



ESC 17

Économie Sociale et Circulaire de Charente-Maritime

Association loi 1901

ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

Avec le soutien financier de :



RÉGION
**Nouvelle-
Aquitaine**

Communauté
d'Agglomération de
La Rochelle



Association loi 1901

ESC 17 12/14 Avenue Louis LUMIERE 17180 - PERIGNY

RAPPORT MORAL

Bonjour à tous,

C'est vrai, l'association n'a que quatre ans et l'activité 3 ;

C'est vrai que les partenaires nous aident beaucoup et c'est vrai aussi que les employés, quels que soient leur statut aiment leur travail ;

C'est vrai que quel que soient les raisons qui les poussent à venir, ils viennent : viennent les visiteurs, les donateurs, les chineurs, les acheteurs et en venant ils font vivre notre activité.

Alors, évidemment, le président que je suis est heureux parce que les résultats sont globalement positifs.

Mais ce n'est pas une raison pour s'endormir sur de quelconques lauriers. Cette volonté d'installer l'idée de circumduction à tous les étages doit être suivie d'effet : il faut que les objets soient dans le réemploi, la réutilisation ou le recyclage, mais il faut aussi que le personnel soit dans cette envie d'allonger la vie des objets, de leur donner une seconde vie ou de préparer, par le démantèlement et le tri, les matières à aller vers le recyclage. À ESC 17, il est important de transmettre cette idée dans les mêmes conditions que transmettre le savoir-faire. 2023 a été l'année qui a vu partir ceux qui avait participé à la mise en place de la recyclerie. Ceux qui ont eu les premières questions et les premières réponses. Ceux pour qui l'aventure recyclerie était une aventure sans autre horizon que d'essayer de réussir.

Aujourd'hui peut-être – sûrement – que les motivations ont changé, mais peut-être pas tant que cela. Les membres du Conseil d'Administration aimeraient que subsiste cette idée, d'appartenir à l'équipe. Trier, nettoyer, valoriser, ne demande peut-être pas une grande technicité, mais ça demande d'être habité par le désir de changer d'habitudes et de modes de consommation : un vrai challenge de modernité.

Et pour ça, il faut être en lien avec le donateur, en lien avec le réparateur ou le valoriste, en lien avec les lieux et particulièrement avec le lieu de vente pour être en lien finalement avec l'acheteur. Depuis leur arrivée, Séverine et David s'emploient à entretenir ce lien. À le transmettre aux employés. Mais j'ai pu remarquer que les employés eux-mêmes, souvent l'entretiennent et le transmettent.

ESC 17 trouve que c'est important, parce que comme le personnel en CDDI change régulièrement, cela veut dire que se transmettent les valeurs de notre association. Et s'il y a transmission de valeur, c'est parce qu'à ESC 17, nous avons des valeurs.

Des valeurs encore jeunes, puisque, je le redis, nous n'en sommes qu'à notre troisième clôture d'exercice et que si l'activité de l'association est, par nature, créatrice d'emplois, sa première valeur est associative et que tous les acteurs qui la composent sont de fait ou virtuellement des membres actifs.

Mais d'autres valeurs émergent et sont bien définies, comme travailler sérieusement et dans l'empathie ou comme conserver en mémoire en partant le soir un petit morceau d'expérience nouvelle..., enrichissante !

Pour ce qui concerne les employés, ça veut dire, à mes yeux, qu'ils ne sont pas seulement des gens payés pour leur travail. Ceux sont, vous êtes, des personnes qui avez certes, signé un contrat de travail, mais aussi un contrat moral. Ce contrat moral est signé avec les objets dont

on accepte de changer le destin, il est signé avec la population qui vient de droite et de gauche apporter ou acheter des objets, il est signé avec nos partenaires et particulièrement avec les employés des zones de réemploi, qui de leur côté essayent de faire du mieux possible dans leurs activités au sein de la boule vertueuse du réemploi, mais ce contrat moral, il est surtout signé avec vous-même.

Je suis et je serais un éternel utopiste. C'est d'ailleurs pour cela que je vous parle du contrat moral qui vous lie à vous-même. La recyclerie accueille quelques bénévoles qui ne viennent justement que parce qu'ils se sont inventés et confectionnés un contrat moral. Et c'est ce contrat moral, qui les oblige par ailleurs, qui donnent toute la valeur à leur investissement.

Et c'est bien de cette valeur d'investissement dont je veux parler. Les employés d'ESC17 n'ont pas toujours des tâches faciles, mais la valeur morale qu'ils y ajoute, les aide dans leur parcours et profite aussi à la recyclerie, aux objets et aux gens qui passent par nos locaux pour "donnez" ou pour "trouvez".

Cette introduction semble être un peu longue, mais elle reflète une facette de ce que je crois être aussi de l'économie circulaire : sortir de l'économie pure et dure pour y mettre une part d'humanité. Je suis attentif à ce que le Directeur mette un maximum d'humanité dans son travail et qu'il transmette au personnel permanent l'obligation de respecter cette valeur.

Et honnêtement, cette ligne de conduite est d'autant plus facile à mettre en œuvre qu'elle est naturellement présente au sein de chacun des membres du personnel permanent. Je vais donc vous remercier, mon cher Jean-Luc, mes chers Séverine, Stéphanie, Vincent, David et Eliz, pour cette posture humaine.

Je vais remercier aussi tous les personnels en parcours. Je ne suis pas toujours là, mais c'est vrai que lorsque je suis là, je ressens cette tendance humaniste que j'aime tant. Et si j'ignore si vous êtes animés par ce que j'ai appelé le contrat moral passé avec vous-même, je constate que le plus souvent vous êtes animé de l'envie de bien faire et de passer du bon temps à travailler.

Je dis bien du bon temps à travailler en un seul mot, hein, pas du bon temps d'un côté et travailler de l'autre...

Et à tous, je voudrai dire que ce contrat moral peut vite se briser : un coup du destin, une frustration, une colère, une déception ou...

Il y a tellement de bonnes raisons de sortir de ses gonds que je ne pourrais pas les citer toutes. Mais essayons de trouver autant de bonnes raisons pour garder ce bien essentiel qu'est la nature humaine, sa générosité, sa solidarité etc...

Revenons à 2023 : Même si ce n'est que notre troisième année d'exercice, ça n'empêche pas qu'elle se trouve être une année de transition.

Une année de transition, d'abord parce que nous avons réécrit nos statuts. Les premiers, rédigés à la hâte lors de la création de l'association auraient pu être utilisés plus longtemps, mais nos activités avaient besoins d'être encadrées par un document plus personnalisé...

Une année de transition aussi, parce que 2023 c'est l'année où on a pu comparer la totalité des résultats au résultat de l'année d'avant. 2022 a été l'année de la découverte et 2023 celle de la comparaison... ce n'est pas pareil :

Le résultat de cette observation, c'est que sans être connue de tous, la recyclerie attire du monde, tant pour donner que pour trouver. Conséquemment, nous avons eu de bons résultats financiers. Des résultats qui ne sont partis ni dans les projets, ni dans des investissements aux prétextes que d'une part notre Conseil d'Administration avait posé comme obligation d'avoir suffisamment de trésorerie pour affronter un mauvais coup du sort et que d'autre part, nous avons profité de la tendance pour réfléchir activement à de nouveaux projets.

Je vais bientôt parler des projets, mais avant je voudrai aborder une question qui n'est pas une inquiétude, mais qui nous a habité en 2023 : en 2024, nous allons renégocier les conditions de l'appel d'offre du marché. Quoi qu'on en dise, il s'agit pour ESC 17 d'une inconnue et pas de n'importe laquelle. Nous savons que nous travaillons en toute confiance avec la CdA, ce qui diminue la préoccupation, mais nous n'avons jamais pratiqué une renégociation.

À notre bénéfice, nous sommes persuadés que d'avoir été prudent en 2023 avec nos finances montre à nos observateurs que nous sommes de bons gestionnaires.

En 2023, nos résultats nous ont permis d'offrir une prime de Partage de la Valeur à l'ensemble de nos employés. Une prime proportionnelle au temps de présence décourageant d'éventuelle absences.

En 2023, ESC 17 et son Conseil d'Administration ont réfléchi avec la participation d'autres associations concernées par l'économie Sociale et Solidaire à différents projets. Je vais commencer par celui qui nous tenait à cœur et qui n'a pas vu le jour.

ESC 17 aurait aimé participer à la rénovation des territoires agricoles à travers une activité de transformation en compost de déchets verts et de biodéchets de professionnels. Ce projet est en stand-by. Manque de précisions sur de nombreuses facettes... le Conseil d'Administration reste attentif à l'évolution des possibles dans l'attente d'un déclic ?!

D'autres projets ont abouti en fin d'année. Dès octobre, nous avons eu la possibilité de créer une nouvelle structure. Cette nouvelle structure dite "d'entreprise d'insertion" nous a permis, dès janvier 2024 d'offrir de nouveaux services :

Je déclinerai ces nouveaux services en deux familles : la logistique et la remise en état.

La logistique tout d'abord. Envie 2^E qui a assuré pendant trois ans la charge de la collecte en zones de réemploi des zones de valorisation des déchets, a cessé ce service afin de nous permettre, d'une part, d'avoir une base quotidienne d'occupation logistique, mais aussi d'avoir une approche plus personnalisée des transports d'objets réutilisables. En effet, la mission principale d'Envie 2^E est plus de transporter des matières que de transporter des objets déposés en vrac dans des géoboxs. En reprenant cette activité, ESC 17 va essayer d'apporter un plus à cet exercice. Dans tous les cas, je tiens à remercier Envie 2^E pour sa réactivité, sa constance et sa générosité dans l'action.

À cette occasion, je rappelle, parce que je ne le rappellerai jamais assez, que si ESC17 existe aujourd'hui, c'est bien parce qu'Envie 2^E a accepté d'assurer un travail que nous avons facturé à la CdA, mais que nous n'avons acquitté que, pratiquement, six mois plus tard.

Aujourd'hui, après que nous ayons repris l'activité, je ne peux que les en remercier. Merci.

Mais l'entreprise d'insertion ne va pas servir qu'à reprendre l'activité de collecte en zone de réemploi. Elle nous a permis de travailler au projet de proposer des livraisons et des collectes à domicile d'objets volumineux.

Le public concerné est celui qui n'a pas les moyens de louer une camionnette, ou qui ne trouve pas les aides en manutention pour venir chercher leurs achats à la recyclerie. Idem dans l'autre sens : certaines personnes voudraient "donner" à la recyclerie, mais n'ont pas les moyens logistiques de le faire. Nous leur proposerons ce service.

L'essentiel de la remise en état, c'est l'aérogommage et les meubles qui ont été traités, redeviennent d'autant plus facilement à la mode qu'ils sont proposés à des prix très bas et parce qu'on les propose aérogommés. Un meuble aérogommé, c'est un meuble décapé avec la douceur sèche d'un abrasif. La peinture à la mode, taupe grise ou taupe marron peut s'étaler à loisir sur le bois ainsi préparé... un vernis aussi !

Et toutes ces nouveautés, mise en œuvre au 1^{er} janvier 2024 ont préparé leur installation au milieu d'une zone d'activité toujours plus sollicitée, qui reçoit de plus en plus d'objets...

Le directeur doit résoudre en permanence la quadrature du cercle en absorbant de plus en plus de matières, en donnant une seconde chance à de plus en plus de matière, tout en empêchant le capharnaüm de prendre possession des lieux.

Il ne me reste qu'à conclure en pensant aux progrès que nous avons à faire...

D'abord sur le recrutement !

Sylvie est partie six mois avant la date prévue pour vivre une retraite paisible et méritée. Nous n'avons pas trouvé de remplaçant tout de suite.

Et puis au fil des jours, nous avons profité de cette difficulté pour remettre en cause l'organigramme d'ESC 17. La création de l'EI, l'absence d'un troisième ETI, cela ne devrait-il pas nous inciter à ouvrir une autre voie organisationnelle ?

Fin décembre on avait déjà bien avancé et je pense vous en dire plus l'année prochaine. Je pense même qu'au-delà des mots, les solutions seront installées.

Pour conclure, je voudrai remercier tous les partenaires :

- ↪ Les huit associations qui ont créé ESC 17 et qui continuent à l'éclairer ;
- ↪ Aux institutionnels qui nous soutiennent dans le développement et qui nous permettent d'envisager l'avenir dans la création d'emplois...
- ↪ Aux bénéficiaires de ces créations d'emploi, c'est-à-dire à vous qui avez un contrat aidé ou pas. Cette aide qui nous est donnée, nous essayons, et c'est notre contrat moral à nous, de vous en offrir le meilleur...
- ↪ Aux employés qui font qu'à ESC 17 l'économie circulaire tourne aussi rond que possible : merci à Séverine, Stéphanie, Eliz, David, Vincent et Jean-Luc ...

À l'année prochaine.

Georges Gourmelon
Président

Sommaire :

1 BILAN QUANTITATIF DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2023 :

1.1 Les caractéristiques à l'entrée du public en 2023 :

- 1.1.1 Les orientations prescripteurs
- 1.1.2 La répartition par sexe
- 1.1.3 Les origines géographiques et la mobilité
- 1.1.4 Les classes d'âges
- 1.1.5 Les niveaux de formations

1.2 Situation au regard de nos objectifs conventionnés :

- 1.2.1 Le conventionnement 2023 – Structure ACI
- 1.2.2 Le conventionnement 2023 – Structure EI
- 1.2.3 Les sorties salariés en 2023

2 L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL DES SALARIES EN PARCOURS :

2.1 L'organisation interne de l'accompagnement :

- 2.1.1 Le parcours d'accompagnement
- 2.1.2 Les outils de l'accompagnement
 - 2.1.2.1 Le diagnostic partagé
 - 2.1.2.2 Les entretiens individuels
- 2.1.3 Rôle et fonctions des Encadrants Technique d'Insertion

2.2 Les problématiques et thématiques abordées :

- 2.2.1 Les problématiques sociales
- 2.2.2 Les problématiques professionnelles
- 2.2.3 Les formations et ateliers à destination des salariés en parcours
- 2.2.4 Les Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

3 LA RECYCLERIE COMME SUPPORT D'ACTIVITE :

3.1 La logistique

3.2 Le tri

3.3 La vente

3.4 Les actions de sensibilisation du public

4 LES NOUVEAUTES 2023 :

4.1 Création d'un Entreprise d'Insertion

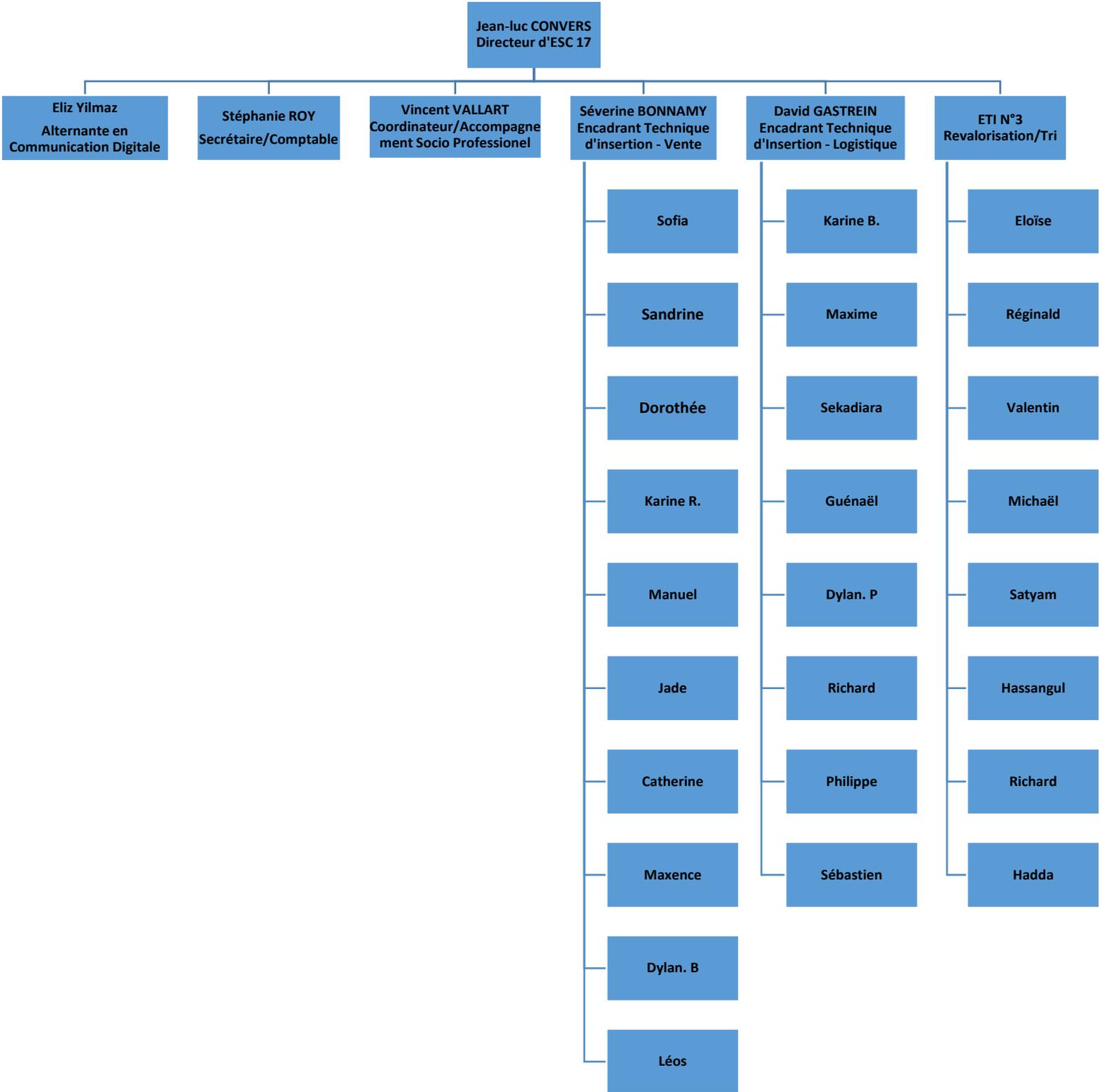
4.2 Elargissement des conventionnement Eco-organismes

5 LES OBJECTIFS 2024 :

1- BILAN QUANTITATIF DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2023 :

Au 31/12/2023, notre structure était composée de 32 salariés. Dont 26 salariés en parcours d'insertion, embauchés en CDDI temps partiel de 28 heures. Supervisés par 2 Encadrants Technique d'Insertion, chacun d'eux ayant la charge d'un des 3 supports d'activité que sont la Logistique, la Revalorisation-Tri et la Vente.

Organigramme au 31/12/20213 :



1.1 Les caractéristiques à l'entrée du public accueilli en 2023 :

ESC 17 a pour vocation de mobiliser, par le travail, des personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles, dans le but de les accompagner vers un emploi durable. L'ensemble des salariés embauchés dispose soit d'un agrément Pôle Emploi, soit de l'éligibilité d'un Pass IAE.

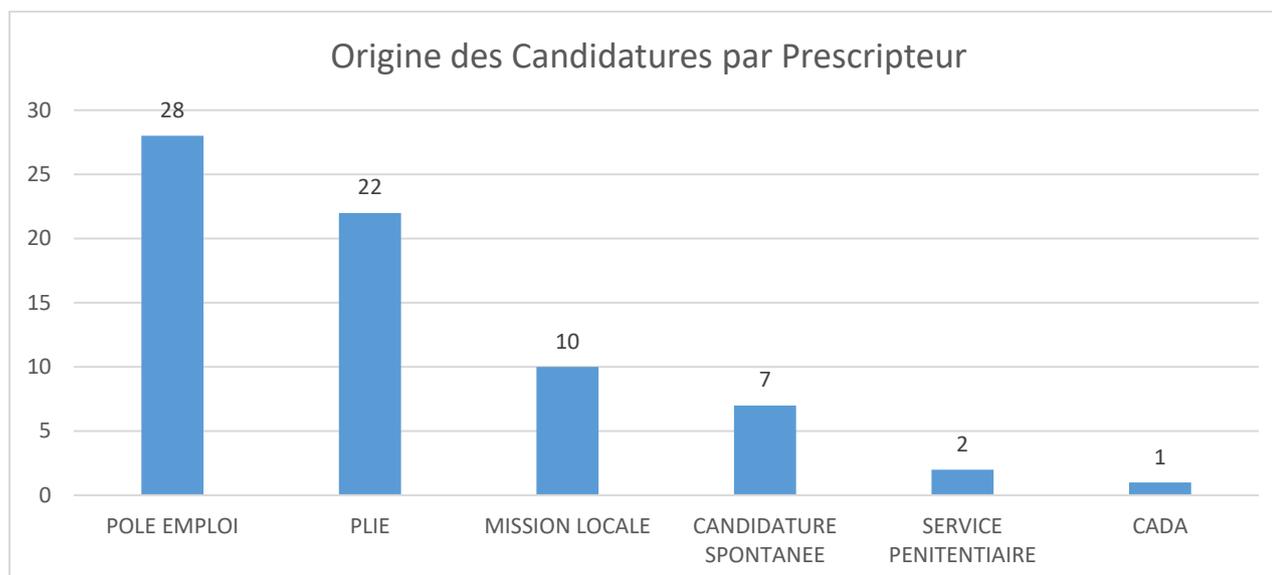
Ciblant essentiellement les personnes "très" éloignées de l'emploi, nous avons principalement embauché :

- Des demandeurs d'emploi de longue durée (plus de 12 mois d'inscription à Pôle Emploi) ;
- Des allocataires du Revenu de Solidarité Active demandeurs d'emploi ou ayant droit ;
- Des bénéficiaires des minimas sociaux ;
- Des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

Par ailleurs, d'autres personnes rencontrant des difficultés particulières peuvent, sur avis motivé de Pôle Emploi, du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, de la Mission Locale ou de CAP Emploi, également être considérées comme relevant de l'insertion.

En 2023, 70 candidatures ont été déposées sur la plateforme de l'inclusion. Soit 47 candidatures masculines pour 23 féminines.

Les orientations sont réparties comme suit :



Sur l'ensemble des candidatures traitées, 17 ont été validées pour embauche en CDDI, au sein de notre Atelier Chantier d'Insertion :

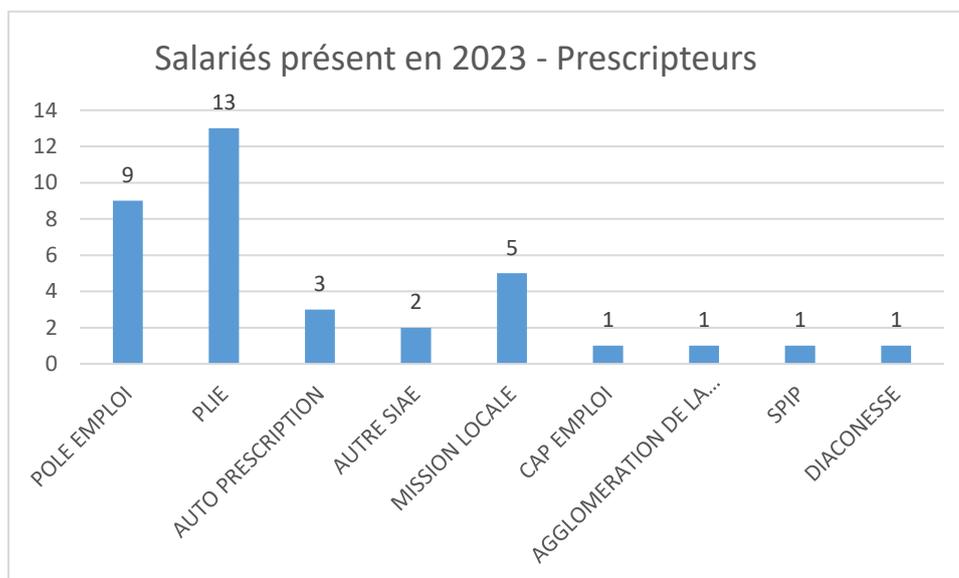
- 7 Candidatures provenant du PLIE,
- 4 Candidatures de la Mission Locale,
- 4 Candidatures de Pôle Emploi,
- 1 Candidature du SPIP,
- 1 Candidature du dispositif AGIR (fondation Diaconesses de Reuilly).

1.1.1. Les orientations prescripteurs :

Au cours de l'année 2023, **36 personnes** ont exercé une activité salariée au sein de l'Association ESC 17 dans le cadre de leur parcours d'insertion.

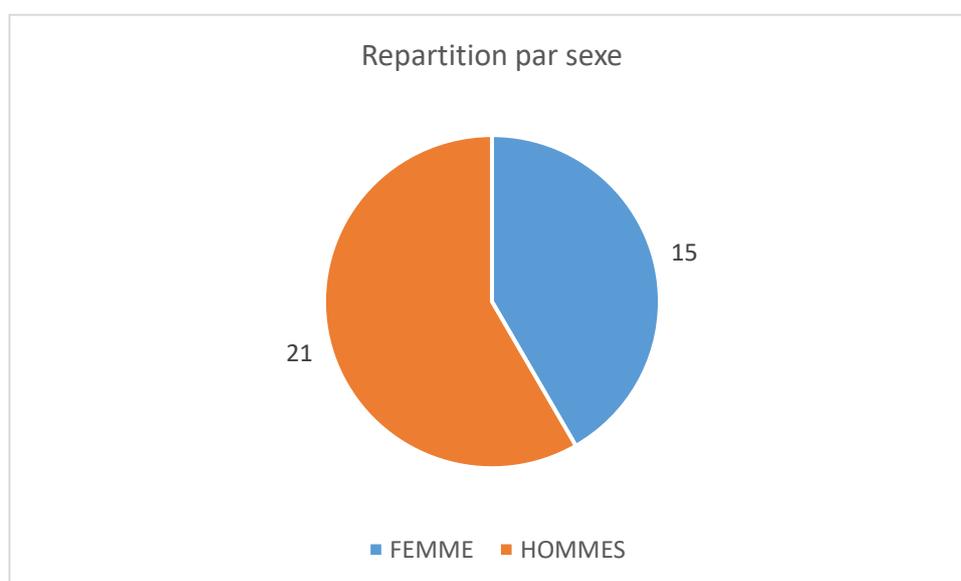
Les salariés embauchés sont principalement orientés par le Pôle Emploi et Le PLIE (soit 61.11%).

Pour accéder aux offres d'emploi proposées, les candidats doivent bénéficier d'un agrément IAE délivré par un prescripteur habilité.



1.1.2. La répartition par sexe :

Cette année, notre atelier chantier d'insertion a accueilli 15 femmes et 21 hommes. Cette surreprésentation des salariés masculin s'explique essentiellement par le fait que le nombre de candidatures masculine reçues au titre de l'année 2023, a représenté plus de 65% du total des candidatures traitées sur l'année.



1.1.3 Les origines géographiques et la mobilité :

Bien qu'un salarié sur deux dispose d'un véhicule motorisé, le manque de mobilité reste l'un des freins majeurs à l'insertion professionnelle des salariés recrutés.

Ainsi, notre structure a principalement accueilli des personnes résidant à La Rochelle ou à Aytré. **Ces deux communes représentent à elles seules 77.77% des lieux de résidence des salariés de l'année 2023.**

Par ailleurs, 2 salariés résidaient en QPV.

Lieu de résidence	Nombre	Pourcentage
Aytré	6	16.66%
Salles-sur-Mer	1	2.78%
Périgny	1	2.78%
Angoulins	1	2.78%
Neuil-sur-Mer	1	2.78%
Puilboreau	1	2.78%
Châtelailon-Plage	2	5.55%
La Rochelle	22	61.11%
Saint-Xandre	1	2.78%
TOTAL	36	100%

Moyens de locomotion	Nombre	Pourcentage
Voiture ou 2 roues motorisé	16	44.45%
Covoiturage	1	2.78%
Vélo ou trottinette	2	5.55%
Transport en commun	17	47.22%
TOTAL	36	100%

1.1.4 Les classes d'âge :

Tranche d'âge	Nombre	Pourcentage
Moins de 26 ans	9	25%
Entre 26 et 49 ans	13	36.1%
50 ans et plus	14	38.9%
TOTAL	36	100%

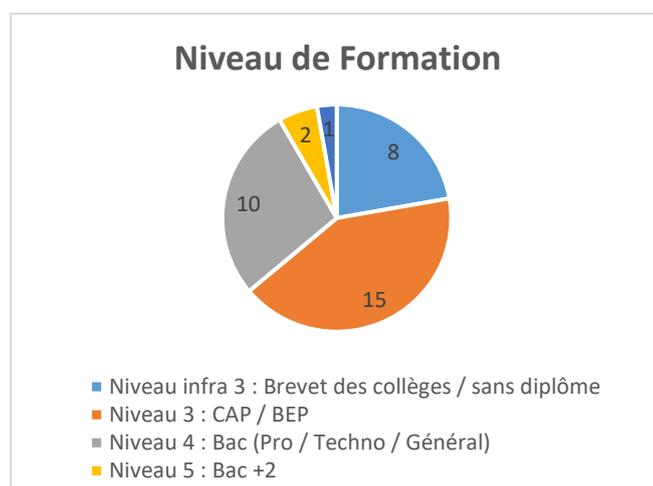
Pour 2023, La moyenne d'âge à l'entrée sur notre chantier est de 40,72 ans.

1.1.5 Les niveaux de formations :

En 2023, plus de 63.88% des salariés du chantier avaient une qualification inférieure ou égale au Niveau 3 (CAP, BEP).

Cette année, les niveaux de qualification des salariés ayant exercé une activité salariée au sein du chantier, s'établissent comme suit :

8 salariés infra niveau 3, 15 salariés au niveau 3 ; 10 salariés au niveau 4 ; 2 salariés au niveau 5, et 1 salarié au niveau 6.



1.2 Situation au regard de nos objectifs conventionnés

1.2.1 Le conventionnement 2023 – Structure ACI :

	CONVENTIONNEMENT Atelier Chantier Insertion		
	Objectifs 2023	Réalisés 2023	Pourcentage de réalisation
Nombre d'heures travaillées	30 687 Heures	28 631 Heures	93.30 %
Effectifs 2023	21 Personnes Physiques	35 Personnes Physiques	/
Nombre d'ETP d'insertion	16.86 ETP	15.73 ETP	93.30 %

15.73 ETP réalisés sur l'ensemble de l'année 2023, dont 5.94 ETP réalisés au titre des salariés BRSA agréés.

1.2.2 Le conventionnement 2023 – Structure EI :

Fort de notre développement, nous avons obtenu en octobre 2023, un agrément Entreprise d'Insertion conventionné sur 0.75 ETP.

	CONVENTIONNEMENT Entreprise d'Insertion		
	Objectifs 2023	Réalisés 2023	Pourcentage de réalisation
Nombre d'heures travaillées	341.25 Heures	594 Heures	174 %
Effectifs 2023	0.75 Personnes Physiques	2 Personnes Physiques	166.66 %
Nombre d'ETP d'insertion	0.75 ETP	1.58 ETP	210 %

1.2.1 Les sorties salariées 2023 :

En 2023, 12 salariés sont sortis des effectifs de notre structure. Parmi ces derniers, 8 ont été dynamiques et ont conduit à :

- **2 embauches en CDDI au sein de notre Entreprise d'Insertion, 4 entrées en formation qualifiante, 1 contrat de professionnalisation et 1 embauche en CDD de 6 mois.**

Atelier Chantier d'Insertion – SORTIES 2023				
Objectifs de résultat	Objectifs de l'année 2023		Résultats de l'année 2023	
Sorties dans l'emploi durable : - Embauche en CDI (minimum à mi-temps). - Embauche en CDD hors contrat aidé d'une durée de 6 mois et plus. - Création ou reprise d'entreprise.	-	37.5%	3	27.27%
Sorties vers un emploi de transition : - Embauche en CDD de moins de 6 mois hors IAE (dont intérim). - Embauche en contrat aidé de plus de 6 mois chez un autre employeur	-	0%	2	18.18%
Sorties positives : - VAE (avis de recevabilité et inscription dans une session) - Entrée en formation qualifiante ou poursuite du parcours qualifiant.	-	12.5%	3	27.27%
Sorties dynamiques	-	50%	8	72.73%
Autres sorties : Au chômage, inactif, sans nouvelle, rupture période d'essai, déménagement, congé de maternité	-	50%	3	27.27%
Total Nombre de sorties	-	100%	11	100%

1 Salarié retiré des sorties constatées, pour cause de Faute Grave.
La durée moyenne des contrats est égale à 16.18 mois.

Pas de sortie réalisée sur l'Entreprise d'Insertion en 2023. Les deux salariés concernés ont intégré l'E.I. en octobre 2023.

2- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL DES SALARIES EN PARCOURS

Chaque situation étant unique, l'accompagnement social et professionnel proposé dans le cadre de notre Atelier Chantier d'Insertion est individualisé et vise à répondre aux problématiques sociales et professionnelles propres à chaque situation. Il permet la levée des freins à l'accès à l'emploi, mais aussi la mise en relation avec les employeurs et les organismes de formation.

2.1 L'organisation interne de l'accompagnement :

L'accompagnement dispensé au sein de notre Atelier Chantier d'Insertion est assuré conjointement par un Accompagnateur Socioprofessionnel diplômé et une équipe de trois Encadrants Techniques d'Insertion. Acteurs essentiels de l'accompagnement, ils contribuent à lever les freins à l'accès à l'emploi durable (santé, mobilité, logement, formation, etc.) et favorisent l'insertion professionnelle.

2.1.1 Le parcours d'accompagnement :

En concertation avec le salarié concerné, l'équipe encadrante (ASP et ETI) établit un parcours d'accompagnement cohérent et individualisé, construit en 6 étapes.

Etape 1 : Le recrutement.

L'entretien de recrutement fait partie intégrante de l'accompagnement du salarié. Il permet de valider ou non la candidature au regard de chaque situation et des emplois proposés sur l'ACI. Mais il permet également d'établir un premier diagnostic et d'identifier les éventuels freins à une insertion professionnelle durable.

Etape 2 : L'accueil et l'intégration au sein du chantier.

Phase de signature des documents contractuels et d'une découverte globale des locaux et activités du chantier. Cette étape, permet à chaque nouveau salarié d'appréhender au mieux son nouvel environnement de travail.

Etape 3 : La période d'immersion.

Période de 15 jours, durant laquelle le salarié est positionné en binôme sur chaque poste de travail. Supervisée par l'Encadrant Technique d'Insertion, cette étape permet de mettre en situation travail les nouveaux salariés et contribue à alimenter le diagnostic de chaque nouvel arrivant.

Etape 4 : L'accompagnement social.

L'objectif est d'identifier les difficultés sociales et de rechercher des solutions. L'accompagnateur socioprofessionnel contribue à la résolution des problématiques sociales en s'appuyant sur un réseau de partenaires externes.

Etape 5 : L'accompagnement professionnel.

Les Encadrants Techniques d'Insertion et l'Accompagnateur Socio-professionnel évaluent les aptitudes et les compétences attendues sur le poste de travail, les valorisent et identifient les compétences transférables dans une démarche d'insertion professionnelle. Par leur accompagnement ils permettent le développement et la montée en compétences.

• **Etape 6 :** Le placement vers et dans l'emploi.

En cohérence avec le projet professionnel de chaque salarié l'Accompagnateur socioprofessionnel aide à la recherche d'emploi, propose des offres d'emploi, favorise la réalisation de PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

2.1.2 Les outils de l'accompagnement :

2.1.2.1 Le diagnostic partagé :

L'accueil du salarié passe par plusieurs phases durant lesquelles des informations sont recueillies. Une phase de recueil de données s'applique à tous les salariés accueillis, les premières étapes étant centrées sur la décision d'accueillir ou non le candidat.

Une fois l'embauche du salarié validée, il s'agit d'établir en concertation avec ce dernier, un diagnostic partagé de sa situation personnelle en s'appuyant sur ses ressources, ses potentialités, sa situation financière et le caractère particulier de son parcours personnel et professionnel.

Ce diagnostic partagé permet de formaliser le parcours d'accompagnement, les objectifs à atteindre et le délai prévisionnel de réalisation.

2.1.2.2 Les entretiens individuels :

L'entretien individuel est le principal outil d'accompagnement mis en place au sein de notre structure. Les entretiens entre les salariés en insertion et l'ASP ont lieu une fois par mois et permettent à l'ASP de faire connaissance avec les salariés et de comprendre les premières difficultés.

En 2023, 245 entretiens individuels d'accompagnement ont été réalisés par l'Accompagnateur Socioprofessionnel et 89 entretiens individuels ont été menés par des structures externes. Au total ce sont 334 entretiens de réalisés sur 1 an.

C'est au cours de ces entretiens individuels que se joue une partie importante de l'accompagnement des personnes. Il est donc indispensable de pouvoir créer un climat de confiance lors de ces entrevues.

2.1.3 Rôle et fonctions des Encadrants Technique d'Insertion :

Détenteur d'un rôle primordial au sein de la structure, les encadrants techniques d'Insertion (ETI) assurent l'encadrement technique et pédagogique des salariés en insertion, ainsi que le management et la gestion de l'équipe dont ils ont la responsabilité. Par ailleurs, ils participent au développement des compétences du personnel en parcours d'insertion.

Ainsi, en collaboration avec l'Accompagnateur Socioprofessionnel, ils contribuent à la sortie vers l'emploi des salariés accompagnés, en utilisant le support métier comme levier d'aide au retour à l'emploi pérenne.

2.2 Les problématiques et thématiques abordées :

2.2.1 Les problématiques sociales :

Si l'objectif premier d'un Atelier Chantier d'Insertion consiste à faciliter l'accès à un emploi pérenne, il est souvent nécessaire de travailler en amont, à la levée de freins sociaux. En effet, l'existence de freins sociaux des salariés recrutés nuit à leur retour à l'emploi et les empêchent de s'engager pleinement dans une démarche de recherche d'emploi active.

De natures diverses, ces problématiques sociales peuvent tout aussi bien concerner le logement, la santé, le budget ou encore la mobilité.

L'accompagnement socio-professionnel d'un salarié en insertion va permettre, dans un premier temps, d'identifier ses difficultés avant de travailler avec lui sur des leviers permettant de lever ces freins, lorsque cela est possible.

C'est ainsi qu'en 2023, notre Accompagnateur socioprofessionnel a au total réalisé 95 entretiens individuels d'accompagnement, sur les thématiques « sociales » suivantes :

Types d'entretiens	Illettrisme	Santé	Hébergement Logement	Démarches administratives et accès aux droits	Mobilité	Gestion de budget / Surendettement	Justice	TOTAL
Nombre d'entretiens Réalisés par l'ASP (interne)	3	12	21	44	2	7	5	95

En complément des actions menées par l'Accompagnateur Socioprofessionnel, ce travail est mené avec différents partenaires externes du territoire (services sociaux, CIDFF, services de santé...). **En 2023, ce sont 67 entretiens individuels, sur des thématiques sociales, ont été réalisés par des partenaires externes.**

Types d'entretiens	Illettrisme	Santé	Hébergement Logement	Démarches administratives et accès aux droits	Mobilité	Justice	Manque de disponibilité (garde enfants et ascendants)	TOTAL
Nombre d'entretiens Réalisés par 1 partenaire Externe	2	8	6	41	7	2	1	67

2.2.2 Les problématiques professionnelles.

La recherche d'emploi est à la fois le commencement et la finalité d'un parcours d'insertion. En effet dès la troisième semaine de contrat l'accompagnateur défriche les attentes et envies du salarié concernant sa place au sein du Marché du Travail dans le but d'anticiper les difficultés et les besoins dans son parcours. Les deux axes majeurs sont la définition du projet professionnel et la recherche d'emploi. Ils vont au fil du parcours se rapprocher, s'écarter, se croiser pour finir par fusionner.

Celui que l'on trouve le plus généralement en début de parcours est la définition d'un projet professionnel. L'Accompagnateur va travailler avec le salarié en insertion sur cette thématique grâce à des questionnaires, des annuaires ressources, des ateliers, des Périodes de Mise en Situation Professionnelle (PMSMP) ou encore des formations.

C'est un thème qui nécessite un travail de recherche approfondie de l'accompagnateur afin de pouvoir présenter un panel de métiers en adéquation avec les demandes, mais également des temps de réflexion long de la part du salarié en insertion afin de fixer son objectif dans le temps.

L'encadrant technique et l'accompagnateur sont une fois de plus complémentaires, en effet l'ETI permet dans cette démarche de poser les savoir-faire et les savoir-être du salarié grâce à la production du Chantier. L'Accompagnateur Socioprofessionnel, lui, confronte le projet professionnel du salarié à la réalité du marché du travail via les offres d'emplois et/ou de formations sur le territoire ou encore grâce aux PMSMP.

C'est cet ensemble qui consolide le projet professionnel du salarié.

Dans la continuité de ce dernier, la recherche d'emploi s'amorce assez logiquement afin de le concrétiser. Entre en actions la mise à jour ou la construction du/des CV et des lettres de motivations ; l'analyse, le décryptage et la réponse aux offres d'emploi ; aux PMSMP ou en simulant des entretiens de recrutement.

L'encadrant technique d'insertion va parallèlement à ces démarches travailler au fil du temps sur les savoir-être du salarié (Exemples : ponctualité, organisation du poste de travail, relation avec les collègues, dynamisme, ...).

C'est ainsi qu'en 2023, notre Accompagnateur socioprofessionnel a au total réalisé 151 entretiens individuels d'accompagnement, sur les thématiques « professionnelles » suivantes :

Types d'entretiens	Techniques en recherche d'emploi	Projet professionnel	TOTAL
Nombre d'entretiens Réalisés par l'ASP (interne)	84	67	151
Nombre d'entretiens Réalisés par Intervenant Externe	13	10	23

2.2.3 Formations et Ateliers à destination des salariés en parcours.

Véritable levier pour l'insertion professionnelle, la formation des salariés en parcours a fortement été renforcée au cours de cette année.

Quelles soient collectives ou encore individualisées, les actions de formations dispensées au sein de notre structure ont toute pour but de favoriser l'apprentissage ainsi que la montée en compétences des salariés que nous accompagnons.

Cette année, nos salariés en parcours ont pu bénéficier de 8 actions formations collectives et 9 ateliers, sur des thématiques diverses (TRE, Addictions, Sécurité...).

Par ailleurs, 8 d'entre eux ont également pu suivre une formation individuelle en lien avec leur problématique sociale et/ou professionnelle.

Au total, ce sont 953 heures de formations et d'ateliers qui ont été réalisées sur l'année 2023.

Ateliers :

- **1 Action de prévention sur « LES CONDUITES ADDICTIVES »** : dispensée par Tremplin 17 : **6 participants,**
- **1 Action de sensibilisation sur « LA GESTION DE BUDGET »** : dispensée par Finance et Pédagogie : **6 participants,**
- **1 Atelier Technique de Recherche d'Emploi (Indeed et Pôle Emploi)** : dispensé par l'ASP en interne : **4 participants,**
- **3 Ateliers de recherche active d'emploi en Salle informatique** : dispensés par l'ASP en interne : **6 participants,**
- **1 Atelier de présentation du dispositif « Trajectoires Badges » et constitution des profils** : dispensé par la Régie de Quartiers Diagonales : **4 participants,**
- **1 Atelier de Technique de Recherche d'Emploi « Profil-Compétences »** : dispensé par Pôle Emploi : **4 participants,**
- **1 Atelier de Technique de Recherche d'Emploi sur « Le Bassin de l'Emploi de La Rochelle »** : dispensé par Pôle Emploi : **4 participants.**

Formations collectives :

- **3 Cessions de Formation à la « SECURITE INCENDIE »** : dispensées par InsePro : **17 participants,**
- **Formation « ACCES A L'ENTREPRISE »**, dispensée par La Régie de Quartiers Diagonales : **3 participants,**

- **Formation « MOBILITE PROFESSIONNELLE – Valorisation de Compétences Professionnelles »**, dispensée par La Régie de Quartiers Diagonales : **3 participants**,
- **Formation Numérique « Utilisation des logiciels du Pack Office »**, dispensée par Altéa Cabestan : **3 participants**,
- **Formation « Image de Soi »**, dispensée par La Régie de Quartiers Diagonales : **1 participant**.
- **Formation « Sauveteur Secouriste au Travail »**, dispensée par Le CIPECMA : **2 participants**.

Formations individuelles :

- **Formation « CACES n°1, 3, 5 »**, dispensée par l'AFTRAL et LE CIPECMA : **5 participants (dont 3 validées)**.
- **Formation « ANGLAIS COURANT ET PROFESSIONNEL EN IMMERSION »**, dispensée par Prolangue Formation : **1 participant**.
- **Formation « Savoirs de Base Français - Illettrisme »**, dispensée par Altéa Cabestan : **1 participant**.
- **Formation « Savoirs de Base - FLE »**, dispensée par Altéa Cabestan : **1 participant**.

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

Outil primordial de l'accompagnement professionnel, les PMSMP permettent tout aussi bien de découvrir un métier ou un secteur d'activité, que de confirmer un projet professionnel ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Cette année, 5 PMSMP ont été réalisées par 5 de nos salariés en parcours d'insertion. Elles leur ont permis de passer du temps chez un autre employeur, dans le but d'y développer leur expérience professionnelle et leurs compétences.

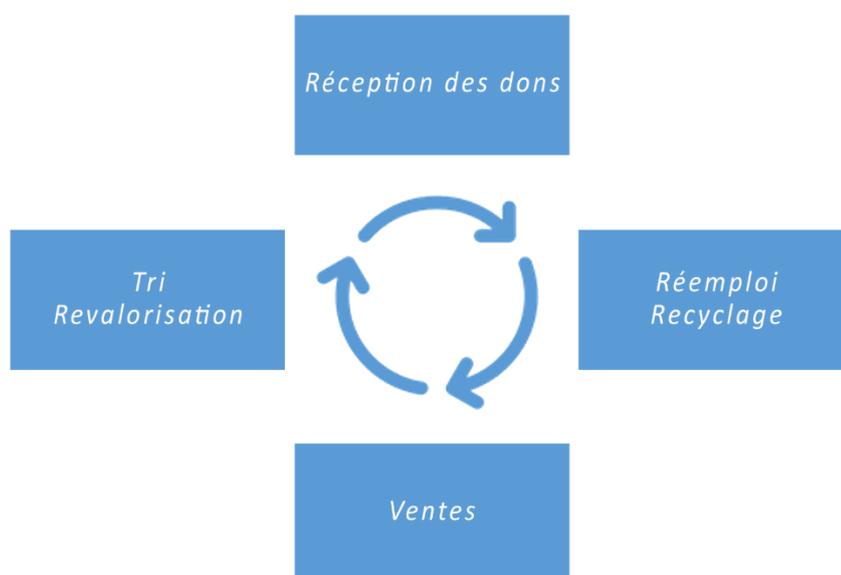
La diversité des entreprises dans lesquelles les PMSMP ont été réalisées, reflète parfaitement la diversité des projets professionnels des salariés en parcours. C'est pourquoi, les PMSMP réalisées cette année, l'ont été dans des secteurs diversifiés comme ; La Logistique (Envie 17) ; La petite enfance (Association Multi Accueil), La gestion de déchets (Syndicat Mixte CYCLAD) ; ou encore Le commerce (Galerie du Fort Vauban, Happy Cash).

3- LA RECYCLERIE COMME SUPPORT D'ACTIVITE :

L'activité principale de notre Atelier Chantier d'Insertion est la gestion d'une Recyclerie voulue par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle. Ce support d'activité nous permet de mettre en situation de travail les salariés sur de multiples fonctions, telles que la logistique, le tri, la valorisation d'objets et la vente.

Les encadrants techniques assurent une veille quotidienne dans la réalisation des prestations, la bonne réalisation des tâches et l'intégration dans un collectif de travail.

Quatre étapes principales sont identifiées dans le parcours des objets selon l'ordre chronologique suivant : Réception, Tri, Revalorisation et Vente. Chacune d'elle permettant la mise en situation de travail et une montée en compétences des salariés en parcours, tout en s'appuyant sur les principes de l'Economie Circulaire.



3.1 La logistique :

Les objets reçus proviennent des collectes en déchèterie et des particuliers eux-mêmes qui les apportent directement au sein de nos locaux. Dès leur arrivée sur le site, ces objets sont réceptionnés par les salariés, qui après les avoir pesés et tracés, les disposent au sein d'espaces adaptés à chaque type de produits, pour ensuite procéder à un tri plus détaillé selon leur état et leur catégorie d'appartenance.

Par ailleurs l'activité support comporte aussi une sensibilisation à l'outil informatique grâce à la prise en main du logiciel de traçabilité nommé GDR (Gestion des Recycleries).

La gestion de la logistique de l'entrepôt, assurée par les salariés en insertion et leur encadrante technique, nécessite également de faire de la manutention : soulever des charges plus ou moins lourdes, utiliser des transpalettes ou chariot élévateur, gérer et optimiser le rangement de certains objets, notamment les meubles. Ainsi, l'ensemble des salariés exerçant ces fonctions sont formés aux gestes et postures adéquats.

Enfin, l'accueil des usagers est aussi un aspect du métier support qu'est la Recyclerie : en effet le point d'apport volontaire reçoit sur les horaires d'ouverture au public. Les salariés en parcours, sont en mesure d'informer les donateurs et de les sensibiliser au réemploi, tout en déterminant la capacité de réemploi des objets donnés. Il faut donc savoir faire preuve de politesse et de calme pour traiter les demandes et répondre avec des conseils adaptés.

En 2023, ce sont 490.691 Tonnes d'objets qui ont été collectées par notre structure, soit une augmentation de 21.17 % au regard de l'année 2022.

En 2023, 74.32 % des apports ont été fait directement sur le PAV de La Recyclerie.

PAV :		DECHETERIES :	
Catégories	Tonnages	Catégories	Tonnages
VAISSELLE	56.535	VAISSELLE	17.373
DECORATION MAISON	31.902	BRICO ET JARDIN	3.912
BRICO JARDIN	7.951	DECO ET MAISON	14.377
JOUETS	15.407	JOUETS	10.311
TEXTILE	67.857	TEXTILE	1.479
MODE	17.997	MODE	4.030
PUERICULTURE	0.241	PUERICULTURE	0.057
LIVRES - CULTURE	80.662	LIVRES – CULTURE	39.480
LOISIRS	5.200	LOISIRS	2.641
VELO - TROTINETTE	1.219	VELO – TROTINETTE	0.791
MOBILIER	59.499	MOBILIER	19.014
MULTIMEDIA	8.150	MULTIMEDIA	3.451
PAM	8.497	PAM	4.344
ELECTROMENAGER	3.581	ELECTROMENAGER	0.000
TOTAL ANNUEL	364.697 Tonnes	TOTAL ANNUEL	125.993 Tonnes

1.3 Le tri :

Les activités de tri se font sur les postes prévus à cet effet. Afin de faciliter l'apprentissage, chaque poste de travail dispose de consignes de tri spécifiques. Au sein de l'atelier nous avons 9 postes de tri correspondants aux catégories d'objets suivantes :

Culture (livres, Vinyles, CD, DVD...), Décoration, Arts de La Table, Maroquinerie, Chaussures, Textile, Jouets et DEEE (Déchets d'Équipements Électroniques et Électriques), Démantèlement et tri des métaux.

Chaque salarié peut être amené à travailler sur les différents postes de tri, ce qui lui assure une certaine diversité dans les tâches entreprises et l'acquisition d'une certaine polyvalence.

A l'issue de cette phase de tri, les objets réemployables et fonctionnels sont orientés vers notre espace de vente ; les objets « revalorisables » sont orientés vers nos ateliers de réparations, et les objets non réemployables alimentent les filières de recyclage de matières.

A ce titre, nous avons orientés plus de 177.90 Tonnes d'objets en filières de recyclage, dont : 75,64 Tonnes de papiers, 34.16 Tonnes de mobilier ou encore 25.38Tonnes de DEEE.

1.4 Le réemploi par la vente et les dons :

Disposant d'un espace de vente de 600 M², le réemploi des objets reçus passe essentiellement par la boutique « La Belle Affaire ».

Cette année, ce sont plus de 177 Tonnes 156 Tonnes d'objets qui ont réintégré le circuit de la consommation via notre ACI, ce qui représente 21 tonnes de plus qu'en 2022 (soit une augmentation de 13.5% d'objets vendus).

Les activités de vente permettent à nos salariés en parcours d'acquérir toutes les compétences techniques liées à la vente et aux conseils clientèles, ainsi que la maîtrise des différentes actions effectuées en caisse, le réassort, et la mise en valeurs des produits leur permet d'obtenir une certaine "expertise" au niveau du réemploi des objets collectés.

OBJETS REMPLOYES PAR LA VENTE TONNAGE 2023	
Art de la Table	27.63 Tonnes
Bricolage et Jardin	4.48 Tonnes
Culture	25.33 Tonnes
Décoration et Maison	27.76 Tonnes
Électroménager	0 Tonnes
Jouets	11.24 Tonnes
Mode	5.44 Tonnes
Multimédia	3.72 Tonnes
Loisirs	6.09 Tonnes
Textile	15.44 Tonnes
Petit Electroménager	4.21 Tonnes
Puériculture	0.25 Tonnes
Meubles	46.05 Tonnes
Total Poids	177.64 Tonnes

Un certain nombre de dons ont également été effectués, pour nouer des partenariats avec les associations locales qui œuvrent en faveur de l'insertion, ou encore pour de développement de l'Economie Circulaire.

Ainsi en 2023, 39.8 Tonnes d'objets ont été données à des associations partenaires telles que le Samu Social, La SPA, Trio Emmaüs, Le Relais.

3.4 Les actions de sensibilisation du public

S'inscrivant dans une démarche de préservation des ressources et d'économie circulaire, notre structure a tout au long de l'année mené des actions de sensibilisation des usagers. Ces dernières ont eu pour vocation de sensibiliser le public à la protection de l'environnement, au recyclage et à l'économie circulaire.

Ainsi, par le biais de nos partenaires prestataires, **nous avons mené 16 ateliers de sensibilisation axés sur divers thématiques de réemploi, tel que des ateliers de réemploi de bois, de tissus, des ateliers de réparation de petits appareils électriques, ou encore une exposition sensibilisant à la réduction des déchets organisée dans le cadre de la Semaine Européenne de la Réduction des Déchets (SERD).** En 2023, ces ateliers de sensibilisation ont permis à 74 participants de découvrir des moyens de favoriser le réemploi de façon ludique.

Thématique	Réemploi Bois	Réemploi Tissus	Réparation Petit Appareil Électrique	Exposition SERD	TOTAL
Nombre d'ateliers réalisés	7	6	3	1	16
Nombre de participants	28	26	20	/	74



4 - LES NOUVEAUTES 2023

4.1 Création d'une Entreprise :

Soucieuse de s'engager pleinement dans le secteur de l'Insertion par l'Activité Economique, tout en œuvrant pour le développement de l'Economie Circulaire, l'Association ESC17 a en accord avec la DDETS, obtenu la validation d'un agrément « **d'Entreprise d'Insertion** » en septembre 2023, validant 0.75 ETP sur le dernier trimestre.

La création de cette structure nous permettra d'étoffer les services annexes au dispositif déjà mis en place et permettant le fonctionnement actuel de notre chantier, tel que :

- La mise en place d'un service de livraison à domicile,
- L'optimisation de la gestion des zones de réemploi, situées en Centre de Valorisation des Déchets et Déchèteries,
- La création d'un atelier d'aérogommage.

Par ailleurs, s'inscrivant pleinement dans le parcours d'insertion ascensionnel des salariés accompagnés, l'Entreprise d'Insertion offre une véritable solution de sortie positive intermédiaire au public ne pouvant prétendre à de l'emploi pérenne.

4.2 Elargissement des conventionnements avec les Eco-Organismes :

Conformément aux objectifs fixés par le gouvernement, « **la loi anti-gaspillage pour une économie circulaire** » (**AGEC**) entend accélérer le changement de modèle de production et de consommation afin de limiter les déchets et préserver les ressources naturelles, la biodiversité et le climat.

Ainsi, au cours de l'année 2023, plusieurs filières de **Responsabilité Elargie du Producteur** » (**REP**) ont été structurées pour répondre à ces objectifs.

Nous avons donc conventionné avec les éco organismes Adhoc :

- **EcoMaison** pour l'ensemble des articles « Jeux-Jouets » et « Brico-Jardin »,
- **Ecologic** pour les articles relevant de la filière REP « Articles de Sports et Loisirs »,
- **Refashion** pour les articles Textile Linge de Maison et Chaussures (TLC).

5 - LES OBJECTIFS 2024

- 1- Travailler sur l'organigramme général de l'Association afin d'adapter l'effectif permanents au regard de l'accroissement d'activité et du développement des services portés par l'Entreprise d'Insertion.
- 2- Fort de l'obtention de l'agrément Entreprise d'Insertion, lancement et structuration des nouveaux services de livraison, de collecte et de gestion des zones de réemploi.
- 3- Travailler sur la communication Associative avec la mise en ligne du Site Internet d'ESC 17. Ce dernier permettra tant de valoriser les actions menées par l'Association que de communiquer sur les Associations adhérentes d'ESC 17.
- 4- Organisation d'un Festival de l'Economie Sociale Solidaire et Circulaire regroupant divers acteurs locaux.