



Association Communautaire d'Action et de Recherches Sociales

RAPPORT D'ACTIVITE

ATELIER CHANTIER

D'INSERTION

2024



ACARS Siège Social – 150 rue Antoine Durafour 42100 St-Etienne – Tél : 04/77/42-81-10

E-mail : siege@association-acars.fr – Site Internet: www.association-acars.fr

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 2024	2
1.3. Bilan économique et financier	3
II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALARIES EN 2024.....	4
2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale	4
2.2. Des problématiques multiples	4
2.3. L'insertion professionnelle renforcée par la formation.....	7
III. LES EVOLUTIONS EN 2024	8
3.1. Evolution au niveau de nos activités et de notre effectif de salariés permanents :	8
3.2. Evolution de l'accompagnement des salariés :.....	8
3.3. Evolution du partenariat :	9
IV. LES PERSPECTIVES 2025	9
4.1. Favoriser l'insertion professionnelle des salariés par l'accès aux loisirs :	9
4.2. Stabilisation des activités nettoyage, blanchisserie et environnement :	10
4.3. Développement d'activité maintenance du bâtiment :	10
4.4. Augmentation du nombre de CDDI :	10

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

20.59 ETP en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) réalisés en 2024 pour 20.33 ETP conventionnés :

- 26 heures hebdomadaires pour les salariés en CDDI.
- 7 Encadrants techniques (Environnement – hygiène et propreté/blanchisserie – bois – maintenance du bâtiment).
- 1 Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) à 0.6 ETP, chargée d'assurer le suivi des parcours en insertion professionnelle des salariés en CDDI.
- 1 responsable de service.
- Intervention d'une Chargée de relation entreprise (Repères Loire) ayant pour mission de favoriser la sortie des salariés en fin de parcours à l'ACI et le montage de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP).

1.1 Secteurs d'activité

- HYGIENE ET PROPRETE/ BLANCHISSERIE :
 - 41 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2024 : 38 femmes et 3 hommes.
 - 3 encadrantes techniques.
- ENVIRONNEMENT / ESPACES VERTS / ATELIER BOIS :
 - 7 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2024, exclusivement des hommes.
 - 1 encadrant technique sur l'activité environnement et espaces verts ; 1 encadrant technique sur l'activité bois.
- MAINTENANCE DU BATIMENT :
 - 3 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2024, exclusivement des hommes.
 - 3 encadrants techniques.

Au total en 2024, ce sont 51 salariés en insertion, 38 femmes (soit 74,5 %), 13 hommes (soit 25,5 %) pour **37 466** heures effectuées sur l'année (**31 069** heures en 2023).

1.2. Les salariés sortis en 2024

En 2024, 22 salariés en transition professionnelle ont quitté l'ACI (15 femmes/7 hommes) :

- 7 ont été embauchés en CDD de moins de 6 mois sans aide publique de l'Etat,
- 3 ruptures de période d'essai dont deux à l'initiative des salariés (retrait des sorties constatées),
- 1 rupture pour faute grave (retrait des sorties constatées),
- 2 sorties en congés longue maladie ou maternité (retrait des sorties constatées),
- 1 sortie avec moins de 3 mois de présence (retrait des sorties constatées),

- 8 personnes au chômage, à la recherche d'un emploi et inscrites à Pôle emploi (à 3 mois de la sortie).

Soit un taux de sorties dynamiques de **47 %** (7 sorties en emploi pour 15 sorties comptabilisées).

Parmi les 8 personnes sorties au chômage, 5 salariées n'ont pas souhaité prolonger leur emploi à l'ACARS au-delà de leurs contrats, 2 salariées ont conclu des CDD de moins de 6 mois au-delà de 3 mois après sa sortie. Si on considère ces deux sorties, le taux de sortie dynamique s'élève à **60%**.

1.3. Bilan économique et financier

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITE	
Environnement / Bois / Maintenance	Hygiène / Propreté
109 525 €	418 870 €

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITE						
ACTIVITES	€ 2 024	% CA	€ 2 023	% CA	Évolution / année précédente	% évolution
Vente de produits finis (atelier bois)	3880 €	0,7%	1 710 €	0,4%	2 170 €	+ 127%
Prestations nettoyage de locaux	394 424 €	74,6%	349 280 €	75,8%	45 144 €	+ 13%
Prestations diverses environnement et espaces verts	34 616 €	6,6%	32 755 €	7,1%	1 861 €	+ 6%
Prestations linge	24 446 €	4,6%	8 924 €	1,9%	15 522 €	+ 174%
Marché public Mairie environnement et espaces verts	71 029 €	13,4%	68 276 €	14,8%	2 753 €	+ 4%
TOTAL	528 395 €	100,00%	460 945 €	100,00%	+ 67 450 €	+ 15 %

Le chiffre d'affaires global augmente de 15 % par rapport à 2023. Cette hausse est essentiellement soutenue par les prestations nettoyage de locaux et linge qui représentent 80 % de notre chiffre d'affaires. L'activité blanchisserie a connu une progression de 174 % par rapport à 2023.

L'Environnement Espaces verts est fortement dépendant du marché public d'entretien de la voirie qui représente à lui seul presque 13 % du chiffre d'affaires global et 67,6 % du chiffre d'affaires de ce secteur d'activité.

L'activité de l'atelier bois ne représente encore qu'une faible part de notre activité sur le chiffre d'affaires mais évolue fortement en 2024 (+127%). Des chantiers engagés sur la fin de l'année 2023 nous laissent espérer une augmentation du chiffre d'affaires en 2024.

II. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALAIRES EN 2024

2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale

Situation à l'entrée	Femmes	Hommes	Total	%
Moins de 26 ans	2	3	5	9,80%
Plus de 50 ans	11	0	11	21,57%
Travailleurs Handicapés	3	3	6	11,76%
Allocataires du RSA	18	8	26	50,98%
Allocataires du ASS	0	1	1	1,96%
Allocataires du AAH	0	0	0	0,00%
Sans Ressource	9	3	12	23,53%
Titulaires du permis B	3	1	4	7,84%
Familles monoparentales	20	0	20	39,22%
Personnes seules sans enfants	3	5	8	15,69%
Sans logement autonome	15	4	19	37,25%
Résidents en QPV	24	7	31	60,78%

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. Plus de 50% des personnes employées en 2024 sont bénéficiaires du RSA et près de 24% d'entre elles sont sans aucune ressource. Notre personnel est en grande partie féminin et près de 40% des salariés en transition professionnelle sont en situation de famille monoparentale. Les modifications de la géographie de la politique de la ville entraînent un accroissement important du nombre de salariés résidents en QPV.

2.2. Des problématiques multiples

Problématiques périphériques	Femmes	Hommes	Total	%
Santé	8	5	13	25%
Adaptation aux contraintes du travail	35	10	45	88%
Problématique comportementale	3	1	4	8%
Hébergement Logement	23	9	32	63%
Démarches administratives accès aux droits	27	4	31	61%
Finances / surendettement	22	5	27	53%
Justice	0	1	1	2%
Garde d'enfant(s)	11	1	12	24%

Le manque d'expérience professionnelle présenté par les personnes embauchées implique très souvent un temps nécessaire d'adaptation aux contraintes du monde du travail (88% des salariés

en transition professionnelle). Quelques fois, cette problématique engendre des nécessités d'adaptation du comportement des personnes embauchées, qui n'ont pas l'habitude du travail en équipe et de la relation client.

L'hébergement est une problématique fréquemment rencontrée par les salariés en transition professionnelle. Bon nombre de nos salariés ne bénéficient pas de logements autonomes. Le fait d'être en emploi leur permet souvent d'accéder à un logement. Les personnes disposant déjà d'un logement autonome sont régulièrement mal logées. La conseillère en insertion professionnelle accompagne régulièrement des salariés en transition professionnelles dans leurs démarches de recherche de logement.

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. Le travail partenarial avec les référents de parcours permet de faire évoluer ces situations administratives aux problématiques multiples.

Les salariés en transition professionnelle rencontrent régulièrement des problématiques budgétaires. La conseillère en insertion professionnelle accompagne les personnes dans la gestion de leur budget. Le fait d'accéder à un emploi en CDDI et donc à un salaire permet bien souvent de solutionner cette problématique budgétaire. En 2024, nous avons organisé des ateliers spécifiques permettant de répondre à la problématique de gestion budgétaire.

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 des difficultés de santé, souffrent de pathologies physiques lourdes et parfois multiples. 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.

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. Les salariés en transition sont régulièrement accompagnés 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.

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.

La garde d'enfant(s) est une problématique très présente chez les salariés (public en majorité féminin), même si nous insistons fortement sur la nécessaire disponibilité en horaires décalés lors des entretiens d'embauche.

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	35	13	48	94%
Absence d'expérience professionnelle	16	5	21	41%
Accès au savoir de base /illettrisme / Analphabétisme / FLE	30	5	35	69%
Accès à la qualification	37	10	47	92%
Techniques de recherche d'emploi	38	13	51	100%
Elaboration de projet professionnel	37	12	49	96%

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 confirment 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 toujours appel à la formation (via le plan de formation mutualisé du collectif ACI Loire ou via la programmation accessible aux référents de parcours). Cette offre de formation s'avère insuffisante pour pouvoir en faire bénéficier l'ensemble des personnes qui en ont besoin.

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.

Les formations linguistiques n'étant pas finançables via les aides individuelles à la formation (AIF) de Pôle Emploi, certains salariés en transition qui en ont pourtant besoin, ne peuvent pas progresser en langue française. 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, ...). Afin de répondre à ce besoin, nous avons eu la

capacité financière pour organiser à partir de la fin d'année 2024, une session Compétences clés et savoirs de base en interne.

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 / Français Langue Étrangère	265 h
Compétences clés et savoirs de base– ACI LOIRE	300 h
entretien des espaces verts – ACI LOIRE	70 h
Entretien et Repassage du linge et Nettoyage des vitres - ACI LOIRE	42 h
Intervenir au domicile des particuliers– ACI LOIRE	140 h
Parcours logistique CACES 1,3,5– ACI LOIRE	168 h
Hygiène du linge et repassage - OPCO	140 h
Habilitation électrique - OPCO	14 h
Bionettoyage- OPCO	112 h
Compétences clés - OPCO	1440 h
TOTAL	2691 h

2691 heures de formation ont été programmées en 2024, dont 2005 h de formation à visée linguistique (Compétences de base et emploi et Compétences clés et savoirs de base).

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.

Cette année, nous avons été alertés très tôt, d'une probable interruption des prises en charge du coût des formations par notre OPCO (Santé) sur le plan de formation mutualisée du collectif ACI Loire. Nous avons fait le choix de maintenir les inscriptions sur les formations, même si celles-ci pouvaient rester à la charge de l'association.

Ces cursus répondent aux besoins des structures et de leur personnel en insertion :

- Trois personnes ont participé à la formation « Compétences clés et savoirs de base »,
- Deux salariés ont bénéficié d'une formation « entretien des espaces verts »,
- Deux salariés ont bénéficié d'une formation « entretien du linge et repassage, nettoyage de vitres »,
- Deux salariés ont bénéficié d'une formation « Intervenir au domicile des particuliers »,
- Deux salariés ont bénéficié d'une formation « parcours logistique, CACES 1, 3, 5 »,

Par ailleurs, l'ACARS a programmé en 2024, plusieurs formations à destination des salariés en transition professionnelle financées par notre OPCO :

- Huit salariés ont suivi la formation « Bionettoyage ».
- Dix salariés ont suivi la formation « Hygiène du linge et repassage »
- Un salarié a suivi la formation « habilitation électrique »

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.

Pour répondre à un besoin croissant de formation en langue française, nous avons organisé en interne une formation « Compétences clés et savoirs de base » qui a bénéficié, à partir de novembre 2024 et jusqu'à avril 2025, à 12 salariés de notre ACI.

Enfin, trois salariées accompagnées et orientées par le dispositif LOIRE ont suivi la formation « compétences de base et emploi ».

III. LES EVOLUTIONS EN 2024

3.1. Evolution au niveau de nos activités et de notre effectif de salariés permanents :

L'évolution du volume d'activité du service Hygiène et propreté a nécessité de créer un troisième poste d'encadrement technique. Une troisième personne a donc intégré l'encadrement de cette activité à partir de septembre 2024 à temps plein.

Nous avons obtenu le 28 mars 2024 un nouvel agrément qui nous autorise à développer l'activité maintenance du bâtiment. Deux encadrants techniques intègrent l'effectif permanent à hauteur de 0.8 ETP au total (0.40 ETP chacun).

3.2. Evolution de l'accompagnement des salariés :

Repères Loire :

L'ACI de l'ACARS adhère depuis 2023 à Repères Loire, afin de pouvoir proposer un accompagnement renforcé aux salariés en transition professionnelle en fin de parcours au sein de notre structure.

Il s'agit d'un collectif copiloté par des entreprises de l'ESS, ayant pour but de renforcer les liens avec le monde économique et de la formation, pour favoriser le retour à l'emploi durable de leurs collaborateurs en parcours d'insertion.

La chargée de relation entreprise de Repères Loire assure des permanences au sein de l'ACI de l'ACARS chaque quinzaine, afin de rencontrer les salariés en transition professionnelle pour :

- Compléter le travail de la CIP de la relation Employeur,
- Préparer le salarié à devenir un candidat à l'embauche,
- Proposer une offre de services qualitative aux employeurs du territoire,
- Disposer d'un vivier de candidats et d'employeurs afin de faciliter la sortie dynamique,
- Mutualiser le carnet d'adresses entreprises et créer un guichet unique et simplifié pour le lien employeur.

Le dispositif Repères Loire a donc pour but de préparer la sortie des salariés en transition professionnelle ou de mettre en place des périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) avec pour objectif de dynamiser le retour à l'emploi, valoriser la performance économique et sociale de l'ACI de l'ACARS, renforcer les synergies opérationnelles. L'accompagnement prolongé de Repères Loire a permis parfois à d'anciens salariés en transition

professionnelle d'être accompagné jusqu'à 6 mois après leur sortie afin de favoriser leur retour à l'emploi au-delà de l'accompagnement par notre structure.

L'intervention de la chargée de relation entreprises dans différentes SIAE permet de faire évoluer les salariés en transition professionnelle vers différents types de SIAE dans une logique de parcours (exemple : de l'ACI vers l'EI). C'est un outil efficace qui apporte une plus-value indéniable dans les parcours d'insertion des personnes. Toutes les structures adhérentes soutiennent financièrement le dispositif par leur adhésion, du fait de son utilité auprès des salariés en transition professionnelle. Toutes déplorent le manque de soutien des financeurs à un dispositif qui fonctionne depuis de nombreuses années et qui a fait ses preuves.

3.3. Evolution du partenariat :

A partir de juin 2024, notre CIP a organisé en interne, en partenariat avec l'association Espace Solidarité Passerelle (point passerelle Loire Haute Loire), des ateliers réguliers mensuels d'éducation budgétaire, permettant aux salariés en transition professionnelle d'apprendre à gérer leur budget. La mise en place de ces ateliers répond à une problématique budgétaire rencontrée très régulièrement par les salariés embauchés en CDDI. (www.passerellehl.fr).

Des salariés ont participé à des rencontres dans nos locaux organisées avec ID'EES Intérim. Nous souhaitons instituer des rencontres régulières entre nos deux structures. L'objectif de ces temps, est de préparer les salariés en transition professionnelle prêts pour intégrer une autre structure à rencontrer des recruteurs en situation réelle, de les inscrire dans une démarche de recherche d'emploi après notre ACI. Ces rencontres permettent également de disposer du regard extérieur d'un recruteur sur les potentiels candidats pour ensuite les aider à améliorer leur positionnement.

IV. LES PERSPECTIVES 2025

4.1. Favoriser l'insertion professionnelle des salariés par l'accès aux loisirs :

A partir de l'année 2025, nous allons collaborer avec l'association DAHLIR qui utilise la pratique de loisirs comme support de l'inclusion :

Certains de nos salariés (volontaires, permanents et en transition) vont participer à des ateliers culturels à l'opéra théâtre de Saint Etienne. Les participants aux ateliers culturels initiés par le DAHLIR pourront découvrir le chant lyrique et l'envers du décor des métiers de la scène.

Nous avons la volonté de développer, toujours avec le DAHLIR, des ateliers tournés sur la pratique d'une activité physique. A travers la pratique d'activité physique et une méthodologie d'accompagnement spécifique, le DAHLIR se propose d'être un support pour les personnes et un outil pour les professionnels ayant pour finalité un objectif commun : l'intégration socio-professionnelle. Pour atteindre cet objectif, le DAHLIR a construit un parcours d'accompagnement spécifique en trois étapes :

- Phase 1 : la participation de la personne à des séances d'activités physiques, avec les structures d'insertion partenaires.

- Phase 2 : l'accompagnement vers une activité et une association de loisirs, dans une optique d'insertion sociale et socio-professionnelle.
- Phase 3 : l'intégration pérenne de la structure de loisirs, le suivi et le lien avec l'emploi.
(www.dahlir.fr)

4.2. Stabilisation des activités nettoyage, blanchisserie et environnement :

Comme l'année dernière, nous n'attendons pas de développement des activités nettoyage des locaux et entretien des espaces verts en 2025. Les ressources humaines disponibles actuellement (encadrement et accompagnement socio professionnel) au sein de notre structure ne nous permettent plus de développer davantage nos activités. L'activité blanchisserie a connu une augmentation importante en 2024, nous souhaitons également stabiliser cette activité sur l'année 2025.

4.3. Développement d'activité maintenance du bâtiment :

Nous avons souhaité développer cette nouvelle activité, faisant le constat que de nombreux candidats qui postulaient dans notre structure disposaient d'expériences dans le secteur du bâtiment. Nous avons souhaité développer dans un premier temps cette activité en interne, puisque l'ACARS disposait déjà d'une équipe d'agents de maintenance du bâtiment pour entretenir ses locaux. C'est deux agents de maintenance se sont vu confier la mission d'encadrement technique et deux salariés en transition professionnelle ont été embauchés à partir du mois de septembre 2024. Notre souhait est maintenant de développer cette activité à l'externe, auprès des clients qui utilisent nos autres services, ce que nous souhaitons réaliser à partir de l'année 2025.

4.4. Augmentation du nombre de CDDI :

Du fait de la stabilisation souhaitée de nos différentes activités et de la création de l'activité maintenance du bâtiment, nous souhaitons augmenter le nombre de salariés en transition professionnelle. Le nombre d'aides au poste devra évoluer de 20.59 ETP en 2024 (pour 20.33 conventionnés) à 23 ETP en 2025 (nombre de postes demandés à la DDETS).