



# Rapport d'activités 2025

## Pôle Insertion socio-professionnelle

### 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

### 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
1.3. Le projet de fusion, la naissance d'Altera, les solidarités comme engagement .....	4
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.....	6
1. Synthèse du rapport d'activité .....	6
2. Les chiffres clés.....	6
LES ACTIVITES .....	7
Les locaux, véhicules et matériel.....	8
Les partenaires .....	8
L'accompagnement socioprofessionnel.....	9
1. Les étapes du programme d'insertion .....	9
1.1 Le recrutement .....	9
1.2 L'accueil .....	10
1.3 La mise en situation sur le poste de travail.....	10
1.4 Les entretiens individuels avec les Conseillères en Insertion Professionnelle.....	10
1.5 Les actions collectives .....	11
1.6 PMSMP .....	11
1.7 L'accès à la formation.....	11
Activité 2025.....	12
1 Nombre de suivis.....	12
2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI .....	12
2.1 Typologie du public à l'entrée .....	12
2.2 Provenance des salariés en insertion .....	14
2.3 Repérage des freins à l'emploi à l'entrée.....	15
2.4 Accompagnement pendant le parcours d'insertion.....	16
Chiffre d'affaires 2025.....	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 31.12.2025 :

- 183 salarié.es en CDI au 31/12 représentant 169 ETP
- 50 salarié.es en CDDI chantier d'insertion au 31/12
- Budget 2025 : 14,3 M€
- 18 administrateur.rices bénévoles au Conseil d'Administration
- 44 bénévoles d'intervention en 2025

#### 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.

### 1.3. Le projet de fusion, la naissance d'Altera, les solidarités comme engagement

Depuis 2022, l'Asfad est engagée dans un projet de fusion avec la SEA35. En fidélité avec leurs histoires, l'objectif de cette fusion est de renforcer les actions des deux associations, au service de la promotion des droits, de l'inclusion et de l'émancipation. L'année 2025 a été l'occasion de plusieurs temps de travail en commun pour construire les bases du projet associatif d'Altera, et de renforcer les coopérations entre les services.

La fusion aura lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2026.

*« L'association « Altera » est une association de solidarité à but non lucratif, laïque, humaniste, féministe, militante qui promeut les droits et favorise l'inclusion et l'émancipation de toutes et tous, enfants et adultes.*

*Implantée en Bretagne, l'association « Altera » agit dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. »*

## 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 un atelier façonnage et d'une épicerie sociale. En 2025, nous avons ouvert un atelier cuisine/fabrication de confiture en lien avec la Banque Alimentaire afin de transformer des fruits destinés au rebus.

Nous avons également obtenu l'Appel à Manifestations sur l'Offre de Repérage et de Remobilisation (O2R) qui a ouvert ses portes en janvier 2025. Ce service est le premier service mixte Asfad/SEA35.

### 2.2 Chantier d'insertion Ti Prop

Sur l'année 2025, nous avons eu du mal à stabiliser l'activité. En effet, notre conventionnement a débuté à 35,53 ETP, avec un premier changement en milieu d'année à 33,70 ETP pour finir à 34,40 ETP. Ces changements nécessitent d'importants efforts d'organisation, car indépendamment du nombre d'ETP, les besoins des clients demeurent identiques, dans la mesure où les contrats sont conclus pour une durée de 3 ans.

Aussi, au moment où nous sommes passés à 33.70 ETP, nous avons dû réajuster le nombre de salariés en insertion à la baisse, entraînant une diminution du nombre de polyvalents (notre seule marge de manœuvre). Ces polyvalents sont des personnes en CDDI en fin de parcours, disposant d'un projet bien identifié dans le domaine du nettoyage. Ils interviennent en remplacement des personnes en arrêt maladie, en PMSMP ou en congé.

Nous avons donc dû réduire le nombre de PMSMP sur 2025, passant de 39 PMSMP en 2024 à 25 en 2025. En revanche, nous observons une très forte hausse des candidatures sur la plateforme de l'inclusion : 276 candidatures en 2024 pour 482 candidatures sur 2025. Nous pouvons supposer que cette augmentation résulte, en partie, de la mise en place de la loi pour le Plein emploi.

Pour l'année 2026, l'Asfad maintient son souhait de réfléchir à l'opportunité d'ouvrir une nouvelle SIAE. Cette perspective est inscrite dans notre nouveau projet associatif et portée par les membres du Conseil d'Administration. Nous pouvons imaginer que ce projet sera également porté par notre nouvelle entité Altera, fruit de la fusion entre l'Asfad et la SEA35.

Le projet n'est pas encore défini, ni en termes de territoire (Rennes Métropole ou zone blanche) ni en termes d'activité. Même si nous souhaitons que ce nouveau support soit en complémentarité de celui du chantier d'insertion.

Nos activités de production sont le support à une reprise du travail pour les salariés en CDDI.

Nos activités nous permettent de vérifier des notions essentielles au travail :

- Respect du cadre du contrat de travail,
- Inscription dans une équipe,
- Compréhension et respect des consignes,
- Apprentissages de techniques de nettoyage et du matériel mécanisé.

A ces activités supports, nous ajoutons du travail sur le projet professionnel, des périodes de mise en situation en milieu professionnel, des formations en lien avec le projet individuel de chaque salarié, des remises à niveau en français, de la sensibilisation sur des thématiques citoyennes...

Nous travaillons chaque année sur une thématique liée à la santé qui revient souvent comme un frein à l'emploi (surpoids, diabète, malnutrition...). Pour cela, nous avons mis en place un partenariat avec la faculté de Médecine de Rennes dans le cadre des services sanitaires.

Nous avons mis en place la semaine de la santé qui a lieu chaque année vers le mois de mai et qui permet aux salariés en insertion de travailler et d'être informés sur des thématiques telles que l'équilibre alimentaire, le sport, l'accès au soin....

Nous sommes aussi vigilants à travailler la levée des freins empêchant un retour à l'emploi (logement, niveau scolaire, etc). Nous remarquons que de plus en plus de bénéficiaires n'ont pas de logement ou vivent de manière précaire (chez un ami, en CHRS ou Accueil de nuit...).

Sur 2025, nous avons poursuivi le partenariat avec le Groupe Kéolis afin de travailler sur la citoyenneté et le civisme dans les transports en commun. L'intervenante de cette action n'hésite pas à transposer ses conseils au milieu du travail (exemple : l'utilisation du téléphone...). C'est une activité qui plait beaucoup, tant par son support dynamique que par l'animation de l'intervenante. Cela a du sens dans la montée en compétence des savoir-être.

## 1. Synthèse du rapport d'activité

Comme évoqué auparavant, l'équilibre de l'organisation des plannings n'a pas été simple au regard de la fluctuation de notre financement par la DDETS.

Cette année, l'équipe du chantier a remis à plat les documents de recrutement, tous les protocoles d'intervention. Il nous reste à les formaliser pour qu'ils soient faciles à lire et faciles à comprendre.

Nous avons également fait le choix de passer tous nos produits en Ecolabel et de réduire les typologies de produits afin de simplifier le travail des CDDI.

Malgré la baisse du nombre de PMSMP sur l'année 2025, les collègues ETS (Encadrants Techniques Spécialisés) ont réussi à atteindre un taux de 67,76 % de sorties dynamiques et cela grâce, également, aux compétences pédagogiques des moniteurs d'ateliers sur le terrain. Nous sommes plus que jamais confrontés au refus de prolongation de certains salariés en insertion, aux problématiques de santé qui se dégradent durant le contrat de travail et aux problèmes administratifs liés à la perte du titre de séjour.

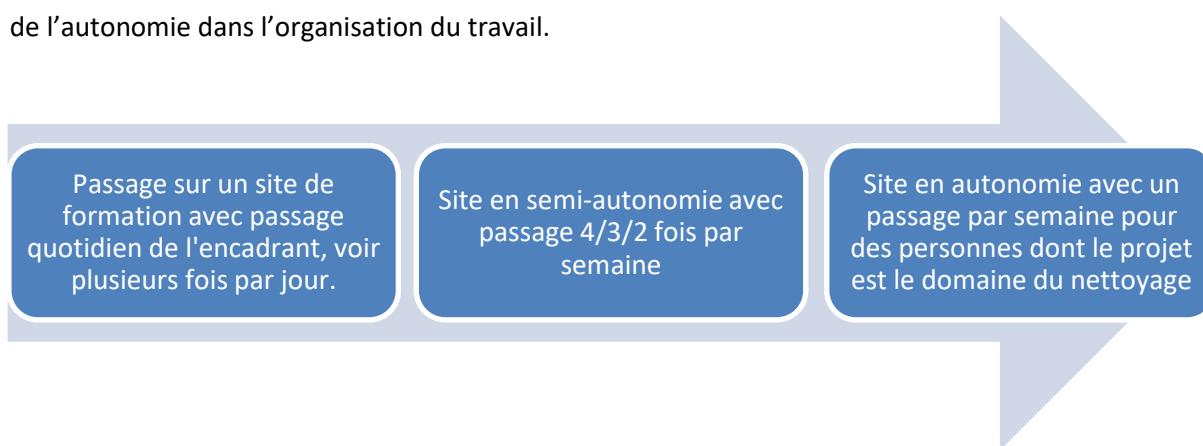
Pour accompagner ces changements, nous nous rapprochons de France Travail et les tenons informés tous les mois des évolutions de parcours, des propositions faites aux salariés en insertion et envoyons un bilan de fin de parcours pour tous les salariés en insertion. Nos préconisations sont souvent prises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

## 2. Les chiffres clés

Nombre de personnes accueillies par le service	97 CDDI sur l'année 2025
Nombre d'ETP dans le service	0,4 ETP assistante de gestion 0,7 ETP de direction 8 ETP d'encadrants d'insertion
Typologie du public	31 % hommes / 69 % femmes
Tranche d'âge	18-26 ans : 19 % 27-40 ans : 43 % 41-49 ans : 25 % +50 ans : 10 %
Nationalité	Française : 27 % Union Européenne : 3 % Hors Union Européenne : 70 %
Taux sorties positives	67,76 %

Depuis aout 2024, nous n'avons plus d'équipe dédiée à la remise en état de logements. En revanche, nous avons réussi à maintenir cette activité sur deux après-midis par semaine afin de pouvoir répondre aux besoins ponctuels des clients. Ce support d'activité nous servait de lieu de formation pour une partie des nouveaux salariés. Nous avons dû nous organiser autrement afin de maintenir ce parcours progressif caractéristique du chantier d'insertion Ti Prop. Aujourd'hui, nous avons 6 sites de formation ce qui nous permet d'accueillir 15 personnes sur la phase de formation alors qu'auparavant l'équipe logement comptait 4/5 personnes. La montée en compétence est plus fluide et nous pouvons accueillir des personnes encore plus éloignées de l'emploi.

Notre parcours est progressif en fonction de la montée en compétence de chacun et de l'acquisition de l'autonomie dans l'organisation du travail.



**L'activité Tertiaire et Hôtellerie d'Urgence** est animée par les 4 moniteurs d'atelier et 4 Educateurs Techniques Spécialisés (ETS/CIP) sur des sites en proximité du chantier d'insertion.

Ils interviennent sur les sites de production en fonction de leurs plannings. Les horaires de passage ne sont pas programmés à l'avance afin de vérifier la qualité du travail à des étapes différentes de production. Le parcours progressif permet de :

- Transférer les compétences acquises d'un site à l'autre,
- Travailler l'autonomisation au travail,
- Travailler le savoir-être sur des interventions en site occupé par différents publics (professionnels, bénéficiaires...),
- 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 terminer à 18h45 du lundi au vendredi, dans la limite de 26 h par semaine. Nos plannings sont organisés avec le moins de coupures possibles.

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 Prop 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 6 véhicules, dont 5 électriques, pour permettre aux encadrants de se déplacer sur les sites de production afin d'accompagner les salariés en insertion dans leur montée en compétences, de transporter les filets de lavage et les consommables au besoin et un véhicule pour le désencombrement.

## LES PARTENAIRES

### **Financeurs :**

DDETS, CD35 et Rennes Métropole

### **Dans le parcours professionnel :**

France Travail

CLPS, Kursus Formation, l'IHNHI, Langue et Communication, Promotrans, Aftral...

Sevel Services, Vidéal...

BG Propreté, Maisons et Services, Net Plus, ABC Net, Samsic, GSF...

### **Dans le parcours Social :**

Les CCAS, les CDAS

We ker

La CAF, CPAM

La MDPH

Les CHRS

CLH et RSP

CIDFF

L'UDAF

La Préfecture

Bailleurs sociaux, Action Logement, RSP

## Typologie des clients en 2025 :

Nos équipes ont travaillé sur **44 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 logements sous forme de bons de travaux.

## L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

En 2025, le conventionnement du chantier d'insertion est à 34.40 ETP au 31 décembre. Avec, comme évoqué au-dessus, 3 changements d'aide aux postes dans l'année. Ce qui demande une très grande organisation de la part des équipes.

### 1. Les étapes du programme d'insertion

#### 1.1 Le recrutement

Pour 2025, nous avons reçu **482 candidatures** par le biais de la plateforme de l'inclusion, ce qui représente presque 1,5 fois de plus que l'année 2024.

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.

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.

Elle 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. En revanche, ces critères sont réclamés sur la plateforme de l'ASP (plateforme du financeur).

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 du recrutement.

Pour les personnes absentes ou non intéressées, nous prévenons par mail le prescripteur.

## 1.2 L'accueil

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 salariés du chantier d'insertion rencontrent à leur arrivée la Directrice du Pôle Insertion socio-professionnelle afin de signer le contrat de travail et leur lire le règlement intérieur.

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

L'encadrant responsable du site de la personne nouvellement arrivée l'accompagne le premier jour sur son site de production. L'encadrant le présente au reste de l'équipe, au client et lui présente l'organisation de travail. Sur les sites de formation, nous mettons en place un accompagnement individualisé en fonction de la montée en compétence et l'acquisition de l'autonomie.

L'encadrant 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 et les freins personnels du salarié.

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/ETS.

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. Les moniteurs d'atelier font le lien entre les ETS/CIP et le salarié en insertion.

### 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 une professionnelle 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 2025, la semaine de la santé portait sur **la thématique de la sexualité** ; des ateliers proposés par les étudiants en 3<sup>ème</sup> année de médecine, maïeutique, infirmière, kiné ou podologue. Ces ateliers sont mixtes et sont l'occasion de sensibiliser les salariés en insertion sur des thématiques sensibles mais importantes pour l'émancipation des femmes et la compréhension des hommes. Nous espérons que ces ateliers ont un impact sur la vie des salariés et leurs familles.

### 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 2025, **25 PMSMP représentant environ 1 400 heures**.

Les périodes de stages permettent de découvrir différents secteurs d'activités 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 domaines.

### 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, sur des demi-journées.

**Formation non qualifiante :**

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

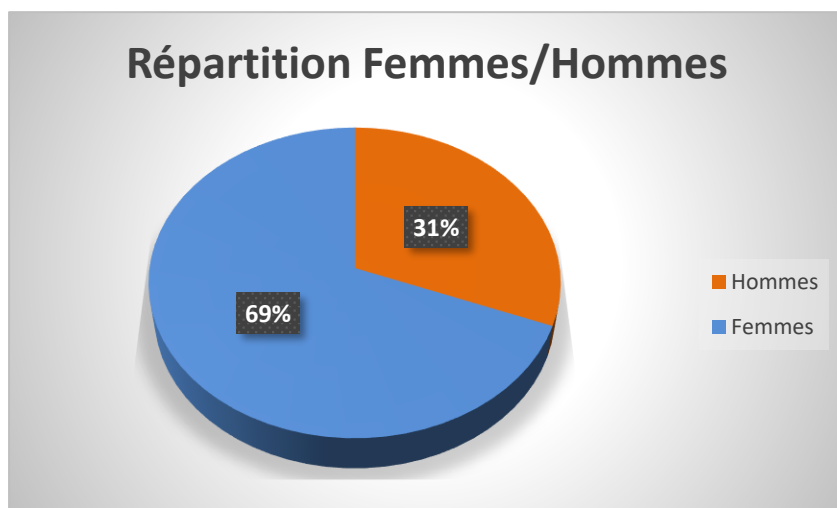
**=> 18 Personnes ont participé à raison de deux après-midis par semaine.**

1 Nombre de suivis

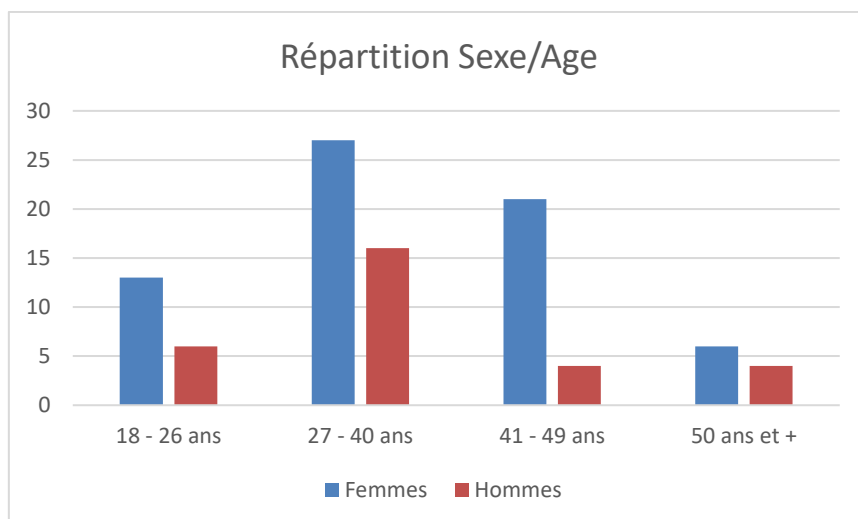
Pour cette année, l'analyse va porter sur 97 suivis.

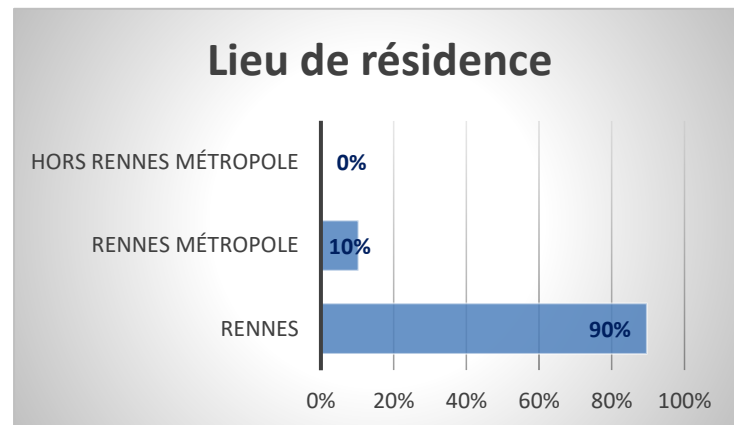
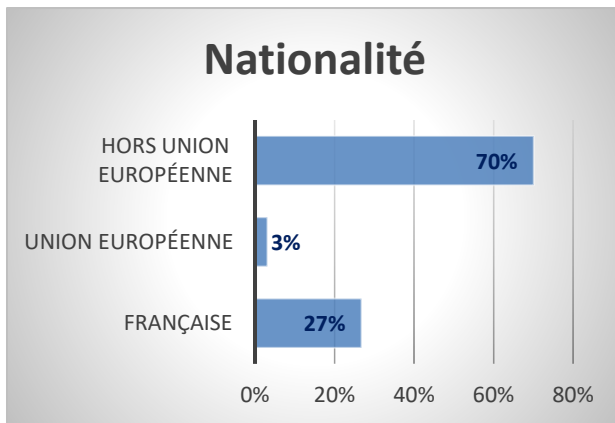
2. Analyse quantitative et qualitative des salariés en CDDI

2.1 Typologie du public à l'entrée

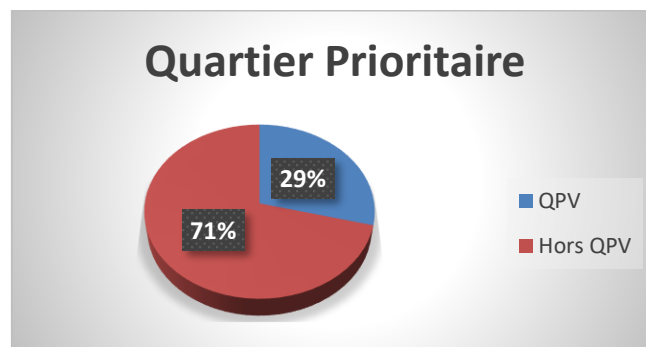


La répartition par sexe et par âge est sensiblement la même que les années précédentes.

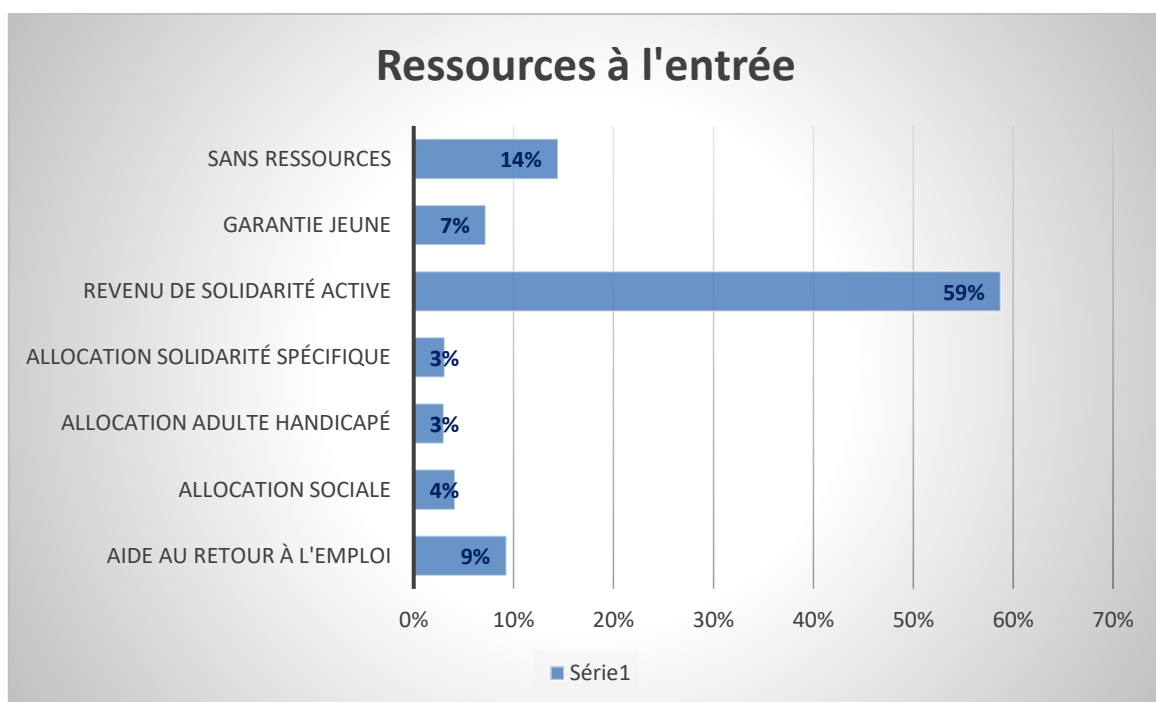


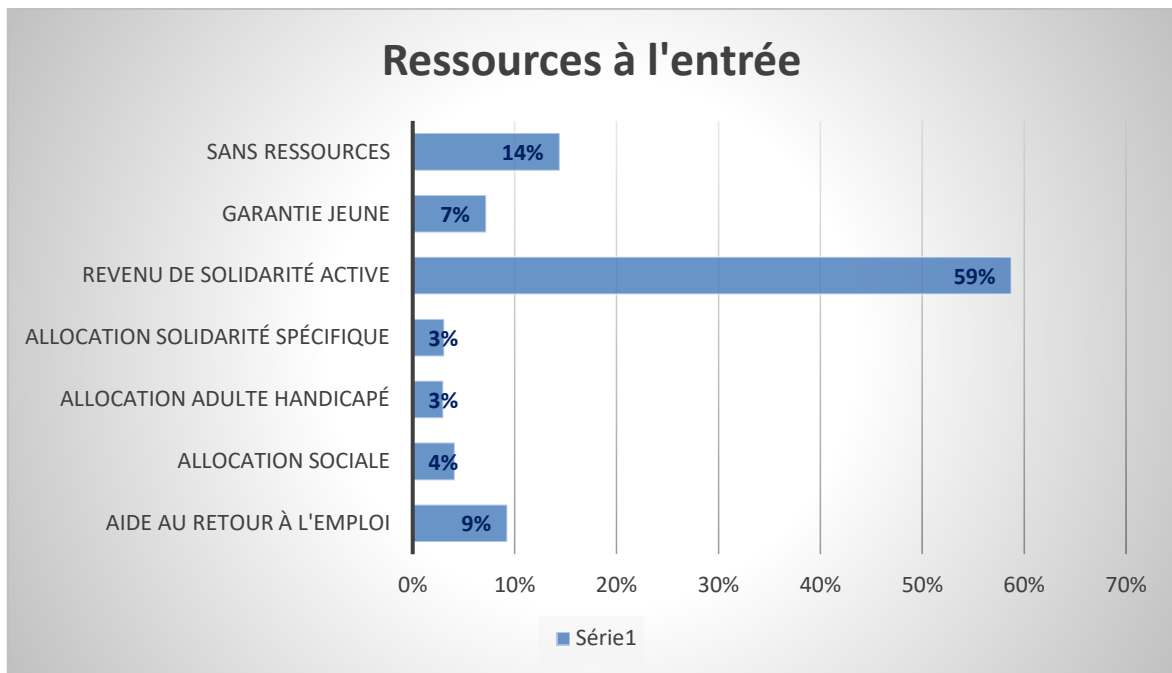


On remarque une légère augmentation du public de nationalité Française. C'est un public qui nous paraît plus difficile à accompagner au regard de la multiplicité des problématiques sociales et personnelles.



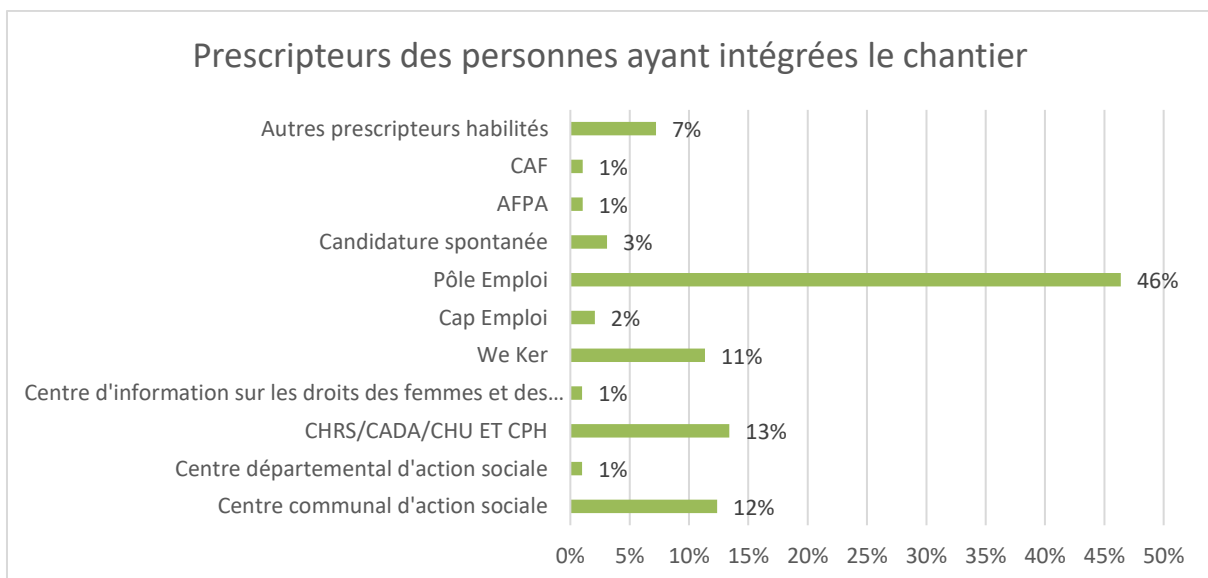
On constate une augmentation du nombre de BRSA au détriment des personnes sans ressource ce qui est assez logique puisque nous accueillons plus de personnes de nationalité française. De plus, cela peut-être un effet de l'application de la loi pour le Plein emploi.





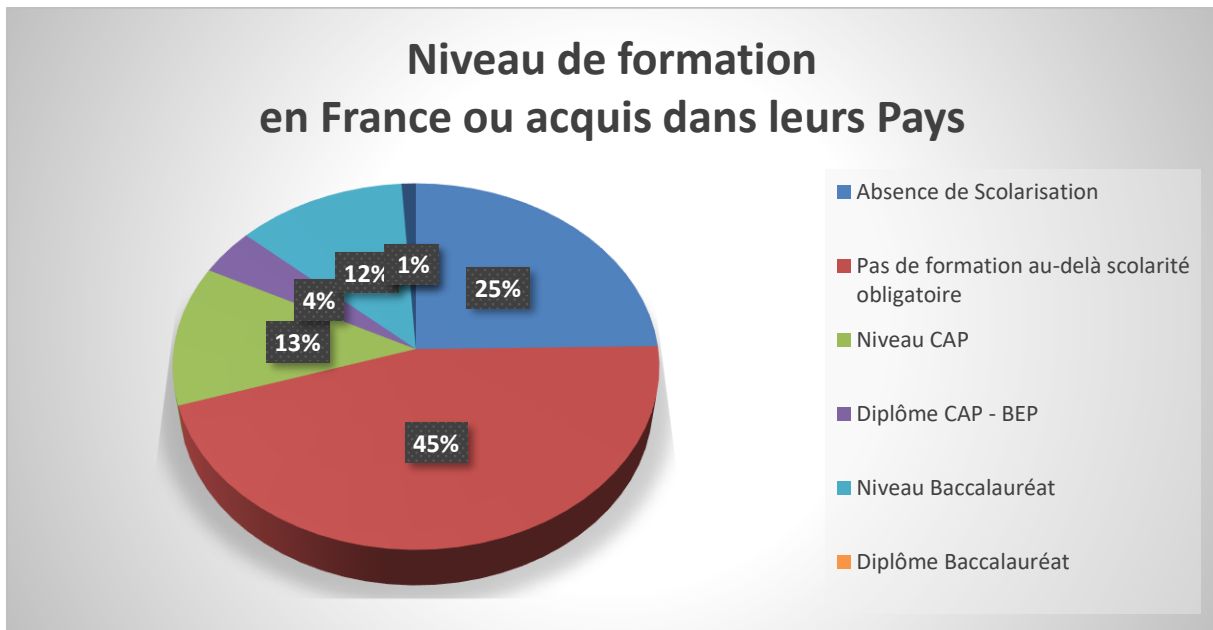
Le public du chantier d’insertion Ti Prop se modifie sensiblement, probablement au regard de l’application de la loi pour le Plein emploi qui accompagne et encourage les bénéficiaires du RSA à s’inscrire dans une démarche d’insertion professionnelle.

## 2.2 Provenance des salariés en insertion

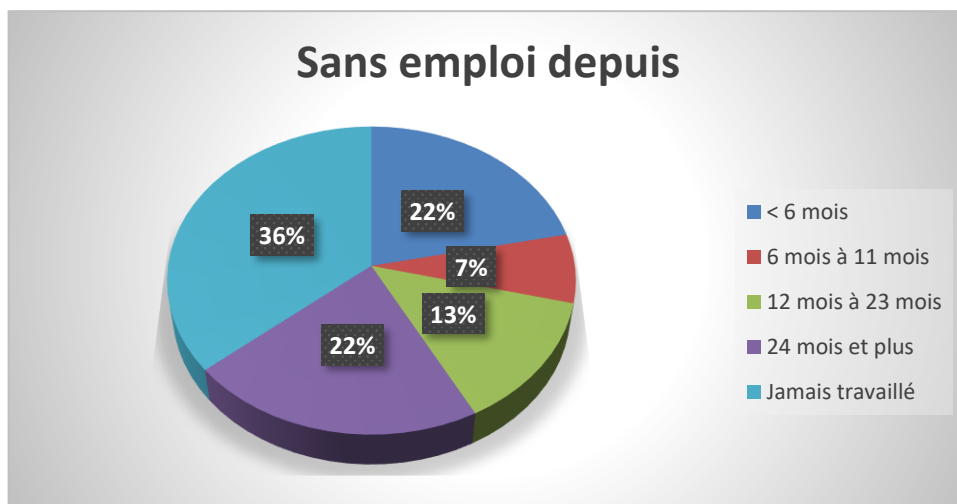


Sur 2025 nous constatons à nouveau une hausse des prescriptions France Travail. Ces orientations sont qualitatives car France Travail connaît bien le chantier d’insertion.

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



45 % du public n'a pas de formation au-delà de la scolarité obligatoire (en France ou dans un pays étranger), pour 38 % en 2024. 25 % n'a jamais été scolarisé, pour 15 % en 2025. On peut dire que 70 % de notre public rencontre des difficultés avec la lecture et l'écriture, même si la scolarité a été effectuée en France. La maîtrise de la langue est le frein le plus difficile à lever et le plus difficile pour intégrer l'emploi classique.



Ces chiffres sont à corrélés avec les chiffres de la formation, lorsque vous ne maîtrisez le français vous ne trouvez pas de travail. 36 % de notre public n'a jamais travaillé en France. C'était 29 % en 2024.

58 % des personnes sont considérées comme DELD (Demandeur d'Emploi Longue Durée).

<b>FREINS PERSONNELS</b>	
<b>Administratif</b>	58 %
<b>Finance</b>	37 %
<b>Familial et garde enfants</b>	58 %
<b>Logement</b>	58 %
<b>Sans logement</b>	33 %
<b>Justice</b>	4 %

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 rendez-vous 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.

Les freins personnels sont globalement les mêmes que ceux des années précédentes mais l'exploitation du logiciel Silesa nous permet une analyse plus fine.

Ces chiffres sont similaires à ceux de l'année 2024.

<b>FREINS PROFESSIONNELS</b>	
<b>Recherche d'emploi</b>	66 %
<b>Sans expérience réelle</b>	80 %
<b>Jamais scolarisé</b>	25 %
<b>Problème d'intégration en emploi</b>	74 %

Le profil type des personnes recrutées sur le chantier d'insertion est identique à celui des années précédentes. Des femmes, sans expérience professionnelle, qui ne savent ni lire, ni écrire et souvent en situation de monoparentalité. Elles sont nombreuses à trouver des ressources personnelles pour leurs moyens de garde.

#### 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.

<b>Accompagnement social pendant le temps de travail</b>	
<b>Aides aux démarches administratives</b>	<b>85%</b>
MDPH	8%
Justice	5%
Sortie culturelle (carte sortir)	<b>2%</b>
Accompagnement familial (garde enfant)	2%
<b>Demande par le 1% logement</b>	23%
<b>Accompagnement vers partenaire CLH</b>	<b>7%</b>
<b>Accompagnement dans le logement (visite, signature de bail...)</b>	15%
<b>Parcours soin individuel</b>	11%

Etant donné que le public du chantier ne sait, en grande majorité, ni lire ni écrire, il a besoin de plus d'aide sur les démarches administratives (préfecture, impôt, CAF...). La loi pour Contrôler l'immigration et améliorer l'intégration ne facilite pas l'obtention des titres de séjour. Les salariés se retrouvent avec des récépissés courts qui demandent une grande rigueur aux CIP dans leur renouvellement.

Sur 2025, nous avons organisé 9 sessions de FLE avec le CLPS, 29 PMSMP représentant 1 400 heures de stages (1 933 h sur 2024). Ce chiffre est en nette diminution au regard de la fluctuation de l'aide aux postes au cours de l'année 2025. Toutes les personnes sont formées sur leur lieu de travail grâce aux compétences des moniteurs d'ateliers.

Plus que jamais, le chantier d'insertion répond aux besoins d'un public en grande précarité et de plus en plus éloigné de l'emploi.

L'équipe du chantier a trouvé les ressources pour accompagner plus de personnes en emploi malgré un marché du travail qui se tend et des employeurs sélectifs car ils ont le choix au regard du nombre de candidats.

Nous travaillons de plus en plus les partenariats en direct avec les entreprises, ce qui peut s'apparenter à de la médiation active. Nous avons reçu cette année BG propreté, le GEIQ, Maisons et Services, Net Plus, ABC Net, Promotrans et l'Aftral.

<b>SORTIES DYNAMIQUES</b>		
	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
<b>Sorties dynamiques vers emploi durable</b>	<b>14</b>	<b>45,16%</b>
CDI non aidé par un autre employeur	7	17,07%
CDI dans la structure ou filiale	1	1,92%
CDD > 6 mois	6	11,54%
<b>Sorties dynamiques emploi transition</b>	<b>1</b>	<b>3,23%</b>
CDD < 6 mois	1	1,92%
<b>Sorties dynamiques positives</b>	<b>6</b>	<b>19,35%</b>
Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure SIAE dont 1 formation qualifiante	3	5,77%
Formation qualifiante	3	5,77%
Autres sorties positives (parcours soin, RQTH, AAH, maison relais)		
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>67,74%</b>
<b>AUTRES SORTIES</b>		
<b>Sortie sans solution</b>	<b>10</b>	<b>32,26%</b>
Retour Pôle Emploi	8	15,38%
Sans nouvelle	2	3,85%
Inactif	0	0,00%

<b>Sorties neutralisées</b>	<b>14</b>
Congés longue maladie	7
Rupture employeur pour faute grave	0
Rupture pendant la période d'essai à l'initiative du salarié	4
Décision de justice	3

Les sorties pour problématique de santé sont plus fréquentes que sur les autres années.

## CHIFFRE D'AFFAIRES 2025

Le chiffre d'affaires augmente de près de 16 000 €. Le choix d'avoir répondu au marché avec le SDIS35 a été bénéfique. L'organisation de l'activité du chantier est plus simple, nous avons réussi à dégager plus de temps d'accompagnement socioprofessionnel, ce qui se ressent sur les sorties positives malgré un marché de l'emploi en demi-teinte.

**Chiffre d'affaires 2025 : 557 522 €**

## CONCLUSION / PERSPECTIVES 2026

L'année 2025 est une année pleine sans remise en état de logements auprès des bailleurs sociaux. Cette activité riche mais très chronophage en termes d'organisation et de sollicitation physique a été remplacée par le marché auprès des Pompiers qui nous apporte une très grande satisfaction.

Les Moniteurs d'Ateliers sont maintenant chacun responsables du même nombre de sites de production et du même nombre de salarié.es en insertion. La quantité de travail est proportionnellement répartie, ce qui évite l'usure professionnelle que nous rencontrons sur le poste de moniteur sur la remise en état des logements sociaux.

Le contexte économique a un impact sur le chantier. Pour exemple, nous n'avons pas pu effectuer notre marché Vitrierie auprès du SDIS 35 car leur budget ne leur permettait pas.

Nous maintenons notre engagement, auprès des salarié.es en insertion, d'apporter un accompagnement de qualité et de travailler sur l'autonomie des personnes qui nous semble être la clé d'une insertion durable en emploi.

Nous maintenons également notre souhait de développer le chantier d'insertion et de réfléchir à une nouvelle activité complémentaire afin de créer des parcours facilitant l'insertion des personnes très éloignées de l'emploi.