



Association Communautaire d'Action et de Recherches Sociales

# RAPPORT D'ACTIVITE

## ATELIER CHANTIER

## D'INSERTION

### 2025



ACARS Siège Social – 150 rue Antoine Durafour 42100 St-Etienne – Tél : 04/77/42-81-10  
E-mail : [siege@association-acars.fr](mailto:siege@association-acars.fr) – Site Internet: [www.association-acars.fr](http://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 2025 .....	2
1.3. Bilan économique et financier .....	3
II. LES DIFFICULTES SOCIO-PROFESSIONNEL DES SALARIES EN 2025 .....	3
2.1. Un travail partenarial autour des publics en difficulté sociale .....	3
2.2. Des problématiques multiples.....	4
III. L'ACCOMPAGNEMENT EN 2025 .....	7
3.1. L'insertion professionnelle renforcée par la formation.....	7
3.2. L'accompagnement des salariés via Repères Loire : .....	8
3.3. Le partenariat :.....	8
IV. LES PERSPECTIVES 2026 .....	8
4.1. Favoriser l'insertion professionnelle des salariés par l'accès aux loisirs :.....	8
4.2. Favoriser l'accès au logement des salariés en transition professionnelle .....	9
4.3. Stabilisation des activités nettoyage, blanchisserie et environnement : .....	9
4.3. l'activité maintenance du bâtiment : .....	9
4.4. Repères Loire .....	10
4.5. SEVE Emploi .....	10
4.6. Incertitudes liées au budget de l'Etat et au nombre de postes alloués à l'insertion professionnelle.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

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

21, 10 ETP en CDDI (Contrat à Durée Déterminée d'Insertion) réalisés en 2025 pour 21, 12 ETP conventionnés :

- 26 heures hebdomadaires pour les salariés en CDDI.
- 7 Encadrants techniques (Environnement – hygiène et propreté/blanchisserie – bois – maintenance du bâtiment) qui encadrent les salariés en transition professionnelle dans leur activité et organisent le travail.
- 1 Conseillère en Insertion Professionnelle (CIP) chargée d'assurer l'accompagnement socio-professionnel et le suivi individuel des parcours des salariés en CDDI.
- 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 responsable de service.

### 1.1 Secteurs d'activité

- Hygiène propreté et Blanchisserie :
  - 37 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2025 : 35 femmes et 2 hommes.
  - 3 encadrantes techniques.
- Environnement et espaces verts :
  - 7 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2025, exclusivement des hommes.
- Maintenance du bâtiment et atelier bois :
  - 2 salariés en transition professionnelle présents durant l'année 2025, exclusivement des hommes.
  - 2 encadrants techniques.
  - 1 encadrant technique sur l'activité environnement et espaces verts ; 1 encadrant technique sur l'activité bois.

Au total, en 2025, ce sont 46 salariés en insertion, 35 femmes (soit 76 %), 11 hommes (soit 24 %) pour **38 410** heures, effectuées sur l'année (**37 466** heures en 2024).

### 1.2. Les salariés sortis en 2025

En 2025, 19 salariés en transition professionnelle ont quitté l'ACI (16 femmes / 3 hommes) :

- 4 embauches en CDD d'une durée de 6 mois ou plus,
- 3 embauches en CDD de moins de 6 mois sans aide publique de l'Etat,
- 1 entrée en formation qualifiante,
- 1 rupture de période d'essai dont deux à l'initiative de la salariée,

- 1 sortie à la suite d'une décision administrative (fin de droit au séjour),
- 2 sorties en congés longue maladie ou maternité,
- 6 personnes au chômage, à la recherche d'un emploi et inscrites à France Travail.
- 1 sortie sans nouvelle (la salariée a quitté la région stéphanoise précipitamment).

Soit un taux de sorties dynamiques de **53 %** et un taux de sortie à l'emploi durable de **27%**.

Parmi les 6 personnes sorties au chômage, une seule salariée était arrivée au bout de son parcours d'insertion de 24 mois ; 2 salariés n'ont pas souhaité prolonger leur emploi à l'ACARS au-delà de leurs contrats ; 2 salariées ont dû interrompre leur contrat de travail en raison d'un mode de garde de leurs enfants trop fragile, notamment durant les vacances scolaires estivales.

### 1.3. Bilan économique et financier

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR SECTEUR D'ACTIVITE		
Environnement	Hygiène et Propreté	Atelier Bois / Maintenance
105 819 €	424 548 €	1 711 €

REPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRES PAR ACTIVITE						
ACTIVITES	€ 2 025	% CA	€ 2 024	% CA	Évolution / année précédente	% évolution
Maintenance et Atelier Bois	1 711,00 €	0,32%	3 880,00 €	0,73%	-2 169,00 €	-56%
Prestations nettoyage de locaux	398 445,00 €	75,13%	394 424,00 €	74,65%	4 021,00 €	1%
Prestations diverses environnement et espaces verts	32 878,00 €	6,20%	34 616,00 €	6,55%	-1 738,00 €	-5%
Prestations linge	26 103,00 €	4,92%	24 446,00 €	4,63%	1 657,00 €	7%
Marché public Mairie environnement et espaces verts	71 230,00 €	13,43%	71 029,00 €	13,44%	201,00 €	0%
<b>TOTAL</b>	<b>530 367,00 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>528 395,00 €</b>	<b>100,00%</b>	<b>1 972,00 €</b>	<b>0%</b>

Le chiffre d'affaires global se stabilise par rapport à 2024.

Commenté [SB1]: A affiner avec le chiffre d'affaires de la maintenance

## II. LES DIFFICULTES SOCIO-PROFESSIONNELLES DES SALARIES EN 2025

### 2.1. Les situations à l'embauche

Situation à l'entrée	Femmes	Hommes	Total	%
Moins de 26 ans	2	2	4	8,70%

Plus de 50 ans	9	1	10	21,74%
Travailleurs Handicapés	3	2	5	10,87%
Allocataires du RSA	18	8	26	56.52%
Allocataires du ASS	0	1	1	1,96%
Allocataires du AAH	0	0	0	0,00%
Sans Ressource	6	0	6	13.04%
Titulaires du permis B	3	1	4	8,70%
Familles monoparentales	15	0	15	32,61%
Personnes seules sans enfants	4	3	7	15.22%
Sans logement autonome	10	5	15	32,61%
Résidents en QPV	22	7	29	63,04%

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. 56 % des personnes employées en 2025 sont bénéficiaires du RSA et 13 % d'entre elles sont sans aucune ressource. Notre personnel est en grande partie féminin et 32 % des salariés en transition professionnelle sont en situation de famille monoparentale. 63 % de nos salariés résident en QPV.

## 2.2. Des problématiques multiples

Problématiques périphériques	Femmes	Hommes	Total	%
Santé	11	5	16	35%
Adaptation aux contraintes du travail	29	7	36	78%
Problématique comportementale	5	0	5	11%
Hébergement Logement	16	7	23	50%
Démarches administratives accès aux droits	24	6	30	65%
Finances / surendettement	15	2	17	37%
Justice	0	1	1	2%
Garde d'enfant(s)	8	0	8	17%

Le manque d'expérience professionnelle présenté par les personnes embauchées implique très souvent un temps nécessaire d'adaptation aux contraintes du monde du travail (78 % 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 professionnelle dans leurs démarches de recherche de logement. En 2025, nous avons salarié 13 personnes qui ne disposaient pas de logement autonome et étaient logées par des associations, le plus souvent en CHRS. L'accès à un logement autonome revêt, dans ces cas de figure, une priorité pour ces

salariés. Nous avons formalisé un partenariat à la fin de l'année 2025 avec 2 Fleuves Loire Habitat, partenariat qui permettra dès 2025 aux salariés en transition professionnelle de l'ACARS de bénéficier d'un accès privilégié au patrimoine immobilier de ce bailleur social.

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 permettent pas de faire évoluer leur situation positivement : les renouvellements de titres de séjour 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. Durant l'année 2025, sept salariés en transition professionnelle ont vu leur contrat de travail suspendu ou interrompu définitivement en raison de l'expiration de leurs droits au séjour. Ces suspensions, parfois de plusieurs mois, entraînent malheureusement une cassure dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, parfois cumulée avec des difficultés financières accrues, rendant encore plus difficile notre travail d'accompagnement de ce public précaire.

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. Des ateliers spécifiques dédiés à la gestion du budget ont, tout comme en 2024, été organisés dans le cadre de notre partenariat avec Passerelle.

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 ou des parcours migratoires et des parcours de vie entraînant des traumatismes (exemple : sortie de réseaux de prostitution). 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 / horaires décalés sur l'activité hygiène et propreté), même si nous insistons fortement sur la nécessaire disponibilité en horaires décalés lors des entretiens d'embauche. Malheureusement, cette contrainte personnelle entraîne parfois des ruptures de parcours pour des personnes qui n'ont pas accès à des solutions pérennes (pas de places en crèches pour des horaires décalés ou de grandes amplitudes, amplitude horaire du périscolaire trop limitée, pas de possibilité de financer des assistantes maternelles).

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	10	42	91%
Absence d'expérience professionnelle	12	4	16	35%
Accès au savoir de base /illettrisme / Analphabétisme / FLE	25	5	30	65%
Accès à la qualification	32	7	39	85%
Techniques de recherche d'emploi	33	11	44	96%
Elaboration de projet professionnel	31	11	42	91%

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 et 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 France Travail, 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 organisé, à partir de la fin d'année 2024, une session Compétences clés et savoirs de base en interne

### III. L'ACCOMPAGNEMENT EN 2025

#### 3.1. L'insertion professionnelle renforcée par la formation

Formations réalisées par les salariés en insertion en 2024	
Intitulés des formations	Nombre d'heures
Aide à la toilette	21h
Compétences clés et savoirs de base– ACI LOIRE	279 h
Code de la route Aid'Auto 42	90h
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	84 h
Hygiène du linge et repassage - OPCO	154 h
Habilitation électrique - OPCO	14 h
Bionettoyage- OPCO	154 h
Compétences clés - OPCO	723 h
<b>TOTAL</b>	<b>1645 h</b>

1 645 heures de formation ont été programmées en 2025, dont 1 002 h de formation à visée linguistique (Compétences de base et emploi et Compétences clés). Notre adhésion au Collectif ACI Loire (qui regroupe l'ensemble des ACI de la Loire) nous permet de faire bénéficier les salariés en transition professionnelle du plan de formation mutualisé de cette 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 « Intervenir au domicile des particuliers »,
- Un salarié a bénéficié d'une formation « Parcours logistique, CACES 1, 3, 5 ».

Par ailleurs, l'ACARS a programmé, en 2025, plusieurs formations à destination des salariés en transition professionnelle financées par notre OPCO :

- Onze salariés ont suivi la formation « Bionettoyage ».
- Onze salariés ont suivi la formation « Hygiène du linge et repassage ».
- Deux salariées ont suivi la formation « Aide à la toilette ».

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 correspondant 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. 723 heures de formation ont été réalisées dans ce cadre en 2025.

Enfin, trois salariées ont été accompagnées et orientées vers une formation « Code de la route » dispensée par Aid'Auto 42.

### **3.2. L'accompagnement des salariés via Repères Loire :**

Repères Loire :

L'ACARS mutualise un poste de chargée de relations entreprises avec neuf autres structures d'insertion et du handicap au sein du collectif Repères Loire.

Des comités techniques sont organisés avec l'ensemble des CIP de Repères Loire à un rythme bimestriel pour échanger les offres d'emploi internes au réseau et dans les entreprises du territoire. Ils sont l'occasion de mettre en place des suites de parcours entre structures pour leurs salariés. Sept événements entreprises ont été organisés en 2025 par Repères Loire et accessibles à tous les candidats du dispositif : la visite des entreprises Culimeta, BBAI, Tradival, du centre de tri de Firiminy, deux « cafés emploi » dédiés au secteur du nettoyage et un après-midi « inter-GEIQ (propreté, BTP, transport, restauration) ».

La chargée de relations entreprises dispose d'un fichier d'entreprises commun à l'ensemble des neuf structures de Repères Loire, qui comporte 1 360 contacts régulièrement mis à jour. Elle propose des immersions professionnelles aux salariés pour vérifier un projet professionnel ou initier un recrutement.

### **3.3. Le partenariat :**

Dans la continuité de l'année 2024, l'association Espace Solidarité Passerelle (point Passerelle Loire Haute-Loire) a animé dans nos locaux des ateliers 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.passerellelhl.fr](http://www.passerellelhl.fr)).

À partir de l'année 2025, nous avons collaboré avec l'association DAHLIR, qui utilise la pratique de loisirs comme support de l'inclusion. Certains de nos salariés (volontaires, permanents et en transition) ont participé à des ateliers culturels à l'Opéra-Théâtre de Saint-Étienne. Les participants aux ateliers culturels initiés par DAHLIR ont pu découvrir le chant lyrique et l'envers du décor des métiers de la scène.

## **IV. LES PERSPECTIVES 2026**

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

Nous avons la volonté de développer, avec le DAHLIR, des ateliers tournés vers la pratique d'une activité physique. À 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 à la structure de loisirs, le suivi et le lien avec l'emploi. ([www.dahlir.fr](http://www.dahlir.fr))

#### **4.2. Favoriser l'accès au logement des salariés en transition professionnelle**

Nous avons signé, en décembre 2025, une convention avec le bailleur social Deux Fleuves Loire Habitat. Ce partenariat permet à notre CIP, après avoir aidé à constituer le dossier de demande, de bénéficier d'une interlocutrice dédiée auprès de ce bailleur social, qui s'engage à faciliter l'accès à son parc locatif dans le cadre d'un accompagnement personnalisé.

#### **4.3. Stabilisation des activités nettoyage, blanchisserie et environnement :**

Comme l'année dernière, nous n'attendons pas de développement des activités de nettoyage des locaux et d'entretien des espaces verts en 2026. 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 ces dernières années ; nous souhaitons également stabiliser le niveau d'activité sur l'année à venir.

#### **4.3. l'activité maintenance du bâtiment en question**

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 déployé, 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. Notre souhait est de développer cette activité à l'extérieur, auprès des clients qui utilisent nos autres services, ce que nous n'avons pas pu réaliser en 2025. Notre difficulté réside dans les incertitudes quant au financement de l'Insertion par l'Activité Économique par l'État. Cette instabilité ne nous permet pas d'évoluer sereinement. Nous ne savons pas encore de quoi sera constitué notre budget 2026. Face à cette incertitude, nous ne pouvons pas anticiper le développement de nos activités.

Le modèle économique des Ateliers Chantiers d'Insertion, fortement dépendant des aides aux postes parce qu'il est destiné aux personnes les plus éloignées de l'emploi, pourrait être fortement impacté si l'aide financière liée au nombre de postes en insertion venait à diminuer. Cette incertitude est la même pour les financements du conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA (aide au poste et aide à l'accompagnement), ainsi que pour l'aide à l'accompagnement du Dispositif Loire.

Afin de rendre possible le développement, le nombre d'aides au poste devra évoluer de 21,10 ETP en 2025 (pour 21,12 conventionnés) à 23 ETP en 2026 (nombre de postes demandés à la DDETS).

#### **4.4. Repères Loire**

Repères Loire propose, en 2026, d'intégrer des entreprises du territoire dans le pilotage et le financement du dispositif afin de répondre au plus près de leurs besoins et d'assurer la pérennité du dispositif. Une première étape a déjà été activée avec un mécénat de compétences apporté par trois entreprises du territoire : LTR Vialon, Pichon Papeteries et Toma Intérim. Celles-ci mettent du temps à disposition de Repères Loire pour recevoir les candidats dans le cadre d'une simulation d'entretien une ou deux fois par mois. La visite de Leroy Merlin est d'ores et déjà programmée le 6 janvier 2026 (visite du dépôt logistique, commerce et service clients lors de la visite complète du magasin). Il s'agit, par ailleurs, de poursuivre le rapprochement avec l'ensemble des clubs d'entreprises du territoire, en particulier dans le cadre des Entreprises s'engagent, et de valoriser les structures d'insertion par l'activité économique comme une source de recrutement fiable.

Parmi les autres événements programmés en 2026 : visite de Sam Outillage le 5 février 2026, après-midi inter-GEIQ et visite de Technetics.

#### **4.5. SEVE Emploi**

Nous avons candidaté au dispositif SEVE EMPLOI, que nous espérons pouvoir intégrer en 2026. Ce dispositif vise à améliorer nos process et nos méthodes, par un accompagnement de l'ensemble de l'équipe de salariés permanents, afin de favoriser l'insertion socio-professionnelle des salariés en transition que nous embauchons.