



ESC 17

Économie Sociale et Circulaire de Charente-Maritime

Association loi 1901

ATELIER ET CHANTIER D'INSERTION

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

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

Bonjour à tous,

2025 ! C'est une année que toutes les associations ont abordé – dès le départ - avec précautions, parce que dès la fin 2024, plusieurs signaux nous avaient fait comprendre que ce ne serait pas facile. En effet les premiers ministres successifs avaient bien pris soin de nous expliquer que les finances étaient au plus bas et qu'il fallait s'attendre à des restrictions budgétaires....

Pour ESC 17, l'année commençait donc avec une certaine pression à laquelle s'ajoutait une importante transformation : le renouvellement de l'appel d'offre. En soi, ce renouvellement était prévisible, mais ce qui ne pouvait pas l'être, c'était d'en mesurer les conséquences. Et pour en mesurer les conséquences il fallait observer particulièrement les résultats financiers pour mieux connaître les effets de perdre une partie des revenus procurés par la collecte des encombrants et de comprendre comment à terme on pourrait assurer le règlement d'un loyer augmenté de 20%.

ESC17 est bien attentive à la gestion de son activité : il nous a fallu faire des investissements, de la trésorerie, du développement et bien 2025 on fera de l'observation...

On a observé le fonctionnement de la population pour comprendre l'impact de la politique sur son comportement et on a pu constater que la boutique a été en 2025 plus fréquentée qu'en 2024. On a pu également remarquer que les dons étaient de moins bonne qualité. Ce constat indique que nous avons un plus grand nombre de rebuts, donc un coût d'exutoires plus élevé.

Toujours en ce début d'année, notre directeur, sur impulsion de la Communauté d'Agglomération a commencé à travailler au développement d'un projet de création d'une matériauthèque. C'est un projet qui a été travaillé et accepté en première, puis seconde instance et c'est un projet qui a été validé en cette fin d'année 2025.

Côté personnel permanent, il n'y a pas eu de mouvement notable : les plus anciens sont toujours là et j'en suis très heureux. Ceux qui avaient pris un poste en 2024 sont toujours là aussi et c'est aussi très bien. En 2025, nous n'avons embauché que Dylan Pétrowitz. C'est la première fois qu'ESC17 a proposé un emploi en CDI à un agent en emploi. Dylan s'est bien intégré, il travaille bien et il semble être heureux d'être avec nous...

À côté de ça, nous avons bien vu que l'extension d'activités d'ESC 17 était génératrice de besoins et particulièrement auprès de trois services : la direction, la comptabilité et l'assistantat à l'insertion.

Le directeur, soutenu par le Conseil d'Administration a proposé, plutôt que de faire des embauches sèches, de participer à l'apprentissage de jeunes étudiants ou étudiantes en contrat d'alternance... Cette "bonne" idée n'a pas été suivie d'effet. Quant au poste que je nomme pompeusement d'assistante de direction, j'avoue ne pas savoir où en est concrètement le directeur. D'abord, c'est un poste de standardiste à mi-temps. Ouvert à temps plein, la seconde moitié du mi-temps pourrait être utilisé en assistance administrative. Et c'est là que j'essaie de comprendre les hésitations du directeur qui doivent se trouver au milieu d'un système composé d'une partie de gestion, une partie de précaution, l'empêchant de s'entourer d'une aide avant d'avoir résolu les aides aux employés, une partie d'humilité et une partie de manque de confiance dans le travail de l'autre...

Mais je ne désespère pas : un jour je l'aurai !

Et puis au fil de l'année, nous nous sommes rendu compte que nos résultats étaient suffisants pour permettre d'améliorer les conditions de travail et d'apprentissage de nos employés. C'est ainsi que le parc informatique qui était composé d'ordinateurs d'occasions a été remplacé par des ordinateurs neufs. Ce qui permet aux employés d'être plus efficaces dans leurs recherches d'emploi et dans la rédaction des divers documents nécessaires à leur parcours.

Côté informatique encore, les caisses de la boutique ont été équipées d'écrans tactiles. Là encore, il y a la notion d'apprentissage par rapport à ce qui se fait dans toutes les boutiques sans oublier un apport ergonomique non négligeable.

Et puisqu'on parle d'ergonomie, ESC 17 s'est équipé de tables, justement nommées ergonomiques. Nos personnels peuvent ainsi travailler dans de meilleures conditions.

Comme vous pouvez l'entendre, le bien être des employés fait partie de nos préoccupations. Pour cela et afin de répondre au mieux aux problématiques de nos employés, ESC 17 a renforcé l'accompagnement suivant deux axes : La santé et la recherche d'emploi.

Dans cette démarche, nous faisons venir une fois par trimestre un camion santé où tous les membres d'ESC 17 peuvent venir faire un bilan santé, sujet que je ne pouvais aborder dans notre époque actuelle où 11% des Français n'ont pas de médecin traitant !

Concernant la recherche d'emplois, nous avons développé plusieurs partenariats dans le but d'accompagner efficacement chaque salarié dans leur démarche de recherche d'emploi : Solidarité Nouvelle Face au chômage (SCN), Adecco.

Un bilan apparemment minimaliste, mais ne nous fions pas aux apparences : que ce soit du côté Conseil d'Administration ou de la direction, d'avoir pris le temps d'observer nous a permis d'un côté de tirer de tirer les conséquences concernant le fonctionnement de l'association et d'un autre côté de préparer l'avenir. et nous avons observé le fonctionnement pour en tirer les conséquences et nous avons préparé l'avenir.

L'avenir -et j'y reviens encore- c'est d'abord la matériauthèque. En effet, ce projet, monté en 2025 a reçu l'aval de nos partenaires et nous avons commencé à travailler sa première phase, à savoir l'étude de faisabilité. L'avenir, c'est aussi de développer des projets où tout ou partie des associations du collectif pourrait apporter ses compétences à un projet qui les dépasse individuellement.... En cela, nous avons profité de l'opportunité offerte par la Communauté d'Agglomération concernant distribution des kits de biodéchets pour permettre à plusieurs structures du collectif de travailler sur le même projet à travers ESC17.

Dans ce cas, ce sont Envie17, Cohésion 17 et Groupe E qui participent à l'action sous l'orchestration d'ESC 17 et le contrôle de SUEZ.

Ces deux exemples montrent bien comment ESC 17 souhaite progresser : un pas vers le réemploi et un pas vers la mise en commun des savoir-faire du collectif. Tout en gardant le cap indéfectible d'aider les personnes en difficultés à retrouver dignité, confiance et travail. Nous n'oublierons jamais qu'aucune opportunité financière ou autre ne sera acceptable si elle doit se faire au mépris de l'humain.

Georges GOURMELON
Président de l'Association ESC 17

Sommaire :

1 BILAN QUANTITATIF DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2025 :

1.1 Les candidatures orientées en 2025 :

- 1.1.1 Les orientations prescripteurs
- 1.1.2 Le traitement des candidatures

1.2 Salariés en parcours en 2025 :

- 1.2.1 Les candidats acceptés en 2025 et leur prescripteur
- 1.2.2 Les caractéristiques du public accueilli en 2025
- 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 2025– Structure ACI
- 1.3.2 Le conventionnement 2025– Structure EI
- 1.3.3 Les sorties salariés en 2025 (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

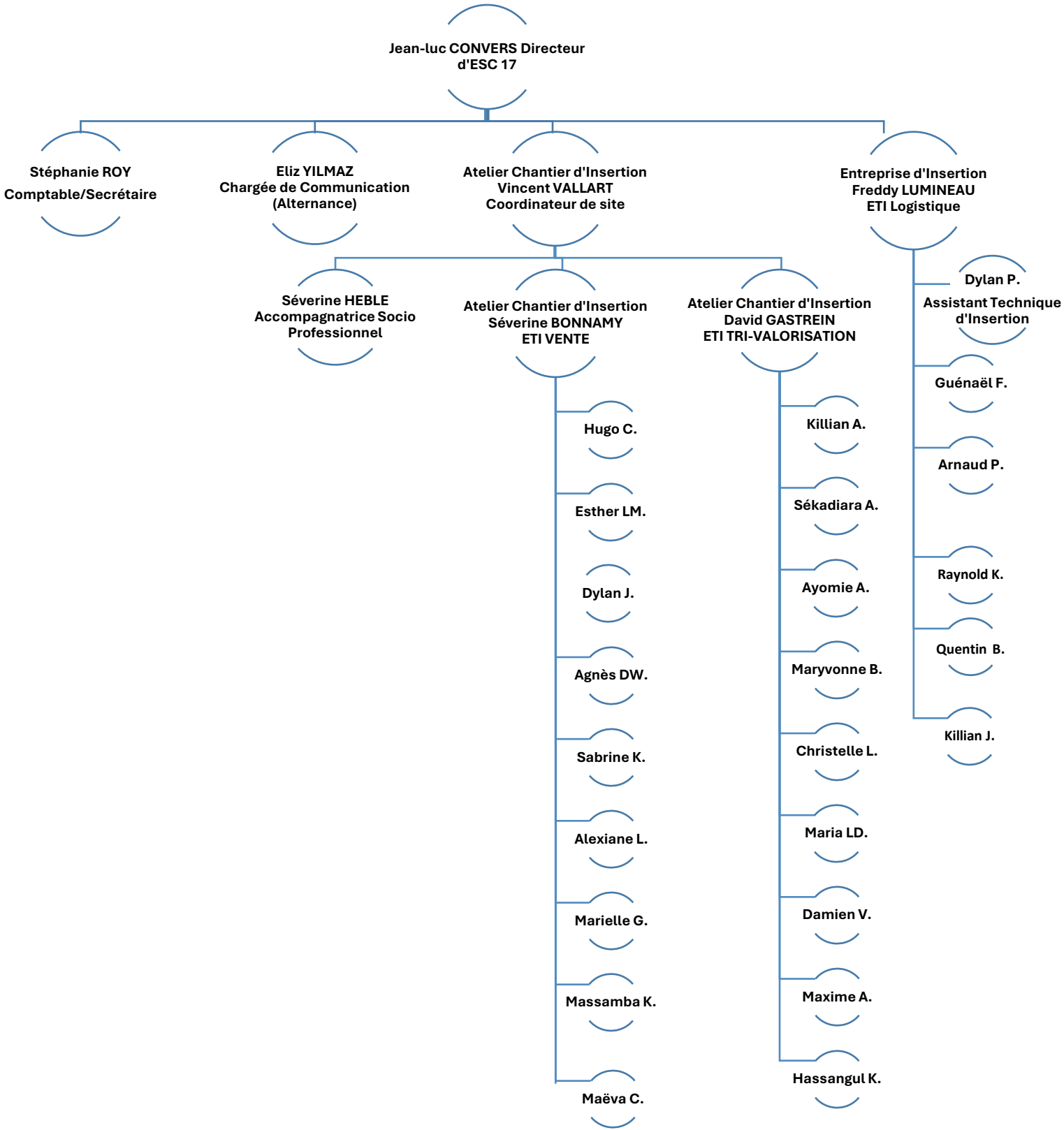
3.4 Les actions de sensibilisation du public

- 3.4.1 Les ateliers de sensibilisation du public
- 3.4.2 Les Portes Ouvertes d'ESC 17

1- BILAN QUANTITATIF DU PUBLIC ACCUEILLI EN 2025 :

Au 31/12/2025, notre structure était composée de 32 salariés, dont 23 salariés en parcours d'insertion.

Organigramme au 31/12/2025 :



18 d'entre eux ont été embauchés en CDDI temps partiel de 28 heures, au titre de notre agrément Atelier Chantier d'Insertion et 5 en CDDI temps plein au sein de l'Entreprise d'Insertion.

Notre équipe d'encadrement technique constituée de 3 Encadrant Technique d'Insertion et d'1 Assistant Technique d'Insertion, répartie sur 3 secteurs d'activités « distincts » (Logistique, Tri/Revalorisation et Vente) a 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 (Recyclerie) et d'un poste de Direction.

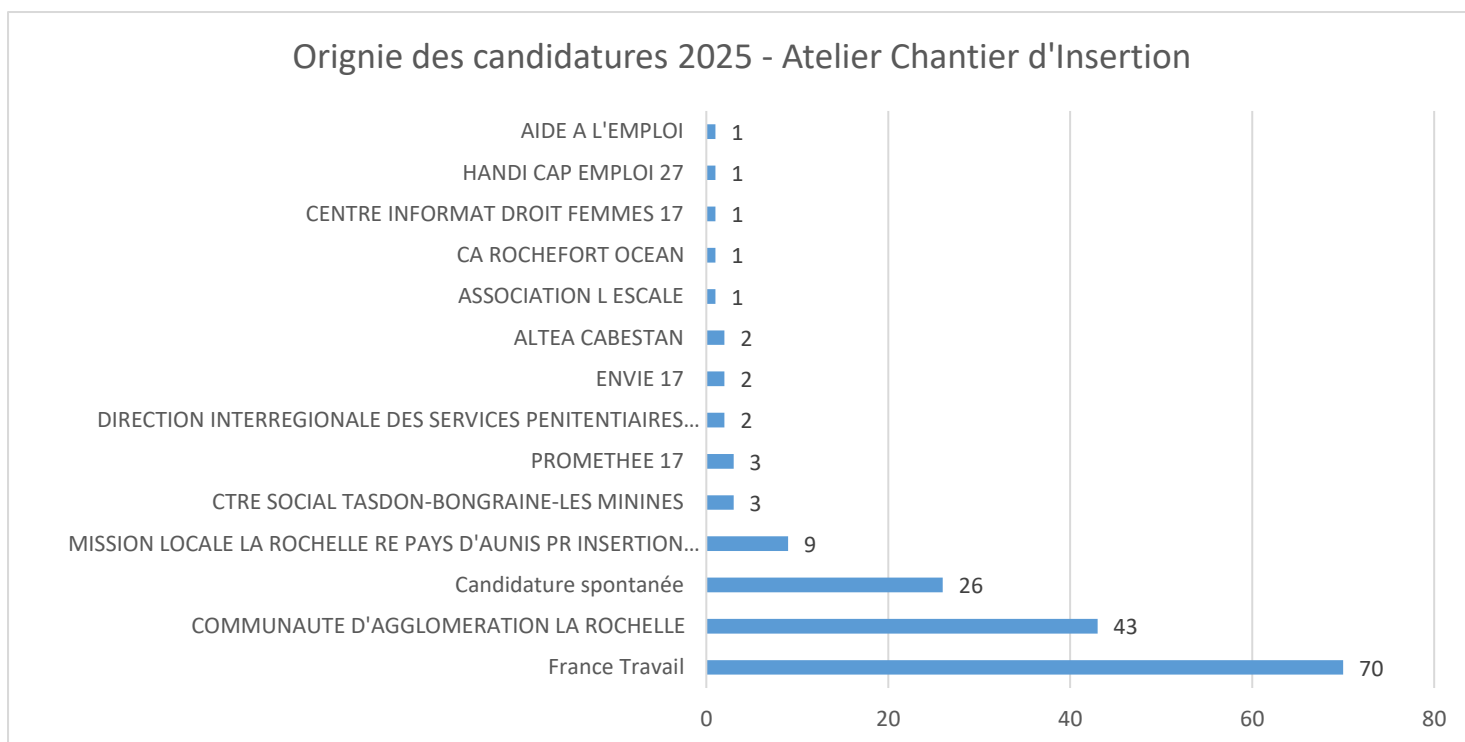
1.1 Les candidatures orientées en 2025 :

1.1.1. Les orientations prescripteurs :

En 2025, 213 candidatures ont été déposées sur la plateforme de l'inclusion, dont 165 destinées à l'ACI et 48 à l'EI.

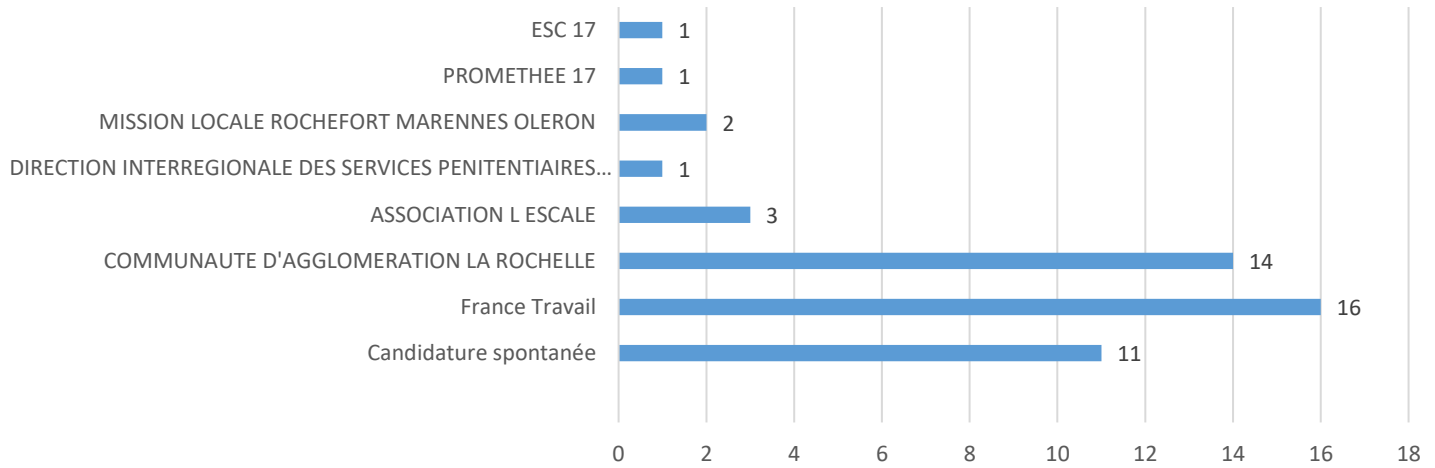
Cette année, la majorité des candidatures reçues ont été orientées par 2 prescripteurs habilités, que sont France Travail et Le PLIE de La Rochelle.

A eux seuls, ils ont comptabilisé 143 prescriptions sur les 213 candidatures référencées. Soit 66.82%, dont 40.19% pour France Travail et 26.63% pour La Communauté d'Agglomération de La Rochelle.



Sur les 165 candidatures reçues pour l'ACI, 84 étaient masculines et 81 féminines.

Origine des candidatures 2025 - Entreprise d'Insertion

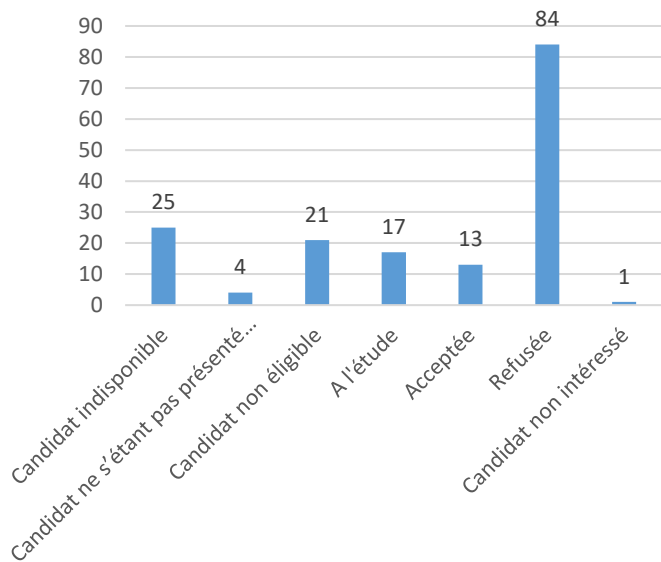


Sur les 49 candidatures reçues pour l'EI, 41 étaient masculines et 8 féminines.

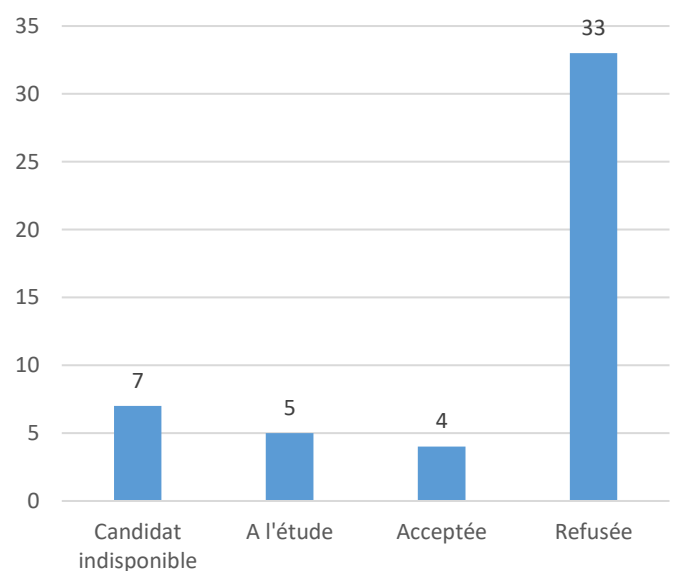
1.1.2. Le traitement des candidatures 2025 :

Sur les 214 candidatures traitées, 151 ont été refusées et 17 acceptées, dont 13 acceptations sur l'ACI et 4 acceptations sur l'EI.

Traitement des candidatures ACI - 2025



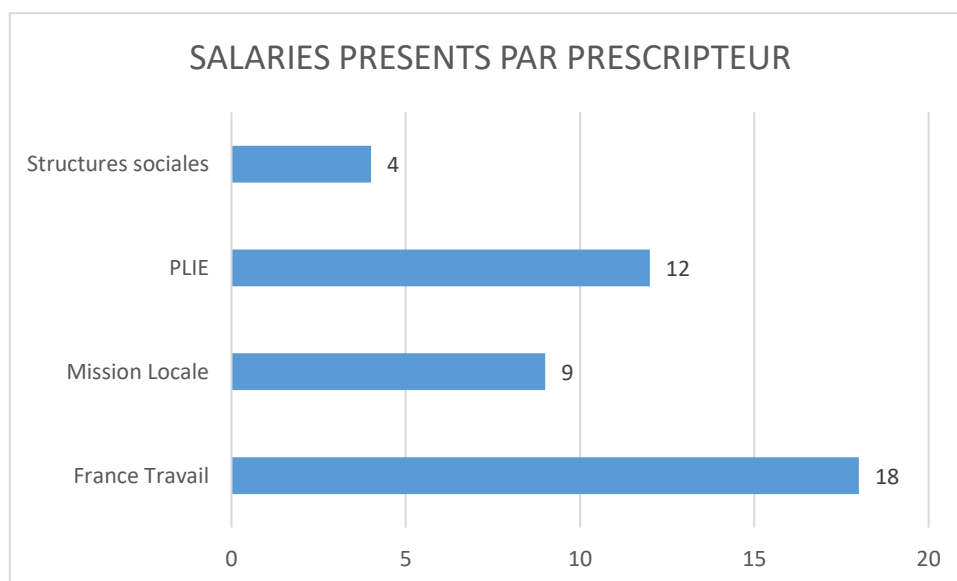
Traitement des candidatures EI - 2025



1.2 Salariés en parcours en 2025 :

1.2.1 Les candidatures acceptées et leur prescripteur :

Sur l'ensemble des candidatures traitées, 17 ont été validées pour embauche en CDDi, au sein de notre structure (dont 13 sur l'ACI et 4 sur l'EI) :



| Prescripteur | Atelier Chantier d'Insertion | Entreprise d'Insertion |
|------------------------------|------------------------------|------------------------|
| France Travail | 6 | 0 |
| PLIE | 6 | 2 |
| Mission Locale | 0 | 1 |
| Structure Locale d'Insertion | 1 | 1 |
| <i>SOUS TOTAL</i> | <i>13</i> | <i>4</i> |
| TOTAL | 17 | |

1.2.2 Les caractéristiques à l'entrée du public accueilli en 2025 :

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

Au total au cours de l'année 2025, **46 personnes** ont exercé une activité salariée au sein de l'Association ESC 17 dans le cadre de leur parcours d'insertion.

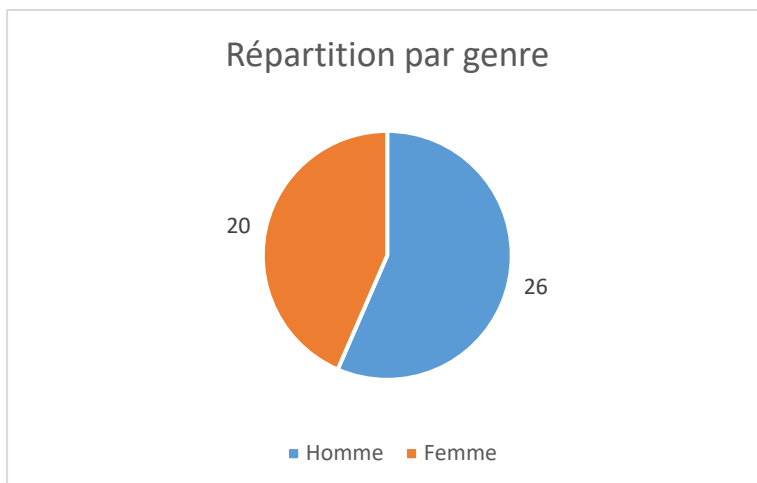
1.2.3 Les classes d'âge :

| Tranche d'âge | Nombre | Pourcentage |
|--------------------|-----------|-------------|
| Moins de 26 ans | 7 | 15.22% |
| Entre 26 et 49 ans | 24 | 52.17% |
| 50 ans et plus | 15 | 32.61% |
| TOTAL | 46 | 100% |

Au 31 décembre 2025, la moyenne d'âge des salariés présents était de 38.5 ans.

1.2.4 La répartition par genre :

Sur les 46 salariés en parcours d'insertion ayant travaillés au cours de l'année 2025, 20 étaient féminines (43.48%) et 26 masculines (56.52 %).



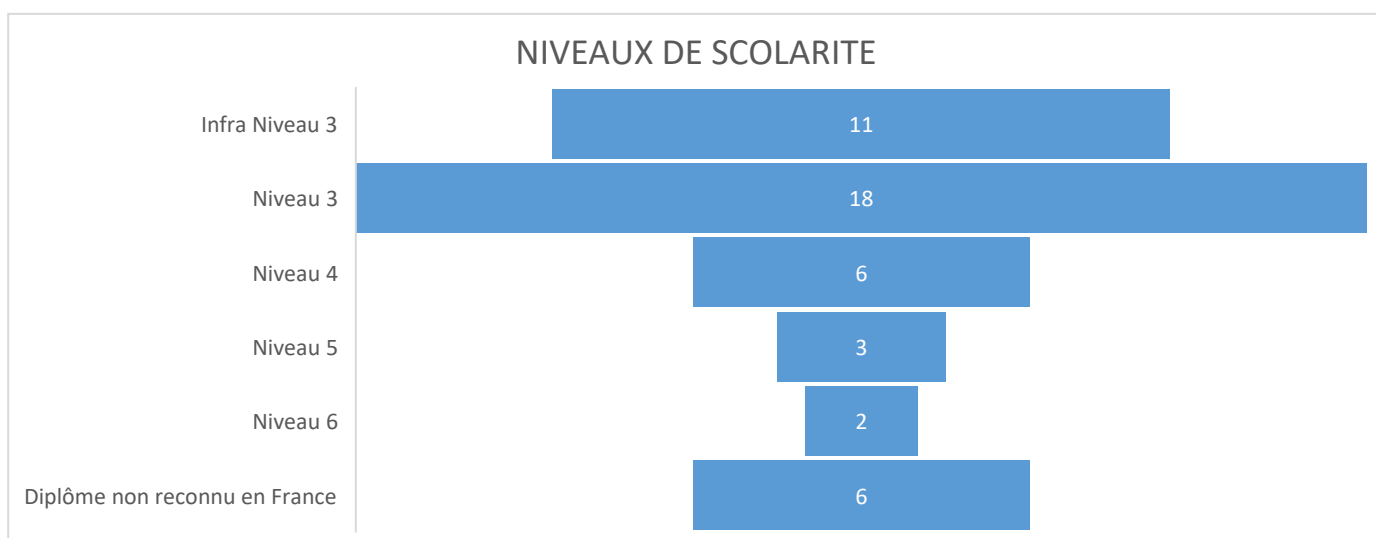
1.2.5 Les origines géographiques et la mobilité :

Cette année encore, notre structure a principalement accueilli des personnes résidant à La Rochelle ou à Aytré. **Ces deux communes représentent à elles seules 84.78% des lieux de résidence des salariés de l'année 2025.**

Par ailleurs, 8 salariés résidaient en QPV.

| Lieu de résidence | Nombre | Pourcentage |
|-------------------|-----------|-------------|
| Angoulins | 1 | 2.17% |
| Aytré | 7 | 15.23% |
| Châtelailon-Plage | 3 | 6.52% |
| La Rochelle | 32 | 69.57% |
| Périgny | 1 | 2.17% |
| Puilboreau | 1 | 2.17% |
| Saint-Saoule | 1 | 2.17% |
| TOTAL | 46 | 100% |

1.2.6 Les niveaux de formations :



En 2025, 63.04% 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 explicite une montée en puissance de l'accompagnement emploi/formation.

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**, conventionné à hauteur de 15.25 ETP en 2025,
- **Un agrément Entreprise d'Insertion**, portant le conventionnement à 3.14 ETP en 2025.

1.3.1 **Le conventionnement 2025 – Structure ACI :**

| | CONVENTIONNEMENT Atelier Chantier Insertion | | |
|------------------------------------|--|---------------------------|-----------------------------------|
| | Objectifs 2025 | Réalisés 2025 | Pourcentage de réalisation |
| Nombre d'heures travaillées | 27 755 Heures | 27 761 Heures | 100.02 % |
| Effectifs 2025 | 19.06 Personnes Physiques | 19.06 Personnes Physiques | / |
| Nombre d'ETP d'insertion | 15.25 ETP | 15.25 ETP | 100 % |

15.25 ETP réalisés sur l'ensemble de l'année 2025, dont 8.27 ETP réalisés au titre des salariés BRSA agréés.

1.3.2 **Le conventionnement 2025 – Structure EI :**

| | CONVENTIONNEMENT Entreprise d'Insertion | | |
|------------------------------------|--|--------------------------|-----------------------------------|
| | Objectifs 2025 | Réalisés 2025 | Pourcentage de réalisation |
| Nombre d'heures travaillées | 5 715 Heures | 5 726 Heures | 100.19 % |
| Effectifs 2025 | 3.14 Personnes Physiques | 3.15 Personnes Physiques | 100 % |
| Nombre d'ETP d'insertion | 3.14 ETP | 3.15 ETP | 100.32 % |

1.3.3 Les sorties salariées 2025 :

21 salariés sont sortis des effectifs de notre Atelier Chantier d'Insertion. Parmi ces derniers 2 sont à retirer des sorties constatées (contrat de moins de 3 mois, rupture du contrat durant la période d'essai, inactif...).

Ainsi, sur les 19 sorties comptabilisées au cours de cette année, 10 ont été dynamiques :

Les sorties ACI :

- **CDI : 1 sortie,**
- **CDD de 6 mois ou plus : 2 sorties,**
- **CDD de moins de 6 mois : 4 salariés concernés,**
- **CDDI SIAE : 1 sortie**
- **Autre sortie reconnue comme positive : 2 salariés concernés.**

| Atelier Chantier d'Insertion – SORTIES 2025 | | | | |
|---|---------------------------------|-------------|---------------------------|---------------|
| Objectifs de résultat | Objectifs de l'année 2025 | | Résultats de l'année 2025 | |
| | Sorties dans l'emploi durable : | - | 37.50% | 3 |
| Sorties vers un emploi de transition : | - | 00.00% | 3 | 15.79% |
| Sorties positives : | - | 12.50% | 4 | 21.05% |
| Sorties dynamiques | - | 50% | 10 | 52.63% |
| Autres sorties : | - | 50% | 9 | 47.37% |
| Total Nombre de sorties | - | 100% | 19 | 100% |

La durée moyenne des contrats du Chantier d'Insertion est égale à 14.5 mois

Les sorties EI :

- **CDI : 1 sortie,**
- **Formation qualifiante : 1 sortie,**

| Entreprise d'Insertion – SORTIES 2025 | | | | |
|--|---------------------------------|---------------|---------------------------|-------------|
| Objectifs de résultat | Objectifs de l'année 2025 | | Résultats de l'année 2025 | |
| | Sorties dans l'emploi durable : | - | 33.33% | 1 |
| Sorties vers un emploi de transition : | - | 0% | 0 | 0% |
| Sorties positives : | - | 33.33% | 1 | 50% |
| Sorties dynamiques | - | 66.66% | 2 | 100% |
| Autres sorties : | - | 33.34% | 0 | 0% |
| Total Nombre de sorties | - | 33.34% | 2 | 100% |

La durée moyenne des contrats de l'Entreprise d'Insertion est égale à 10.9 mois

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 La formation des équipes permanentes :

Dans une logique d'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement et de professionnalisation des équipes, la structure a poursuivi en 2025 une politique active de formation à destination de ses salariés permanents. Ces actions visent à renforcer les compétences techniques, managériales et transversales, tout en répondant aux enjeux spécifiques de l'insertion par l'activité économique.

Actions menées au sein de l'Entreprise d'Insertion (EI) :

Plusieurs formations professionnalisantes ont été suivies par les équipes d'encadrement et de coordination :

- Une formation modulaire ETI « Retravailler », inscrite dans le parcours professionnalisant des Encadrants Techniques d'Insertion. Le **module 1** portait sur « ***l'organisation et la gestion d'une activité de production ainsi que sur l'encadrement d'équipe au sein d'une structure d'insertion*** ».
- Une formation Assistant Technique d'Insertion, intitulée « ***Assistant Technique d'Insertion : du potentiel à l'expertise*** », visant le renforcement des compétences techniques et pédagogiques des professionnels.

Actions menées au sein de l'Atelier Chantier d'Insertion (ACI) :

Les salariés permanents de l'ACI ont bénéficié d'actions de formation variées, adaptées aux besoins du terrain et aux publics accompagnés :

- Un webinaire « ***Introduction et optimisation de la collecte de livres*** », animé par Recyclivre, destiné aux Encadrants Techniques d'Insertion en logistique et tri.
- Une formation « ***Équipier de Première Intervention*** », renforçant la sécurité des personnes et des biens.
- Une formation de « ***renouvellement Sauveteur Secouriste du Travail (SST)*** ».
- Un parcours certifiant de « ***Manager Opérationnel*** », afin de consolider les compétences managériales, organisationnelles et de pilotage d'équipe.

Actions menées en faveur de l'accompagnement social :

- Des séances « ***d'Analyse de Pratiques Professionnelles*** », organisées en inter-SIAE, favorisant la prise de recul, l'échange entre pairs et l'amélioration des pratiques professionnelles.

- Une formation de « **sensibilisation à la question de l'illettrisme** », à destination des ASP, afin de mieux repérer et accompagner les publics concernés.
- Un webinaire « **Découverte de l'ADIE** », permettant de mieux orienter les salariés en parcours vers des dispositifs d'appui à l'initiative économique.
- Une formation « **Renforcer ses compétences en droits des étrangers** », afin d'améliorer l'accompagnement administratif et social des publics concernés.
- Une formation « **Premiers Secours en Santé Mentale** », visant à mieux repérer et réagir face aux situations de fragilité psychique.

| Service concerné | Intitulé de l'action | Salariés concernés |
|------------------------------|---|--|
| Entreprise d'Insertion | Module 1 – ETI : Organiser et gérer une activité de production et encadrer une équipe | -ETI Logistique |
| Entreprise d'Insertion | Assistant Technique d'Insertion : du potentiel à l'expertise | -Assistant Technique d'Insertion |
| Atelier Chantier d'Insertion | Introduction et optimisation de la collecte de livres | -ETI Tri/Revalorisation |
| Atelier Chantier d'Insertion | Équipier de Première Intervention | -ETI Vente -ETI Logistique/Tri -Coordinateur de site -Comptable -Directeur |
| Atelier Chantier d'Insertion | Renouvellement SST | -ETI Vente -Coordinateur de site |
| Atelier Chantier d'Insertion | Manager Opérationnel | -Coordinateur de site |
| Atelier Chantier d'Insertion | Analyse de Pratiques Professionnelles | -ETI Vente -ETI Logistique/Tri -ASP |
| Accompagnement Social | Découverte de l'ADIE | -ASP |
| Accompagnement Social | Formation Premiers Secours en Santé Mentale | -ASP |
| Accompagnement Social | Renforcer ses compétences en droits des étrangers | -ASP |

2.1.2 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.

2.1.3 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).

2.1.4 Les outils de l'accompagnement :

2.1.4.1 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.

2.1.4.2 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 2025, 388 entretiens individuels d'accompagnement ont été réalisés par l'Accompagnatrice Socioprofessionnelle et 39 entretiens individuels ont été menés par des structures partenaires externes.

Au total ce sont 427 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.

2.2 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.

C'est ainsi qu'en 2025, notre Accompagnatrice socioprofessionnelle a au total réalisé 164 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 | Justice | TOTAL |
|--|-------|----------------------|---|----------|------------------------------------|---------|-------|
| Nombre d'entretiens Réalisés par l'ASP (interne) | 33 | 8 | 97 | 8 | 8 | 10 | 164 |

Dans la continuité de l'année 2024 et au regard des besoins identifier par notre ASP, nous avons souhaitez renforcer la thématique « Santé », dans l'accompagnement dispensé aux salariés en parcours d'insertion. A ce titre, nous avons mis en place plusieurs actions et/ou partenariats adaptés pour répondre aux problématiques d'accès aux soins.

- ⇒ Nous avons fait appel à des partenaires tels que la **CPAM 17**, afin d'être référencé auprès d'eux et de faciliter un accès aux services.
- ⇒ Nous avons permis un accès aux soins concret grâce au **Bilan de santé** de la **CPAM 79.**, ou nous avons emmené un groupe de salariés nécessitant une prise en charge santé globale et gratuite.
- ⇒ A raison d'une fois par semestre, nous accueillons le **Bus Santé en Mouvement**, dispositif de proximité, permettant aux salariés en insertion de bénéficier gratuitement sur leur lieu de travail, de bilans, dépistages, écoute, actions de prévention et orientations vers des professionnels de santé.

Au-delà de la mise en relation, nous menons un travail de fond lors des entretiens individuels ainsi que sur le terrain à travers l'amélioration de l'ergonomie des postes.

Toutes ces actions permettent de sensibiliser sur les dispositifs d'accès aux soins sur le territoire, de lever les appréhensions face au système de santé et d'encourager un suivi régulier.

En intégrant la dimension santé dans l'accompagnement, nous espérons contribuer à sécuriser les parcours, à améliorer le bien-être et la confiance ou estime des personnes, et à leur permettre de s'engager dans leur projet dans de meilleures conditions, avec une posture plus stable et durable.

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 2025, nos salariés ont au total bénéficié de 178 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) | 65 | 94 | 159 |
| Nombre d'entretiens Réalisés par un prestataire (externe) | 5 | 4 | 9 |
| Nombre d'entretiens Réalisés en tripartite (interne/externe) | 2 | 8 | 10 |
| TOTAL | 72 | 106 | 178 |

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.

Au total, ce sont plus de 780 heures de formations et d'ateliers qui ont été réalisées sur l'année 2025.

Ateliers :

- **Ateliers de simulation d'entretien** : dispensés par l'ASP et/ou un intervenant externe : **8 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 de l'Emploi »** : dispensé par France Travail : **7 participants.**
- **2 Ateliers « Confiance en soi »**, dispensée le CIDFF : **3 participants.**

Formations collectives :

- **Formations « Equipier de 1ère intervention »** : dispensées par InsePro : **14 participants,**
- **Formations « Sensibilisation aux Gestes et Pratiques Professionnelles »**, dispensée par Aunis Prévention : **12 participants,**

Formations individuelles :

- **Formation « CACES n° 3 »**, dispensée par ECF LE THOU : **1 participant (dont 1 validé).**
- **Formation « CACES n° 1A, 3, 5 »**, dispensée par le CIPECMA : **1 participant (dont 1A 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, 14 PMSMP ont été réalisées par 13 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 des compétences professionnelles, de confirmer un projet professionnel ou encore d'initier des démarches de recrutement.

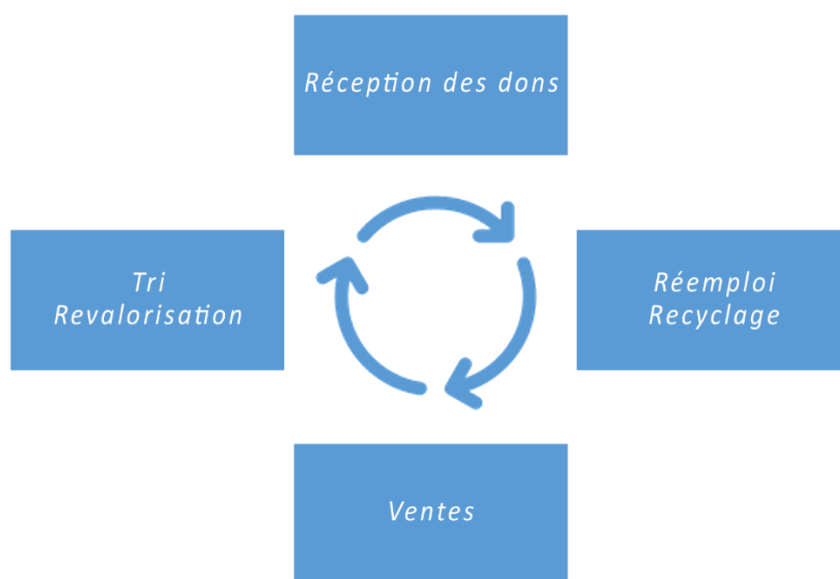
| NATURE DES PERIODE DE MISE EN SITUATION PROFESSIONNEL | | |
|--|--|--|
| Découverte de métier | Confirmer un projet professionnel | Initier une démarche de recrutement |
| 6 | 6 | 2 |

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 2025, ce sont 471.939 Tonnes d'objets qui ont été collectées par notre structure. 68.73 % des apports ont été fait directement sur le PAV de La Recyclerie.

| PAV : | | DECHETERIES : | |
|---------------------------------|-----------------------|---------------------------------|-----------------------|
| Catégories | Tonnages | Catégories | Tonnages |
| <i>VAISSELLE</i> | 43.691 | <i>VAISSELLE</i> | 25,338 |
| <i>DECORATION MAISON</i> | 29.215 | <i>DECORATION MAISON</i> | 17,212 |
| <i>BRICO JARDIN</i> | 5.422 | <i>BRICO ET JARDIN</i> | 3,085 |
| <i>JOUETS</i> | 14.864 | <i>JOUETS</i> | 12,860 |
| <i>TEXTILE</i> | 51.681 | <i>TEXTILE</i> | 0,119 |
| <i>MODE</i> | 11.019 | <i>MODE</i> | 4,968 |
| <i>PUERICULTURE</i> | 0.027 | <i>PUERICULTURE</i> | 0,000 |
| <i>LIVRES - CULTURE</i> | 58.986 | <i>LIVRES – CULTURE</i> | 50,475 |
| <i>LOISIRS</i> | 5.318 | <i>LOISIRS</i> | 2,264 |
| <i>VELO - TROTINETTE</i> | 1.992 | <i>VELO – TROTINETTE</i> | 0,934 |
| <i>MOBILIER</i> | 85.812 | <i>MOBILIER</i> | 16,785 |
| <i>MULTIMEDIA</i> | 7.456 | <i>MULTIMEDIA</i> | 4,914 |
| <i>PAM</i> | 8.903 | <i>PAM</i> | 8,599 |
| TOTAL ANNUEL | 324.387 Tonnes | TOTAL ANNUEL | 147.553 Tonnes |

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 303.861 Tonnes d'objets en filières de recyclage, dont : 65.82 Tonnes de papiers, 34.56 Tonnes de textile, 76.31 Tonnes de mobilier, 5.77 Tonnes de matériel de bricolage et/ou de jardin, 13.25 Tonnes de jouets, 3.25 tonnes d'articles de sport et loisirs, 17.02 tonnes de métaux ou encore 27.44 Tonnes de DEEE.

3.3 Le réemploi par la vente et le don :

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 218.107 Tonnes d'objets qui ont réintégré 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.

| OBJETS REMPLOYES PAR LA VENTE TONNAGE 2025 | |
|---|-----------------------|
| Art de la Table | 37.183 Tonnes |
| Bricolage et Jardin | 5.374 Tonnes |
| Culture | 37.407 Tonnes |
| Décoration et Maison | 34.449 Tonnes |
| Jouets | 12.795 Tonnes |
| Mode | 6.267 Tonnes |
| Multimédia | 3.390 Tonnes |
| Loisirs | 6.546 Tonnes |
| Textile | 17.111 Tonnes |
| Petit Electroménager | 4.172 Tonnes |
| Puériculture | 0.097 Tonnes |
| Meubles | 53.317 Tonnes |
| Total Poids | 218.107 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 2025, 8.298 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

Cette année encore, nous avons travaillé à promouvoir l'Economie Circulaire, 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 2025, nous avons organisé **24 ateliers au sein de la Recyclerie La Belle Affaire, sensibilisant ainsi 142 personnes tout au long de l'année.** Par ce biais, nous avons réemployé diverses typologies de matières et/ou d'objets (vaisselle, tissus, cadres, 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 | Jeux Découverte de l'Economie Circulaire | Réemploi de Vaisselle | Réemploi Tissus Atelier de Couture | Réemploi de Livres | Création de bijoux à base d'objets réemployés | Atelier réparation Petit Appareil Électrique | Réemploi objets de Décoration | TOTAL |
|----------------------------|--|-----------------------|------------------------------------|--------------------|---|--|-------------------------------|-------|
| Nombre d'ateliers réalisés | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 3 | 7 | 24 |
| Nombre de participants | 2 | 26 | 27 | 23 | 8 | 11 | 45 | 142 |



3.4.2 Les actions externalisées

En 2025, ESC 17 a mené plusieurs actions de sensibilisation externalisées afin de promouvoir le réemploi et la consommation alternative auprès de publics variés, sur différents temps et lieux du territoire.

Le samedi 12 avril 2025, **une action de sensibilisation a été organisée au sein de l'école primaire de Saint-Rogatien.** Cette intervention avait pour objectif de sensibiliser dès le plus jeune âge aux enjeux du réemploi. Un atelier de réemploi de vaisselle a été proposé aux enfants, leur permettant de personnaliser de la vaisselle blanche à l'aide de stylos spécifiques, dont les encres se figent après cuisson.

Cette activité ludique et pédagogique a favorisé la créativité des enfants tout en leur faisant découvrir de manière concrète les principes du réemploi et de la seconde vie des objets.

Nous avons également participé **au marché de Noël**, organisé le samedi 29 novembre 2025 à la Fabrique du Lien Social Christane Faure. À cette occasion, plusieurs catégories d'objets ont été proposées au public (peluches, livres, jouets, CD, DVD, vinyles), offrant ainsi des idées de cadeaux issues du réemploi. Cette présence a permis de renforcer la visibilité de l'association sur le territoire rochelais, de faire connaître son fonctionnement et ses missions.

Enfin, pour la quatrième année consécutive, ESC 17 a **participé à l'aménagement de l'espace convivialité du Salon de la Neutralité Carbone**, qui s'est tenu le jeudi 4 décembre 2025 à l'Espace Encan.

Cette action s'inscrit pleinement dans la démarche de sensibilisation aux enjeux environnementaux et a permis de valoriser le réemploi au sein d'un événement important, tout en touchant un public professionnel.

3.4.3 Les Portes Ouvertes d'ESC 17

Cette année, nous avons organisé pour la première fois des « **Portes Ouvertes** ». Cet événement s'est déroulé en deux temps, permettant de toucher **des publics différents et complémentaires**.

La matinée, de 10h30 à 12h, était dédiée aux entreprises du territoire. **Treize entreprises** ont répondu présentes à cette invitation. L'objectif de cette Porte Ouverte Entreprises était de faire découvrir la structure, ses missions, son fonctionnement et ses activités, tout en favorisant les échanges autour des besoins et des attentes des acteurs économiques locaux.

À la suite de cette matinée, **trois opportunités de collaboration** se sont concrétisées et sont toujours actives à ce jour, illustrant l'intérêt de cette action et son impact concret en matière de développement de partenariats. Ces collaborations ont notamment permis la mise en place de **nouveaux accompagnements et l'élargissement du réseau de partenaires**, en particulier pour le développement de PMSMP (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

L'après-midi a été **consacré aux usagers**. Au total, plus de **50 personnes ont participé** à cette action, menée avec l'implication de l'ensemble de l'équipe. Ces visites avaient pour objectif de remercier les usagers, de leur faire découvrir les coulisses de la Recyclerie et de répondre à leurs questions.

Ces premières portes ouvertes constituent **un temps fort de la vie de la structure**. Elles ont permis de renforcer les liens avec les entreprises du territoire et de consolider la relation de confiance avec les usagers, en affirmant les valeurs de transparence, de proximité et d'engagement portées par ESC 17.