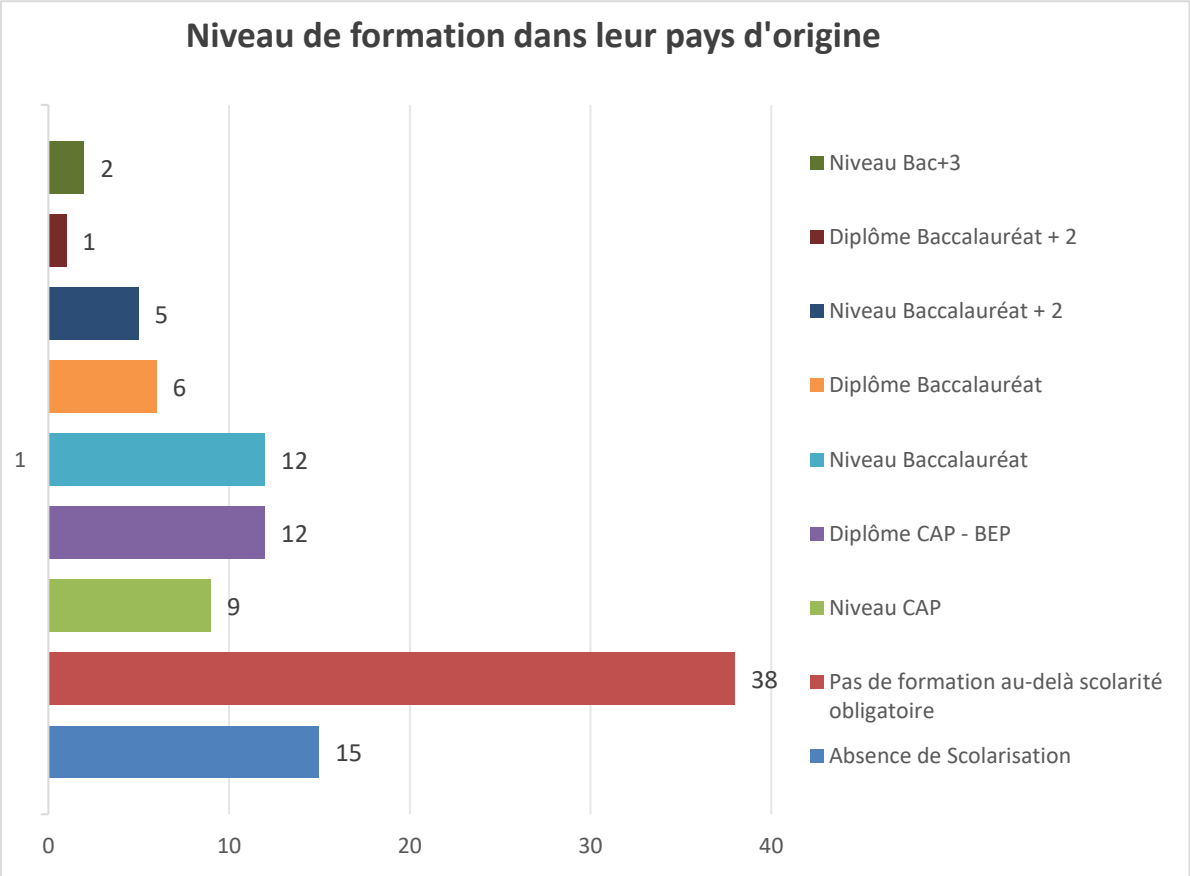
Nous constatons une légère baisse des Bénéficiaires du RSA tout en restant dans les attentes de la DEETS. Cette diminution se fait au profit des personnes touchant la garantie jeune, des personnes à l'ARE mais surtout des personnes sans ressources.

2.3 Provenance des bénéficiaires

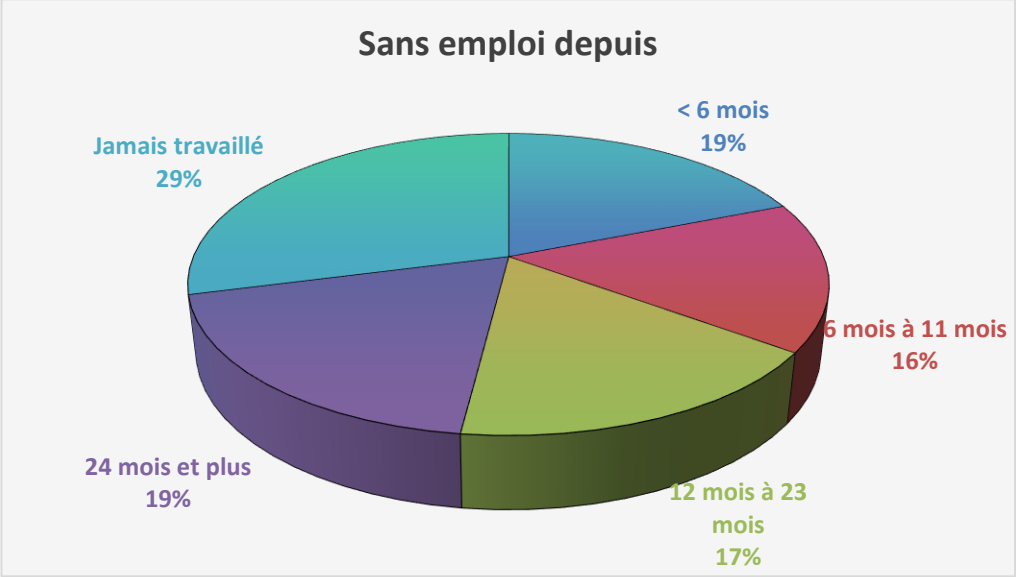


Sur 2024, nous constatons une hausse des prescription Pôle Emploi/France travail. Le CCAS oriente toujours sur le chantier à hauteur de 26%. Nous constatons une baisse des prescriptions émanant des CHRS.

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. 15% des salariés ne sont jamais allé à l'école. Ces personnes rencontrent de grande difficulté dans l'apprentissage du français. Ainsi 53% du public chantier d'insertion est proche de l'analphabétisme.



29% des personnes n'ont jamais travaillé ni en France ni dans leur pays d'origine. Nous comptabilisons près de 48% de DELD. Ce public a besoin d'apprendre et d'assimiler les règles et les codes du travail comme arriver à l'heure, finir à l'heure, respecter les protocoles, prévenir lorsque l'on est absent, prendre ses rdv en dehors du temps de travail…C'est un très gros travail d'apprentissage qui prend du temps et demande beaucoup de rigueur. La directrice passe également beaucoup de temps à effectuer les recadrages car, nous constatons qu'ils ont un impact sur la compréhension des règles du travail.

FREINS PERSONNELS		
	Nbre	**%**
Administratif	**57**	57%
Isolement	76	76%
Familial et garde enfants	51	51%
Logement	**56**	56%
Santé	**34**	34%

Cette année encore, la proportion de personne rencontrant des difficultés dans le logement augmente. 56% de notre public alors que nous étions à 46% en 2023. Cette problématique demande beaucoup de temps et de compétences. Nous mobilisons Al'In la plateforme d'Action Logement qui demande d'être consulté régulièrement et d'être à jour.

FREINS PROFESSIONNELS		
	Nbre	**%**
Sans qualification	**52**	52%
Sans expérience	27	27%
Illettrisme	18	18%
Analphabète	12	12%
Période d'inactivité + 12 mois	**49**	49%
Absence de mobilité	**77**	77%

Le profil des personnes recruté sur le chantier d'insertion est le même que les années précédentes. Ce sont femmes, sans expérience, qui ne parle pas bien le français, souvent en situation de monoparentalité.

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 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).

Accompagnement social pendant le temps de travail	
Aides aux démarches administratives	**52**
MDPH	5
Justice	3
Accompagnement familial (garde enfant)	1
Demande par le 1% logement	**14**
Accompagnement vers partenaire CLH	4
Accompagnement dans le logement	**9**
Parcours soin individuel	7

Voici les items professionnels qui ont été travaillés avec les salariés en insertion sur l'année 2024.

Accompagnement professionnel	
	Nbre
Formation Interne au poste de travail et bilan interne	50
Formation Kursus Passerelle ; CLPS	2
FLE individuel	13
PMSMP et bilan	**37**
Visite d'entreprises	8
Enquêtes métiers	4
Information collective /TRE par partenaire extérieur	10
Technique de recherche emploi (TRE)	30

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. Nous sommes convaincus que la PMSMP est un vrai outil de rencontre entre une entreprise et un candidat. Que même si elle n'aboutit pas à un emploi, si elle est positive, le bilan peut servir dans le cadre d'un recrutement dans une autre entreprise.

SORTIES DYNAMIQUES		
	TOTAL	%
Sorties dynamiques vers emploi durable	**12**	**27,91%**
CDI non aidé par un autre employeur	6	14,63%
CDI dans la structure ou filiale	2	3,85%
CDD > 6 mois	4	7,69%
Sorties dynamiques emploi transition	**4**	**9,30%**
CDD < 6 mois	4	7,69%
Sorties dynamiques positives	**8**	**18,60%**
Embauche pour une durée déterminée dans une	1	1,92%
Formation qualifiante	6	11,54%
Autres sorties positives (parcours soin, RQTH, AAH, maison relais)	1	
TOTAL	**24**	**55,81%**
AUTRES SORTIES		
Sortie sans solution	**19**	**44,19%**
Retour Pôle Emploi	15	28,85%
Sans nouvelle	4	7,69%
Inactif	0	0,00%
Sorties neutralisées	**9**	
Congés longue maladie	3	
Rupture employeur pour faute grave	1	
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du sal	3	
Décision de justice	3	

Nous ne comptons pas les 9 sorties neutralisées dans le pourcentage de sortie positive. 19 personnes sorties sans solution, un chiffre important qui démontre souvent le manque de motivation du public accompagné. Nous avons également constaté un grand nombre de démission qui participe au fort taux de sortie sans solution. En effet sur les 19 personne sans solution 3 ont démissionné et 4 ne nous ont plus donné de nouvelle du jour au lendemain. Pour la deuxième année consécutive nous avons mis en œuvre un licenciement pour faute grave.

CHIFFRE D'AFFAIRE 2024

En 2023, le chiffre d'affaire avec les bailleurs sociaux représentait 11% mais il n'avait cessé de diminuer depuis 3 ans. Le choix de prendre le marché du SDIS va permettre de stabiliser le chiffre d'affaire puisque ce marché n'est pas soumis a bon de travaux, c'est une facturation identique tous les mois.

Chiffre d'affaires 2024		Poids
Bailleurs sociaux	21 582.19 €	4 %
Institutionnels	519 903.19 €	96 %
TOTAL	**541 486.81 €**	**100 %**

CONCLUSION/ PERSPECTIVES 2025

L'année 2024 a été une année de réflexion sur nos modes de fonctionnement et notre organisation. Avec l'équipe nous avons réorganisé la production en organisant des sites de formations ou le passage des moniteurs d'atelier est quotidien, soutenant et formateur.

Cette organisation a, de nouveau, libéré du temps d'accompagnement socioprofessionnel pour les Educatrices techniques Spécialisé.

L'année 2024 a été marqué par le versement de la prime Ségur à tous les salariés de l'Asfad et donc aux professionnels du chantier d'insertion. Cela devenait impératif d'être à égalité de traitement entre tous les professionnels de l'Asfad et c'est chose faite !

Sur le rapport d'activité de 2023, nous annoncions un rapprochement avec la SEA35, sur 2025, nous nous engageons vers un processus de fusion. C'est un tournant important pour ces deux associations dans un contexte économique tendu. C'est une vraie opportunité de réfléchir à nos modes de fonctionnement, nos prises en charge, et aux collaborations entre Pôles. Le Pole Insertion Socioprofessionnel a un rôle à jouer afin d'ouvrir les dispositifs et d'accompagner un plus grand nombre de personne.

Pour 2025, nous maintenons notre souhait d'obtenir de nouveau ETP à la bourse aux postes car cette année, nous avons refusé une demi-douzaine de potentiel client. Si cela était le cas, il serait impératif que cette augmentation s'accompagne de temps d'accompagnement socioprofessionnel.

Carole Gahinet

Directrice du pôle Insertion Socioprofessionnelle

Et

L'équipe du chantier d'insertion