

ENTRAIDE &



SOLIDARITÉS

RAPPORT D'ACTIVITE IAE 2021

Pôle d'activités économiques – Tours

Table des matières

I - Rapport d'activité des secteurs de production	2
1 Prestations extérieures.....	2
2 Espaces verts et environnement	2
3 Bâtiment	3
4 Maintenance du Bâtiment	3
5 Propreté	3
6 Restauration	3
II - Rapport d'activité accompagnement / médiation	4
1 Recrutements	4
Orientation et recrutement	4
2 Accompagnement socioprofessionnel.....	5
Logiques d'accompagnement / logique de médiation.....	5
Actions avec les entreprises et médiation active.....	5
Formation.....	6
3 Caractéristiques des salariés à l'embauche	6
Classes d'âge / Sexe	6
Ressources / Niveaux de qualification	6
Durée inscription Pôle Emploi à l'embauche	6
4 Résultats de l'action.....	7
Situations à la sortie.....	7
5 Perspectives 2022	7

I - Rapport d'activité des secteurs de production

*La prison est l'école de la délinquance, du crime et de la récidive. Pour celui qui est allé en prison, l'emploi, le logement, la formation, deviennent interdits. La prison ne prépare aucune réinsertion, elle veille méticuleusement à l'interdire. Il n'y a pas de système répressif collectif parfait, mais je sais qu'on a choisi le plus mauvais, que la prison ne répond à aucun de ses objectifs affichés, et que, dans sa pratique quotidienne, elle est une véritable honte pour le pays des droits de l'homme. **Bernard TAPIE** « Librement » Editions PLON*

Dans une situation sanitaire toujours incertaine, le niveau de l'activité des secteurs s'est maintenu sur toute l'année. Une fois ce contexte, certes difficile, évoqué, n'en parlons plus.

Les résultats en terme de **situation à la sortie** de contrat sont **bons**. Au global le **pôle IAE est proche de l'équilibre financier**. Le secteur de la restauration reste fortement déficitaire.

En 2021 : **738 devis dont 594 réalisés et facturés** – travail sur **18 appels d'offres** (par un ou plusieurs secteurs) et résurgence d'anciens appels d'offre obtenus mais réalisés tardivement (extension/réhabilitation de la Chambrerie notamment) pour des raisons que nous n'avons plus à évoquer, je vous l'ai déjà dit ci-dessus !

L'année aura été marquée par **les travaux de rénovation du site de Chambray-lès-Tours, réalisés en cours d'activité**. Enfin le pôle IAE applique et révisé le **travail prospectif à 5 ans de l'évolution de ses activités**. La **naissance au 1^{er} janvier 2022 du secteur Eco transition** en est la marque la plus visible.

1^{er} coup de masse - démolition des cloisons de l'ancienne salle de repas – Janvier 2021



Arrivée du secteur accompagnement - Décembre 2021. Il faisait beau, ils avaient l'air content : c'est un montage !



1 Prestations extérieures

368 devis réalisés - 4 appels d'offre travaillés.

950 programmations d'interventions au cours de l'année 2021. Le secteur suit de près l'évolution des **coûts de reprise et de traitement** des matières. Cette observation alimente la réflexion du Sipae et aura un **impact sur toutes les activités de l'association**. L'activité 3D a été moins importante que prévu. Mais cette situation est aléatoire.

Départ de **Sébastien Meunier** fin août 2021 et **arrivée d'Alain Benoist**, avec 3 mois de décalage, au poste d'encadrant technique. Arrêt du chef d'atelier sur plusieurs mois. Malgré tout le **secteur est excédentaire**.

Perspectives pour 2022 :

- Petites réparations de mobilier et démantèlement pour **réduire déchets et coût de traitement**.
- **Equiperment mobilier d'appartements**
- Le réaménagement des **zones de stockage**, par filière de tri, est prévu au 1^{er} trimestre
- Sensibilisation de l'association aux **éco-gestes** (commissions transition écologique et sociale)
- Inquiétude sur l'**augmentation des coûts directs** : carburant, fournitures et traitement des déchets.

2 Espaces verts et environnement

127 devis réalisés-3 appels d'offres travaillés

L'année a été climatiquement (pluie, chaleur) très génératrice d'activité : nombre de tonte supérieure à la moyenne. Un recrutement difficile particulièrement sur ce secteur avec un **sous-effectif constant en 2021**. La

saison hivernale 2021-2022 est, comme en 2020, mieux abordée avec une activité plus importante que traditionnellement dans le secteur des espaces verts. **Résultat très positif pour l'année.**

Le **secteur Eco transition a été créé** comme prévu en janvier 2022. **Jérôme DAHL** en assure désormais la mise en place. Un suivi de son développement sera fait au second semestre 2022.

Perspectives pour 2022 :

- Développer les activités d'aménagement paysager
- Planifier des formations annuelles pour les salariés en lien avec Touraine insertion
- **Accueil** d'un nouvel encadrant, **Steve ROY**, préparé et formé en 2021 pour l'accès à ce poste
- Acquisition **d'outils sur batterie** (tailles haies) pour transition du parc mécanique.

3 Bâtiment

97 devis réalisés-2 appels d'offres travaillés

En avril une troisième encadrante est arrivée, Marion Mayer, qui permet au service de fonctionner au complet. Le chantier de la Chambrierie pour le lot peinture a commencé. Implication forte sur le chantier interne de rénovation du Sipae. Renforcement du travail avec plusieurs partenaires : Mairie de Veretz, AFPP, Tours Habitat, ADAPEI 37... **Résultat proche de l'équilibre.**

Perspectives pour 2022 :

- Fin du chantier peinture de la **Chambrierie** en commun avec la Régie de Joué
- Fin du chantier de **rénovation des locaux du SIPAE**
- Arrivée d'un équipement de nettoyage des outils du peintre

4 Maintenance du Bâtiment

Activité réservée aux **prestations internes. 100 interventions par mois** en moyenne. Participation importante à « la Maison ». **Equilibre financier atteint.**

Perspectives pour 2022 :

- Acquisition d'un véhicule propre en lien avec la nature de déplacements (courts, urbains, nombreux)

5 Propreté

28 devis réalisés – 3 appels d'offres travaillés

Plusieurs chantiers à la communauté EMMAUS, nettoyage de chantier à la Chambrierie. Premiers chantiers 3D en interne (suivi de la mise en place du plan de prévention de la Cuisine Centrale). Absences successives dans l'encadrement, dont celui de Julie pour mettre au monde 2 beaux bébés. **Résultat positif sur l'année.**

Perspectives pour 2022 :

Développer l'activité 3D en complémentarité avec le secteur prestations extérieures. Démarche appuyée par une convention avec le CNRS. Mettre en place le protocole de nettoyage à la Chambrierie.

- Renforcer la formation de l'encadrement : application de produits 3D et techniques de nettoyage
- Améliorer la **formation des salariés** en transition professionnelle
- Acquérir un véhicule électrique adapté aux tournées de courtes distances

6 Restauration

118 devis réalisés – 9 appels d'offre travaillés

L'année 2021 a permis à la cuisine centrale de reprendre des activités plus régulières avec l'obtention d'un **appel d'offre du CCAS de la ville de Tours** pour la fourniture de repas au restaurant social Voltaire et pour l'hébergement de Paul Bert. Le développement de la réalisation de plateaux repas est un autre marqueur. En 2021 arrivée de Nicolas EMONET comme nouvel Encadrant Technique.

Déficit important.

Venue du Délégué Interministériel chargé de l'accueil et de l'intégration des réfugiés et de Mme la Préfète d'Indre et Loire

Buffet - Route 37 - 1er octobre 2021



Perspectives pour 2022 :

- Atteindre (enfin) le point d'équilibre financier
- Renforcer le travail en circuit court et en produits bio (partenariat local)
- Améliorer la qualité de la production (apport ponctuel d'un nutritionniste) – baisser la charge protidique
- Faire évoluer l'agrément sanitaire

Les travaux de rénovation interne du SIPAE se sont terminés le 3 mars 2021 par une inauguration.

Des aménagements intérieurs pour la formation in situ des salariés ainsi que des travaux extérieurs importants sont prévus pour 2022 et 2023

II - Rapport d'activité accompagnement / médiation

Note de Contexte :

C'est avec une équipe stabilisée depuis octobre 2020, que nous avons mené cette nouvelle année. Les actions prévues cette année sur l'expérimentation « SEVE 2 » ont toutes pu être réalisées même si le confinement d'avril a un peu freiné les avancées. Les réunions collectives avec les entreprises ont pu se tenir même si nous avons subi des annulations. Fruit du travail avec notre réseau, Le livret de prise de poste a été finalisé et va être testé en 2022 en tant qu'outil sur les questions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés. Enfin, L'adaptation des outils de suivi et de reporting, réalisée en début d'année, a permis un meilleur suivi des actions et un compte-rendu plus complet. Nous avons accompagné cette année 178 salariés en transition professionnelle avec une file active autour de 95 salariés.

Deux actions ont été poursuivies en partenariat avec la fédération des acteurs de la solidarité et L'Etat :

- **Expérimentation SEVE 2 - Accompagnement dans l'emploi :** Les ratios d'accompagnement ont été maintenus à 27 personnes en file active pour un temps plein, afin de mettre en œuvre le plan d'action SEVE2 (suivi dans l'emploi).
- **Essaimage SEVE emploi :** Deux structures (Centre Val de Loire et Pays de Loire) ont été formées en 2021 par l'entraide avec de belles évolutions de leurs pratiques avec les entreprises et des emplois durables développés. Un salarié a été formé et mis à disposition pour ces missions. Cela représente 25 journées dédiées de mars 2021 à janvier 2022.

1 Recrutements

Orientation et recrutement

La mise en œuvre de la plateforme de l'inclusion a bouleversé nos pratiques de recrutement dès janvier 2021 en permettant la prescription directe des candidats par les partenaires habilités. Jusqu'alors organisés par pôle emploi, nous avons repris la gestion de nos recrutements et renforcé l'équipe administrative d'un demi-poste à cette fin. Nous utilisons toujours des informations collectives permettant à chaque personne qui le souhaite d'être reçue en entretien individuel. Cette année, le recrutement a été difficile périodiquement en raison de la nouvelle procédure, des jauges d'information collective encore en vigueur et du manque de prescription. Malgré ces difficultés, grâce au triplement des réunions, nous dénombrons 30 prescripteurs différents et avons recruté 97 salariés. 45% des personnes sont orientée par Pôle emploi et 11% par les services du CD37.

L'impact sur notre consommation d'heure est notable avec des objectifs conventionnels réalisés à hauteur de 85%. Cette situation a été renforcée par nos bons résultats de sortie qui ont compliqué la recomposition des équipes.

2 Accompagnement socioprofessionnel

Logiques d'accompagnement / logique de médiation

Notre action doit permettre aux personnes durablement exclues du marché du travail de retrouver un emploi durable et un statut. C'est l'emploi fourni qui devient le principal support de l'insertion professionnelle future en ce qu'il résout par lui-même un certain nombre de problématiques sociales et qu'il prodigue une expérience récente propice à l'accès à l'emploi. En outre, il est le support d'une transmission des savoir-faire professionnels et se complète d'action de médiation dont l'objectif est de créer des ponts entre les entreprises et les salariés : **« l'action révèle les atouts »**

Notre accompagnement va s'adapter aux personnes dans son contenu et sa méthode. Un des objectifs est d'entamer la résolution de problématiques sociales diverses qui freinent ou parfois rendent très difficile l'accès à l'emploi. Toutefois, il n'est pas nécessaire de résoudre toutes les difficultés avant d'envisager l'emploi.

Dans un contexte de chômage de masse depuis plus de 40 ans, avec des modes de sélection des entreprises excluants et discriminants, la question de l'accès à l'emploi des publics considérés comme « les plus éloignés » ne peut se résumer à la levée des freins, au travail du projet ou aux techniques de recherche d'emploi.

Nous postulons que les personnes ne sont pas « éloignées de l'emploi » mais éloignées du « marché du travail ». Favoriser l'accès à l'emploi, lutter contre ces discriminations, passe donc par le développement de contacts directs avec les entreprises qui vont permettre une négociation des conditions d'accès et une mise en relation directe de nos salariés. C'est fort de cette conviction que nous débuté l'expérimentation SEVE emploi en juin 2016 avec un principe en tête: **« tout le monde est employable ! »**.

Développer des méthodes de médiation active, auprès des entreprises, suppose de capter sur le marché caché des offres d'emploi (hors Pôle Emploi), des lieux de PMSMP et ainsi d'entrer dans une logique de proposition pour les salariés de nos chantiers. Le support d'activité du chantier et les compétences acquises des personnes sont autant d'atouts à valoriser auprès des employeurs.

En plus de la structuration des méthodes de médiation, SEVE emploi questionne et modifie profondément les logiques d'accompagnement et les rôles des chargés de mission emploi (CME) et encadrants techniques (ET):

- Logique d'opportunité en complément des logiques de projet
- Remise en question de la notion d'autonomie (Présence du CME lors des contacts employeurs)
- Questionnement des logiques de parcours et vision situationnelle des obstacles

Au fil du temps, nous avons donc structuré une offre de service RH auprès des entreprises du territoire sur les questions de recrutement et d'intégration des nouveaux salariés. En miroir, le service auprès de nos salariés a évolué vers des logiques de proposition : **« le salarié décide de ses objectifs »**.

Actions avec les entreprises et médiation active

Service aux entreprises :

- Analyse du besoin
- Présélection d'un candidat
- Mise en relation directe
- Suivi dans l'emploi

Service aux salariés :

- Propositions d'offres, PMSMP
- Liberté de choix
- Mise en relation directe
- Suivi dans l'emploi

Premier constat cette année, notre réseau d'entreprises s'est accru de 30 entreprises. Nous sommes passés de 60 à **90 entreprises partenaires**. Nous avons réalisé 44 nouvelles rencontres avec des entreprises, capté 118 offres d'emploi et effectué 82 mises en relation avec nos salariés. Ces actions ont abouti à 58 contrats démarrés, 19 PMSMP et 84 suivis post-démarrage. C'est une augmentation considérable car sur toute l'année 2020, certes très perturbée, nous avons réalisé 26 démarrages, 13 PMSMP et 38 suivis.

Le nombre de rupture de contrat reste par ailleurs réduit avec 5 situations (8.6%) qui n'ont pas remis en cause les collaborations avec les entreprises ou les salariés. Ceci démontre de notre point de vue l'efficacité du suivi dans l'emploi pour sécuriser les démarrages des salariés en transition professionnelle.

Par ailleurs, les suivis ont permis de négocier des prolongations et des transformations en contrats longs (10 sur l'année), et de capter des offres. Ils ont revêtu également un intérêt dans le cadre de négociations diverses (23) pour nos salariés (adaptation de la communication, formation, augmentation du temps de travail, du salaire...).

« Changeons les organisations, pas les personnes »

Formation

La formation s'est développée cette année même si elle reste encore un axe de progression majeur. Nous avons réalisé 2278 heures pour 96 salariés dans un contexte encore impacté par la situation sanitaire. Cela représente 400h de plus qu'en 2020.

En volume, les formations « Gestes et postures » dont nous avons souhaité la généralisation et « code de la route » sont les plus représentées.

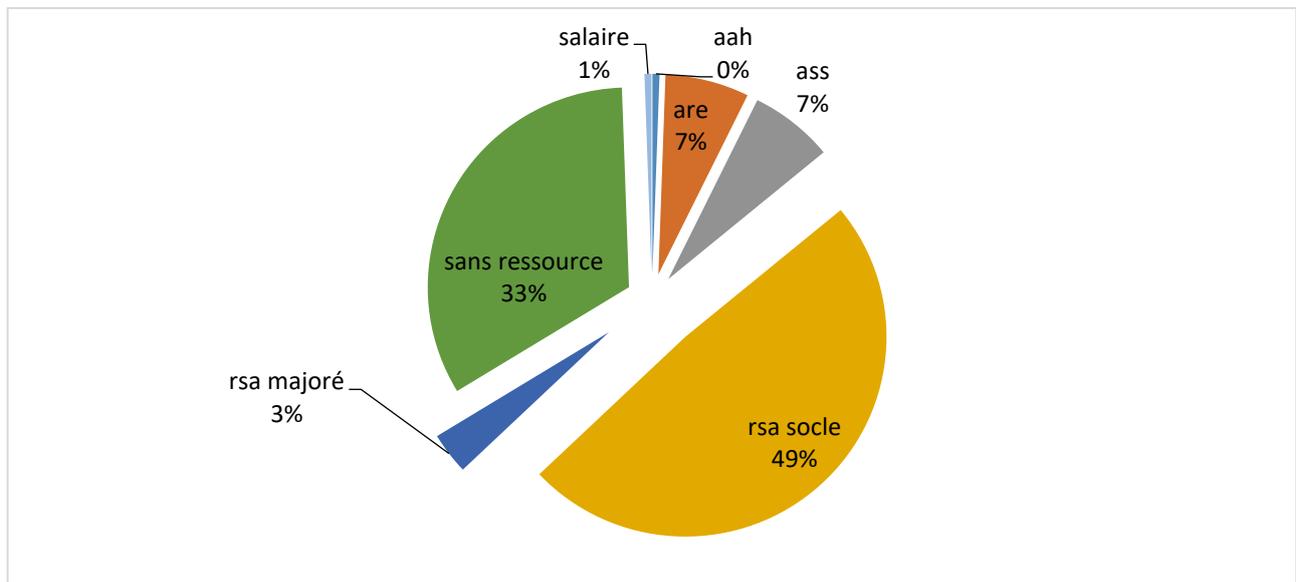
Afin de développer les compétences de nos salariés, nous souhaitons construire en 2022, en Partenariat avec l'OPCO Santé, un plan de formation qui permette des formations initiales sur chaque secteur.

3 Caractéristiques des salariés à l'embauche

Classes d'âge / Sexe

Les salariés sont majoritairement des hommes (71%, stable) âgés de 26 à 35 ans (37%, stable). Les 18-25 et plus de 56 ans représentent respectivement 10% de nos effectifs.

Ressources / Niveaux de qualification



Nous accueillons 59% de personnes bénéficiant des minima sociaux (stable), dont 52% de bénéficiaires du RSA (+4 points). 33% des personnes embauchées sont sans ressource.

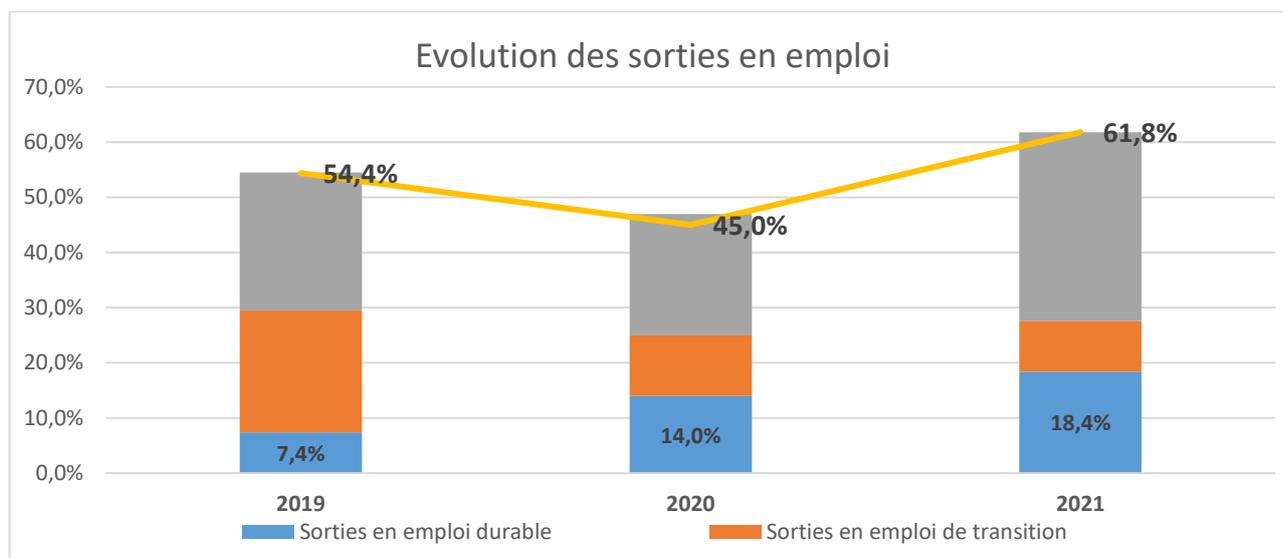
72% (stable) des personnes ont un niveau de formation inférieur ou égale au niveau V, avec 42 % (stable) sans formation au-delà de la scolarité obligatoire (niveau VI)

Durée inscription Pôle Emploi à l'embauche

L'absence d'inscription Pôle Emploi ou la réinscription récente est souvent un signe d'exclusion durable. La durée d'inscription Pôle Emploi est une donnée sujette à caution car nos publics ont souvent à subir des radiations. 42% (-4 points) des personnes ont une durée supérieure à 24 mois et 58% supérieur à un an (-2 points).

4 Résultats de l'action

Situations à la sortie



Les sorties dynamiques sont en forte hausse avec 62%, même par rapport à 2019 qui était une année moins perturbée que 2020. Conformément à nos objectifs, les sorties dans l'emploi durables ont également augmenté à 18% cette année.

Focus sorties dynamiques selon l'âge :

Les 16-25 ans sortent en dynamique à 57% et dans la moitié des cas sur de l'emploi. On observe un effet de promotion pour les sorties dynamiques pour les 56-65 ans à 80% (Prises de droit à la retraite).

Durées de parcours

En 2021, le parcours moyen d'un salarié est de 13.6 mois, contre 17 mois en 2020. C'est un retour à la normale après les prolongations dues à la COVID19 en 2020 et une même une baisse par rapport à 2019 (15.6 mois). Ceci montre une bonne dynamique de parcours au sein du chantier.

5 Perspectives 2022

- Développer encore nos sorties en emploi durable grâce aux actions de médiations actives avec les entreprises du territoire et maintenir nos sorties dites dynamiques (sorties considérées comme positives).
- Nous sommes de nouveau retenus sur l'expérimentation SEVE 2 en 2022 avec un plan d'action adapté. Le travail sur l'accueil, la prise de poste et le suivi dans l'emploi est un vecteur important d'amélioration de la réussite des démarrages de nos salariés.
- SEVE emploi – l'essaimage continue : La formation de deux nouvelles structures est prévue en 2022 en région Centre Val de Loire.
- La formation reste l'axe sur lequel nous devons progresser en 2022. Nous souhaitons développer progressivement la formation initiale des salariés sur les différents secteurs via le PIC IAE, en partenariat avec L'OPCO Santé. Nous sommes toujours à la recherche de lieux afin réaliser des formations CACES pour l'utilisation de chariot élévateurs et mini engins de chantier.