



Association Communautaire d'Action et de Recherches Sociales

RAPPORT D'ACTIVITE

ATELIER CHANTIER

D'INSERTION

2022



Table des matières

I. L'ATELIER CHANTIER D'INSERTION EN QUELQUES CHIFFRES	2
1.1 Secteurs d'activité.....	2
1.2. Les salariés sortis en 2022	3
1.3. Bilan économique et financier	3
1.4. Nos partenaires économiques et sociaux.....	4
1.5. Nos clients.....	4
II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALARIES EN 2022.....	5
2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale	5
2.2. Des problématiques multiples	5
2.3. L'insertion professionnelle renforcée par la formation.....	8
2.4. Les Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)	9
2.5. L'emploi complémentaire : tremplin vers l'emploi ordinaire.....	10
III. LES EVOLUTIONS EN 2022	10
3.1. Evolution de l'activité des différents secteurs.....	10
3.2. Secteur Hygiène et propreté.....	11
3.3. Environnement / Espaces verts	12
3.4. Atelier bois	12
IV. LES PERSPECTIVES 2023	13
4.1. Développement de l'activité de la blanchisserie	13
4.2. Développement de l'activité nettoyage de locaux	13
4.3. Développement de l'atelier bois.....	13
4.4. Développement du secteur environnement	13
4.5. Augmentation du nombre de CDDI	14
4.6. Augmentation du temps de travail de la CIP	14

I. L'ATELIER CHANTIER D'INSERTION EN QUELQUES CHIFFRES

18 postes conventionnés en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion), soit 13,92 ETP :

- 26 heures hebdomadaires pour les salariés en CDDI.
- 4 Encadrants techniques (Environnement – hygiène et propreté/blanchisserie - bois).
- 1 Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) à mi-temps, chargée d'assurer le suivi des parcours en insertion professionnelle des salariés en CDDI.
- 1 responsable de service.

1.1 Secteurs d'activité

- HYGIENE ET PROPLETE/ BLANCHISSERIE :
 - 37 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2022 : 35 femmes, 2 hommes.
 - 2 encadrantes technique (20 heures et 35 heures par semaine) sur l'activité hygiène et propreté/ blanchisserie.
- ENVIRONNEMENT / ESPACES VERTS / ATELIER BOIS :
 - 12 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2022 : 2 femmes, 10 hommes.
 - 1 encadrant technique à 28 h par semaine sur l'activité environnement et espaces verts ; 1 encadrant technique à 7h par semaine sur l'activité bois

Au total en 2022, ce sont :

49 salariés en insertion

37 femmes (soit 75 %)

12 hommes (soit 25 %)

25 352 heures effectuées sur l'année (**25 244** heures en 2021).

1.2. Les salariés sortis en 2022

En 2022, 25 salariés en transition professionnelle ont quitté l'ACI (17 femmes/8 hommes) :

- 4 ont été embauchés en CDD de 6 mois et plus sans aide publique de l'Etat (dont deux personnes en contrat de professionnalisation qui poursuivent donc une formation qualifiante),
- 2 ont été embauchés en CDD de moins de 6 mois sans aide publique de l'Etat,
- 5 sont entrés en formation qualifiante,
- 1 rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur (retrait des sorties constatées),
- 1 décision administrative (retrait des sorties constatées),
- 3 sorties en congés longue maladie ou maternité (retrait des sorties constatées),
- 9 personnes au chômage, à la recherche d'un emploi et inscrites à Pôle emploi,

Soit un taux de sorties dynamiques de **55 %** (en emploi ou en formation qualifiante).

1.3. Bilan économique et financier

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITE	
Environnement / Bois	Hygiène / Propreté
99 907,81 €	269 296.58 €

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITE						
ACTIVITES	€ 2 022	% CA	€ 2 021	% CA	Évolution / année précédente	% évolution
Vente de produits finis (atelier bois)	2 195.80 €	0,59 %	1 432,05 €	0,42%	751,17 €	+ 53.33 %
Prestations nettoyage de locaux	264 902.72 €	71,75 %	237 629,11 €	69,54%	27 117,08 €	+ 11.48 %
Prestations diverses environnement et espaces verts	31 294.47 €	8,48 %	31 364,47 €	9,18%	-180,33 €	- 0.22 %
Prestations linge	4 393.86 €	1,19 %	8 516,84 €	2,49%	-4 397,37 €	- 52 %
Marché public Mairie environnement et espaces verts	66 417,52 €	17.99 %	62 777,60 €	18,37%	3 639,94 €	+ 5.80 %
TOTAL	368 650,57 €	100,00%	341 720,07 €	100,00%	26 930,50 €	8.04 %

Le chiffre d'affaires global augmente de 8.04 % par rapport à 2021. Cette hausse est essentiellement soutenue par la prestation nettoyage de locaux qui représente à elle seule 71.75 % de notre chiffre d'affaires et progresse de 11.48 % par rapport à 2021.

L'Environnement Espaces verts est fortement dépendant du marché public d'entretien de la voirie qui représente à lui seul presque 18 % du chiffre d'affaires global et 66.48 % du chiffre d'affaires de ce secteur d'activité.

L'activité de l'atelier bois, même si elle ne représente qu'une faible part de notre activité est en progression de 53.33 % sur le chiffre d'affaires 2022 par rapport à 2021.

Enfin, même si l'activité blanchisserie est en forte diminution cette année (-48.41% de chiffre d'affaires : un service de l'ACARS assure maintenant le nettoyage de son linge en interne), les perspectives de développement de cette activité en 2023 sont importantes.

1.4. Nos partenaires économiques et sociaux

- État
- Conseil Régional
- Conseil Départemental
- Ville de Saint-Etienne
- Mission Locale
- Pôle emploi
- PLIE / Dispositif L.O.I.R.E
- CAP Emploi
- Association ACI Loire
- FACE

1.5. Nos clients

- La Ville de Saint-Etienne
- Des associations stéphanoises
- Des syndicats de copropriété
- Des salariés de l'association
- Diverses entreprises, sociétés
- Des particuliers
- ...

II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALARIES EN 2022

Situation à l'entrée	Femmes	Hommes	Total	%
Moins de 26 ans	3	3	6	12,24%
Plus de 50 ans	9	2	11	22,45%
Travailleurs Handicapés	1	1	2	4,08%
Allocataires du RSA	10	8	18	36,73%
Allocataires du ASS	3	0	3	6,12%
Allocataires du AAH	0	0	0	0,00%
Titulaires du permis B	2	6	8	16,33%
Familles monoparentales	18	0	18	36,73%
Personnes seules sans enfants	4	4	8	16,33%
Sans logement autonome	16	5	21	42,86%
Résidants en QPV	14	6	20	40,82%

2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale

Comme chaque année, nous avons mis un point d'honneur à salarier les personnes les plus éloignées de l'emploi. C'est ainsi que nous avons accueilli de nombreuses personnes présentant des difficultés sociales et familiales importantes nécessitant un travail en collaboration avec les référents de parcours des personnes salariées en insertion à l'ACI.

2.2. Des problématiques multiples

Problématiques sociales	Femmes	Hommes	Total	%
Santé	15	8	23	47%
Adaptation aux contraintes du travail	21	9	30	61%
Problématique comportementale	4	3	7	14%
Hébergement Logement	23	8	31	63%
Démarches administratives accès aux droits	20	4	24	49%
Finances / surendettement	15	5	20	41%
Justice	0	3	3	6%
Garde d'enfant(s)	8	1	9	18%

L'hébergement est la problématique la plus fréquemment rencontrée par les salariés en transition professionnelle. Bon nombre de nos salariés étaient, à leur entrée, hébergés par des associations. Le fait d'être en emploi leur permet souvent d'accéder à un logement autonome. Les personnes disposant déjà d'un logement autonome sont toutefois régulièrement mal logées.

La conseillère en insertion professionnelle accompagne régulièrement des salariés en transition professionnelles dans leurs démarches de recherche de logement.

Le manque d'expérience professionnelle présenté par les personnes embauchées implique très souvent un temps nécessaire d'adaptation aux contraintes du monde du travail.

La multiplicité des problématiques rencontrées par les salariés en transition professionnelle implique un besoin important de soutien pour l'accomplissement des démarches administratives et l'accès aux droits. Les difficultés liées à la situation administrative de certains salariés ne permettant pas de faire évoluer leur situation positivement : les renouvellements de titres de séjours sont parfois refusés et conduisent à des fins de parcours prématurées (deux salariées concernées en 2022 dont une situation qui a connu une issue favorable pour une personne que nous avons embauchée de nouveau). Les situations administratives des salariés leur permettent de travailler mais pas toujours d'être inscrits dans les structures du service public de l'emploi ce qui entraîne des difficultés administratives accrues pour les plus précaires et ne nous permet pas de pouvoir nous appuyer sur des partenaires pourtant essentiels dans la construction des parcours vers l'emploi durable des salariés en transition professionnelle.

La problématique de santé est une difficulté qui nécessite beaucoup de temps pour trouver des solutions. Nous notons cette année encore que les salariés en transition professionnelle rencontrent de nombreuses difficultés de santé, tant sur le plan physique que sur le plan psychique.

En effet, nous comptons encore cette année de nombreuses personnes victimes de pathologies physiques lourdes et multiples. Ce constat nous a conduit à mener un travail en partenariat étroit avec les acteurs de la santé et les structures d'accompagnement dédiées (CAP Emploi, médecins traitants, ...) qui constituent un soutien indispensable au traitement de ces problématiques. Cette année plusieurs salariés en transition ont été accompagnées par la CIP dans le montage de dossiers auprès de la MDPH afin de faire reconnaître leurs pathologies comme handicap. La CIP est très régulièrement en lien avec les médecins traitants des salariés en transition et les conseillers de CAP emploi afin de faire évoluer les situations.

D'autres salariés présentent des problèmes de santé psychique, parfois en lien avec des addictions. Nous nous appuyons là encore sur des partenaires experts (LIFT, association Rimbaud, ...) afin de faire avancer les situations et d'obtenir des éléments précis nécessaires à l'orientation de ces publics vers des structures adaptées à leurs difficultés.

Parallèlement, nous nous efforçons d'organiser notre activité en prenant en compte les problématiques de santé des salariés en transition professionnelle, qui ont une incidence sur leurs capacités de travail et leur autonomie dans leur poste. Nous déplorons toutefois le fait que depuis le début de l'année 2022, 3 salariés en transition ont terminé leurs parcours au sein de notre ACI en congés de longue durée pour maladie, le traitement de leurs problématiques de santé devenant prioritaire à leur insertion professionnelle.

Les salariés en transition professionnelle rencontrent régulièrement des problématiques budgétaires. La conseillère en insertion professionnelle accompagne les personnes dans la gestion de leur budget.

Enfin, la garde d'enfant(s) est une problématique très présente chez les salariés (public en majorité féminin). En 2022, trois salariées n'ont pas pu accepter notre proposition de prolongation de contrat de travail en raison des contraintes familiales auxquelles elles devaient faire face. Ces situations individuelles ne donnent pas la possibilité d'aboutir à un accompagnement dans la durée permettant une issue positive à leurs parcours SIAE.

Certains salariés rencontrent des problèmes avec la justice. La conseillère en insertion collabore alors avec les conseillers insertion probation des personnes afin de prendre en compte cette problématique dans son accompagnement.

Problématiques liées à l'emploi	Femmes	Hommes	Total	%
Mobilité	32	11	43	88%
Absence d'expérience professionnelle	13	6	19	39%
Accès au savoir de base /illettrisme / Analphabétisme / FLE	22	5	27	55%
Accès à la qualification	34	12	46	94%
Techniques de recherche d'emploi	35	13	48	98%
Élaboration de projet professionnel	33	13	46	94%

Les salariés en transition professionnelle sont peu nombreux à avoir un projet professionnel défini lors de leur entrée. Avant d'envisager leur accession à un emploi durable ou à une formation qualifiante, l'accompagnement de la conseillère en insertion consiste d'abord à identifier avec eux un métier qu'ils pourront exercer après leur passage au sein de notre ACI. Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) sont un outil régulièrement utilisé pour que les personnes en CDDI découvrent des secteurs d'activités ou confirme leur projet professionnel.

La mobilité demeure une problématique à laquelle de nombreux salariés en transition professionnelle sont confrontés. Ils sont très peu nombreux à avoir le permis B et encore moins nombreux à disposer d'un véhicule personnel. Plus qu'un frein à l'activité des personnes, cette absence de moyen de transport constitue un réel frein à l'embauche pour des employeurs qui considèrent souvent que le permis est un prérequis indispensable. Notre activité, répartie sur des dizaines de chantiers, en horaires décalés et éparpillés dans toute l'agglomération stéphanoise tend pourtant à prouver le contraire.

L'accès aux savoirs de base, l'illettrisme, l'analphabétisme est une problématique très présente parmi les publics les plus éloignés de l'emploi qui intègrent notre ACI. Nous embauchons un nombre important de salariés qui n'ont pas ou peu suivi de scolarité, ce qui entraîne des situations d'analphabétisme ou d'illettrisme. La levée des freins liés à la langue étant préalable à

toute démarche d'insertion ou de formation professionnelle, nous faisons appel à la formation (via le plan de formation mutualisé du collectif ACI Loire ou via la programmation accessible aux référents de parcours). Toutefois cette offre de formation s'avère encore insuffisante pour pouvoir en faire bénéficier l'ensemble des personnes qui en ont besoin. De plus, pour les personnes qui peuvent accéder à une offre de formation, l'évolution des compétences linguistiques, associée à la tenue d'un poste en ACI, s'avère souvent longue et nécessite parfois plusieurs formations successives.

Ces difficultés linguistiques participent au fait que les salariés en transition professionnelle ont rarement un projet professionnel défini à leur arrivée et ne maîtrisent pas les techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretien d'embauche, recherche d'offres d'emploi, ...).

Toutefois, la logique de parcours/ tremplin de l'ACI est cette année bien présente avec des sorties en formation ou en emploi et une envie des salariés en transition de se saisir des opportunités et des outils proposés par l'accompagnement de la CIP.

2.3. L'insertion professionnelle renforcée par la formation

Formations réalisées par les salariés en insertion	
Intitulés des formations	Nombre d'heures
Compétences de base et emploi /Les Francas Français Langue Étrangère	236 h
Compétences clés et savoirs de base ALPES – ACI LOIRE	218,5 h
Entretien des locaux professionnels FIF CONSEIL – ACI LOIRE	84 h
Entretien des espaces verts CFPPA Montravail - ACI LOIRE	70 h
Initiation à la logistique CACES 1 & 3 Idéal Prévention - ACI LOIRE	168 h
Intervenir au domicile des particuliers FIF CONSEIL - ACI LOIRE	140 h
Entretien du linge et repassage FIF CONSEIL - OPCO	70 h
Gestes et postures - OPCO	31,5 h

1018 heures de formation ont été réalisées en 2022, dont 454.5h de formation à visée linguistique (Compétences de base et emploi pour les Francas et Compétences clés et savoirs de base pour ALPES).

Notre adhésion au Collectif ACI Loire (qui regroupe l'ensemble des ACI de la Loire) nous permet de faire bénéficier aux salariés en transition professionnelle du plan de formation mutualisé de cette association.

En 2022, nous avons positionné plusieurs salariés dans le cadre de formations mises en place conjointement par les structures membres du collectif ACI Loire. Ces cursus répondent aux besoins des structures et de leur personnel en insertion :

- Deux personnes ont participé à la formation « Entretien des espaces verts » dispensée par CFPPA Montravel.
- Deux salariés ont suivi une formation « Entretien des locaux professionnels » dispensée par FIF CONSEIL.
- Trois personnes ont participé à la formation « Compétences clés et savoirs de base » dispensée par ALPES.
- Deux salariés ont bénéficié d'une formation « Intervenir au domicile des particuliers » dispensée par FIF CONSEIL.
- Deux salariés ont suivi la formation « initiation à la logistique CACES 1 et 3 » dispensée par Idéal Prévention.

L'ACARS a par ailleurs programmé en 2022 plusieurs formations à destination des salariés en transition professionnelle financées par notre OPCO :

- Neuf salariés ont suivi la formation « gestes et postures ».
- Six salariés ont suivi la formation « entretien du linge et repassage »

Ces formations ont permis aux salariés en insertion d'acquérir des compétences nécessaires à la réalisation de leurs missions au sein de l'ACI ACARS mais aussi au-delà, de préparer leur sortie de l'ACI en leur permettant d'acquérir des savoir-faire dans des secteurs d'activité correspondants à leurs aspirations professionnelles.

La conseillère en insertion professionnelle a par ailleurs organisé des ateliers collectifs permettant aux salariés en transition professionnelle d'aborder les thèmes suivants :

- Atelier CV et recherche d'offres d'emploi (5 salariés),
- Se servir de l'outil informatique dans sa recherche d'emploi (2 salariés),
- Actualiser sa situation sur pole-emploi.fr (4 salariés),
- Entrée sur l'ACI (5 salariés).

2.4. Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Les salariés en insertion présents en 2022 ont réalisé 6 PMSMP dans les secteurs de la menuiserie, de la grande distribution, de la restauration collective, de l'industrie et de la vente en prêt à porter. Ces périodes d'immersion ont permis à certains salariés en transition de valider leur projet professionnel.

2.5. L'emploi complémentaire : tremplin vers l'emploi ordinaire

Cette année, nous avons permis à trois salariés d'accéder à un autre emploi en complément de leur CDDI en adaptant leurs horaires. Cette souplesse a permis à certains de ces salariés d'être embauchés à l'issue de leur CDDI à l'ACARS.

III. LES EVOLUTIONS EN 2022

Une encadrante technique du secteur hygiène et propreté, en poste depuis 2016 à temps plein, a quitté notre structure en juin 2022. Elle a été remplacée par une personne ayant déjà effectué le remplacement d'une autre encadrante absente pour raison de santé. Cette personne, ancienne salariée en transition professionnelle, dispose d'une connaissance parfaite de nos différents chantiers et des compétences techniques nécessaires. Elle est accompagnée dans sa montée en compétences sur cette nouvelle fonction (compétences liées au travail administratif).

Nous avons obtenu un soutien financier au développement de notre structure par l'investissement dans nos outils de production par le FDI 2022. Cette demande a pour but de soutenir financièrement le développement de nos différents secteurs d'activités. Nous avons besoin de développer nos outils de production pour répondre efficacement à la demande croissante de notre clientèle sur tous nos secteurs d'activités.

3.1. Évolution de l'activité des différents secteurs

Secteur hygiène et propreté (nettoyage de locaux)			
	2021	2022	Évolution
Nombre de clients récurrents	14	18	+4
Nombre de chantiers	37	44	+7
Secteur environnement/espace vert			
Nombre de clients récurrents	11	11	-
Nombre de chantiers	18	17	-1

3.2. Secteur Hygiène et propreté

Nettoyage de locaux :

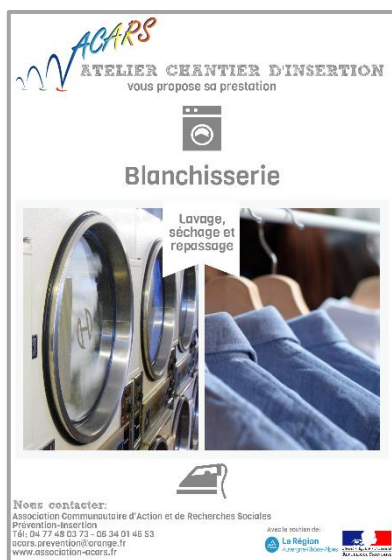


Grace au soutien financier du FDI, nous avons acquis du matériel et des machines supplémentaires pour le nettoyage des locaux (chariots de ménage et aspirateurs supplémentaires nous permettant de répondre plus efficacement aux demandes de nos clients).

La SAUR, société qui gère la distribution de l'eau de Saint-Etienne Métropole, fait appel à nous pour réaliser le nettoyage de leurs locaux situés à Saint-Etienne et sa petite couronne, notamment en raison de notre qualité de SIAE (4 sites pour lesquels des interventions quotidiennes sont demandées). Ce nouveau client offre une perspective d'accroissement important de notre activité et de notre chiffre d'affaires sur une année pleine.

Par ailleurs, plusieurs de nos clients nous confient régulièrement des chantiers exceptionnels de remise en état (essentiellement des logements).

Blanchisserie :



Grace au soutien financier du FDI, nous avons acquis du matériel supplémentaire (centrale vapeur et petit équipement).

Nous avons au cours de l'année 2022 déménagé un sèche-linge et un lave-linge restés dans nos anciens locaux (autres services de l'association). Ce déménagement nous permet de disposer aujourd'hui d'un outil plus efficace pour notre blanchisserie qui dispose désormais de deux lave-linges et deux sèche-linges.

La signalétique mise en place au niveau de notre accueil blanchisserie nous apporte régulièrement de nouveaux clients, pour la plupart des particuliers habitants du quartier.

3.3. Environnement / Espaces verts



Grace au soutien financier du FDI, nous avons acquis des machines supplémentaires pour l'entretien des espaces verts afin de répondre plus efficacement aux sollicitations de nos clients, et de professionnaliser les pratiques de nos salariés en insertion, en leur permettant d'utiliser des machines qu'ils pourraient rencontrer dans leurs pratiques professionnelles futures (souffleurs électriques).

En raison d'un nouvel appel d'offre sur le marché public d'insertion de nettoyage de voirie pour lequel nous avons été retenus pour 2 lots à partir d'avril 2022, nous notons une augmentation du temps de travail sur le marché public. Cette augmentation de l'activité entraîne de fait une augmentation du chiffre d'affaires généré par ce marché.

3.4. Atelier bois



Là encore, nous avons acquis des machines supplémentaires pour l'atelier bois afin d'offrir plus de capacité et de possibilité de production à nos clients et de développer les compétences des salariés en insertion.

IV. LES PERSPECTIVES 2023

4.1. Développement de l'activité de la blanchisserie

Conformément à nos ambitions exprimées l'année dernière et au vu du développement actuel de cette activité, soutenu par le FDI en 2020, nous ambitionnons de développer encore l'activité blanchisserie en 2023. La signalétique mise en place au niveau de l'accueil client, dont les travaux ont été soutenus par la région et le FDI, a apporté plus de visibilité et donc de nouveaux clients. Par ailleurs le développement de nouveaux services à l'ACARS (en particulier le service Lits d'Accueil Médicalisés – LAM-) va apporter un surcroît d'activité à notre blanchisserie.

4.2. Développement de l'activité nettoyage de locaux

Notre clientèle nous fait confiance et semble satisfaite de nos prestations. Essentiellement composée d'associations du secteur social, elle nous confie régulièrement de nouveaux chantiers de nettoyage de locaux au gré de leurs créations de nouveaux services. Elle n'hésite pas également à nous recommander. Ainsi, nous avons régulièrement de nouvelles demandes de potentiels clients.

Les perspectives de développement de l'ACARS avec l'ouverture de nouveaux services en 2023 (le service LAM évoqué ci-dessus) nous permettront d'augmenter l'activité nettoyage de notre ACI et de développer les compétences des salariés en transition professionnelle qui interviendront pour le nettoyage d'un service médicalisé.

4.3. Développement de l'atelier bois

Notre atelier bois connaît une nouvelle dynamique à la suite de l'embauche d'un nouvel encadrant technique. Même si l'activité générée par cet atelier bois demeure encore minime par rapport à notre activité dans sa globalité, nous notons une croissance sensible qui, nous l'espérons perdurera en 2023.

4.4. Développement du secteur environnement

Sur ce secteur d'activité, le nouveau marché public d'insertion de la ville de Saint-Etienne pour l'entretien de la voirie (2 lots confiés à partir d'avril 2022 dont un lot en croissance par rapport au marché public précédent) nous permettra d'accroître sensiblement l'activité de ce secteur sur une année pleine.

Nous atteignons un cap pour l'activité entretien des espaces verts. Un développement important de cette activité nécessiterait des investissements conséquents en matériel et l'embauche d'un encadrant technique supplémentaire afin de créer une nouvelle équipe permettant de réaliser plus de chantiers. L'investissement régulier dans du matériel nous permet toutefois de développer faiblement cette activité en augmentant l'efficacité de nos interventions sur nos différents chantiers.

4.5. Augmentation du nombre de CDDI

En raison de l'augmentation de notre activité nous devons augmenter le nombre de salariés en transition professionnelle. Le nombre d'aides au poste passera donc à 17.31 ETP en 2023 (13.92 ETP en 2022)

4.6. Augmentation du temps de travail de la CIP

Au vu de l'augmentation du nombre de salariés en transition professionnelle embauchés nous devons adapter nos ressources humaines à cette augmentation. Ainsi, nous prévoyons d'étendre le temps de travail de notre CIP (actuellement à 0.5 ETP vers 0.6 ETP) afin que celle-ci puisse disposer du temps nécessaire à l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en transition professionnelle.