



# ESC 17

Économie Sociale et Circulaire de Charente-Maritime

Association loi 1901

# ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION

## RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Avec le soutien financier de :



RÉGION  
**Nouvelle-  
Aquitaine**

Communauté  
d'Agglomération de  
**La Rochelle**



Association loi 1901

ESC 17 4 Rue Pythagore 17440 - Aytré

## RAPPORT MORAL

Nous avons abordé l'année 2024 avec le début de l'activité de l'Entreprise d'Insertion... en effet les accords contractuels avec Envie prenaient fin au 31 décembre 2023 et la dynamique nous poussait à séparer en deux appels d'offres distincts le ramassage des encombrants et la collecte des zones de réemploi.

Certes, le contenu des appels d'offre dépend uniquement de la CdA, mais nous devions nous préparer et ce nouveau schéma est entré dans le cadre de cette préparation.

Collatéralement, il nous fallait dès le départ définir les axes de développement de cette Entreprise d'Insertion. Là encore on y avait réfléchi en amont et nous avons défini des axes de service à offrir au public de la Cda : livraison, collecte des objets volumineux et réemployables à domicile et service d'aérogommage.

Notre comptabilité a également subi les conséquences de cette création, puisque nous avons été amenés à passer en comptabilité analytique. Commissaire au compte, expert-comptable et Stéphanie, notre comptable, ont regroupés leurs savoir-faire pour transformer notre outil.

Parallèlement, le public a continué à fréquenter assidument notre Point d'apports volontaires et la boutique. Je ne rappellerai jamais assez que c'est cette boutique qui nous permet de collecter les fonds nécessaires au fonctionnement de l'association. Rappelons-nous que ce qui pourrait être assimilé à de la vente n'est en fait qu'un moyen de collecte et qu'à ce titre nous devons et devons toujours remercier la population qui participe à notre existence.

2024 a été aussi l'année de réalisation du projet de festival de l'ESS.... Nous nous sommes laissés entraîner au début par l'idée que nous travaillerons la main dans la main avec la ville de Périgny. Mais au fil de l'avancée de nos travaux, nous nous sommes retrouvés de plus en plus seuls. Ce projet tenant à cœur à l'ensemble des membres de l'association, la direction d'ESC 17 est allé au bout de la réalisation....

Nous avons été obligés à faire cet événement fin septembre et au fil des jours, de nombreux exposants potentiels n'ont pas confirmé leur participation. Pour compenser, nous avons créé un cycle de conférence qui n'a pas, lui non plus, reçu l'accueil qu'il méritait.

Malgré tout, nous avons eu plus de 300 visiteurs et nous avons appris énormément sur la facette réalisation d'un tel événement dont deux points en particulier : d'abord qu'il fallait être adossé à une structure solide et de confiance et ensuite qu'il fallait trouver quelque chose capable d'attirer le grand public. On peut imaginer une remise de prix, une grande braderie de l'ESS ou autre.... Mais ne pas se contenter de la présentation des structures.

Le deuxième grand chantier de 2024 était bien sûr la renégociation de l'appel d'offre. Jean-Luc a fait une échappée en solitaire pour aborder la question. Je veux dire par là qu'il n'a reçu ni beaucoup de soutien ni fait l'objet de beaucoup d'intérêt.

Mais qu'importe, puisqu'au final nous avons obtenu, pour la seconde fois, le marché de la recyclerie qui a démarré le 1<sup>er</sup> février 2025 pour une durée de quatre ans. À noter que la collecte des encombrants a été sorti de l'appel d'offre, ce qui a eu pour conséquence de créer un numéro vert spécial recyclerie. Ce numéro justifie la création d'un poste de standardiste à mi-temps. ESC 17 prendra en charge la seconde moitié du salaire. Une partie de l'occupation de ce poste sera de faire un travail administratif.

Du côté du personnel, je suis toujours heureux de voir, lorsque je passe, des sourires sur les visages. Je n'oublie pas malgré tout qu'ESC 17 existe pour aider une catégorie de personnes à retrouver du travail. Aider n'est pas se substituer. Les employés en parcours ont le devoir de montrer leurs envies d'évolution et

de formation à travers l'énonciation de leurs projets. Nous leur demandons des preuves d'implication à travers leur ponctualité et leur conscience professionnelle. Pour ce faire, les équipes d'ESC17 ont elles aussi des obligations et particulièrement celle de montrer l'exemple. Nous travaillons de concert et la satisfaction des uns ET des autres ne peut exister que dans l'équilibre.

Je souhaite de tout cœur que vous qui venez en contrat aidé vous trouviez, en vous, la force nécessaire pour Quitter ESC 17 en ayant un emploi. Pour nous, c'est notre récompense et pour vous, c'est le moyen de jouer dans la cour des grands... Je le dis comme ça, parce que c'est l'expression, mais en vérité, personne n'est plus grand qu'un autre... par contre la cour, elle, est peut-être plus grande et dans ces conditions, il y a plus de choses à découvrir.

Bref, travaillons ensemble à la réalisation de vos projets et essayer vous aussi de vous aider. D'ailleurs pour y arriver, nous avons sollicité un troisième homme : Freddy qui est entré dans l'équipe pour développer l'Entreprise d'insertion et épauler, en cas de besoin, nos deux encadrants. S'il le désire, nous le conforterons dans son poste en 2025 où pour le seconder, nous lui adjoindrons Dylan embauché en tant qu'assistant technique d'insertion. À noter que Dylan sera le premier employé en contrat aidé qui deviendra un salarié en CdI d'ESC 17.

Le troisième chantier 2024 a été d'aménager le premier étage. Bravo à la CdA ! je le dis, d'abord parce qu'elle a accepté l'idée et parce qu'elle a tenu les délais. D'un autre côté, cela créé une augmentation de loyer. Vous avez remarqué : tous les ans je parle du loyer. Ben oui, 10000 euros par mois pour faire briller l'image de la CdA ça ne serait pas cher payé... sauf que ce n'est pas la CdA qui paye... c'est ESC17.

Je vous rappelle que c'est un rapport moral et que c'est pour moi l'occasion de faire part de mes états d'âme...

Reste le pan du collectif. 2024 a été une année calme pour les associations qui nous composent. De Conseil d'Administration en Assemblée Générale nous n'avons eu que le plaisir de voir que la Belle Affaire avait trouvé son rythme de croisière et d'exprimer le souhait de trouver des chantiers qui permettent à nos structures de travailler ensemble.

Deux points sont à l'ordre du jour de 2025 : définir le cadre des relations commerciales interne et trouver des axes de développement....

C'était un sujet de 2024 qui demande une réflexion en 2025. Réflexion en cours freinée par le contexte général. Les institutionnels réduisent les aides, les organismes de formation aussi... ce n'est pas le moment de prendre des risques !

2025 va être pour ESC 17 une année de réflexion et d'observation afin d'entrer dans 2026 en étant le mieux armé possible. Tout en n'oubliant pas que si une opportunité se présente nous saurons ne pas la laisser passer.

Georges GOURMELON

Président de l'Association ESC 17

# Sommaire :

## **1 BILAN QUANTITATIF DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2024 :**

### **1.1 Les candidatures orientées en 2024 :**

- 1.1.1 Les orientations prescripteurs
- 1.1.2 Le traitement des candidatures

### **1.2 Salariés en parcours en 2024:**

- 1.2.1 Les candidats acceptés en 2024 et leur prescripteur
- 1.2.2 Les caractéristiques du public accueilli en 2024
- 1.2.3 Les classes d'âges
- 1.2.4 La répartition par genre
- 1.2.5 Les origines géographiques et la mobilité
- 1.2.6 Les niveaux de formations

### **1.3 Situation au regard de nos objectifs conventionnés :**

- 1.3.1 Le conventionnement 2024 – Structure ACI
- 1.3.2 Le conventionnement 2024 – Structure EI
- 1.3.3 Les sorties salariés en 2024 (ACI et EI)

## **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 gestion logistique**

### **3.2 Les fonctions de tri et de revalorisation**

### **3.3 Le réemploi par la vente et le don**

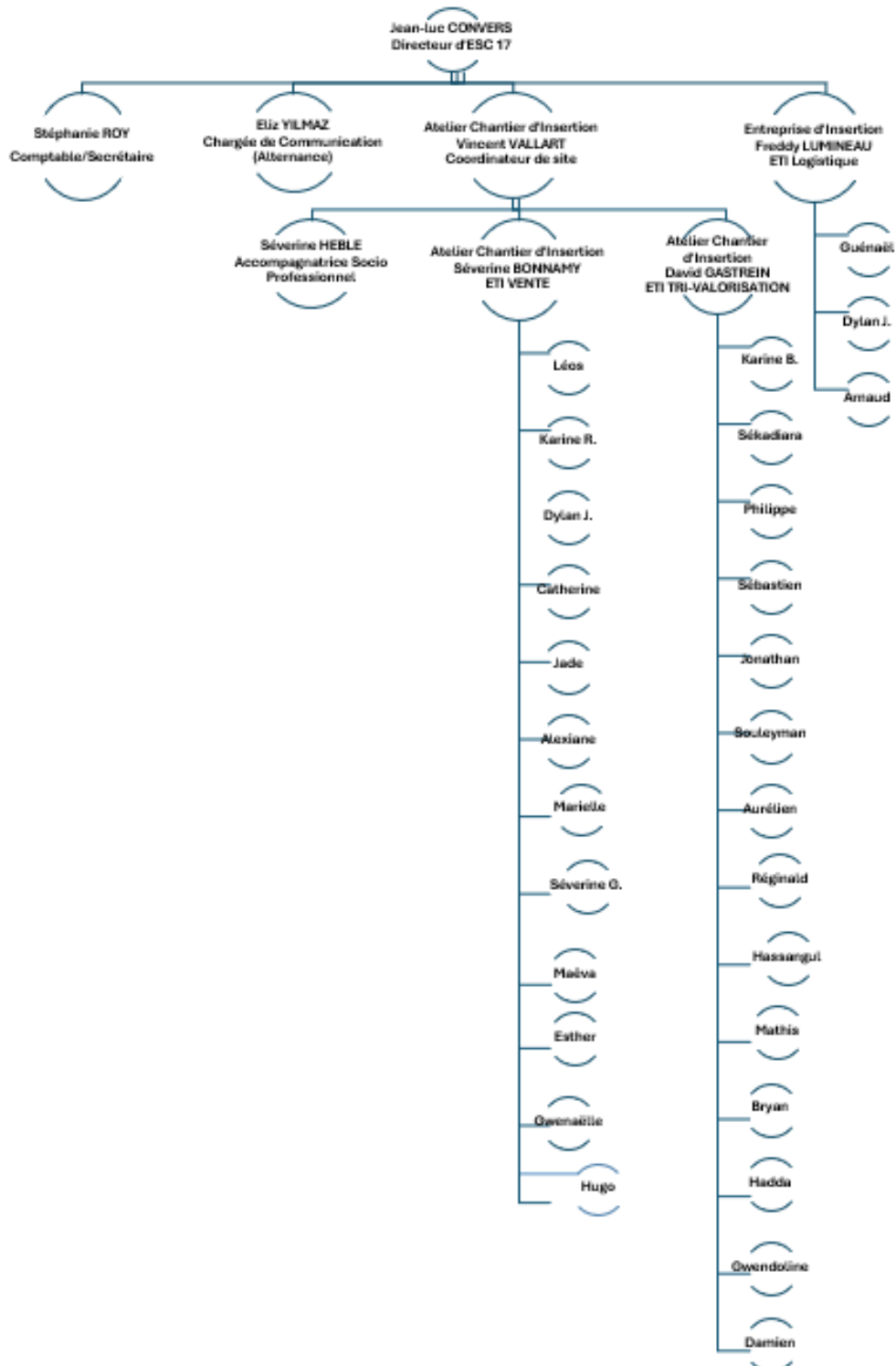
### **3.4 Les actions de sensibilisation du public**

- 3.4.1 Les ateliers de sensibilisation
- 3.4.2 Le Festival ESS-C

# 1- BILAN QUANTITATIF DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2024 :

Au 31/12/2024, notre structure était composée de 37 salariés, dont 29 salariés en parcours d'insertion. 26 d'entre eux ont été embauchés en CDDI temps partiel de 28 heures, au titre de notre agrément Atelier Chantier d'Insertion et 3 en CDDI temps plein au sein de l'Entreprise d'Insertion. Trois Encadrants Technique d'Insertion, répartis sur 3 secteurs d'activités « distincts » (Logistique, Tri/Revalorisation et Vente) ont assuré l'accompagnement technique des salariés en parcours. En complément de l'équipe encadrante, nous disposons également d'une Accompagnatrice Socioprofessionnelle, d'une Comptable/Secrétaire, d'un poste de Chargée de Communication (étudiante alternant), d'un Coordinateur de site et d'un poste de Direction.

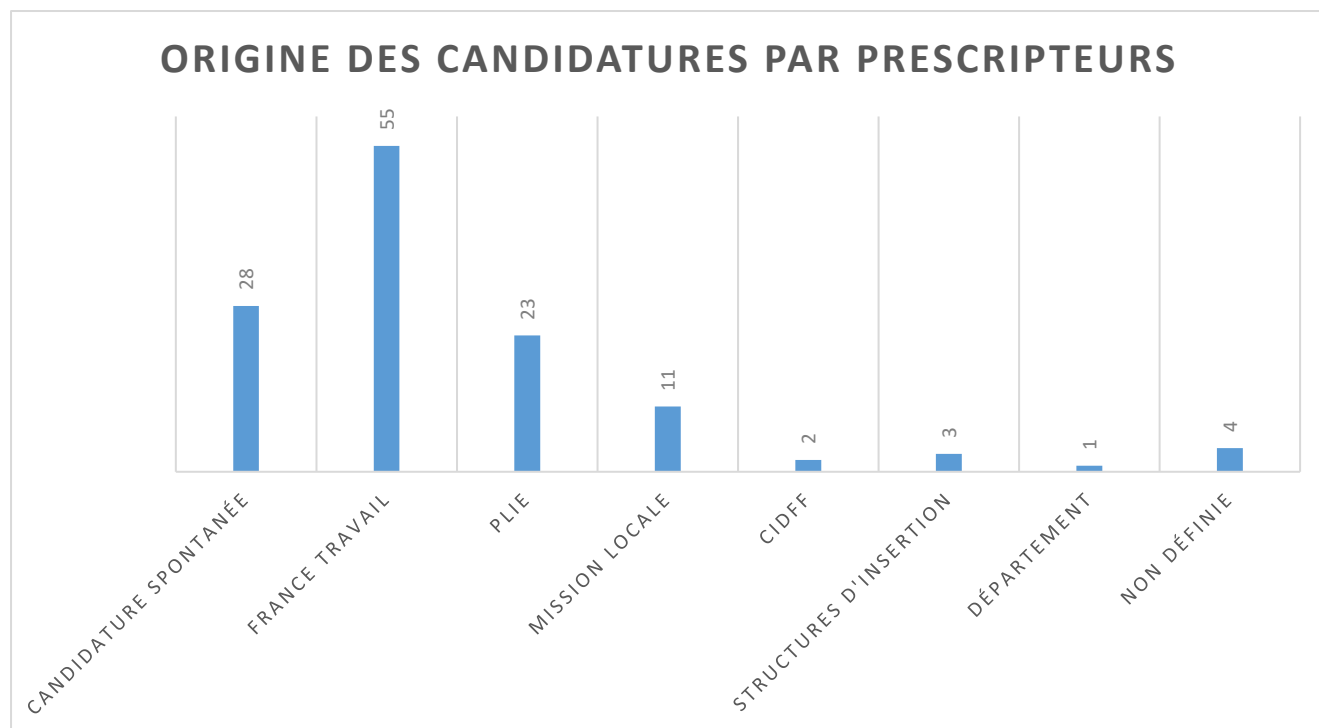
## Organigramme au 31/12/2024 :



## 1.1 Les candidatures orientées en 2024 :

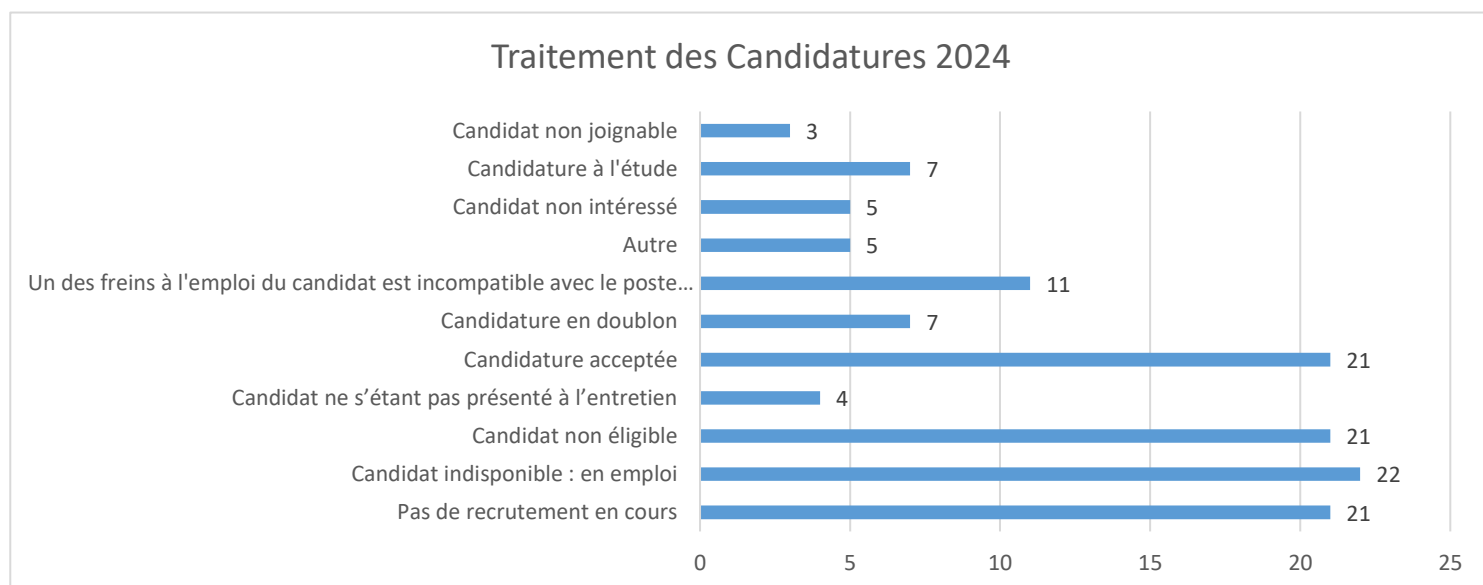
### 1.1.1. Les orientations prescripteurs

En 2024, 127 candidatures ont été déposées sur la plateforme de l'inclusion. 72 d'entre elles étaient masculines (56.70%) et 55 féminines (43.30%).



Cette année encore, les orientations de France Travail restent les plus importantes. A elles seules, elles ont représenté 43.31% des orientations réalisées au cours de l'année 2024.

### 1.1.2. Le traitement des candidatures 2024 :



Sur les 127 candidatures traitées, 21 ont été refusées pour des motifs d'inéligibilité (non éligible à l'IAE) et 29 pour des raisons d'indisponibilité (candidat déjà en emploi, non joignable, non présent à l'entretien de recrutement).

## **1.2 Salariés en parcours en 2024:**

### **1.2.1 Les candidatures acceptées et leur prescripteur:**

Sur l'ensemble des candidatures traitées, 22 ont été validées pour embauche en CDDI, au sein de notre structure (ACI et EI) :

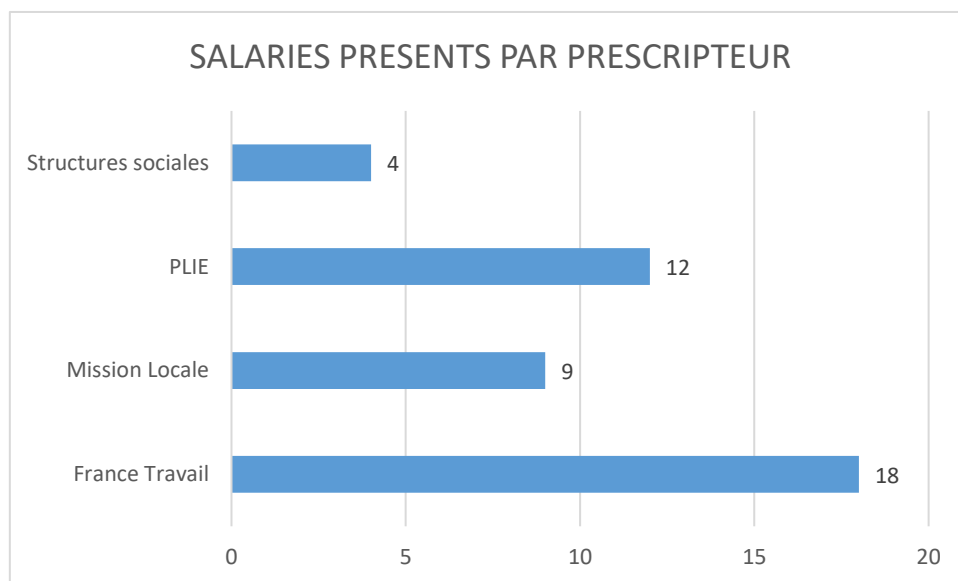
- 3 Candidatures provenant du PLIE,
- 2 Candidatures de la Mission Locale,
- 15 Candidatures de France Travail,
- 1 Candidature de la Fondation Diaconesse de Reuilly,
- 

### **1.2.2 Les caractéristiques à l'entrée du public accueilli en 2024 :**

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

Au cours de l'année 2024, **43 personnes** ont exercé une activité salariée au sein de l'Association ESC 17 dans le cadre de leur parcours d'insertion.

Bien que les salariés embauchés soient principalement orientés par France Travail et Le PLIE (soit 69.77%), nous pouvons néanmoins constater une part non négligeable de jeunes de moins de 26 ans orientés par les Missions Locales (9 salariés, soit 20.10% des salariés présents).



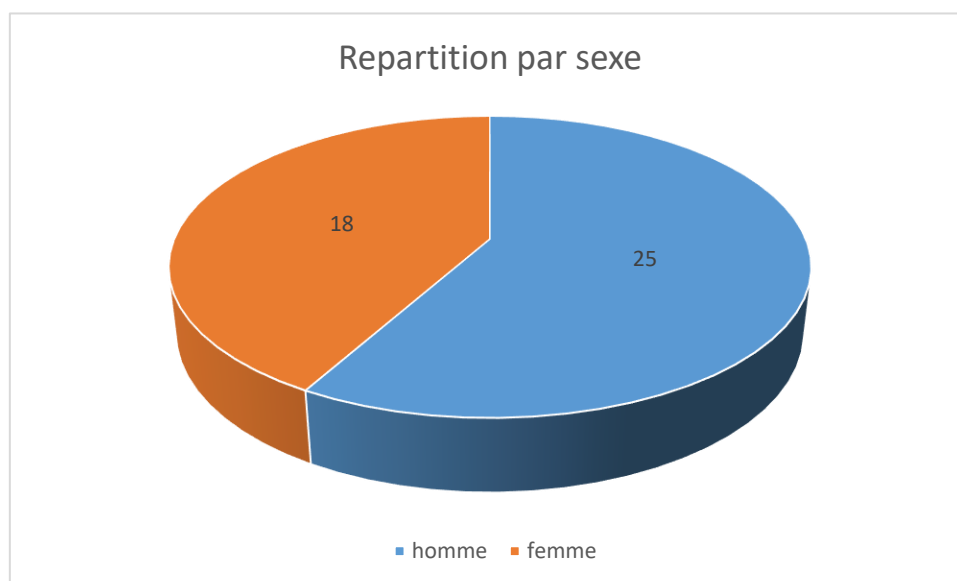
### **1.2.3 Les classes d'âge :**

Tranche d'âge	Nombre	Pourcentage
Moins de 26 ans	12	27.90%
Entre 26 et 49 ans	18	41.87%
50 ans et plus	13	30.23%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

**Au 31 décembre 2024, la moyenne d'âge des salariés présents était de 39 ans.**

### 1.2.4 La répartition par genre :

Sur les 43 salariés en parcours d'insertion ayant travaillé au cours de l'année 2024, 18 étaient féminines (41.86%) et 25 masculines (58.14%).



### 1.2.5 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.

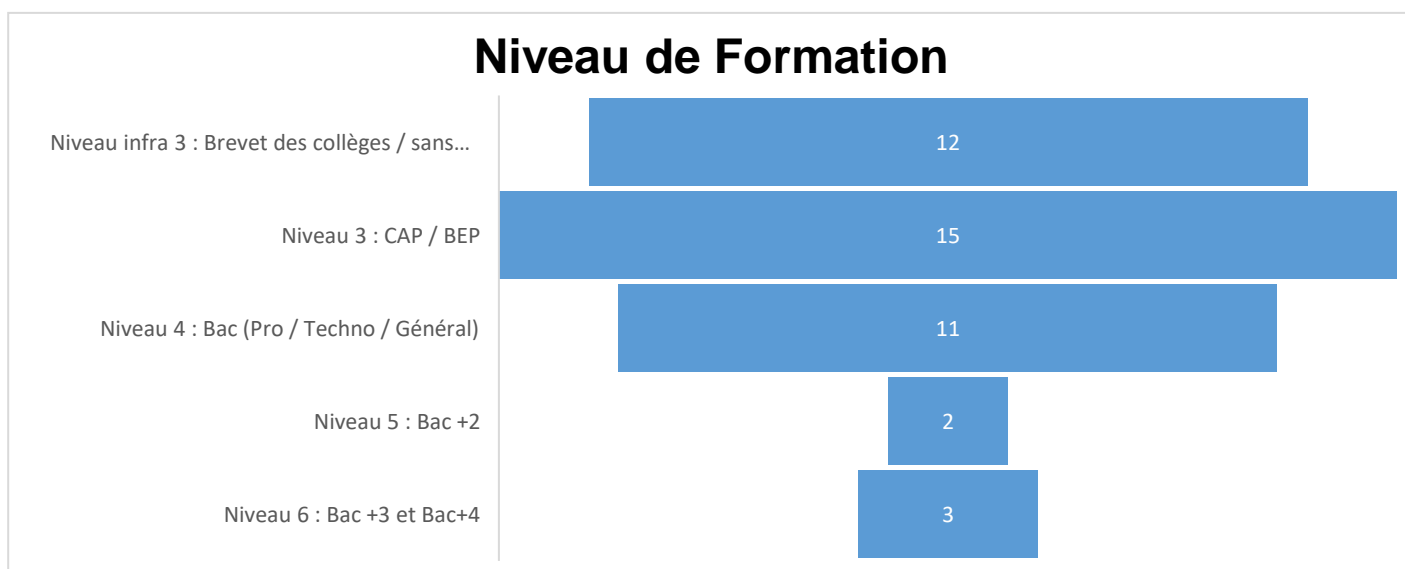
Ainsi, notre structure a principalement accueilli des personnes résidant à La Rochelle ou à Aytré. **Ces deux communes représentent à elles seules 79.06% des lieux de résidence des salariés de l'année 2024.**

**Par ailleurs, 8 salariés résidaient en QPV.**

Lieu de résidence	Nombre	Pourcentage
Aytré	4	9.30%
Salles-sur-Mer	1	2.33%
Périgny	1	2.33%
Puilboreau	2	4.65%
Châtelailon-Plage	4	9.30%
La Rochelle	30	69.76%
Saint-Saoule	1	2.33%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Moyens de locomotion	Nombre	Pourcentage
Voiture ou 2 roues motorisé	19	44.19%
Covoiturage	4	9.30%
Transport en commun	20	46.51%
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

## 1.2.6 Les niveaux de formations :



En 2024, plus de 62.79% des salariés de notre structure avaient une qualification inférieure ou égale au Niveau 3 (CAP, BEP). Ces faibles niveaux de qualification complexifient le retour à l'emploi des salariés en parcours et expliquent que 33.33% des sorties dynamiques de l'année, ont conduit à une entrée en formation qualifiante.

## 1.3 Situation au regard de nos objectifs conventionnés

Structure d'Insertion par l'Activité Economique, l'Association ESC 17, dispose d'un double agrément :

- **Un agrément Atelier Chantier d'Insertion** (obtenu en Mars 2021) et conventionné à hauteur de 15.86 ETP en 2024,
- **Un agrément Entreprise d'Insertion**, validé en octobre 2023 et portant le conventionnement à 2.96 ETP en 2024.

### 1.2.1 Le conventionnement 2024 – Structure ACI :

	CONVENTIONNEMENT Atelier Chantier Insertion		
	Objectifs 2024	Réalisés 2024	Pourcentage de réalisation
<b>Nombre d'heures travaillées</b>	28 865 Heures	26 719 Heures	92.56 %
<b>Effectifs 2024</b>	19.82 Personnes Physiques	18.35 Personnes Physiques	/
<b>Nombre d'ETP d'insertion</b>	15.86 ETP	14.68 ETP	92.56 %

**14.68 ETP réalisés sur l'ensemble de l'année 2024, dont 6.29 ETP réalisés au titre des salariés BRSA agréés.**

Les difficultés sociales des salariés accompagnés ont joué un rôle prépondérant dans la sous réalisation de notre conventionnement. En effet, les fragilités sociales ont directement impacté le présentiel des salariés du Chantier. En 2024, l'absentéisme a représenté **505 heures de travail non réalisées.**

## 1.2.2 Le conventionnement 2024 – Structure EI :

CONVENTIONNEMENT Entreprise d'Insertion			
	Objectifs 2024	Réalisés 2024	Pourcentage de réalisation
Nombre d'heures travaillées	4521 Heures	4401 Heures	97.34 %
Effectifs 2024	3 Personnes Physiques	3 Personnes Physiques	100 %
Nombre d'ETP d'insertion	3 ETP	2.92 ETP	97.33 %

### 1.2.1 Les sorties salariées 2024 :

**15 salariés** sont sortis des effectifs de notre Atelier Chantier d'Insertion. Parmi ces derniers **3 sont à retirer des sorties constatées** (contrat de moins de 3 mois, rupture du contrat durant la période d'essai...).

**Ainsi, sur les 12 sorties comptabilisées au cours de cette année, 6 ont été dynamiques et ont conduit à :**

- Création d'entreprise à son compte : **1 sortie** (*Secteur du soin*),
- CDD de 6 mois ou plus : **1 sortie** (*Secteur Prévention des déchets*),
- CDD de moins de 6 mois : **2 salariés concernés** (*Secteur du Bien-être et secteur industriel*),
- Entrée en formation qualifiante : **2 salariés concernés** (*Secteur du Numérique et secteur BTP*),

Atelier Chantier d'Insertion – SORTIES 2024				
Objectifs de résultat	Objectifs de l'année 2024		Résultats de l'année 2024	
Sorties dans l'emploi durable :	-	37.50%	2	16.67%
Sorties vers un emploi de transition :	-	00.00%	2	16.67%
Sorties positives :	-	12.50%	2	16.67%
<b>Sorties dynamiques</b>	-	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>
Autres sorties :	-	50%	6	50%
<b>Total Nombre de sorties</b>	-	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

**La durée moyenne des contrats du Chantier d'Insertion est égale à 13.8 mois**

Entreprise d'Insertion – SORTIES 2024				
Objectifs de résultat	Objectifs de l'année 2024		Résultats de l'année 2024	
Sorties dans l'emploi durable :	-	0%	0	0%
Sorties vers un emploi de transition :	-	0%	0	0%
Sorties positives :	-	0%	0	0%
<b>Sorties dynamiques</b>	-	<b>50%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>
Autres sorties :	-	50%	0	0%
<b>Total Nombre de sorties</b>	-	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>

**Pas de sortie réalisée sur l'Entreprise d'Insertion en 2024.**

## 2- L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL DES SALARIES EN PARCOURS

Chaque situation étant unique, l'accompagnement social et professionnel proposé au sein de notre structure 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 est assuré conjointement par une Accompagnatrice Socioprofessionnel diplômée 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 est mené conjointement par l'ASP et un ETI et permet de valider ou non la candidature au regard de chaque situation et des emplois proposés. 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 de la structure.***

Assuré par le directeur de la structure, cette étape est une phase de signature des documents contractuels et de découverte globale des locaux et activités. Elle 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.

Période cruciale de l'accueil des nouveaux salariés, l'immersion permet également la présentation des règles de vie et de sécurité applicables sur site.

##### ***Etape 4 : L'accompagnement social.***

L'objectif est d'identifier les difficultés sociales et de rechercher des solutions. L'accompagnatrice 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'Accompagnatrice Socioprofessionnel 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'Accompagnatrice 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 2024, 206 entretiens individuels d'accompagnement ont été réalisés par l'Accompagnatrice Socioprofessionnel et 47 entretiens individuels ont été menés par des structures partenaires externes.**

**Au total ce sont 253 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'Accompagnatrice 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'une SIAE 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 2024, notre Accompagnatrice socioprofessionnelle a au total réalisé 97 entretiens individuels d'accompagnement, sur les thématiques « sociales » suivantes :**

Types d'entretiens	Santé	Hébergement Logement	Démarches administratives et accès aux droits	Mobilité	Gestion de budget / Surendettement	Manque de Disponibilité	Justice	TOTAL
Nombre d'entretiens Réalisés par l'ASP (interne)	29	11	42	5	7	2	1	97

En complément des actions menées par l'Accompagnatrice Socioprofessionnel, ce travail est mené avec différents partenaires externes du territoire (services sociaux, CIDFF, services de santé...).

**En 2024, ce sont 31 entretiens individuels, sur des thématiques sociales, qui ont été réalisés par des partenaires externes :**

Types d'entretiens	Santé	Hébergement Logement	Fracture numérique	Démarches administratives et accès aux droits	Mobilité	Gestion de budget / Surendettement	TOTAL
Nombre d'entretiens Réalisés par 1 partenaire Externe	9	4	4	8	4	2	31

### **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'accompagnatrice 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'Accompagnatrice 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'accompagnatrice 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.

Les Encadrants Technique et l'accompagnatrice sont une fois de plus complémentaires, en effet les ETI permettent dans cette démarche de poser les savoir-faire et les savoir-être du salarié grâce à la production du Chantier et de l'Entreprise d'Insertion. L'Accompagnatrice Socioprofessionnel, elle, 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.

Les Encadrant Techniques d'Insertion vont 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 2024, nos salariés ont au total bénéficié de 125 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)	69	40	109
Nombre d'entretiens Réalisés par un prestataire (externe)	9	7	16
<b>TOTAL</b>	<b>78</b>	<b>47</b>	<b>125</b>

### **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 27 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 486 heures de formations et d'ateliers qui ont été réalisées sur l'année 2024.**

#### **Ateliers :**

- **20 Ateliers de recherche active d'emploi en Salle informatique** : dispensés par l'ASP en interne : **9 participants**,
- **2 Ateliers de Technique de Recherche d'Emploi « Profil-Compétences »** : dispensé par France Travail : **7 participants**,
- **2 Ateliers de Technique de Recherche d'Emploi sur « Marché du travail / Bassin de l'Emploi de La Rochelle »** : dispensé par France Travail : **7 participants**.
- **2 Ateliers « Médiation Numérique »**, dispensés par La Régie de Quartiers Diagonales : **7 participants**.
- **1 Atelier « Image de Soi en milieu professionnel »**, dispensée DEFI Mirieul : **1 participant**.

### **Formations collectives :**

- **2 Sessions de Formation à la « SECURITE INCENDIE »** : dispensées par InsePro : **14 participants,**
- **1 Formation « Gestes et Postures »**, dispensée par Aunis Prévention : **6 participants,**
- **Formation « Sauveteur Secouriste au Travail »**, dispensée par Le CIPECMA : **2 participants.**

### **Formations individuelles :**

- **Formation « CACES n°1, 3, 5 »**, dispensée par LE CIPECMA : **1 participant (dont 1 validé).**
- **Formation « Savoirs de Base Français - Illettrisme »**, dispensée par Altéa Cabestan : **1 participant.**
- **Formation « Savoirs de Base - FLE »**, dispensée par Altéa Cabestan : **2 participants.**

## **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.

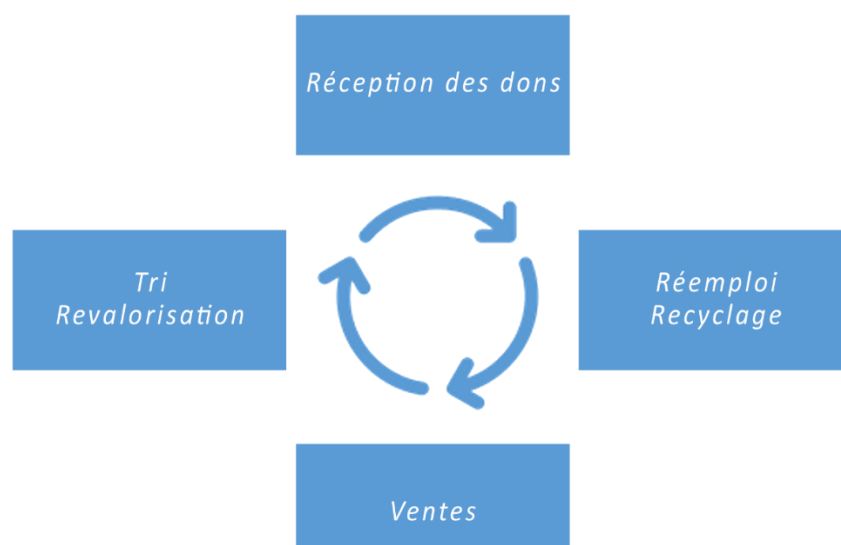
Cette année, 2 PMSMP ont été réalisées par 1 de nos salariés en parcours d'insertion. Elles lui ont permis de passer du temps chez un autre employeur, dans le but d'y développer ses compétences professionnelles mais également de confirmer son projet professionnel (commerce de détails).

## **3- LA RECYCLERIE COMME SUPPORT D'ACTIVITE :**

L'activité principale de notre Chantier et Entreprise 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 gestion 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 2024, ce sont 511.656 Tonnes d'objets qui ont été collectées par notre structure, soit une augmentation de 4.27 % au regard de l'année 2023.**

**70.37 % des apports ont été fait directement sur le PAV de La Recyclerie.**

<b>PAV :</b>		<b>DECHETERIES :</b>	
<b>Catégories</b>	<b>Tonnages</b>	<b>Catégories</b>	<b>Tonnages</b>
<b><i>VAISSELLE</i></b>	46.833	<b><i>VAISSELLE</i></b>	26.261
<b><i>DECORATION MAISON</i></b>	37.515	<b><i>DECORATION MAISON</i></b>	16.131
<b><i>BRICO JARDIN</i></b>	6.323	<b><i>BRICO ET JARDIN</i></b>	3.007
<b><i>JOUETS</i></b>	18.084	<b><i>JOUETS</i></b>	12.214
<b><i>TEXTILE</i></b>	59.033	<b><i>TEXTILE</i></b>	0.389
<b><i>MODE</i></b>	14.889	<b><i>MODE</i></b>	5.075
<b><i>PUERICULTURE</i></b>	0.029	<b><i>PUERICULTURE</i></b>	0.007
<b><i>LIVRES - CULTURE</i></b>	89.086	<b><i>LIVRES – CULTURE</i></b>	46.732
<b><i>LOISIRS</i></b>	7.586	<b><i>LOISIRS</i></b>	1.914
<b><i>VELO - TROTINETTE</i></b>	1.844	<b><i>VELO – TROTINETTE</i></b>	1.125
<b><i>MOBILIER</i></b>	58.726	<b><i>MOBILIER</i></b>	20.715
<b><i>MULTIMEDIA</i></b>	7.426	<b><i>MULTIMEDIA</i></b>	7.460
<b><i>PAM</i></b>	12.695	<b><i>PAM</i></b>	10.557
<b><i>ELECTROMENAGER</i></b>	0.000	<b><i>ELECTROMENAGER</i></b>	0.000
<b>TOTAL ANNUEL</b>	<b>360.069 Tonnes</b>	<b>TOTAL ANNUEL</b>	<b>151.587 Tonnes</b>

### **3.2 Les fonctions de tri et de revalorisation :**

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 322 Tonnes d'objets en filières de recyclage, dont : 86.6 Tonnes de papiers, 39.79 Tonnes de textile, 50.36 Tonnes de mobilier, 4.83 Tonnes de matériel de bricolage et/ou de jardin, 17.86 Tonnes de jouets, 4.66 tonnes d'articles de sport et loisirs, 18.63 tonnes de métaux ou encore 21.46 Tonnes de DEEE.**

### **3.3 Le réemploi par la vente et le don :**

Disposant d'un espace de vente de 600 M<sup>2</sup>, le réemploi des objets reçus passe essentiellement par la boutique « La Belle Affaire ».

**Cette année, ce sont plus de 190 Tonnes d'objets qui ont réintégrés le circuit de la consommation via notre ACI - Recyclerie La Belle Affaire ».**

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.

<b>OBJETS REMPLOYES PAR LA VENTE TONNAGE 2024</b>	
<b>Art de la Table</b>	<b>32.972 Tonnes</b>
<b>Bricolage et Jardin</b>	<b>4.935 Tonnes</b>
<b>Culture</b>	<b>21.888 Tonnes</b>
<b>Décoration et Maison</b>	<b>30.249 Tonnes</b>
<b>Électroménager</b>	<b>0 Tonnes</b>
<b>Jouets</b>	<b>11.932 Tonnes</b>
<b>Mode</b>	<b>6.198 Tonnes</b>
<b>Multimédia</b>	<b>4.120 Tonnes</b>
<b>Loisirs</b>	<b>5.967 Tonnes</b>
<b>Textile</b>	<b>17.710 Tonnes</b>
<b>Petit Electroménager</b>	<b>4.953 Tonnes</b>
<b>Puériculture</b>	<b>0.117 Tonnes</b>
<b>Meubles</b>	<b>49.134 Tonnes</b>
<b>Total Poids</b>	<b>190.175 Tonnes</b>

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 2024, 1.941 Tonnes d'objets ont été données à des associations partenaires telles que le Samu Social, La SPA ou encore l'Association Altéa-Cabestan.**

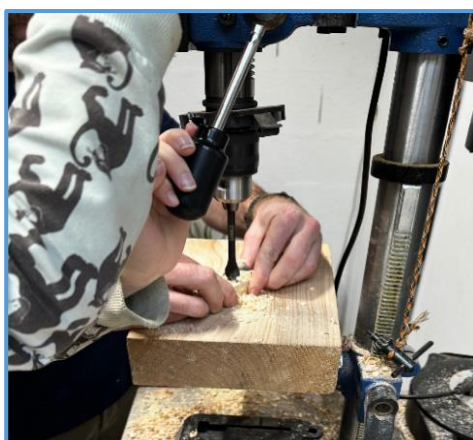
### 3.4 Les actions de sensibilisation du public

Ayant également pour objectif de promouvoir l'économie sociale et circulaire, Esc 17 a renforcé son engagement sur cette thématique en organisant une variété d'événements et d'ateliers, touchant un large public et promouvant le réemploi et la durabilité. Nos actions ont permis de sensibiliser un nombre significatif de personnes à travers des initiatives créatives et éducatives.

#### 3.4.1 Les ateliers de sensibilisation

En 2024, nous avons organisé **25 ateliers au sein de la Recyclerie La Belle Affaire, sensibilisant ainsi 118 personnes tout au long de l'année.** Par ce biais, nous avons réemployé diverses typologies de matières et/ou d'objets (bois, vaisselle, tissus, cadres et livres). De plus, nous avons offert aux usagers la possibilité d'apprendre à diagnostiquer et, si possible, à réparer son vélo ou ses appareils électroménagers.

Thématique	Réemploi Bois	Réemploi Tissus	Création de cosmétique Bio	Diagnostic Auto-réparation de vélo	Réparation Petit Appareil Électrique	Réemploi objets de Décoration, Vaisselle, Livres	TOTAL
Nombre d'ateliers réalisés	9	5	2	1	4	4	25
Nombre de participants	38	23	17	0	14	26	118



Par ailleurs, soucieux de toujours sensibiliser le plus grand nombre, nous avons également participé à 3 événements locaux (Salon de la Neutralité Carbonne, Portes ouvertes de la Maison des Solidarités de Périgny, Semaine Européenne de la Réduction des Déchets), et organisé 2 ventes externalisées (épicerie sociale d'Aytré et Centre Social Christiane Faure de La Rochelle).

### **3.4.2 Le Festival de l'ESS-C**

Organisé le 28 septembre 2024, notre **Festival de l'Économie Sociale, Solidaire et Circulaire**, a mis en œuvre plusieurs actions de sensibilisation pour informer et mobiliser les participants autour des enjeux de durabilité, d'économie circulaire et de consommation responsable. Réunissant une quinzaine de structures locales les actions menées se sont déployées à travers différents formats pour toucher un large public (**367 visiteurs**) et proposer des solutions concrètes.

Les stands des associations participantes ont été essentiels pour informer et échanger directement avec les visiteurs. Ces derniers ont favorisé des échanges riches avec le public, permettant une sensibilisation interactive et ciblée.

Etaient représentées :

- **Groupe E** : *Information et présentation de la structure.*
- **La Matière** : *Information et présentation de la structure.*
- **L'Escale** : *Information et présentation de la structure.*
- **ESC 17** : *Information et présentation de la structure.*
- **Altéa Cabestan** : *Information et présentation de la structure.*
- **Cohésion 17** : *Information et présentation de la structure.*
- **La Régie de Quartiers Diagonales** : *Information et présentation de la structure. Maraichage et Compostage.*
- **Envie 17** : *Information et présentation de la structure.*
- **Artisans du Monde** : *Vente de produits issus du commerce équitable.*
- **Les Arômes du Sablon** : *Producteur locale d'herbes aromatiques.*
- **Les Cigales** : *Présentation et sensibilisation.*
- **UFC Que Choisir** : *Présentation et sensibilisation.*
- **La Roch Coop** : *Information et présentation de la structure.*
- **La CdA de La Rochelle** : *Sensibilisation aux bio déchets.*

La tenue de divers ateliers interactifs ont permis aux participants de découvrir des gestes simples et impactant pour adopter un mode de vie plus durable :

- Fabrication d'un Puissance 4 en bois : Cet atelier animé par La Matière a sensibilisé à la réutilisation de bois.
- Customisation de vaisselle : Un atelier créatif où les participants ont appris à personnaliser et réutiliser des objets du quotidien pour leur donner une nouvelle vie, combinant durabilité et expression artistique (Recyclerie La Belle Affaire).
- Ateliers de réparation : Les héritiers de la récupération ont organisé un atelier de réparation de petits appareils électroménagers, contribuant ainsi à la réduction du gaspillage et à la promotion d'une économie circulaire.

L'organisation de conférences thématiques a permis au public d'approfondir des sujets liés à l'économie sociale et circulaire. Elles ont couvert divers thèmes essentiels :

- Introduction à l'ESS : « Mais qui connaît l'ESS ? », animée par un journaliste spécialisé, a présenté les fondements de l'économie sociale et solidaire à un public curieux.
- Consommation Responsable : La conférence « Consommer autrement » par UFC Que Choisir a exploré des alternatives pour adopter des habitudes de consommation durables et éthiques.
- Gestion des Déchets : « Cycle de vie des déchets alimentaires », présentée par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle, a permis de mieux comprendre le traitement des déchets alimentaires et leur impact environnemental.
- Solutions locales : « Les chemins de l'économie circulaire », animée par La Matière, a mis en lumière des initiatives locales favorisant la circularité.
- Finance et ESS : « L'ESS : Un avenir pour les banques », par le Crédit Agricole, a exploré le rôle des banques dans l'intégration des valeurs sociales et environnementales.

Ces conférences ont sensibilisé une cinquantaine de participants, tout en présentant des perspectives enrichissantes sur des solutions et des défis concrets.