

CHANTIERS D'INSERTION

Peggy BOTTOLLIER

Directrice

Aurélia MARTIN

Cheffe de service

12 avenue des Erables - 54180 HOUEMONT

Tél : 03 83 93 39 90 - Courriel : accueilhoudemont@asso-ars.org

MISSION

Développement et gestion d'activités professionnelles support permettant de salarier en Contrat à Durée déterminée d'Insertion des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles afin :

- de leur permettre de retrouver progressivement un rythme de travail et des règles de conduites compatibles avec les exigences du marché.
- de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel individualisé devant contribuer :
 - à l'élaboration de projets professionnels cohérents avec les potentialités de chacun,
 - à leur mise en œuvre en utilisant, notamment, la formation,
 - à un parcours d'insertion professionnelle durable.

Mission spécifique du Dispositif Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier : chantier dont la durée de travail hebdomadaire, les supports d'activité et les modalités d'intégration ont été adaptés pour faciliter l'insertion socio-professionnelle de personnes en grande exclusion (marginalité, parcours de rue...).

FINANCEMENT

ÉTAT – DDETS de Meurthe et Moselle

Conseil Départemental de Meurthe et Moselle

FSE + Fonds Social Européen

Politique de la ville

Métropole du Grand Nancy (y compris pour le dispositif Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier)

Prestations

Convergence France (uniquement pour le dispositif Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier)

ÉQUIPE

3 encadrants technique d'insertion

1 éducateur socio-professionnel (Recycl'ARS – 1^{ères} heures)

3 moniteurs d'atelier

1 conseillère socioprofessionnelle

1 chef de service

ACI

Chef de service 1,00 ETP

Intervenants sociaux 8,25 ETP

Total..... 9,25 ETP

Pour l'ensemble de nos chantiers d'insertion, nous avons permis l'embauche de 66 salariés en insertion en 2023.

Pour Recycl'ARS – 1^{ères} heures en chantier, le dispositif a démarré le 22 décembre 2022, avec 2 salariés.

▲ **ARS 2 D**

330 prestations effectuées sur l'année :

119 déménagements

161 débarras

Dont **12 interventions de ramassage d'hétérogènes** pour un bailleur social

19 ventes de mobilier

12 ventes de papiers

9 ventes de métaux

5 entretiens d'espaces verts

3 nettoyages

1 intervention de manutention

1 prestation administrative

1 vente de véhicule

▲ **RÉNOV'ACTION**

31 interventions de remise en état de logements ou bureaux dont 28 internes à l'ARS.

▲ **DÉCAP'**

101 interventions, soit 5 963 heures de travail, comprenant :

46 nettoyages de logements

32 aides à la mise en œuvre de protocole de désinsectisation

17 sites entretenus de façon hebdomadaire (dont un site externe)

3 sites entretenus de façon mensuelle

3 nettoyages de locaux



SOMMAIRE

1	ACTUALITÉS 2023	2
2	PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION	3
2.1	Objectifs	3
2.2	Procédure de recrutement.....	4
2.3	Profil des salariés accueillis sur les chantiers dits « classiques »	5
2.4	Locaux.....	9
2.5	Organisation commune à chaque activité.....	10
3	CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)	11
3.1	Organisation détaillée	11
3.2	Matériel et équipement	13
3.3	Domaine et zone d'intervention	14
3.4	Activité 2023.....	15
4	CHANTIER MAINTENANCE ET RÉPARATIONS LOCATIVES	16
4.1	Nouvelle organisation	17
4.2	Moyens matériels et techniques.....	17
4.3	Domaine et zone d'intervention	18
4.4	Activité 2023.....	19
5	ACTION PÉDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION	20
5.1	Objectif	20
5.2	Mise en situation de travail	20
6	PARTENARIAT, INSTANCES D'ÉCHANGE ET DE RÉGULATION	22
6.1	Le partenariat	22
6.2	Les instances d'échange et de régulation	23
7	ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL	24
7.1	Principes	24
7.2	L'accompagnement individualisé	24
7.3	Les actions collectives	26
7.4	Formations, immersions en entreprise et actions diverses	28
7.5	La fin de prise en charge.....	29
8	RECYCL'ARS - 1^{ÈRES} HEURES EN CHANTIER	30
9	RÉSULTATS QUANTITATIFS 2023	31
10	FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS	33
11	MISE EN VALEUR DE PARCOURS D'INSERTION	33
11.1	Débarras et Déménagement – 2D.....	33
11.2	Rénov'Action	34
11.3	DÉCAP'	34
11.4	Recycl'ARS – 1 ^{ères} Heures en Chantier	35
12	BILAN 2023	35
13	PERSPECTIVES 2024	36

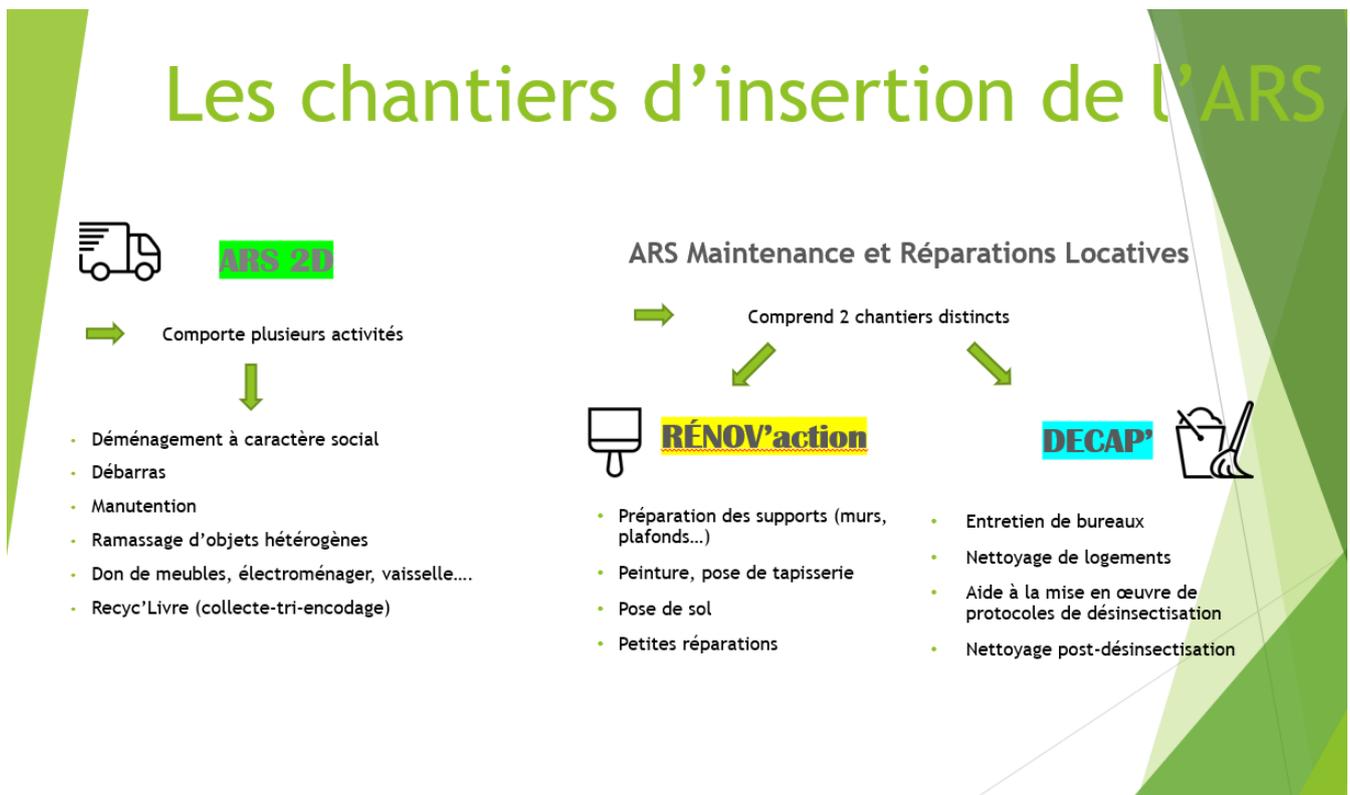
1 ACTUALITÉS 2023

L'association ARS s'est saisie de l'opportunité de la mise en œuvre du dernier Pacte Ambition IAE pour reconfigurer ses chantiers d'insertion et les développer au bénéfice des clients, qui sont avant tout des personnes en difficultés, mais aussi des salariés permanents et des salariés en insertion.

Dans la conjoncture favorable au développement de l'IAE, depuis ces 4 dernières années, l'AARS a obtenu le soutien de la DDETS dans le cadre du Fonds de Développement de l'Insertion (FDI), en 2021.

Ce travail a été mis en œuvre de façon opérationnelle en 2022. Nous avons poursuivi et consolidé en 2023, la réorganisation du service.

ORGANISATION DES CHANTIERS D'INSERTION (depuis novembre 2021)



En 2023, nous avons obtenu 39 postes à temps partiel, pour l'ensemble de nos chantiers d'insertion.

Auxquels se sont ajoutés 12 postes supplémentaires lors de la création du **dispositif Recycl'ARS – 1ères heures en chantier** en décembre 2022, dans le cadre du Label « Premières heures en Chantier », porté par l'Association Convergence France et grâce au soutien des partenaires suivants :

- DDETS 54
- Métropole du Grand Nancy
- Conseil Départemental 54

Cela portant nos effectifs en insertion à 51 postes, correspondant à 27,57 etp.

2 PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION

2.1 Objectifs

L'objectif est de proposer à des personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles particulièrement éloignées de l'emploi, des activités d'utilités sociales : entretien d'un parc locatif social, nettoyage de locaux et débarras / déménagements à caractère social, ramassage d'hétérogènes pour le compte de bailleurs sociaux, tri de livre pour le compte des médiathèques et bibliothèques du Grand Nancy, dans le cadre d'une démarche de développement durable.

Les situations de travail complétées par un accompagnement socioprofessionnel intensif ont pour but de remobiliser les bénéficiaires, de les dynamiser et de faciliter ainsi une insertion ou réinsertion durable dans l'emploi.

Les activités permettent de travailler les savoir-être nécessaires à l'employabilité et de développer les savoir-faire techniques.

Encadrant technique, moniteurs d'atelier et conseillère socioprofessionnelle travaillent en étroite collaboration pour préparer les bénéficiaires à réintégrer les rythmes, logiques et règles de la réalité du travail et de l'entreprise.

La formation et la qualification sont également un outil de perfectionnement et de stabilisation.

L'accès à l'emploi durable, même s'il est difficile, reste la finalité prioritaire de notre action.

Les chantiers d'insertion font chacun l'objet de conventions financières (1^{er} janvier au 31 décembre) avec l'État (DDETS), le Conseil Départemental 54, et la métropole du Grand Nancy au titre du contrat de ville.

Concernant le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), nous déposerons notre demande de subvention 2022/2023 en avril 2023.

Les conventions fixent :

- Le cadre de notre intervention
- Les supports d'activité
- La durée
- Les objectifs
- Le type de contrat employé : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)
- Le descriptif des postes (fiche de poste à l'appui)
- Les territoires d'intervention
- Les critères de réalisation ou taux de sorties dynamiques
- Les montants et conditions des financements
- Le taux d'encadrement

2.2 Procédure de recrutement

Depuis juillet 2020, notre procédure a évolué afin d'utiliser un nouvel outil, mis en place par l'état : **la plateforme de l'inclusion**.

La plateforme est un guichet unique de mise en relation des candidats avec les employeurs solidaires. Elle permet également pour l'employeur solidaire, d'effectuer toutes les démarches en ligne relatives à la demande d'agrément des futurs salariés :

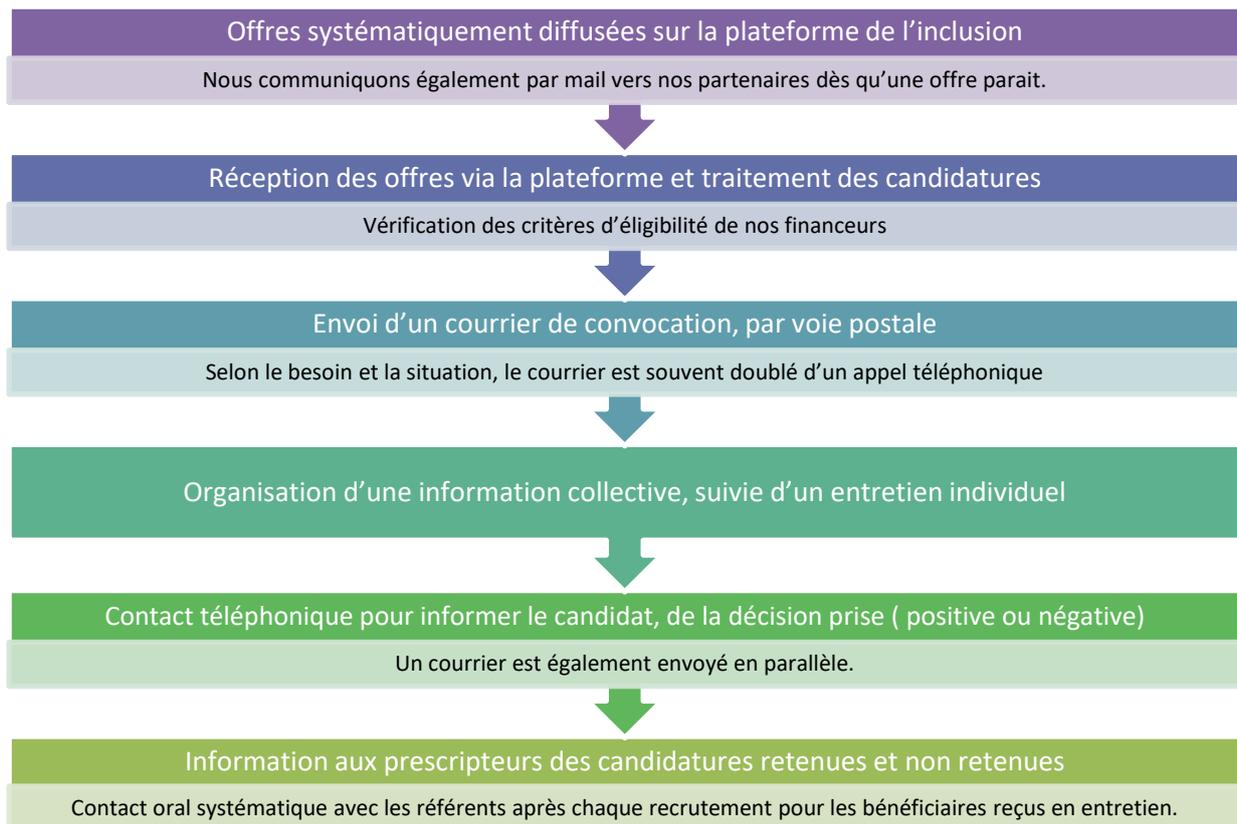
<https://inclusion.beta.gouv.fr/>

La plateforme de l'inclusion et ses services ont été conçus dans le cadre du **Pacte Ambition IAE**, un dispositif d'État en faveur de l'Insertion par l'Activité Économique des personnes éloignées de l'emploi en raison de difficultés sociales, professionnelles ou de santé.

Les offres d'emploi sont accessibles aux candidats potentiels, au grand public, aux prescripteurs habilités, aux orienteurs, etc.

Nous y avons identifié clairement les prérequis et profils de chacun des postes proposés par nos chantiers.

Notre procédure de recrutement est actualisée à chaque fois que cela est nécessaire.



Lorsqu'une candidature spontanée nous est adressée, nous expliquons la démarche et l'inscription sur la plateforme. Si la personne n'y parvient pas seule, nous lui proposons un rendez-vous individuel en présentiel ou téléphonique, pour lui expliquer et/ou l'orienter vers un prescripteur habilité.

Dans le cas où le candidat n'est pas accompagné, nous réalisons nous-même l'inscription sur la plateforme, afin de réduire les délais de recrutement. Dans ce cas, nous devons disposer de tous les documents nécessaires à l'inscription, que nous conservons en cas de contrôle de la DEETS.

Les sessions de recrutement s'effectuent en deux temps : une information collective en présence de la chef de service, la conseillère socio professionnelle et l'encadrant technique.

L'information collective mise en place lors des sessions de recrutement permet de :

- ▶ Présenter l'association ARS, ses missions et son périmètre d'intervention
- ▶ Présenter les chantiers d'insertion (missions, organisation, activité)
- ▶ Expliquer les droits et devoirs liés au contrat de travail
- ▶ Expliciter les modalités de l'accompagnement socioprofessionnel

Puis, des entretiens individuels sont ensuite organisés. La personne est reçue par un binôme de professionnel lorsque cela est possible. Dans la majeure partie des cas, l'entretien se fait avec deux permanents de la structure (CDS, CSP, ETI).

L'équipe se réunit à la fin des entretiens pour échanger sur les profils et font le choix du recrutement en fonction des besoins et de la constitution des équipes.

Nous sommes également référencés sur le **marché de l'emploi**, plateforme dédiée aux acheteurs privés et publiques dans le but de promouvoir les activités de nos chantiers.

- ▶ **Nous avons également créé un compte sur la plateforme DORA, en 2022, pour y référencer nos activités.**
- ▶ **En novembre 2022, nous avons créé un nouveau compte dédié au dispositif Recycl'ARS – 1ères heures en chantier, sur la plateforme de l'inclusion.**

2.3 Profil des salariés accueillis sur les chantiers dits « classiques »

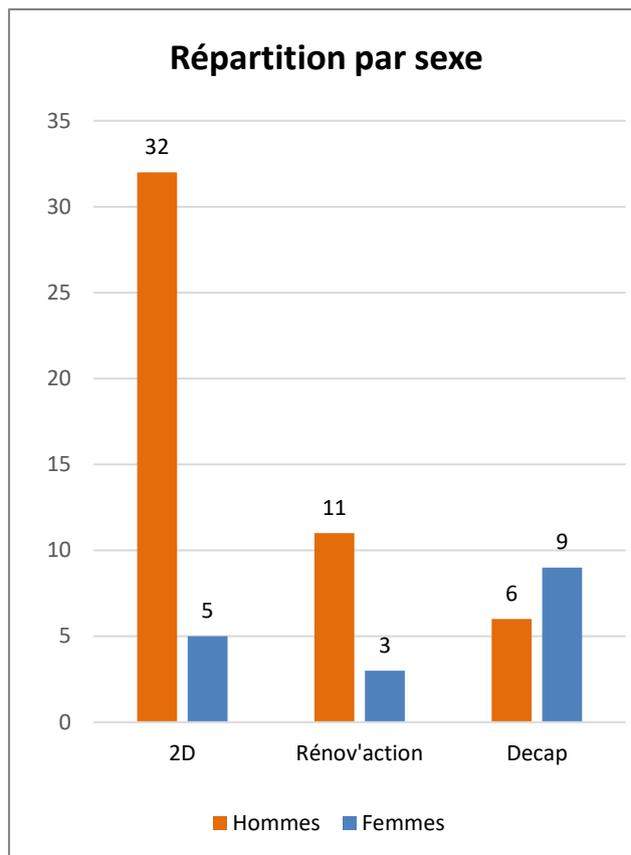
En 2023, **68 personnes** ont été employées (chiffre supérieur à 2022).

Deux personnes sont entrées mais ne sont pas restées sur nos chantiers (rupture période d'essai). Elles ne seront donc pas comptabilisées dans les statistiques que nous vous présentons dans ce rapport d'activités, car elles n'ont pas bénéficié d'un accompagnement socio-professionnel.

Les chiffres présentés correspondent aux salariés réellement accompagnés par nos conseillers socio-professionnels en 2023.

Nos statistiques (ci-après) tiennent compte de 66 personnes.

Répartitions par sexe



Les salariés sont majoritairement des hommes.

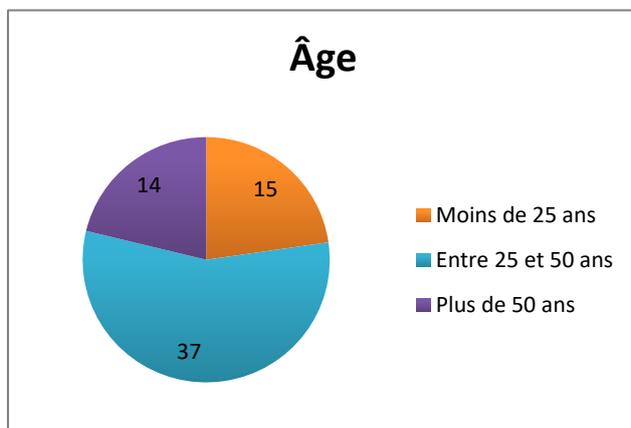
Les principales candidatures féminines que nous recevons visent les postes d'agents administratifs et techniques et d'agent d'entretien.

Tous nos postes sont ouverts aux candidatures féminines, cependant les candidates ne s'orientent pas vers nos autres supports d'activités, ce qui ne permet pas de faire évoluer favorablement le taux d'intégration des femmes, ceci malgré nos efforts de communication auprès des prescripteurs orienteurs.

Depuis 2018, l'AARS a créé de nouveaux postes soutenant l'activité des chantiers, pouvant faciliter l'intégration des femmes.

En 2023, les nouveaux supports d'activités créés ont permis **l'intégration de 17 femmes sur l'ensemble des chantiers**, ce qui représente une évolution favorable même si elle reste inférieure à la part des hommes.

Âge de nos salariés

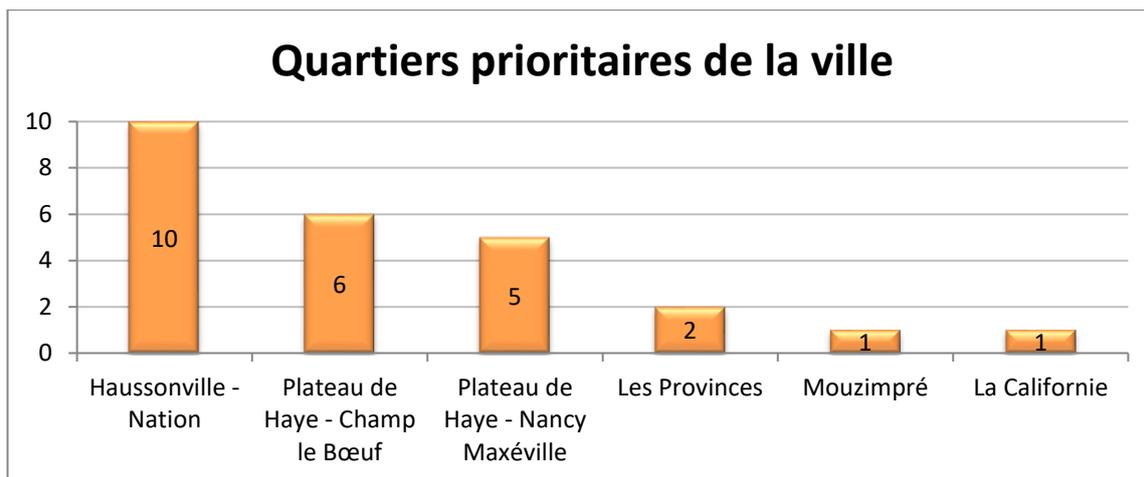


Comme les années précédentes, la majorité de nos salariés ont entre 25 et 50 ans.

Nous avons également poursuivi nos objectifs d'embauche des séniors et des jeunes.

Les salariés issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV)

Les salariés accueillis résident en grande majorité dans les communes de la métropole du Grand Nancy. À noter que 35 personnes sont locataires en HLM (contre 28 en 2022) et 25 salariés (soit 38%) sont issus des quartiers prioritaires de la ville.



Statuts des salariés à l'embauche :

Typologie du public	2022	2023
Nombre de personnes employées	51	66
Dont bénéficiaires du RSA	27	28
Dont chômeurs longue durée (+12 mois)	29	34
Dont statut Travailleur en situation de handicap	5	4

Majoritairement, les personnes embauchées perçoivent les minima sociaux (RSA, ASS, ARE, AAH).

La part des salariés bénéficiant du RSA à leur arrivée est **de 42%**, ce qui nous permet d'indiquer que nous tenons largement nos objectifs d'emploi des BRSA sur le territoire du STI de Laxou.

Niveau de formation des salariés à l'entrée sur nos chantiers* :

	FLE ¹	VI	V	Vbis	IV	III	II	I
2022	5	6	11	14	10	1	3	1

	LICENCE / DUT	DEUG / BTS	BAC	CAP / BEP	Collège	Primaire
2023	5	2	10	20	25	2

* Les niveaux sont catégorisés différemment en 2023.

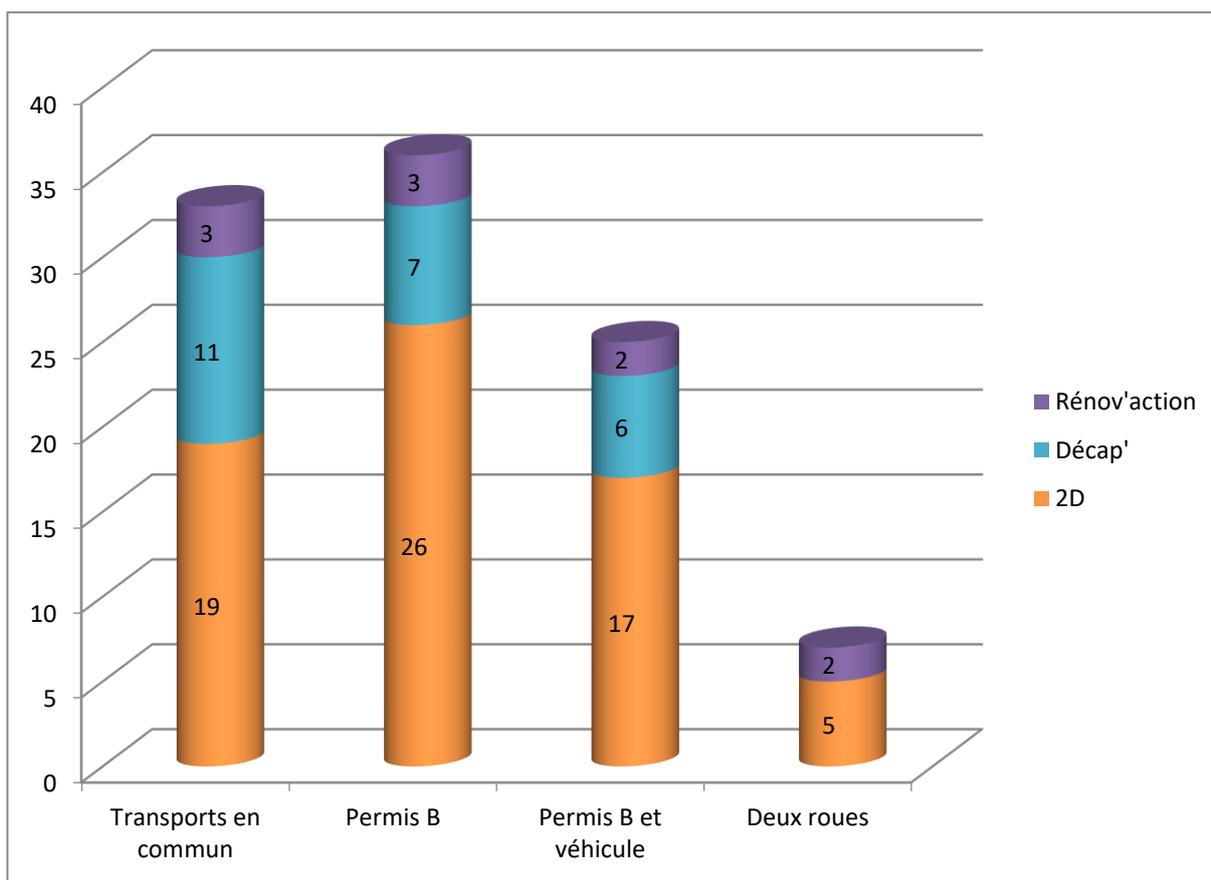
Les salariés ont, dans l'ensemble, un faible niveau de qualification (sans diplôme, sachant lire et/ou écrire) ou même rencontrent des difficultés d'expression ou d'illettrisme dans la langue française (niveau FLE) ou dans leur langue d'origine dit « allophone ».

¹ Français Langue Etrangère (personnes rencontrant des problèmes de compréhension et d'expression en langue française)

Les personnes de niveau V sont les plus représentées et sont généralement titulaires d'un CAP, BEP ou d'un niveau, mais qui n'est plus en adéquation avec les besoins du marché du travail ou n'est pas adapté à leur souhait de réorientation professionnelle. Ainsi, dans le cadre du suivi socioprofessionnel, un travail d'élaboration du projet professionnel doit être mené.

Ce qui nous a mené en 2021, à réaliser l'achat du logiciel « PARCOUREO », pour lequel la conseillère socio-professionnelle a été formée, en fin d'année 2021, et a pu débiter sa mise en œuvre auprès des salariés à compter de 2022.

Mobilité des salariés



Sur le chantier 2D, les salariés sont nombreux à être en possession du permis B ou du permis B + véhicule. Ceci s'explique par le fait que nos recrutements pour les postes de chauffeurs-manutentionnaires nécessitent le permis de conduire, pour un peu plus d'une moitié des postes de ce chantier.

À contrario, le nombre de salariés du chantier Renov'Action ayant le permis, reste faible. Ceci impacte la mobilisation de recherche d'emploi et d'entrée en formation, ainsi que le taux de sortie dynamique, par ricochet. Souvent, les salariés de ce chantier ne souhaitent pas s'engager dans la formation au permis de conduire ou ne font pas les démarches. Le public présent sur ce chantier a des difficultés de mobilité plus importantes que les salariés des autres chantiers d'insertion de l'association.

Nous constatons que les problématiques sociales qu'ils ou elles rencontrent sont plus importantes et qu'il existe une corrélation avec les difficultés de mobilité (physique, psychologique, sociale, culturelle, éducative, etc.) que nous venons de mentionner.

2.4 Locaux

En novembre 2020, l'ensemble des salariés des chantiers d'insertion ont emménagé au 12 avenue des Érables à Houdemont.

En 2022, dans le cadre d'une demande de financement auprès de FDI (Fonds de Développement de l'Insertion), les chantiers d'insertion ont obtenu une aide au développement des activités des deux chantiers, permettant également la structuration et la mise en œuvre d'une nouvelle activité : DECAP'.

Cela impactera notamment la modification des espaces de travail avec des travaux d'agrandissement qui ont débuté en 2022, indispensables à cette nouvelle organisation.

Les impacts ont pu être partiellement maîtrisés, grâce à des affectations temporaires d'espace collectifs.

Le déménagement a permis de rapprocher les services de secrétariat, d'accueil et d'encadrement au même endroit, ainsi que de regrouper les différentes activités, qui étaient géographiquement séparés.

Les encadrants et moniteurs partagent à présent les mêmes bureaux, qui se trouvent à proximité du bureau de la conseillère socio-professionnelle, du secrétariat et de l'encadrement. Cela facilite les échanges, améliore les prises de décisions, resserre les liens et améliore la communication entre tous les membres de l'équipe.

Cela permet également de mutualiser le matériel, les ateliers et véhicules des chantiers d'insertion et du service technique transversal de l'association. Ces derniers partagent également ces locaux.

Cette même année, nous avons décidé d'agrandir l'espace de repos des salariés en insertion, et de créer un vestiaire homme plus grand, permettant ainsi d'affecter le vestiaire actuel, plus petit, aux salariées féminines.

La demande de permis de construire a été déposée en 2022, les travaux ont débuté à la fin du 1^{er} semestre 2023 et se sont terminés en octobre 2023.

2.5 Organisation commune à chaque activité

Organisation des rendez-vous individuels d'accompagnement socio-professionnel :

Du fait de notre demande de soutien financier auprès du FDI, nous avons adapté l'organisation de nos 2 chantiers, ainsi que les modalités d'accompagnement socio-professionnel, sur le temps de travail.

Voici le planning des séances d'accompagnement socio-professionnel pour chaque équipe :

SEMAINE IMPAIRE	Lundi	Mardi	Jeudi
8h-8h45	2D eq 1	DECAP'	DECAP'
8h45-9h30	2D eq 1	DECAP'	DECAP'
9h30-10h15	2D eq 1	DECAP'	DECAP'
10h15-11h	2D eq 1	DECAP'	DECAP'
13h-13h45	2D eq 1	DECAP'	
13h45-14h30	2D eq 1	DECAP'	
14h30-15h15	2D eq 1	DECAP'	
15h15-16h	2D eq 1	DECAP'	

SEMAINE PAIRE	Lundi	Mardi	Jeudi
8h-8h45		RENOV'ACTION*	2D eq 2
8h45-9h30		RENOV'ACTION*	2D eq 2
9h30-10h15		RENOV'ACTION*	2D eq 2
10h15-11h		RENOV'ACTION*	2D eq 2
13h-13h45	Accueil / 2D	RENOV'ACTION*	2D eq 2
13h45-14h30	Accueil / 2D	RENOV'ACTION*	2D eq 2
14h30-15h15	Accueil / 2D	RENOV'ACTION*	2D eq 2
15h15-16h		RENOV'ACTION*	2D eq 2

**En 2022, nous n'avons pas obtenu le financement nécessaire pour l'embauche d'un 0,23 ETP supplémentaire de conseiller socio-pro.*

En 2023, nous avons acté l'évolution (dans l'attente de la réponse de nos financeurs), qui résulte d'une obligation réglementaire de disposer d'un 1,23 ETP de conseiller socio-professionnel pour l'accompagnement de 43 salariés en insertion (35 salariés par CSP).

Lors de chaque regroupement par sous-équipe de 4 salariés, un roulement est effectué pour que chaque salarié puisse bénéficier à la fois d'un rendez-vous individuel avec la conseillère socio-professionnelle, mais également d'un « atelier » encadré par un moniteur d'atelier ou un encadrant technique, tel que :

- Activité de montée en compétences relative à l'activité du chantier sur lequel est positionné le salarié,
- Atelier de recherche d'emploi ou de PMSMP,
- Activités culturelles, sportives ou sociales,
- Visite d'entreprise,
- Intervention d'entreprises, de professionnels ou de partenaires.

L'organisation actuelle du travail (planning, manque de personnels, absences, commandes de nos clients, etc.) ne nous permet pas d'organiser ces ateliers toutes les semaines.

Nous tentons de les maintenir en moyenne : une fois par mois pour les salariés de 2D, tous les 15 jours pour les salariés de Rénov'Action et une fois tous les deux mois pour les salariés de DECAP.

L'organisation de ces ateliers est programmée en fonction des besoins et du planning des salariés de chaque chantier.

3 CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)

Le chantier est rattaché au pôle Logement et Insertion et situé au 12 avenue des Érables à Houdemont.

L'effectif total relatif au conventionnement 2023 du chantier 2D est de 19 postes à temps partiel.

Les mouvements salariés en 2023 :

	2022	2023
Sorties	15	25
Entrées	18	20
Déjà en poste au 31/12	16	17

Au total, 20 nouvelles personnes ont été embauchées en 2023 (contre 18 en 2022).

Nous constatons que le nombre d'entrées et de sorties sont en hausse par rapport à l'année précédente.

3.1 Organisation détaillée

Depuis novembre 2020, l'activité fonctionne avec deux équipes de 8 salariés, fonctionnant en simultané. Les salariés en insertion effectuent 32 heures par semaine, du lundi au jeudi.

Deux salariés assurent l'accueil physique et téléphonique, réception des livraisons, ainsi que l'enregistrement des meubles de notre stock mis à disposition des publics accompagnés par l'association, ainsi que nos salariés en insertion. Ils interviennent également sur l'activité Recyc'Livres, en fonction de leurs tâches.

Ces deux salariés sont également chargés de petites activités logistiques.

Un salarié assure l'activité Recyc'Livres, mais également les activités de petites livraisons. Il peut également être sollicité pour remplacer un salarié du chantier 2D en cas d'absence de chauffeur.

Cette personne a signé un CDI Inclusion le 17 avril 2023, qui s'est accompagné d'une évolution de sa fiche de poste. Il est actuellement aide-moniteur d'atelier.

Le chantier est encadré par :

- Une directrice à temps partiel
- Un chef de service à temps partiel
- Un éducateur technique spécialisé à temps plein, qui assure la fonction commerciale, organisationnelle et qui assure le fonctionnement quotidien de l'activité, M. Cédric JEANDEL.
- Un moniteur d'atelier à temps plein, chargé d'accompagner les salariés en insertion de la 1^{ère} équipe sur les prestations, M. Rachid AZIZI, **en CDI depuis le 1^{er} décembre 2022.**
- Suite à l'accord du FDI, nous avons embauché un 2^e moniteur d'atelier, M. Christian MOUGEOT, prenant en charge la 2^e équipe. **Il a signé un CDI le 1^{er} décembre 2023.**
- L'accompagnement socioprofessionnel est assuré par une conseillère à 0.6 ETP, Mme Laurence CHERY.

Voici le planning de l'encadrant et des moniteurs, qui est organisé sur un cycle de 4 semaines :

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Horaire matin	7h45 – 12h	7h45 – 12h	7h45 – 12h	7h45 – 12h	8h-12h un vendredi/mois
Horaire après-midi	13h – 17h15	13h – 17h15	13h – 17h15	13h – 17h15	
Durée totale	8h30	8h30	8h30	8h30	4h (1x /mois)
Durée hebdomadaire	34h				4h (1x /mois)
Durée en cycle de 4 semaines	140h				

3.2 Matériel et équipement

Les véhicules :

- 3 camions de type 3,5 tonnes (20 m³) dont deux camions de déménagement (20 m³), chacun équipé d'un hayon élévateur et de points d'amarrage.
- 2 camions utilitaires de 10 à 12 m³, également équipés de points d'amarrage.
- 2 camions utilitaires de 5 m³, dont un partagé avec le chantier DECAP'.
- 3 véhicules légers de type Renault Kangoo

Nouveaux achats réalisés grâce au financement du FDI en 2022 : Un 20 m³, équipé d'un hayon mobile + un utilitaire de 12m³, ainsi que les équipements nécessaires pour chacun des véhicules (diabes, couvertures, sangles, matériel de montage de meuble, etc.). Ces deux véhicules ont été achetés d'occasion.



Notre chantier a subi un vol de véhicule (12m³) et plusieurs dégradations sur l'ensemble de notre parc, entre décembre 2021 et mars 2022. Cela a eu un impact, car nous avons dû prévoir le rachat du véhicule, pour lequel l'assurance n'a pas pu prendre en charge la totalité du coût initial.

En octobre 2023 : Nous avons acheté, sur fonds propre, pour faire face à l'évolution de nos activités et en remplacement d'un camion qui n'était plus en état de fonctionnement, un nouveau véhicule 20 m³, destiné aux débarras (y compris infesté par les nuisibles).

Le matériel informatique :

- 4 ordinateurs équipés d'internet
- 2 copieurs multifonctions dont un couleur
- Un logiciel dédié à la gestion commerciale – SAGE en ligne
- Un logiciel « PARCOUREO », dédié à l'accompagnement sur le projet professionnel
- 5 smartphones avec partage de connexion internet

Matériel de déménagement : Diabes simples / à 3 roues / verticaux, chariots de transport, planches à roulettes, sangles de fixation, film de protection du mobilier, tire-palette manuel, housses de protection, palettes, cartons, matériels de montage et démontage de mobilier, papier bulle, caisses de rangement, matériel de signalisation, etc.

Dédié à l'activité Recyc'Livres : deux ordinateurs avec accès internet, des scanners sans fils, dérouleurs, cartons, scotchs, étiquettes, films, palettes, cutters, téléphone fixe, etc.

Stock d'EPI :

Chaque salarié est équipé de deux tenues vestimentaires adaptées à la tâche et conforme à la sécurité (pantalon et veste déperlante, pullover en maille polaire, tee-shirts, gants de manutention, gants anti-piqures/coupures, chaussures de sécurité, masques FFP3/ FFP2/FFP1, combinaisons contre les risques chimiques et/ ou bactériologiques utilisés lors d'interventions spécifiques, bottes coquées, etc.).

En lien avec les protocoles « punaises » et lors de nos interventions de débarras, nos salariés disposent de combinaisons complètes en tissu, de surchaussures, de charlottes en tissu, de bottes coquées, de casques de chantiers, de sur-lunettes et de visières de protection, de gants anti-piqures, de masques anti-poussières de type FFP2 et FFP3, masques filtrants à cartouche lors du traitement des camions, de casques anti-bruit, de bouchons d'oreilles.

Nous avons constitué sur le site d'Houdemont un stockage d'EPI et produits de désinfection lié à l'épidémie de COVID-19. Ainsi nous disposons sur place de masques, gants en vinyle, de surblouses, de flacons pompe de gels hydroalcooliques, de sprays désinfectants répondant à la norme anti-virucide, de papiers absorbants, de lingettes virucides, de sacs poubelles de petites contenances, etc.

3.3 Domaine et zone d'intervention

AARS 2D effectue :

- ▶ Des déménagements, à caractère social, tant à la demande de travailleurs sociaux extérieurs à l'AARS (assistante sociale de secteur, MJPM, CPN², etc.), que pour les besoins des personnes accompagnées par l'AARS, en CHRS, logement diffus ou logement social/privé.
- ▶ Des prestations diverses (débaras de caves, greniers, locaux divers) pour des particuliers, notamment dans le cas des personnes présentant un syndrome de « Diogène » ou de « Wendy ».
- ▶ Des ramassages d'hétérogènes pour un bailleur social : VIVEST (anciennement SLH)
- ▶ Des interventions à destination des administrations (Préfecture de Meurthe-et-Moselle, Mairies, Université Lorraine, UDAF, Pôle Emploi), des associations et des entreprises.
- ▶ Des interventions de manutention, livraisons, montages de meubles, mises en cartons, etc.
- ▶ Le tri des livres, dans le cadre d'un partenariat avec Recyc'livre (Entreprise Sociale Solidaire).
- ▶ La valorisation des déchets, le tri, le dépôt en déchetterie ou auprès de partenaires spécialisés (métaux, archives, mobiliers, papiers, etc.).

Les interventions se déroulent sur :

- ▶ Nancy et son agglomération.
- ▶ Un rayon de 40 km autour de Nancy (Lunéville/Toul/Pont-à-Mousson).
- ▶ La limite d'intervention est liée au fait que les équipes doivent être rentrées le soir ; les prestations longues distances sont exclues.

² Centre Psychothérapique de Nancy

3.4 Activité 2023

	2022		2023	
	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires
Déménagements	108	64 979,00 €	119	81 180,00 €
Débarras	163	96 689,58 €	161	98 242,60 €
Dont ramassage d'hétérogènes pour une société HLM	12*	Inclus dans « Débarras »	12*	Inclus dans « Débarras »
Intervention de manutention	8	1 450,00 €	1	850,00 €
Vente de mobilier	21	511,80 €	19	1 380,00
Livraison	3	205,00 €	-	-
Vente de métaux	17	3 269,31 €	9	2 912,10 €
Vente de papier	12	1 619,68 €	12	1 071,80 €
Nettoyage	3	1 681,00 €	3	3 350,00 €
Espaces verts	2	570,00 €	5	1 490,00€
Administratif	1	1 365,00 €	-	-
Vente de véhicule	-	-	1	3 000,00 €
« Recyc'Livres »	-	10 151,00 €	-	6 512,00 €
Total	338	182 491,37 €	330	199 988,50 €

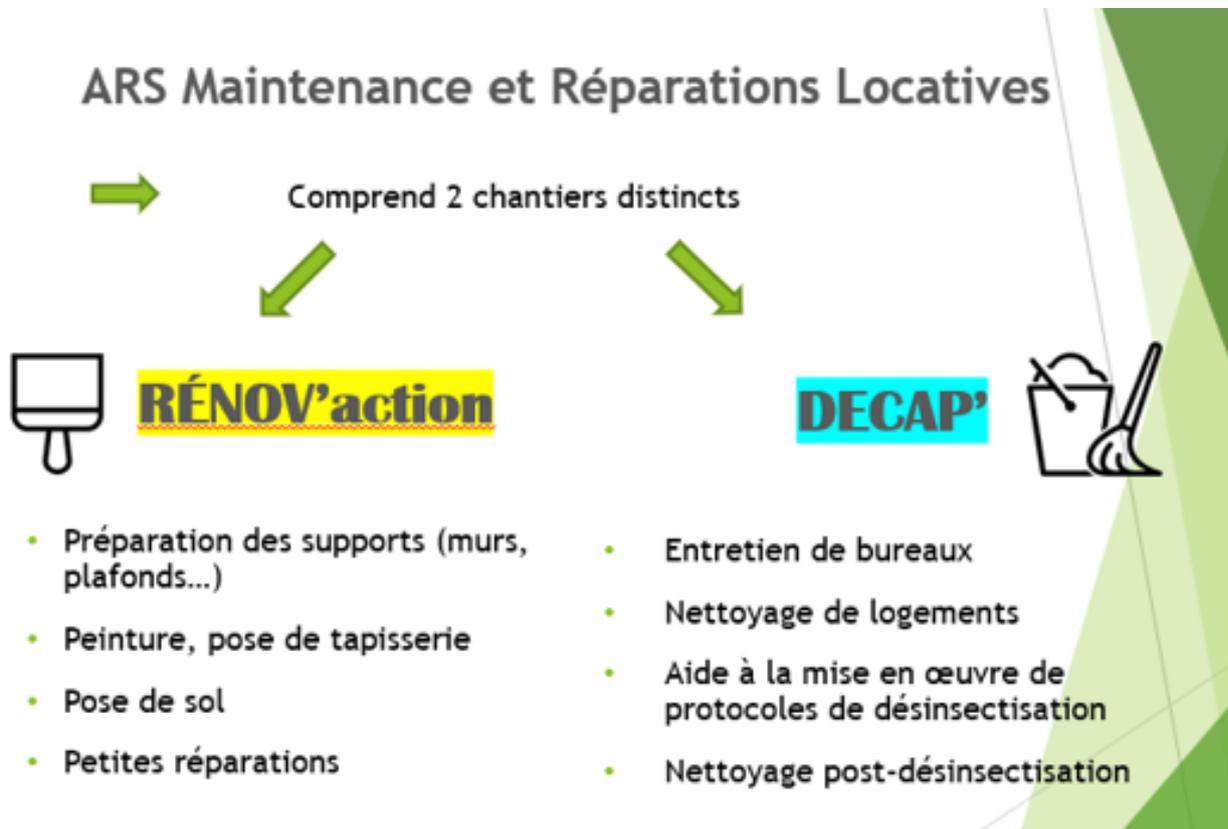
*À noter que ces 12 prestations comprennent, depuis 2022, deux tournées par semaine.

Le nombre de prestations réalisées a diminué de 2% par rapport à l'année précédente (330 interventions ont été réalisées en 2023, contre 338 en 2022).

Le chiffre d'affaires est en hausse par rapport à 2022 (+9,6%). Cela s'explique par la sortie partielle de crise sanitaire (déconfinement) et la mise en œuvre d'une seconde équipe en simultané, en fin d'année.

4 CHANTIER MAINTENANCE ET RÉPARATIONS LOCATIVES

Le chantier Maintenance et Réparations Locatives a été découpé en deux ateliers/activités distinctes depuis octobre 2021.



Le chantier maintenance et réparations locatives est attaché au site du 12 avenue des Érables à Houdemont.

- Rénov'Action :

En fin d'année 2021, les contrats ont été augmentés à 24h/semaine pour l'équipe de Rénov'Action. Avec la possibilité d'effectuer des heures complémentaires régulièrement.

L'activité fonctionne avec deux équipes, une de début et une de fin de semaine, du lundi au jeudi.

- DECAP' :

Concernant l'équipe de DECAP', 4 postes d'agents de nettoyage étaient déjà présents mais ne bénéficiaient pas d'un encadrement spécifique (sous la responsabilité directe du chef de service). Fin 2022, nous avons créé officiellement l'équipe DECAP', qui sera composée à terme de 8 personnes en insertion et d'un encadrant technique.

En 2023, nous avons augmenté les effectifs de cette équipe à 12 salariés dont les contrats oscillent entre 20 et 28h/ semaine.

Les mouvements salariés en 2023 :

	2022	2023
Sorties	4	15
Entrées	6	17
Déjà en poste au 31/12	4	12

Au total **17 nouvelles personnes** ont été embauchées en 2023 (contre 10 en 2022). Les entrées et sorties sont donc en augmentation. Ceci s'explique par la constitution de l'équipe de DECAP' à compter de fin 2021.

4.1 Nouvelle organisation

Le chantier est encadré par :

- ▶ Une directrice à temps partiel
- ▶ Un chef de service à temps partiel

Le chantier Rénov'action est encadré par un encadrant technique spécialisé, M. Ricardo SANTUCCI, qui assure la fonction commerciale et organisationnelle et un moniteur d'atelier à mi-temps, organisant le travail des salariés, Mme Smahan EL BOUHASNI.

L'activité DECAP' est encadrée, par une encadrante technique d'insertion, à temps plein, Mme Hélène PELTIER, et d'un moniteur d'atelier à mi-temps, Mme Smahan EL BOUHASNI.

L'accompagnement socioprofessionnel est assuré pour 0,4 ETP, par une conseillère socioprofessionnelle, Mme Laurence CHERY, pour le chantier DECAP'. Et un conseiller à 0,25 ETP, M. Cédric FRANÇOIS, pour le chantier Rénov'Action.

4.2 Moyens matériels et techniques

- ▶ Le chantier Rénov'Action est équipé d'un véhicule léger utilitaire de 9 places et de l'outillage professionnel nécessaire (escabeaux, outillage spécifique aux peintres, électroportatif, etc.).

En 2020, nous avons rénové une partie du matériel électroportatif (ponceuses, perceuses, scies électriques, etc.).

Sur le site d'Houdemont, Rénov'Action dispose d'un atelier permettant le rangement du matériel et le stockage des peintures (aération externe spécifique), d'un espace de stockage des matériaux permettant la rénovation des logements, de douches collectives, de vestiaires hommes distincts, des vestiaires femmes.

En 2022, nous avons acquis, grâce à l'aide financière obtenue auprès du FDI, un camion utilitaire 6 places avec cabine rallongée, d'occasion, équipé et aménagé.

- ▶ Le chantier DECAP' est équipé d'un véhicule léger type Kangoo et partage un utilitaire léger de 4 m³, de type Traffic, avec le chantier 2D.

Les salariés de ces deux équipes ont également accès à la salle de repos des salariés en insertion lors d'activités se déroulant à Houdemont, ainsi que des vestiaires.

EPI

Nous disposons sur site, de masques, gants tissu / vinyle / caoutchouc, de surblouses, de flacons pompe de gels hydro alcooliques, de sprays désinfectants répondant à la norme anti-virucide, de papiers absorbants, de lingettes virucides, de sacs poubelles, etc.

Chaque salarié est équipé d'une tenue vestimentaire adaptée à la tâche et conforme à la sécurité (pantalons et veste, gants, chaussures de sécurité, masques, lunettes de protection, combinaisons, matériels de peinture, matériels de rénovation, réparations, etc.).

En fonction du nombre de jours travaillé, chaque salarié, peut bénéficier d'une seconde tenue.

4.3 Domaine et zone d'intervention

Le chantier Rénov'Action :

Intervient sur la remise en état de logements sociaux, qui peuvent être loués par l'AARS dans le cadre de ses dispositifs d'hébergement (CHRS, LT, CADA, etc.).

Il intervient également pour des particuliers, partenaires associatifs, des institutions publiques et collectivités territoriales.

Le travail consiste à rénover les appartements, de façon à ce que le parc locatif ne se dégrade pas :

- ▶ Travaux essentiellement de préparation et nettoyage des supports, mise en peinture, dépose et pose de papier-peint / toile de verre, dépose et pose de revêtement de sol,
- ▶ Petits travaux de carrelage mural, plomberie, pose de cloison,
- ▶ Autres travaux de maintenance liés à la rénovation de logements.

Le chantier DECAP' :

Cette nouvelle équipe, qui intervient pour le nettoyage des locaux et l'aide à la mise en œuvre de protocoles de désinsectisation, encadrée par un encadrant technique à temps plein, a pour mission d'intervenir post traitement contre les nuisibles (hors traitement chimique autant que possible), pour le nettoyage des logements, mais également pour la mise en sac pour congélation, la préparation du logement pour la désinsectisation, ou mises en sacs des effets personnels de personnes vulnérables dans le cadre d'un déménagement concomitant à un protocole de désinsectisation, ou dans le cadre d'un désencombrement (cas des personnes souffrant d'un syndrome de « Diogène » ou de « Wendy »), en lien avec l'équipe de 2D.

Cette équipe peut également intervenir, à la demande, lorsque la situation de la personne aidée le nécessite, lors de l'aide à la mise en œuvre de protocoles de désinsectisation, pour :

- ▶ L'aide au rangement des effets personnels, post congélation
- ▶ L'aspiration des nuisibles, post traitement de désinsectisation

4.4 Activité 2023

Extrait du tableau de suivi de l'activité "Rénov'action" :

Externe/ Interne	Service AARS	Type	Nb jours	Nombre de salariés	Montant fournitures	Montant main d'œuvre	Total
Interne	HUDA	Maison	10	4	793 €	3 200 €	3 993 €
Interne	DG	Bureau	3	3	417 €	720 €	1 137 €
Interne	PF	Studio	6	4	1 717,24 €	1 920 €	3 637,24 €

En 2023, 31 logements ou locaux ont été rénovés dans le cadre de ce chantier (31 en 2022), soit :

- ▶ 28 chantiers en interne à l'AARS
- ▶ 3 concernant des prestations externes (contre 2 en 2022)

La durée moyenne des interventions est de 4,9 jours.

Le chantier a maintenu son ouverture à des prestations extérieures à l'AARS, notamment en intervenant dans le cadre des clauses d'insertion, sur un chantier visant la rénovation de 6 logements au sein d'une résidence autonomie de la ville de Nancy.

Depuis 2022, nous avons signé une convention avec le Conseil Départemental 54, sur le territoire du Sel et Vermois, pour la réalisation de 3 mesures d'auto-réhabilitation accompagnées (au maximum), sur une année. Dans le cadre de cette convention, l'encadrant du chantier Rénov'Action est amené à accompagner un ménage pour l'auto-réhabilitation de son logement. Il peut être accompagné d'un salarié en insertion, afin de lui permettre d'acquérir de nouvelles compétences, et de lui faire découvrir des prestations, dites « en site occupé », chez un client externe de l'association.

RÉNOV'ACTION

• ACTIVITES 2023

Moyenne de nb jours
5,4

Commune d'intervention	Nombre de commune
NANCY	20
PONT A MOUSSON	2
LUNEVILLE	1
POMPEY	1
JARVILLE	1
VANDOEUVRE	2
HOUEMONT	2
LAXOU	1
Total général	30

Pourcentage devis réalisés	
Valeurs	
Nombre de N° Devis	41
Nombre de N° Fact	30
Devis réalisés (en %)	73%

Interne / Externe	Nombre de Interne / Externe
Externe	1
Interne	29
Total général	30

Activité DECAP' :

Nous avons réalisé **5 963** heures en 2023.

Les entretiens périodiques sont répartis entre les sites suivants :

- Le CAARUD, L'échange de Nancy
- La direction générale de l'AARS et les directions de pôle (boulevard de la Mothe)
- 6 sites du pôle Logement et Insertion de l'Association ARS
- 5 sites du pôle Urgence de l'Association ARS
- 2 sites du pôle Asile de l'Association ARS
- 1 site du pôle CHRS et Santé de l'Association ARS

DECAP

• ACTIVITÉS 2023

Pourcentage devis réalisés	
Nombre de N° Devis	118
Nombre de N° Fact	99
Devis réalisés (en %)	84%

Interne	67
Externe	32
Total général	99

Moyenne de NB d'heures par intervention	4,4
-----------------------------------------	-----

Nettoyage	52
Protocole punaise	47
Total général	99

Commune	Nombre de commune
NANCY	48
VANDEUVRE	22
MALZEVILLE	4
ESSEY LES NANCY	4
PONT A MOUSSON	2
DIEULOUARD	1
CHAMPIGNEULLES	2
LAXOU	4
SAINT MAX	2
BACCARAT	1
NEUVES MAISONS	3
DOMBASLE	1
TOUL	5
Total général	99

5 ACTION PÉDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION

5.1 Objectif

Il s'agit de mobiliser les salariés en CDDI par la mise en situation de travail en prenant en considération les difficultés d'ordre social et professionnel de chacun. Les activités mises en place sur nos chantiers Rénov'Action et 2D, permettent de travailler les savoir-être préalables à l'employabilité et de développer de réelles compétences transférables et valorisables sur le marché du travail.

5.2 Mise en situation de travail

Le travail effectué sur nos chantiers, avec un accompagnement technique et pédagogique spécifique mis en place par nos encadrants techniques et moniteurs d'ateliers, permet des acquisitions évaluées régulièrement (a minima deux fois dans l'année en amont des comités techniques).

A) Les Savoir-être

- Ponctualité et assiduité
- Respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Capacités physiques en phase avec les travaux à effectuer
- Facultés à saisir les directives
- Expression orale
- Présentation physique
- Capacités d'intégration dans une équipe
- Prises d'initiatives techniques et organisationnelles
- Relation clientèle

B) Les Savoir-faire

Les activités de nos chantiers requièrent des compétences et des capacités que chaque salarié va pouvoir développer durant son parcours d'insertion socio-professionnelle.

Sur le chantier 2D

- Opérations d'emballage et de déballage d'objets parfois fragiles ou volumineux
- Démontage et remontage de meubles
- Assurer le chargement, le déchargement des marchandises en organisant le rangement en fonction de l'espace disponible
- Effectuer l'entretien courant d'un véhicule
- Posséder une résistance physique adaptée au port de charges
- Anticiper et adapter les conditions de manipulation aux marchandises
- S'adapter à la diversité de la clientèle et des situations

Sur l'activité Rénov'Action

- Reconnaître la nature des supports
- Préparer les supports : poncer, gratter, lessiver, enduire
- Choisir et utiliser les produits et matériels adaptés
- Faire les calculs nécessaires à l'emploi des produits (surfaces, volumes)
- Appliquer les produits après avoir protégé la zone (sols, fenêtres...)
- Nettoyer le matériel utilisé
- Prendre des initiatives adaptées aux difficultés rencontrées au quotidien sur le chantier

Sur l'activité DECAP'

- Aérer les espaces
- Repérer et résoudre les imprévus
- Préparer le matériel et les produits
- Respecter les protocoles mis en œuvre par l'association
- Dépoussiérer, nettoyer, désinfecter les matériels et espaces de travail
- Nettoyer les sols
- Fermer les fenêtres
- Entretenir et ranger le matériel
- Collecter et sortir les poubelles
- Respecter les protocoles d'aide à la désinsectisation
- Porter les EPI de façon réglementaire

C) Les compétences

Les compétences techniques acquises sur les chantiers permettent une orientation directe vers les métiers du bâtiment second œuvre, du déménagement ou de la propreté/aide à la désinsectisation.

Les savoir-faire peuvent aussi constituer une assise pour effectuer un transfert de compétences vers d'autres métiers tels que la logistique ou le transport en ce qui concerne le chantier 2D. Vers des activités techniques de réparation pour le chantier locatif, vers les métiers du gardiennage pour le chantier DECAP', par exemple.

Les salariés sont évalués de différentes façons dans :

- Leur capacité à travailler en équipe et à s'adapter aux différents chantiers (client, lieu, etc.)
- Leur compréhension de la commande de travail
- Leur rapidité d'exécution et qualité
- Leur capacité d'évolution dans la technique
- Leur motivation, assiduité, régularité
- Leur fatigabilité et capacité à rester concentrés sur la tâche

D) L'accompagnement technique

La conseillère socioprofessionnelle et les encadrants techniques travaillent ensemble et avec un objectif commun : accompagner vers une réinsertion socio-professionnelle.

Les encadrants techniques organisent les activités dans le but de faire acquérir aux salariés en contrat aidé, les comportements professionnels attendus en entreprise.

Ils les aident à retrouver des repères professionnels pour la consolidation des projets d'insertion en utilisant les règles existantes dans le monde du travail ordinaire.

6 PARTENARIAT, INSTANCES D'ÉCHANGE ET DE RÉGULATION

6.1 Le partenariat

Les partenaires sont multiples et s'articulent autour de 5 thèmes :

1) Recrutement / orientation :

- Pôle Emploi : notre référente IAE fait partie de l'Agence Nancy-Majorelle
- Plan Local d'Insertion par l'Économique (PLIE) du Grand Nancy et du Lunévillois
- Service Territorial Insertion (STI) du Conseil Départemental 54
- Maison de l'Emploi du Grand Nancy
- Mission Locale
- Prescripteurs habilités
- Services orienteurs

2) Résolution des problématiques sociales :

- Maisons des Solidarités (assistantes sociales du Conseil Départemental)
- Foyers d'hébergements (travailleurs sociaux, référents uniques)
- Tous acteurs sociaux : tutelles, avocats, etc.

3) Professionnalisation :

- Pôle Emploi
- Autres structures d'insertion (Association Intermédiaire, Entreprise d'Insertion, Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion)
- Organismes de formation (GRETA, AFPA, etc.)
- Dispositif PROFFI (remise à niveau Français Langue Étrangère)
- Entreprises

4) Élaboration et mise en place des plans de formation :

- Plan de Développement des Compétences de l'AARS
- OPCO Santé
- Organismes de formation (Chambre de Commerce et d'Industrie, AFPA, AFTRAL, etc.)
- Pôle Emploi
- PRIAE
- IAE Grand Est

5) Préparation à la sortie :

- Relais à la sortie du dispositif (Correspondants de parcours, Maisons des Solidarités, Référents uniques, Référents Territoriaux Insertion du STI, etc.)

6.2 Les instances d'échange et de régulation

► Les comités techniques

Outre les salariés de l'AARS qui assurent l'accompagnement des bénéficiaires des chantiers, nous organisons régulièrement des comités techniques auxquels participent les chargés de mission :

- de Pôle Emploi,
- du P.L.I.E. de Grand Nancy et du Lunévillois,
- du Service Territorial d'Insertion du Conseil Départemental,
- de la mission locale.

Ces comités sont des lieux d'échange sur les parcours, projets et évolution des bénéficiaires, ainsi que sur l'opportunité des renouvellements de contrats arrivant à terme.

En 2023, nous avons organisé **3 comités techniques**.

► Les comités de pilotage

Nous rendons compte de nos activités aux financeurs (État, Conseil Départemental, CUCS et Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, STI) une à deux fois par an.

Sont abordés lors de ces comités :

- l'utilisation des fonds accordés,
- le déroulement de l'activité,
- les résultats au regard des objectifs fixés,
- les perspectives.

En 2023, nous avons organisé un COPIL, suivi du dialogue de gestion, en début d'année.

Un bilan intermédiaire quantitatif, a été adressé par mail, à l'ensemble des partenaires.

7 ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

7.1 Principes

L'accompagnement socioprofessionnel réalisé **en étroite collaboration avec les encadrants techniques et les moniteurs d'ateliers** est effectué d'une part dans le cadre **d'entretiens individualisés** à raison d'un par quinzaine, et d'autre part sous la forme **d'actions collectives**, durant le temps de travail.

7.2 L'accompagnement individualisé

Chaque salarié bénéficie d'un accompagnement individualisé à raison d'un entretien tous les 15 jours et également en fonction des besoins.

Ces entretiens se déroulent sur le chantier Débarras-Déménagement de l'AARS, qui est doté du matériel (ordinateur, téléphone, fax, accès internet), des outils pédagogiques (tests d'intérêt professionnel, documents de préparation à la rédaction de lettres de candidature, préparation aux enquêtes, rédaction de CV...) et des documents utiles (fiches ROME, sélection des offres du jour, plaquettes de différents organismes de formation, etc.).

L'accompagnement professionnel

La fiche bilan d'étape de l'IAE est utilisée dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel, comme outil de suivi individuel.

L'accompagnement individualisé se déroule hors ou pendant le temps de travail. Il vient compléter les actions collectives et les formations en permettant de mettre en place des stratégies d'insertion professionnelle mais aussi sociale dans le cadre du référent unique. Nous ne pouvons traiter l'insertion professionnelle sans tenir compte des problèmes sociaux de nos bénéficiaires. Mettre l'accent sur les freins et chercher des réponses est un préalable à une démarche d'insertion professionnelle.

Les étapes sont celles liées à l'élaboration d'un projet :

- Tests d'intérêts, bilans de compétences
- Découverte des métiers sur fiches
- Préparation et réalisation d'enquêtes auprès de professionnels
- Validation du projet par le biais d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- Recherche d'organismes de formation si nécessaire

Les bénéficiaires sont épaulés dans leurs démarches de recherche d'emploi, que ce soit pour l'élaboration de CV, l'écriture de lettre de motivation ou la préparation aux entretiens d'embauche.

La conseillère gère les espaces candidats créés sur le site du Pôle Emploi pour les salariés qui sont en difficulté face à l'utilisation de l'outil informatique.

L'accompagnement social

Les difficultés sociales et personnelles sont très présentes dans les parcours des bénéficiaires et les entretiens individuels permettent un échange confidentiel.

Ainsi, certains problèmes peuvent être gérés dans l'immédiat et en interne, s'ils relèvent des compétences de l'accompagnatrice. Si tel n'en n'est pas le cas, une orientation et un accompagnement vers la structure la plus adaptée sont réalisés.

Lorsque cela s'avère nécessaire, des entretiens tripartites sont organisés avec les référents du salarié (assistante sociale, conseiller mission locale, etc.).

La conseillère socioprofessionnelle de l'AARS est désignée comme référent unique d'insertion pour tous les bénéficiaires du RSA et intervient sur un éventail élargi de problématiques sociales des bénéficiaires concernés (logement, justice, etc.).

L'accompagnement social consiste principalement en la prise en charge de toutes les problématiques périphériques à l'emploi, comme par exemple :

- Aide dans les démarches administratives et juridiques (taxe d'habitation, contact avec les fournisseurs d'énergie...)
- Accès aux droits (CMU, mutuelle, prévoyance, impôts, etc.)
- Recherche d'hébergement et de logement (liens avec les bailleurs, le SAO, le SIAO)
- Résolutions de difficultés financières

En 2023, des problématiques récurrentes nécessitent de rechercher de nouvelles pistes d'amélioration :

► **La non maîtrise de la langue française**

Pour les salariés ne maîtrisant pas le français (**3 salariés** avec un niveau FLE), nous les incitons à participer à des actions d'alphabétisation. Cependant, face à l'importance des flux de nouveaux migrants sur le Grand Nancy, les dispositifs existants sont saturés et les places disponibles restent très faibles face à une demande de plus en plus conséquente. Malgré tout, nous parvenons à trouver des solutions pour nos salariés en insertion.

► **Le renforcement de la mobilité**

Le manque de mobilité et l'absence du permis de conduire reste un frein à l'insertion professionnelle. La conseillère tente d'obtenir des financements afin que certains de nos salariés puissent prétendre au permis B. En 2023, une personne a pu en bénéficier.

► **Le faible taux d'insertion professionnelle**

Nous faisons le choix, depuis de nombreuses années d'accueillir des salariés très éloignés de l'emploi. De ce fait, le taux de sorties dynamiques est impacté. Nous travaillons cependant activement à leur insertion (voir actions collectives organisées en 2023), qui nécessiterait dans plusieurs situations, une durée de contrat plus longue, car les problématiques et les freins de plus de la moitié de nos salariés sont enkystés depuis de très nombreuses années.

Les difficultés rencontrées relèvent notamment de :

- Problématique psychiatrique,
- Carence éducative profonde,
- Déscolarisation précoce,
- Analphabétisation allophone,
- Errance et sans-abrisme,
- Problématique de santé préoccupante du fait d'un non-recours aux soins et/ou aux droits,

- Accession tardive à un premier emploi (après 40 ans),
- Mauvaise représentation du système d'aide sociale avec recours systématique aux dispositifs encourageant l'inactivité, ou ne valorisant pas l'activité professionnelle à long terme,
- Polytoxicomanie,
- Alcoolisme chronique,
- Banalisation de l'usage de certains stupéfiants (ex : cannabis).

7.3 Les actions collectives

Les actions collectives sont organisées sur des thèmes élaborés en fonction des besoins repérés et des opportunités. Ces actions se déroulent dans les locaux d'Houdemont où une salle de réunion est aménagée (table, chaises, paperboard, salle informatique). Les outils pédagogiques et la documentation sont amenés en fonction des besoins. Une sélection d'offres d'emploi est éditée chaque matin et mise à disposition.

Les actions collectives se déroulent pendant ou hors du temps de travail. Elles sont complémentaires à l'accompagnement individualisé et différentes d'un chantier à l'autre.

Les actions collectives menées sur les chantiers en 2023

Intitulé	Date	Durée	Participants	Dont BRSA
Savoir se servir de scies circulaires et sauteuses Savoir prendre des mesures Être capable de respecter les consignes de sécurité	14/02/2023	3h30	6	4
Intervenir auprès de personnes âgées	14/03/2023	1h	12	4
Les déchets	16/03/2023	2h	14	6
Visite centre de valorisation des déchets Ludres	16/03/2023	1h30	16	7
Médecine préventive	27/03/2023 30/03/2023	1h30	19	8
Visite IUMM	11/04/2023 18/04/2023	7h	12	5
Atouts et freins	03/04/2023 06/06/2023	3h	15	6
Boite à cuisine : Bento	04/05/2023 11/05/2023 25/05/2023	4h	19	7
Visite CROWN BEVCAN	07/06/2023	2h	6	-
Conviv'emploi Ludres	08/06/2023	3h	9	2
Action de prévention AIDES	13/09/2023	2h	7	-
Métier de chauffeur livreur Nancea 54	02/10/2023	1h	6	1
Métiers du bâtiment et visite de la nouvelle caserne pompiers Nancy	10/10/2023	2h30	4	-
Valo TTI	24/10/2023	2h	7	1
Les métiers du transport	08/11/2023	4h	9	3
Visite Kep Technologies	09/11/2023	1h	5	-
Métiers qui recrutent IUMM	29/11/2023	1h	9	3

Le nombre d'actions collectives proposées par rapport à l'année précédente est en forte hausse (8 en 2022 et 17 en 2023).

Le choix de la progression pédagogique de ces actions est en lien avec les besoins et demandes des salariés.

Voici quelques explicitations concernant les actions collectives menées en 2023 :

▶ **Sortie pédagogique et conviviale :**

Comme chaque année, nous organisons une journée conviviale pour nos salariés en insertion.

Cette année nous sommes allés au restaurant en juillet et avons organisé un goûter de Noël, en décembre 2022. Nous avons remis des chocolats et une tasse à nos salariés et avons organisé un temps collectif et festif.

Cette journée nous a permis de nous retrouver et d'échanger dans un autre cadre que le milieu conventionnel du travail.

▶ **Les rencontres avec des entreprises :**

Nous avons fait le choix de nous rendre sur place. C'est le cas de la visite de l'entreprise CROWN à Custines.

Parallèlement à ces actions internes, nous encourageons nos salariés à participer aux diverses manifestations organisées par nos partenaires :

- Portes ouvertes à l'AFPA, pour le dispositif Baticard
- Découverte du secteur de la propreté

▶ **Ateliers animés par les moniteurs d'atelier :**

Ces ateliers visent la montée en compétence, l'ouverture à d'autres activités / techniques, différentes des activités habituellement organisées sur les chantiers.

▶ **Sensibilisation à une alimentation saine et économique :**

Nos salariés ont tous pu bénéficier d'ateliers culinaires au sein de la Boîte à Cuisine, par petits groupes.

Cette thématique nous apparaît essentielle, notamment pour apprendre ou réapprendre les gestes de préparation de repas simples, en lien avec des conseils pour réaliser ces repas avec de faibles ressources et des produits frais et sains.

Au total, l'ensemble de nos salariés ont participé à cette activité.

7.4 Formations, immersions en entreprise et actions diverses

La conseillère socioprofessionnelle développe les contacts avec les entreprises, afin de favoriser les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), de placement des salariés des chantiers, mais aussi dans l'objectif d'organiser des visites d'entreprises, des enquêtes-métier.

Cette action permet à la conseillère socioprofessionnelle d'approfondir sa connaissance des secteurs porteurs d'emploi et des nouveaux métiers qui recrutent. Mais également, les attentes des employeurs en termes de compétences et d'aptitudes professionnelles afin d'effectuer les mises en relation selon les profils des salariés du chantier et de proposer le cas échéant un accompagnement et/ou une formation pour mettre en adéquation profil et besoin de l'employeur.

Chaque salarié en insertion doit au minimum avoir réalisé une PMSMP durant la totalité son contrat, renouvellement compris.

Les temps de formation, les actions collectives et les PMSMP sont des moments essentiels dans les parcours d'insertion de nos salariés. Toutefois il ne faut pas oublier que ces temps ont un impact sur nos activités et nécessitent une souplesse au niveau de notre organisation interne.

Absences des salariés pour participer à des actions professionnalisantes :

- Formations : 469h pour les trois chantiers
- Actions collectives : 87h pour les activités Rénov'Action / DÉCAP' et 146h pour 2D
- PMSMP : 327h pour Rénov'Action / DÉCAP' et 328h pour 2D

Pour l'année 2023, nous totalisons 1 357 heures dédiées aux actions professionnalisantes sur nos chantiers, financées grâce au soutien financier de l'État (aide aux postes).

Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
PRAP IBC	19	7
Repérage et au traitement des punaises de lit et cafards	11	3
Aide au stationnement	10	6
Relation clientèle	9	3
Nettoyage, connaissance des produits	6	-
Sauveteur-Secouriste du Travail	6	-
Bonnes pratiques d'hygiène en blanchisserie	2	-

Les PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel) :

Métier	Nombre	Dont BRSA
Commis	2	2
Peintre en bâtiment	2	1
Cariste	2	1
Manutentionnaire	1	1
Agent d'entretien du bâtiment	1	1
Pâtissière	1	1
RH	1	1
Agent de service	1	1
Employé de maintenance	1	-
Lingère	1	-

En 2023, 9 salariés BRSA ont effectué des PMSMP en entreprise d'une durée comprise entre 7 heures et 84 heures, pour un total de 655 heures.

7.5 La fin de prise en charge

L'accompagnement cesse à la fin du contrat de travail. Cependant un relais est effectué avec un référent parcours dans le cadre du PLIE, un référent de secteur social et/ou France Travail, ou un autre service d'accompagnement socioprofessionnel.

Les salariés qui le souhaitent peuvent être accompagnées durant 3 mois, après la fin de leur contrat, lorsqu'ils sortent sur un emploi durable, notamment, ou lorsque le relais n'est pas possible dans l'immédiat.

8 RECYCL'ARS - 1^{ÈRES} HEURES EN CHANTIER

L'association ARS a obtenu le label « 1^{ères} heures en chantier » attribué par l'association Convergence France, dans le cadre de l'essaimage national de Premières Heures (plan 2020-2022), en novembre 2022.

Le programme Premières Heures est un dispositif de remobilisation par l'emploi des publics en situation de grande précarité, principalement à la rue, s'adossant sur les Chantiers d'Insertion. Le programme permet une reprise très progressive de l'emploi, avec des contrats de CDDI commençant à 4h par semaine et pouvant évoluer jusque 20h maximum (lorsque les salariés seront en PMSMP sur d'autres chantiers d'insertion).

« Premières Heures en chantier » est un sas temporaire d'un an, très progressif et adapté à chaque salarié. Le travail est envisagé comme le premier levier du parcours de réinsertion socio-professionnelle.

Le socle de « 1^{ères} heures en chantier » se décompose de la façon suivante :

- Un recrutement sans sélection, ni prérequis
- Un lieu d'accompagnement : qui repose sur la remobilisation par le travail, sans attente de productivité, avec un suivi social externe et un accompagnement en interne par un éducateur socio-professionnel dédié
- Progressivité et durée modulable, au cas par cas
- Promesse de l'emploi et orientation vers l'hébergement

Pour ce faire, l'AARS a développé son partenariat avec plusieurs organismes/services afin de proposer des supports d'activités adaptés :

- Écogestes, Perfest, Transplaste
- La banque alimentaire 54
- Les dispositifs de veille sociale de l'association ARS (Logement d'abord, Village de l'insertion, 32 d'la rue, SAM, etc.)
- Entreprise solidaire : Recyc'livre

Et également de partenariat dans le cadre de l'orientation et de l'accompagnement des salariés :

À l'externe

- STI du CD 54
- CAARUD, l'Échange
- Stabilisation CHU Adoma Lemire
- Médecine du travail
- Médecine préventive
- Association Arélia (Toit pour l'emploi, AHI...)

À l'interne

- Dispositif ASP DOM, du SAM
- Village de l'Insertion
- 32 d'la rue
- Logement d'Abord
- CHRS Camille Mathis

- SAM (Service d'Accompagnement de la Métropole)
- CHRS Pierre Vivier
- EMIH
- LHSS

Le dispositif a démarré le 22 décembre 2022, avec l'embauche de 2 personnes.

Début 2023, ces embauches se poursuivent et atteindront 9 personnes salariées début avril 2023, dont 2 femmes.

RECYCL'ARS – 1ÈRES HEURES

- ACTUALITÉS 2023

Typologie des sorties	Nombre de salariés concernés	Structure relais
Nombre de sortie vers ACI ARS	1	AARS Rénov'action (CDDI en cours)
Nombre de sortie vers soins	3	CAARUD, EMIH, CHU
Nombre de sorties sans solution	2	2 relais veille sociale
Nombre de sortie totales	6	

PMSMP mises en œuvre :

AARS Rénov'action : 1 salarié de façon progressive, ce qui a permis un glissement vers le chantier d'insertion, sur une durée de 6 semaines.

AEIM : 2 périodes (15 jours et 3 semaines), pour un salarié, ce qui lui a permis de comprendre l'enjeu de monter un dossier MDPH, pour pouvoir intégrer un atelier protégé dans les mois prochains, à la suite de la sortie du chantier d'insertion, grâce à la mise en place d'un relais avec le DAPPV.

AARS DECAP : une période de 3 semaines, ayant permis la validation du projet d'intégrer un chantier de nettoyage (qui se poursuivra en 2024).

+ Une période de 4 semaines, qui a pris fin pour raison de santé.

AARS 2D : une période de 2 semaines, en fin d'année 2023, qui se poursuivra en janvier 2024, qui devrait donner suite à une intégration progressive sur le chantier d'insertion en février ou mars 2024.

Salariés en insertion	Résultats de l'année 2023 (au 31/12/2023)
Nombre de personnes en contrat (dont BRSA) :	11 9
Dont nouvelles personnes (dont BRSA) :	9 8

Actions collectives	Nombre de participants
Sophrologie session 1	6
Sophrologie session 2	4
Art - Thérapie : Terre Glaise	7
Tri des déchets	5
Médecine préventive	5
Repas convivial	2

9 RÉSULTATS QUANTITATIFS 2023

Dans une logique de résultat, chaque structure de l'insertion par l'activité économique doit s'engager à réaliser des taux de sorties dynamiques d'emploi, telles que :

- Les sorties vers l'emploi durable : CDI, CDD de plus de 6 mois, mission d'intérim de plus de 6 mois, stage ou titularisation dans la fonction publique, création d'entreprise.
- Les sorties vers un emploi de « transition » : CDD ou mission d'intérim de moins de 6 mois, contrat aidé chez un employeur de droit commun.
- Les sorties positives : formation qualifiante, embauches dans une autre structure de l'insertion par l'activité économique.

Le contexte socioéconomique actuel est défavorable pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Ce sont elles qui subissent en premier les effets de la crise énergétique et économique.

L'axe majeur de notre projet d'action pour les années à venir est de développer et fidéliser un partenariat étroit avec les entreprises.

Chantier Débarras / Déménagement

	Réalisé 2022	Réalisé 2023
Sorties dynamiques	6,25 %	-
Sorties emploi durable	6,5 %	16 %
Sorties emploi de transition	-	4 %
Sorties positives	-	8 %

Détails des sorties retenues (présence de plus de 3 mois dans la structure) :

- 4 personnes (dont 0 BRSA) sont sorties vers un emploi durable :
 - o 1 CDI chez Burger King
 - o 1 CDI Inclusion à l'AARS
 - o 2 CDD de 6 mois ou plus chez ECLATEC et CFAI/CHUBB France
- 2 personnes (dont 1 BRSA) sont sorties positivement :
 - o Formation qualifiante Chargé de Gestion Sociale
 - o Formation découverte des métiers CFA Bâtiment
- 1 personne (dont 0 BRSA) est sortie vers un emploi de transition :
 - o CDD chez ATALIAN Propreté

Chantier Maintenance et réparations locatives (Rénov'Action et DECAP')

	Réalisé 2022	Réalisé 2023
Sorties dynamiques	12,5 %	-
Sorties emploi durable	12,5 %	-
Sorties emploi de transition	-	6 %
Sorties positives	-	13 %

Détails des sorties retenues (présence de plus de 3 mois dans la structure) :

- 2 personnes (dont 2 BRSA) sont sorties positivement :
 - o Contrat de professionnalisation Pilote de Système de Production Automatisé
 - o Formation Agent de Maintenance du Bâtiment
- 1 personne (dont 1 BRSA) est sortie vers un emploi de transition :
 - o CDD chez Ô Fait Maison

Les salariés de ce chantier qui sont orientés sont, nous l'avons déjà noté, moins mobiles et de fait, plus en difficultés d'accéder au marché du travail classique. Qui plus est, un nombre important de bénéficiaires sont orientés et restent avec un projet professionnel dans le second œuvre et notamment la peinture. Or, ce secteur n'ouvre que peu de perspectives aux personnes sans moyen de locomotion autonome et stable.

10 FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS

Au cours de l'année 2023, les salariés permanents ont bénéficié des formations suivantes, entre autres (voir PDC 2023 de l'association) :

- ▶ Encadrants techniques, moniteurs d'atelier : « Repérage et prévention des punaises de lit », « 1er secours en santé mentale », « Habilitation électrique ».
- ▶ Conseillère socio-professionnelle : « Addictions et précarité », « 1^{er} secours en santé mentale ».
- ▶ Chef de service : « 1^{er} secours en santé mentale », « Habilitation électrique ».

Comme pour l'ensemble de ses salariés, l'AARS est engagée dans l'inscription de formation collective pour les salariés permanents de ses chantiers d'insertion. Ils doivent continuer à acquérir de nouvelles compétences qui seront autant d'atout et de ressources dans la transmission à nos bénéficiaires.

11 MISE EN VALEUR DE PARCOURS D'INSERTION

11.1 Débarras et Déménagement – 2D

Présentation d'un parcours donnant suite à un CDI Temps partiel :

Né à Abidjan, et ayant la double nationalité Franco-Ivoirienne, Monsieur A. est arrivé en France début 2023. Suite à une série d'événements, il se retrouve dès son arrivée, sans domicile stable.

Quelques semaines plus tard, nous organisons un recrutement avec la MDE, au cours duquel nous le rencontrons. À cet instant un poste d'agent technique et administratif se libère au sein de nos chantiers.

Une forte montée en compétence s'opère, liée à son intérêt, sa motivation et des capacités importantes.

Il réalise petit à petit des heures complémentaires avec l'équipe des déménageurs, à sa demande. Il prend des initiatives, prend en compte nos recommandations et maîtrise rapidement son poste.

Il fait des démarches, malgré les difficultés qu'il rencontre, pour trouver un logement autonome, ce qu'il parvient à faire en quelques mois.

Par la suite, une opportunité s'offre rapidement à lui dans le cadre de ses recherches actives d'emploi.

Accompagné par notre CIP, il trouve un poste d'équipier au sein de l'enseigne KFC, qu'il occupe toujours actuellement.

11.2 Rénov'Action

Présentation d'un parcours long menant à un contrat de professionnalisation :

Monsieur P. est arrivé sur le chantier Rénov'Action, au sein duquel il a développé ses compétences, de façon à être très autonome. Il devient même en capacité de prendre en charge les nouveaux salariés pour expliquer le fonctionnement et les activités techniques, en complément de l'encadrant.

Il a été un atout très précieux au sein du chantier, facilitant également l'intégration des nouveaux salariés, avec une attitude très positive et bienveillante.

Monsieur P. s'est positionné sur plusieurs projets mais en a mis en échec plusieurs. Il a même été question de suspendre son contrat, lorsqu'il a émis plusieurs refus quand nous proposons des formations ou des postes qui correspondait à ses projets.

Le permis a été un peu long à obtenir mais sa situation a commencé à se débloquer dès de son obtention.

Lors d'une visite de l'IUMM, il a pris conscience de l'intérêt qu'il pouvait porter au secteur de l'industrie. Il s'est positionné pour un recrutement au sein d'une entreprise de l'industrie CROWN BEVCAN, à Custines, qui proposait un contrat de professionnalisation.

Lors de la visite de l'entreprise, il a été repéré grâce à son sérieux et sa motivation. L'entretien permet de confirmer le choix de l'entreprise : il est entré très rapidement sur le poste à la suite. Les conditions de travail, le planning, et surtout la visite de l'entreprise, ont permis de lever les freins qu'il se mettait auparavant. Il est actuellement toujours en poste et dit être ravi de sa nouvelle situation.

11.3 DÉCAP'

Présentation d'un parcours menant à un CDD long

Nous avons accueilli Mme A. dans le cadre d'un CCDI du 2 novembre 2022 jusqu'au 9 octobre 2023.

Mme A. a 25 ans. Elle élève seule sa petite fille de 5 ans. Originaire de Mayotte, après une expérience dans l'armée, Madame a décidé de venir en Métropole pour une meilleure qualité de vie pour sa fille. Elle est hébergée chez des amis de l'armée à Nancy.

Elle intègre le chantier DÉCAP' dont les missions sont les nettoyages de locaux, le nettoyage de logements et l'aide à la désinsectisation des punaises de lit. Dans un premier temps, Mme A. paraît peu sûre d'elle : elle dit ne pas avoir confiance en elle. Un lien se crée et elle nous parle de plus en plus de son expérience de vie, de ses peurs et ses doutes.

Mme A. a été dans un premier temps en doublure avec ses collègues. Elle a vite réussi à s'organiser pour la garde de sa fille pour les mercredis et les vacances scolaires. Elle se montre très efficace et sérieuse au travail. Elle est à l'heure et autonome. Elle comprend vite les techniques, et occupe rapidement le poste de remplaçante. Elle s'adaptait régulièrement aux absences de ses collègues.

Madame n'avait pas de projet précis. Elle pensait éventuellement à la pâtisserie. Après un stage dans une boulangerie, elle n'a pas souhaité continuer dans cette voie. Elle a ensuite effectué un stage de deux semaines dans un salon de thé. Le stage a été renouvelé pendant 2 semaines et a débouché sur un long CDD.

11.4 Recycl'ARS – 1^{ères} Heures en Chantier

Présentation d'un parcours en cours :

À son arrivée sur premières heures, Mme R. était à la rue et dormait en tente. Mme R. avait des problèmes santé et des difficultés à avoir des soins infirmier quotidien. Pour sa sécurité nous avons fait appel à l'EMIH (Équipe Mobile Médicosociale d'Intervention Hors les Murs) et nous avons monté un dossier pour une entrée en LHSS.

À cause de l'addiction, des problèmes de comportement ont été rencontrés pendant les temps de travail. Mme a commencé à se soigner et son comportement a changé.

Hébergée en LHSS, la personne qui partage sa chambre vient de sortir de la rue et, encore en proie à de profondes addictions, à une instabilité dans son comportement.

Mme R. nous a confié récemment, après 6 mois de stabilisation et d'accompagnement à tous niveaux (consommation, santé, situation budgétaire, hébergement, occupation bénévole...), qu'elle se rend compte de l'état dans lequel elle était, en arrivant sur le dispositif 1^{ères} heures.

Sa progression est flagrante, elle est aujourd'hui en capacité de conscientiser.

Mme R. a pu accéder à un logement diffus accompagné (CHRS), qu'elle a obtenu grâce à ce qu'elle a mis en place avec le soutien des services médico-sociaux de l'association, des ACI et de l'ESP.

Nous envisageons une PMSMP au sein de notre chantier DÉCAP', en début d'année. Si celle-ci s'avère concluante, une évolution vers ce chantier pourra s'opérer dans quelques semaines.

Mme R. se dit prête : elle se montre particulièrement investie et a repris une vie sociale qui lui permet d'acquérir petit à petit, une plus grande stabilité.

Cette évolution lui permet d'envisager, de façon plus concrète, l'obtention d'un droit d'hébergement de son enfant, à moyen terme.

12 BILAN 2023

Voici les objectifs fixés en 2022, que nous avons pu mettre en œuvre en 2023 :

- ▶ Augmenter la participation de nos salariés aux formations proposées par nos partenaires (PRIAE, Pôle Emploi, PIC IAE, PLIE). **Nous participons activement aux formations mises en œuvre par nos partenaires, nous avons commencé à travailler avec IAE Grand Est fin 2023.**
- ▶ Poursuivre le développement et la mise en œuvre de PMSMP : **nous avons considérablement développé le nombre de PMSMP, notamment grâce à la prise en charge financière (sous forme d'avenant) des heures réalisées au-delà du contrat de travail initial.**
- ▶ Développer l'accueil de personnes sous-main de justice dans le cadre d'un partenariat avec le SPIP : nous n'avons pas encore formalisé de partenariat, nous travaillons cependant activement ensemble, **plusieurs rendez-vous sont prévus en 2024.**
- ▶ Développer l'activité de nos chantiers, notamment en lien avec les clauses d'insertion. Une rencontre a eu lieu fin 2023, et **une nouvelle rencontre est prévue en 2024.**

- ▶ Développer l'activité des chantiers d'insertion. En 2023, **nous avons formalisé de nouveaux partenariats tels que : dispositif de lutte contre les punaises de lit avec la ville de Vandoeuvre, collecte de bouchons plastiques avec l'association des Bouchons de l'Espoir, collecte d'hétérogènes avec l'agence BATIGERE de Vandoeuvre, collecte de jouets avec l'association Echogestes.**
- ▶ Nous avons également développé **une activité complémentaire, dans le cadre de la lutte contre les nuisibles** : le débarras infesté, insalubre, etc.
- ▶ **Augmentation significative de notre chiffre d'affaire global.**
- ▶ Consolider le partenariat autour du dispositif 1^{ères} heures en chantier : nous avons débuté en décembre 2022. **Et permettre un financement pérenne (fin 2023, nous avons un engagement pour le financement 2024).**
- ▶ Obtenir le déploiement du **programme Convergence : ce déploiement a été acté par l'État, fin 2023, sur le territoire du Grand Nancy, en 2024. Des rendez-vous entre les partenaires sont prévus début 2024, afin d'étudier la mise en œuvre.**
- ▶ Poursuivre la mise en œuvre des commissions de renouvellement pour impliquer davantage les salariés dans leurs parcours, et permettre aux permanents d'accompagner les parcours d'insertion avec plus d'efficacité : **nous étudions l'impact de ces commissions et confirmons l'impact positif dans le parcours des salariés** (implication dans les démarches sociales, responsabilisation, suivi des objectifs conjointement établis, suivi de l'avancée du ou des projets).

13 PERSPECTIVES 2024

Les objectifs pour l'année 2024 sont de poursuivre les travaux engagés et les stratégies en cours de développement :

- ▶ Fin 2023, nous avons débuté un accompagnement avec France Active Lorraine, dans le cadre d'un DLA. En ce début d'année 2024, **nous étudions la faisabilité des projets évoqués lors du compte rendu de l'analyse effectuée dans le cadre du DLA.**
- ▶ **Déployer la stratégie de formation de nos permanents** : en 2024, nous mettrons en œuvre une formation dédiée à l'équipe d'encadrants et CIP, pour permettre une montée en compétences, couplée à une analyse des pratiques. Il s'agit d'un module professionnalisant, issu de la formation qualifiante ETAIE, portée par la FAS Grand Est.
- ▶ **Innover en matière d'accompagnement et de participation des salariés.**
- ▶ **Continuer à développer nos activités et champs d'intervention.**
- ▶ **Accroître nos partenariats et/ou développer nos activités en répondant à d'éventuels marchés en lien avec nos champs de compétences**, dans le respect de la non-concurrence, notamment avec les autres SIAE du territoire, les structures associatives du sud de la Meurthe-et-Moselle, les bailleurs sociaux, etc.
- ▶ **Formaliser un partenariat avec le SPIP 54.**

- ▶ **Augmenter le nombre de période de mises en situation en milieu professionnel** pour nos salariés, à l'interne de l'AARS et à l'externe.
- ▶ **Augmenter le taux de sortie positive** au profit de nos salariés en insertion.
- ▶ **Déployer le programme Convergence en 2024.**
- ▶ **Étudier le développement d'activité, dans le cadre du partenariat avec l'association « Echogestes ».**
- ▶ Améliorer notre démarche d'accompagnement pour **lutter contre la fracture numérique.**
- ▶ **Poursuivre l'amélioration de la gestion et la structuration de nos activités**, grâce à la mise en œuvre de nouveaux outils de gestion pour l'ensemble de nos chantiers (SAGE, CEGI Paie et Planning...).
- ▶ **S'engager dans une réflexion globale de développement de nos activités**, vers des thématiques liées à l'environnement, l'aide à la désinsectisation, en soutien des personnes vulnérables que nous accompagnons.
- ▶ **Déployer la communication et la publicité** autour de nos activités de débarras (y compris infesté).