

2021

CHANTIERS D'INSERTION

Peggy BOTTOLIER
Directrice

Aurélia MARTIN
Cheffe de service

12 avenue des Erables
54180 HOUEMONT

Tél : 03 83 93 39 90

courriel :
accueilhoudemont@asso-ars.org

MISSION

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

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

FINANCEMENT

ÉTAT

Conseil Départemental de Meurthe-et-Moselle

FSE Fonds Social Européen

CUCS Contrat Urbain de Cohésion Sociale

Prestations

ÉQUIPE

Cheffe de service	1,00 ETP
Encadrant technique d'insertion	2,00 ETP
Moniteur d'atelier	3,00 ETP
Conseillère socioprofessionnelle	1,00 ETP
Total	7,00 ETP

ACTIVITÉS 2021



ARS 2 D (Déménagements et débarras)

272 prestations effectuées sur l'année :

112 déménagements

121 débarras dont **57 interventions de ramassage d'hétérogènes** pour un bailleur social

10 interventions de manutention

14 ventes de mobilier

9 livraisons

1 vente de métaux

3 ventes de papiers

2 prêts de véhicule



Maintenance et Réparation Locative

30 interventions de remise en état de logements ou bureaux dont 25 internes à l'ARS.

Interventions sur **6 sites de façon hebdomadaire**, pour l'entretien des locaux, dont un site en externe, représentant 4 551 heures de travail.

SOMMAIRE

1	ACTUALITÉS 2021	2
2	PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION	3
1.1	Objectifs	3
1.2	Procédure de recrutement.....	3
1.3	Profil des salariés accueillis	5
1.4	Locaux.....	8
1.5	Organisation commune à chaque activité.....	9
2	CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)	10
2.1	Organisation (hors période COVID).....	11
2.2	Matériel et équipement	12
2.3	Domaine et zone d'intervention	13
2.4	Activité 2021.....	14
3	CHANTIER MAINTENANCE ET RÉPARATIONS LOCATIVES	15
3.1	Nouvelle organisation	16
3.2	Moyens matériels et techniques.....	17
3.3	Domaine et zone d'intervention	17
3.4	Activité 2021.....	18
4	ACTION PÉDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION	19
4.1	Objectif	19
4.2	Mise en situation de travail	19
4	PARTENARIATS, INSTANCES D'ÉCHANGE ET DE REGULATION	21
5.1	Les partenariats.....	21
5.2	Les instances d'échange et de régulation	22
6	ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL	22
6.1	Principes	22
6.2	L'accompagnement individualisé.....	22
6.3	Les actions collectives	24
6.4	Formations, immersions en entreprise et actions diverses	26
6.5	La fin de prise en charge.....	28
7	RÉSULTATS QUANTITATIFS 2021	28
8	FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS	29
9	CONCLUSION 2021 ET PERSPECTIVES 2022	30
10	ANNEXE	31

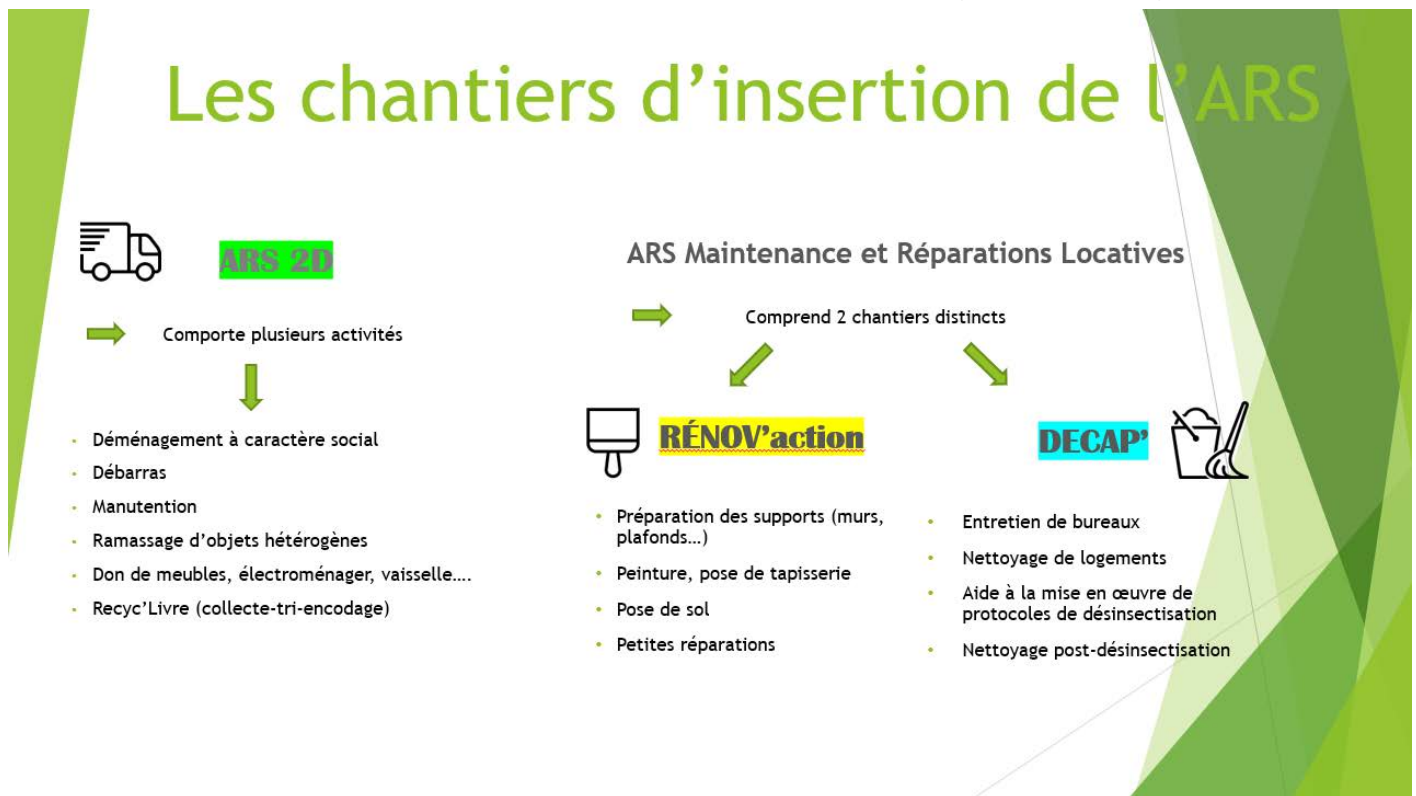
1 ACTUALITÉS 2021

Le pacte ambition IAE de septembre 2019, est un projet d'envergure, comprenant le doublement des postes dans le secteur de l'IAE, et l'investissement d'1,3 milliards d'euros pour ce faire. L'association ARS a souhaité se saisir de cette opportunité pour retravailler l'organisation et le développement de ses chantiers d'insertion au profit des permanents et des salariés en insertion.

Faisant suite aux projets que nous portons depuis ces dernières années, et dans cette conjoncture favorable, un dossier de demande de subvention, a été déposé auprès de la DDETS dans le cadre du Fonds de Développement de l'Insertion (FDI), en juin 2021.

Nous avons reçu une réponse favorable en septembre 2021, et avons investi aussitôt dans le matériel indispensable au développement de ces activités, avons commencé à réajuster nos pratiques, avons apporté des modifications concrètes à nos modes de fonctionnement, et avons débuté la mise en œuvre des évolutions souhaitées, dès novembre 2021. Ce travail n'est, à l'heure actuelle, pas encore totalement finalisé (mars 2022). Nous donnerons d'ores et déjà des informations dans le rapport d'activité 2021, et présenterons le détail de la mise en œuvre effective, lors du rapport d'activité 2022.

NOUVELLE ORGANISATION DES CHANTIERS D'INSERTION (novembre 2021)



À noter : En 2021, nous avons été conventionnés pour 16.16 Etp, avec pour objectif d'employer 50 bénéficiaires sur l'ensemble des deux chantiers.

Nous avons obtenu une évolution suite à la demande portée auprès de la DDETS, pour une année calendaire, à compter de novembre 2021, correspondant à la nouvelle organisation présentée ci-dessus.

2 PRINCIPE DE FONCTIONNEMENT DES CHANTIERS D'INSERTION

1.1 Objectifs

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

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

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

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

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

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

Les chantiers d'insertion font chacun l'objet de conventions financières (1^{er} janvier au 31 décembre) avec l'Etat (DDETS), le Conseil Départemental 54, le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et le CUCS (Contrat Urbain de Cohésion Sociale).

Les conventions fixent :

- Le cadre de notre intervention
- Le support d'activité
- La durée
- Les objectifs
- Le type de contrat employé : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion (CDDI)
- Le descriptif des postes
- Les territoires d'intervention
- Les critères de réalisation des résultats
- Les montants et conditions des financements

1.2 Procédure de recrutement

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

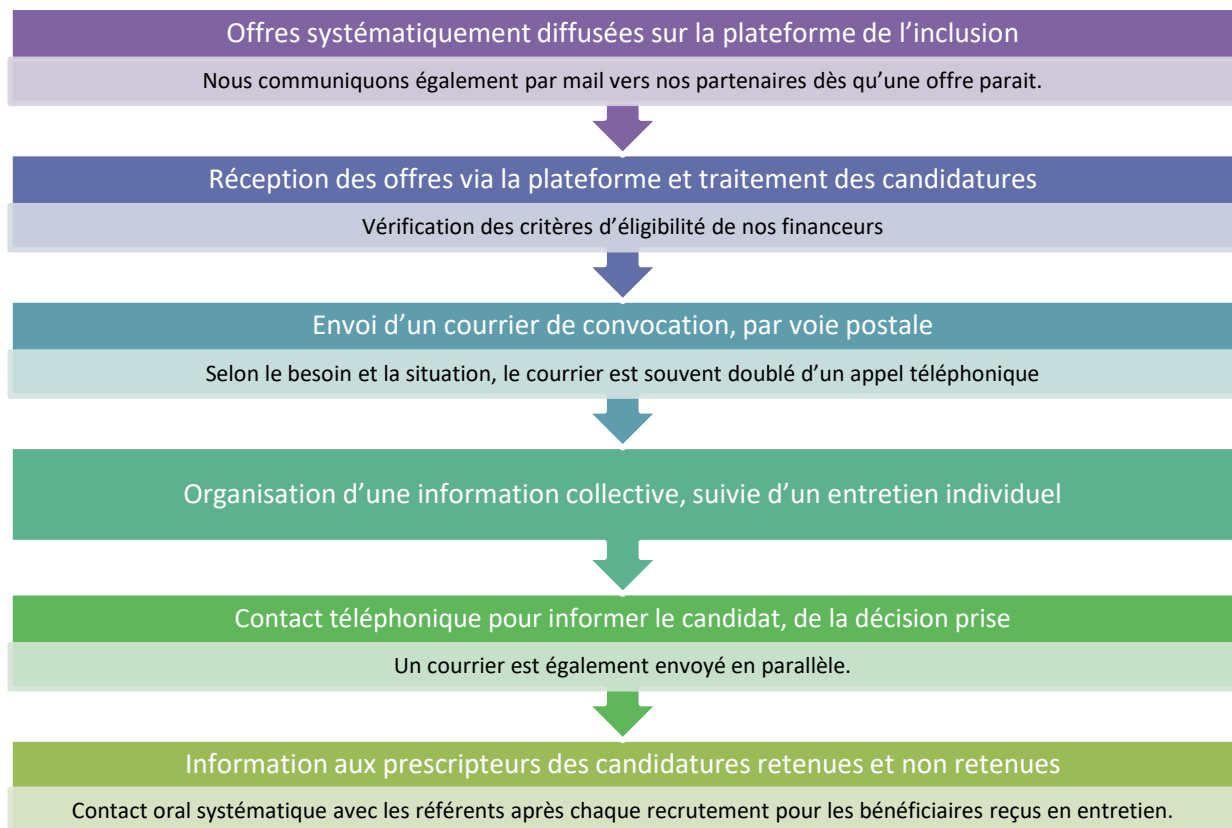
La plateforme est un guichet unique de mise en relation des candidats avec les employeurs solidaires. Elle permet également, pour l'employeur solidaire, d'effectuer toutes les démarches, en ligne, relatives à la demande d'agrément des futurs salariés :

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

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

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

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



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

Dans le cas où le candidat n'est pas accompagné, nous réalisons nous-même l'inscription sur la plateforme lors d'un rendez-vous en présentiel, lorsque cela est possible, afin de réduire les délais de recrutement.

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

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

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

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

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

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

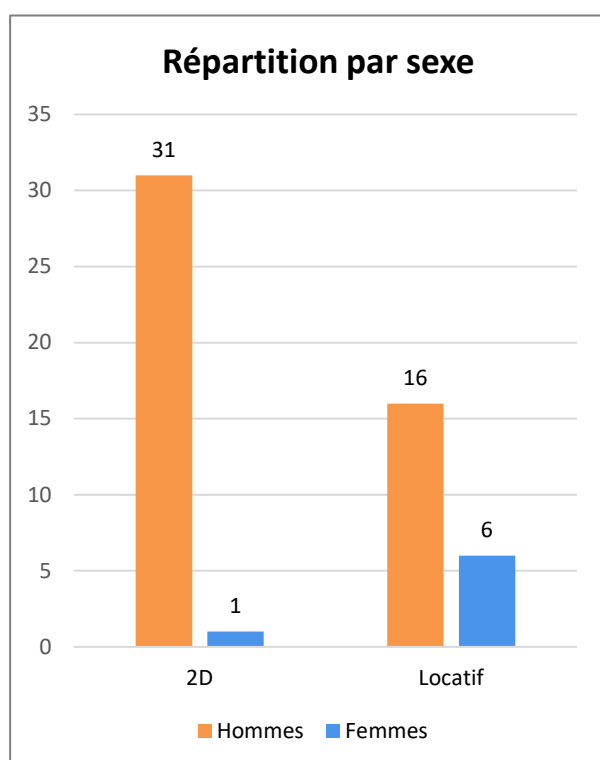
1.3 Profil des salariés accueillis

En 2021, 54 personnes ont été employées contre 40 en 2020 (+35%).

Cette augmentation s'explique principalement par :

- ▶ Des recrutements plus importants, du fait de la situation sanitaire qui avait obligé la réduction du nombre de salarié par équipe,
- ▶ De périodes d'essai non concluantes, nécessitant de faire entrer d'autres personnes en remplacement
- ▶ De la création d'une nouvelle équipe – DÉCAP' en fin d'année 2021.

Sexe



Les salariés sont majoritairement des hommes.

Les quelques femmes dont nous recevons les candidatures se destinent aux postes d'agents administratifs et techniques.

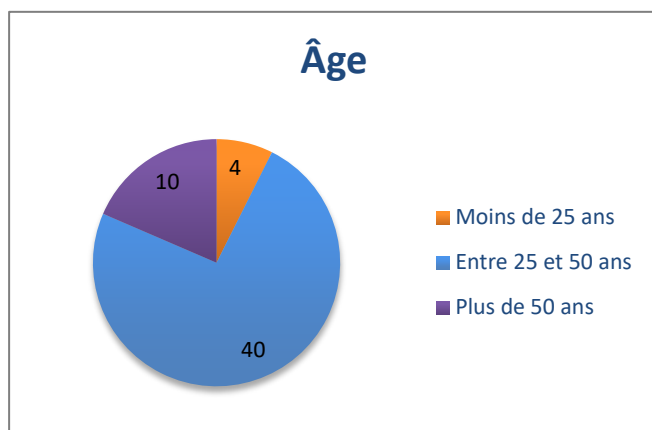
Nous disposons actuellement de 2 postes, ce qui ne permet pas de faire évoluer favorablement le taux d'entrée des femmes sur le chantier débarras-déménagement, malgré nos efforts de communication auprès des prescripteurs orienteurs.

Globalement cet emploi reste peu attractif pour le public féminin, car fortement connotée comme une activité très physique et « réservée » à un public masculin.

C'est pourquoi depuis 2018, l'ARS a ouvert de nouveaux postes soutenant l'activité des chantiers, pouvant favoriser l'intégration des femmes.

En 2021, Cette ouverture a permis **l'intégration de 7 femmes sur l'ensemble des chantiers.**

Âge

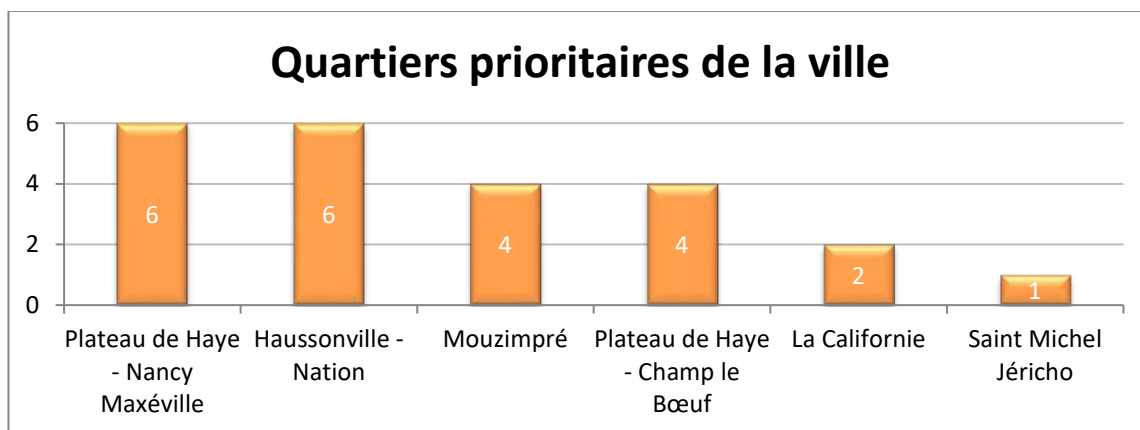


Comme les années précédentes, la majorité de nos salariés ont entre 25 et 50 ans.

Nous avons également poursuivi nos objectifs d'embauche des seniors.

Les communes d'origine

Les salariés accueillis résident en grande majorité dans les communes de la métropole du Grand Nancy. À noter que 29 personnes sont locataires en HLM (contre 24 en 2020) et 23 salariés (soit 43 %) sont issus des quartiers prioritaires de la ville.



Situation à l'embauche :

Typologie du public	2020	2021
Nombre de personnes employées	40	54
Dont bénéficiaires du RSA	28	33
Dont chômeurs longue durée (+12 mois)	25	12
Dont statut Travailleur en situation de handicap	3	3

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

La part des salariés bénéficiant du RSA à leur arrivée est de plus de 61 %, ce qui nous permet d'indiquer que nous tenons largement nos objectifs d'emploi des BRSA sur le territoire du STI de Laxou.

Niveau de formation :

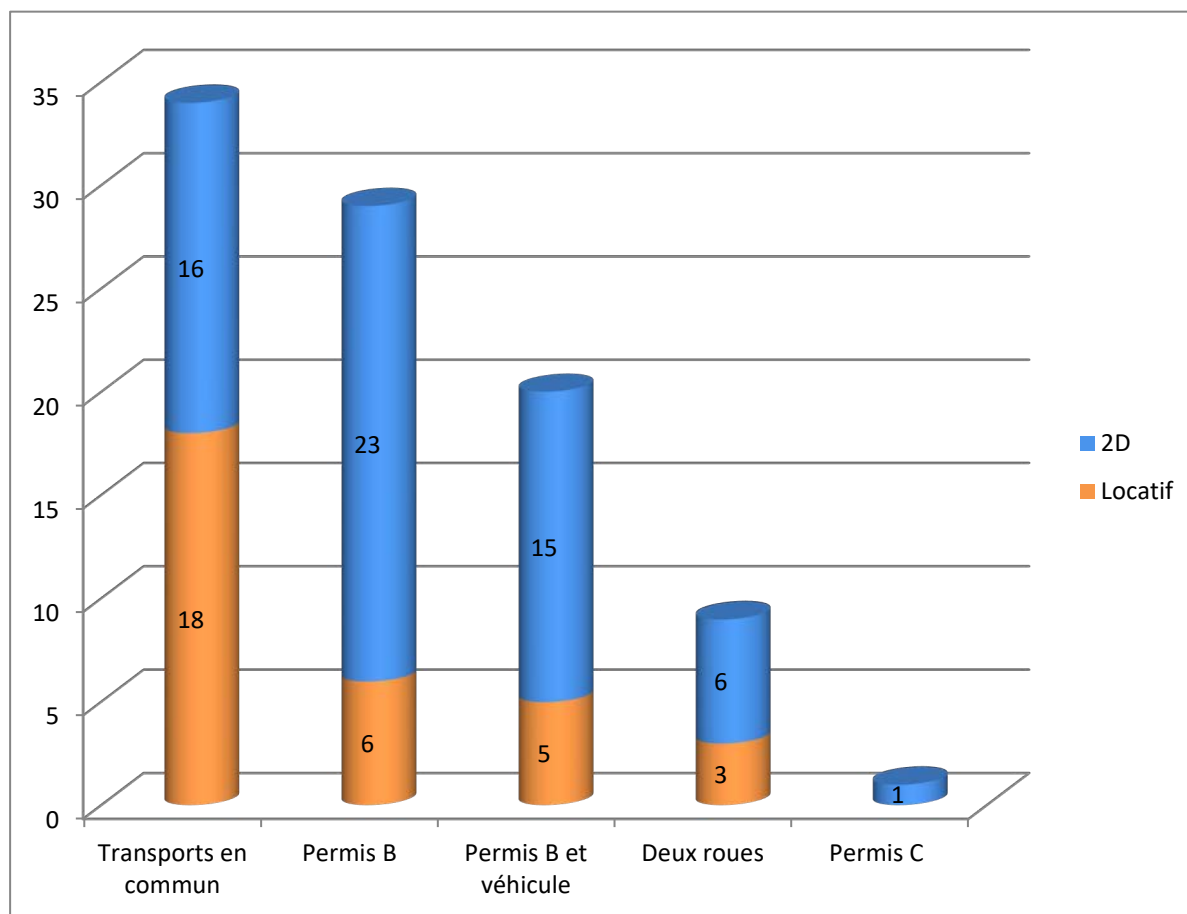
	FLE ¹	VI	V	Vbis	IV	III	I
Global 2020	3	7	16	3	6	4	1
Global 2021	3	8	23	10	7	2	1

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

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

Ce qui nous a mené en 2021, à réaliser l'achat du logiciel « PARCOUREO », pour lequel la Conseillère socio-professionnelle a été formée, en fin d'année.

Mobilité



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

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

A contrario, le nombre de salariés du chantier locatif ayant le permis reste faible. Ceci impacte la mobilisation de recherche d'emploi et d'entrée en formation, ainsi que le taux de sortie dynamique, par ricochet. Souvent, les salariés de ce chantier ne souhaitent pas s'engager dans la formation au permis de conduire, ou ne font pas les démarches.

1.4 Locaux

En novembre 2020, les deux chantiers d'insertion de l'Association ARS ont emménagé au 12, avenue des Érables à Houdemont.

En 2021, dans le cadre d'une demande de financement auprès de FDI (Fonds de Développement de l'Insertion), les chantiers d'insertion ont obtenu une aide au développement des activités des deux chantiers, permettant également la structuration et la mise en œuvre d'une nouvelle activité : DÉCAP'.

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

En 2021, les impacts ont pu être partiellement maîtrisés, grâce à des affectations temporaires d'espace collectifs.

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

Les encadrants / moniteurs partagent à présent les mêmes bureaux, qui se trouve à proximité du bureau de la conseillère socio-professionnelle, du secrétariat et de l'encadrement. Cela facilite les échanges, améliore les prises de décision, et encourage le resserrement des liens entre les membres de l'équipe.

Cela permet, entre autres, de mutualiser les matériels et véhicules des deux chantiers d'insertion de l'association, ainsi que les ateliers et matériels des chantiers et du service technique de l'association.

Les locaux disposent de panneaux indiquant les jauges d'occupation des salles/bureaux, et d'affichage rappelant les règles sanitaires.

En 2021, nous avons décidé d'agrandir l'espace de repos des salariés en insertion, et de créer un vestiaire homme, en annexant l'espace technique – économat.

Le vestiaire actuel deviendra celui des femmes.

La demande de permis de construire a été déposée, les travaux seront lancés courant 2022.

1.5 Organisation commune à chaque activité

Organisation des temps d'accompagnement socio-professionnel :

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

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

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

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

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

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

L'organisation actuelle du travail (planning, manque de personnels, absences, etc.) ne nous permet pas toujours de maintenir les ateliers programmés.

Organisation liée aux protocoles sanitaires :

Les activités ont été mises totalement à l'arrêt, à l'issue de plusieurs périodes d'isolement liées à l'épidémie de COVID-19. Soit 2 périodes de plus d'une semaine pour 2 chantiers. À d'autres périodes, nous avons dû fonctionner avec des équipes incomplètes (les autres salariés étant isolés).

Afin de guider nos salariés, et en complément de ces protocoles, nous avons mis en place des documents, affichages informatifs et officiels, formations, etc. :

- ▶ Affichage des protocoles sur le site d'Houdemont, dans les camions et dans les salles de repos.
- ▶ Remise d'un document récapitulatif support, explicitant les protocoles de nettoyage, de désinfection, de lavage des mains, de port du masque et rappelant les règles de distanciation, cela en complément des affichages réalisés sur le site d'Houdemont.

Les modalités d'échanges avec nos partenaires ont elles aussi été adaptées. En effet, nous avons participé à des visioconférences, des conférences téléphoniques, réalisé des entretiens tripartites en distanciel, par exemple. Lorsque nous avons pu reprendre les entretiens physiques, cela s'est fait, et se fait toujours en respect des protocoles internes à l'association et en accord avec les protocoles de nos partenaires.

Les échanges avec nos partenaires se sont intensifiés, par mail et téléphone, du fait de l'impossibilité de rencontres physiques.

2 CHANTIER DEBARRAS DEMENAGEMENT (2D)

Le chantier est attaché au pôle ARS Logement et Insertion, 12 avenue des Érables à Houdemont.

L'effectif total relatif au conventionnement global 2021 du chantier 2D est en objectif de 10.69 Etp soit entre 17 et 18 personnes embauchées en CDDI² à 20 heures par semaine en continu.

Ces personnes occupent les postes de chauffeurs-manutentionnaires (lorsqu'elles sont détentrices du permis B) ou manutentionnaires.

Les mouvements salariés en 2021 :

	2020	2021
Sorties	11	15
Entrées	10	17
Déjà en poste au 31/12	14	15

Au total, 32 personnes ont été employées en 2021 (contre 25 en 2020).

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

² Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

2.1 Organisation (hors période COVID)

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

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

Ces deux salariés sont également chargés de petites activités techniques.

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

Le chantier est encadré par :

- ▶ Une directrice à temps partiel
- ▶ Un chef de service à temps partiel, puis à temps plein à compter d'octobre 2021.
- ▶ Une coordinatrice à temps partiel jusqu'octobre 2021.
- ▶ Un éducateur technique spécialisé à temps plein, qui assure la fonction commerciale, organisationnelle et qui assure le fonctionnement quotidien de l'activité, M. JEANDEL.
- ▶ Un moniteur d'atelier à temps plein, chargé d'accompagner les salariés en insertion sur les prestations, M. Rachid AZIZI, précédemment salarié en insertion, en remplacement de M. LACOUR.
- ▶ Suite à l'accord du FDI, nous avons embauché un 2^{ème} moniteur d'atelier, M. Christian MOUGEOT, prenant en charge la coordination de la 2^{ème} équipe.
- ▶ L'accompagnement socioprofessionnel est assuré par une conseillère à 0.67 ETP, Mme Laurence CHERY

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

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

2.2 Matériel et équipement

Les véhicules :

- Camions 3,5 tonnes équipés pour les déménagements (20 m³) dont deux camions de déménagement (20 m³) équipé d'un hayon élévateur.
- 2 camions utilitaires de 10 m³
- 1 camion utilitaire de 5 m³
- Véhicules légers de type Renault Kangoo

Nouveaux achats grâce au FDI en 2021 : Un 20 m³, équipé d'un hayon mobile + 1 utilitaire de 10 m³



Notre chantier a subi un vol du camion utilitaire de 10 m³ en décembre 2021, ainsi que des dégradations à 3 reprises avec tentatives de vol sur l'autre véhicule 10 m³ entre décembre 2021 et mars 2022.

Le matériel informatique :

- 5 ordinateurs équipés d'Internet
- Fax
- 2 copieurs multifonctions dont un couleur
- Un logiciel dédié à la gestion commerciale – SAGE en ligne
- Un logiciel « PARCOUREO », dédié à la définition du projet professionnel
- 5 smartphones

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

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

Stock d'EPI :

Chaque salarié est équipé de deux tenues vestimentaires adaptées à la tâche et conforme à la sécurité (pantalon et veste déperlante, pulls polaires, tee-shirts, gants de manutention, gants anti-piqures, chaussures de sécurité, masques FFP3, combinaisons lors d'interventions spécifiques, bottes, etc.).

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

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

2.3 Domaine et zone d'intervention

ARS 2D effectuée :

- ▶ Des déménagements, à caractère social tant à la demande de travailleurs sociaux extérieurs à l'ARS (assistante sociale de secteur, UDAF³, autres tutelles, CPN⁴, etc.), que pour les besoins des personnes accompagnées par l'ARS, en CHRS, logement diffus ou logement social ou privé.
- ▶ Des prestations diverses (débaras de caves, greniers, locaux divers) pour des particuliers, notamment dans le cas des personnes présentant un syndrome de « Diogène » ou de « Wendy ».
- ▶ Des ramassages d'hétérogènes pour un bailleur social : VIVEST (anciennement SLH)
- ▶ Des interventions à destination des Administrations (Préfecture de Meurthe-et-Moselle, Mairies, Université Lorraine, UDAF, Pôle Emploi), des associations et des entreprises.
- ▶ Des interventions de manutention, livraisons, montages de meubles, mises en cartons, etc.
- ▶ Le tri des livres, dans le cadre d'un partenariat avec Recyc'livre (Entreprise Sociale Solidaire).
- ▶ La valorisation des déchets, le tri, le dépôt en déchetterie ou auprès de partenaires spécialisés (métaux, archives, mobiliers, papiers, etc.).

Les interventions se déroulent sur :

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

³ Union Départementale des Associations Familiales

⁴ Centre Psychothérapique de Nancy

2.4 Activité 2021

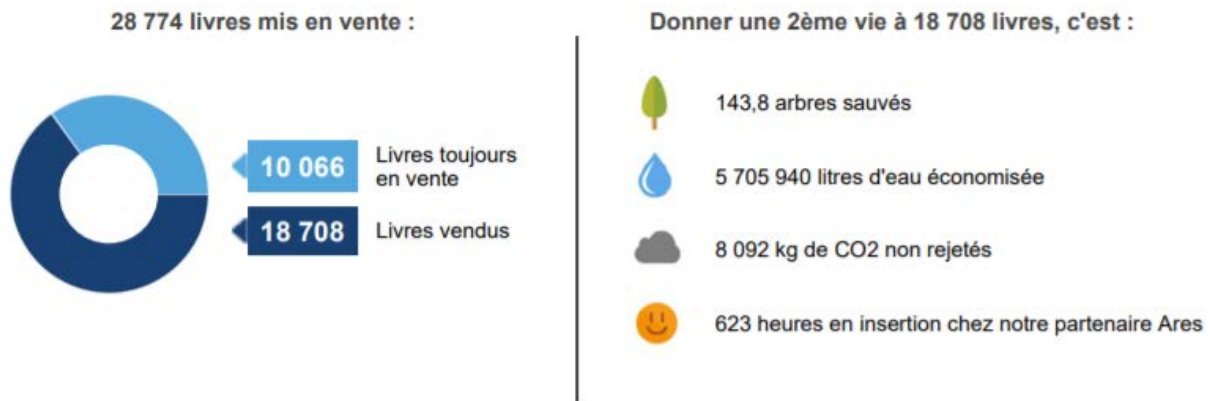
	2020		2021	
	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires	Nombre de prestations réalisées	Chiffre d'Affaires
Déménagements	85	33 305 €	112	62 725 €
Débarras	40	44 054,81 €	121	60 902,48 €
Ramassage d'hétérogènes pour une société HLM	67	Inclus dans « Débarras »	57	Inclus dans « Débarras »
Intervention de manutention	9	2 074 €	10	2 350 €
Vente de mobilier	2	60 €	14	425 €
Livraison	1	-	9	405 €
Vente de métaux	1	321,40 €	1	338,10 €
Vente de papier	-	-	3	624,36 €
Prêt de véhicule	1	-	2	-
« Recyc'livre »	-	7 148 €	-	4 829 €
Total	206	86 963,21 €	272	132 568,94 €
Dont déménagements/débarras, espaces verts, interventions de manutention, à la demande de l'ARS (pour des services bénéficiant de l'Aide Sociale d'Etat)	16		-	

Le nombre de prestations réalisées a augmenté de 32% par rapport à l'année précédente (272 interventions ont été réalisées en 2021, contre 206 en 2020).

Toutes les activités ont été impactées par la crise sanitaire.

Le chiffre d'affaires est en hausse par rapport à 2020 (+52,44%). Cela s'explique par la sortie partielle de crise sanitaire (déconfinement), et la mise en œuvre d'une seconde équipe en simultanément, en fin d'année.

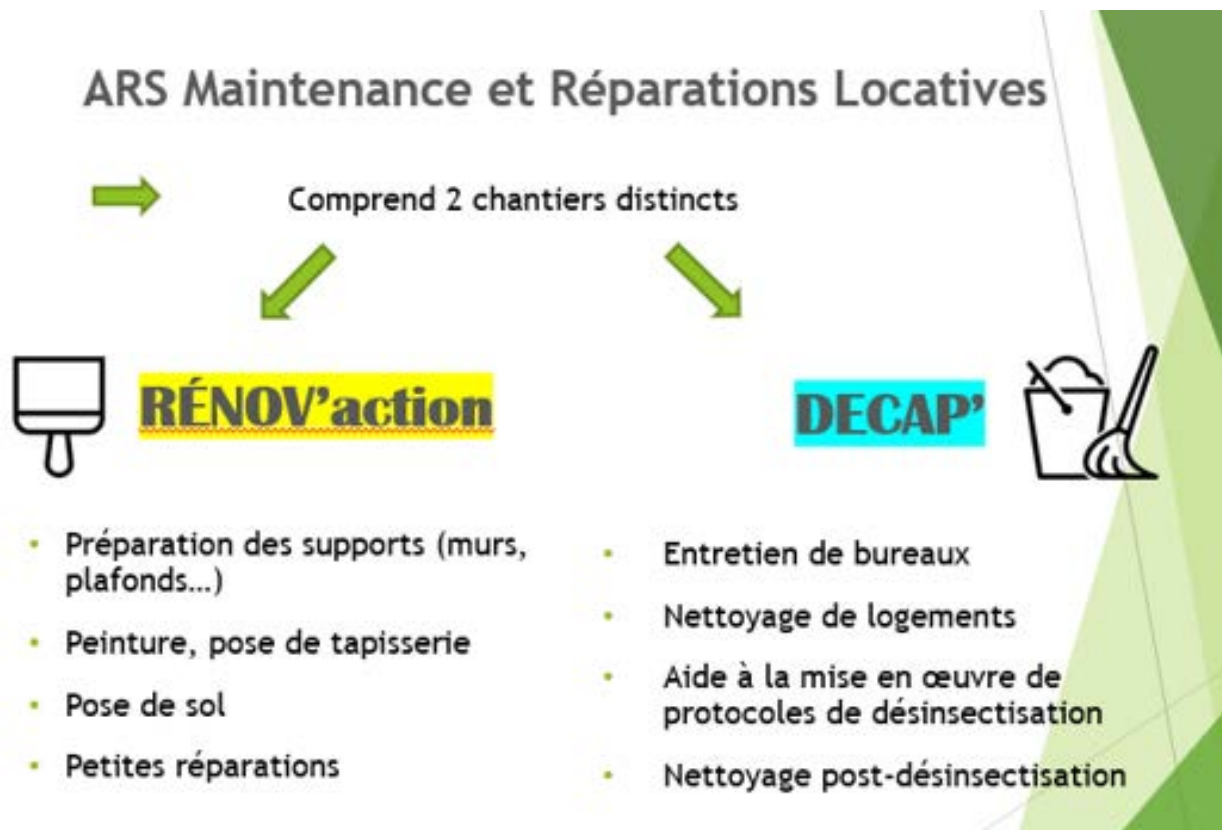
Voici un schéma permettant d'observer nos actions concrètes de revalorisation des livres :



1 tonne de papier = 19 arbres, 1 livre = 400g de papier, 305 L d'eau pour produire un livre. (Source Ecofolio)
La remise en circulation d'un livre d'occasion c'est 432 g de CO2 de moins rejetés dans l'atmosphère. (Source ETC Terra, Bilan carbone de l'activité de Recyclivre en 2015)

3 CHANTIER MAINTENANCE ET RÉPARATIONS LOCATIVES

Le chantier maintenance et réparations locatives a été découpé en deux ateliers/activités distinctes à compter d'octobre 2021.



Le chantier maintenance et réparations locatives est attaché au pôle ARS Logement et Insertion, 12 avenue des Érables à Houdemont.

L'effectif total relatif au conventionnement global 2021 du chantier est en objectif de 5,34 Etp soit 12 personnes embauchées en CDDI5 à 20 heures par semaine en continu.

- **Rénov'action :**

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

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

- **DÉCAP' :**

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

Les mouvements salariés en 2021 :

	2020	2021
Sorties	4	12
Entrées	4	9
Déjà en poste au 31/12	11	13

Au total **22 personnes** ont été employées en 2021 (contre 15 en 2020). Les entrées et sorties sont donc en hausse.

3.1 Nouvelle organisation

Le chantier est encadré par :

- ▶ Une directrice à temps partiel
- ▶ Un chef de service à temps partiel, puis à temps plein à compter d'octobre 2021.
- ▶ Une coordinatrice à temps partiel jusqu'octobre 2021.

Le chantier Rénov'action est encadré par un encadrant technique spécialisé, M. SANTUCCI, qui assure la fonction commerciale et organisationnelle et un moniteur d'atelier, organisant le travail des salariés, M. CORTAS. Tous les deux sont spécialisés dans les métiers du bâtiment, et travaillent à temps plein.

Le chantier DÉCAP' sera encadré, à compter de 2022 par une encadrante technique à temps plein.

⁵ Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

L'accompagnement socioprofessionnel est assuré pour 0,33 ETP, par une conseillère socioprofessionnelle, Mme Laurence CHERY.

3.2 Moyens matériels et techniques

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

En 2020, nous avons rénové une partie du matériel électroportatif (ponceuses, perceuses, scies électriques, etc.) et fait l'achat d'un second véhicule utilitaire léger, 6 places rallongé.

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

- ▶ Le chantier DÉCAP' est équipé d'un véhicule léger type Kangoo et d'un utilitaire léger de 3 m³, de type Traffic.

Les salariés de ces deux équipes ont également accès à la salle de repos des salariés du chantier 2D lors d'activités se déroulant à Houdemont.

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

Stock d'EPI

Nous disposons sur place de masques, gants en vinyle, de surblouses, de flacons pompe de gels hydroalcooliques, de sprays désinfectants répondant à la norme anti-virucide, de papiers absorbants, de lingettes virucides, de sacs poubelles de petites contenances, etc.

3.3 Domaine et zone d'intervention

Le chantier Rénov'action :

Intervient sur la remise en état de logements sociaux, qui peuvent être loués par l'ARS dans le cadre de ses dispositifs d'hébergement (Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, Logements Transitoires, Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile, etc...).

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

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

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

Le chantier DÉCAP' :

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

3.4 Activité 2021

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

Externe/ Interne	Service ARS	Type	Nb jours	Nombre de salariés	Montant fournitures	Montant main d'œuvre	Total
Interne	Pension de Famille	Studio	8	2	1 260 €	1 280 €	2 691 €
Externe	-	T3	6	3	- €	530 €	530 €
Externe	ACT	Bureau	8	3	760 €	1 440 €	2 200 €

En 2021, 30 logements ou locaux ont été rénovés dans le cadre de ce chantier (21 en 2020), soit :

- ▶ 25 chantiers en interne à l'ARS
- ▶ 5 concernant des prestations externes (contre 3 en 2020)

La durée moyenne des interventions est de 5,5 jours.

Le chantier a maintenu son ouverture à des prestations extérieures à l'ARS.

Activité DÉCAP' :

Nous avons réalisé 4 151 heures en 2021, réparties entre les sites suivants :

- CAARUD, L'échange
- Site d'Houdemont
- Les 3 Pensions de Famille de l'Association ARS
- Les services de l'urgence de l'Association ARS :
 - Village de l'insertion
 - 32 d'la rue

4 ACTION PÉDAGOGIQUE SUR LES CHANTIERS D'INSERTION

4.1 Objectif

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

4.2 Mise en situation de travail

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

A) Les Savoir-être

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

B) Les Savoir-faire

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

Sur le chantier 2D

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

Sur l'activité Rénov'action

- Reconnaître la nature des supports
- Préparer les supports : poncer, gratter, lessiver, enduire
- Choisir et utiliser les produits et matériels adaptés

- Faire les calculs nécessaires à l'emploi des produits (surfaces, volumes)
- Appliquer les produits après avoir protégé la zone (sols, fenêtres, ...)
- Nettoyer le matériel utilisé
- Prendre des initiatives adaptées aux difficultés rencontrées au quotidien sur le chantier

Sur l'activité DÉCAP'

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

C) Les compétences

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

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

Les salariés sont évalués de différentes façons dans :

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

D) L'accompagnement technique

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

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

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

4 PARTENARIATS, INSTANCES D'ÉCHANGE ET DE REGULATION

5.1 Les partenariats

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

1/ Recrutement des salariés :

- Pôle Emploi – Agence Nancy-Majorelle
- Plan Local d'Insertion par l'Economique (PLIE) du Grand Nancy et du Lunévillois
- Service Territorial Insertion (STI) du Conseil Départemental
- Maison De l'Emploi du Grand Nancy
- Mission Locale
- Prescripteurs habilités
- Services orienteurs

2/ Résolution des problématiques sociales :

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

3/ Accompagnement professionnel :

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

4/ Elaboration et mise en place des plans de formation :

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

5/ Préparation à la sortie :

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

5.2 Les instances d'échange et de régulation

► Les comités techniques

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

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

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

En 2021, nous avons organisé **3 comités techniques**.

► Les comités de pilotage

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

Sont abordés lors de ces comités :

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

6 ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL

6.1 Principes

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

6.2 L'accompagnement individualisé

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

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

L'accompagnement professionnel

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

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

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

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

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

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

L'accompagnement social

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

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

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

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

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

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

En 2021, des problématiques récurrentes nécessitent encore de chercher des pistes d'améliorations :

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

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

► **Le renforcement de la mobilité**

Le manque de mobilité et l'absence du permis de conduire reste un frein à l'insertion professionnelle. La conseillère tente d'obtenir des financements afin que certains de nos salariés puissent prétendre au permis B. En 2021, une personne a pu en bénéficier.

6.3 Les actions collectives

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

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

Les actions collectives menées sur les chantiers en 2021

Intitulé	Date	Durée	Participants	Dont BRSA
Découverte du secteur santé et social MDE	17/06/2021	3h	2	2
Recyclivre	09/06/2021	3h	8	6
Sortie pédagogique et conviviale	23/06/2021	7h	10	7
Visite AFPA	16/09/2021	3h	1	-
Déménager des personnes âgées	28/09/2021	1h	6	4

Le nombre d'actions collectives proposées par rapport à l'année précédente est en baisse (8 en 2020).

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

Voici quelques explicitations des actions collectives menées en 2021 :

► Découverte du secteur santé social :

Nous avons positionné un de nos salariés sur cette action menée par la MDE. Ce dernier souhaitant s'orienter vers le métier d'ambulancier, sa participation lui a permis d'avancer sur son projet professionnel et de rencontrer des chefs d'entreprise.

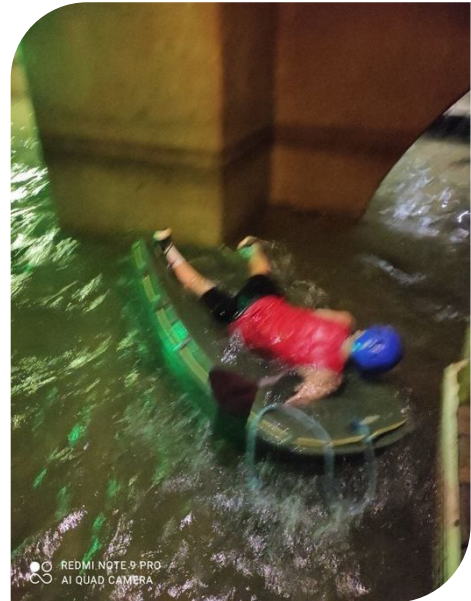
Malheureusement, notre salarié a rencontré des problèmes de santé et a dû suspendre son projet.

► Sortie pédagogique et conviviale :

Comme chaque année et en fonction des mesures liées à la crise sanitaire, nous organisons une journée conviviale pour nos salariés en insertion.

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

Cette année, après un repas partagé, nous sommes allés au fort Pélissier de Pont Saint Vincent.




En raison des mesures sanitaires de cette fin d'année, nous n'avons pas pu organiser le repas initialement prévu. Aussi, chacun de nos salariés a reçu en cadeau un panier dégustation.

► Les rencontres avec des entreprises





Dès que les conditions sanitaires l'ont permis, nous avons organisé des rencontres avec différentes entreprises.

Nous avons fait le choix de moments conviviaux de type « petit déjeuner » ou « goûter » afin de faciliter les échanges.

- Le 7 octobre, Maximilien BREGÉARD, conducteur de travaux chez  est venu nous parler des métiers du BTP.

Nos salariés ont pu entendre, à travers le récit de ses expériences professionnelles et de son histoire de vie, qu'un parcours réussi n'est pas forcément linéaire, qu'il peut être semé d'embûches et aboutir à un poste épanouissant.

- Le 4 novembre, Franck CURRELI, gérant de l'entreprise d'insertion  et Sophie CREVISI, conseillère socioprofessionnelle, sont venus nous décrire leurs activités et échanger avec nos salariés sur les postes à pourvoir.
- Le 16 décembre, Léna ESPOSITO, responsable d'agence  Ludres et Laure VAQUIER, Cheffe de projet Form'action inclusion, sont venues échanger avec nos salariés sur les besoins et parcours possibles dans le cadre de l'intérim d'insertion.

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

- Les rencontres du BTP.
- Portes ouvertes à l'AFPA.
- Découverte du secteur santé et social.

Au total, 46 salariés ont participé à ces activités.

6.4 Formations, immersions en entreprise et actions diverses

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

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

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

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

Absences chantiers

- Formations : 475h pour les deux chantiers
- Actions collectives : 6h pour les activités Rénov'action / DÉCAP' et 14h pour 2D
- PMSMP : 105h pour Rénov'action / DÉCAP' et 449h pour 2D

Pour l'année 2021, nous totalisons 1 049 heures d'absences sur nos chantiers.

- Les formations :

	Effectif total	Dont BRSA
PRAP IBC	21	13
SST	8	6
Relation clientèle	8	4
Prévention punaises	6	4
Electricité intervention simple	3	1
ProFFI	2	2
Massage Turbinada	1	-
Baticard	1	1
Fimo	1	-
Pack Office	1	1
ICB	1	1
Permis B	1	1

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

Métier	Nombre	Dont BRSA
Encadrant technique	4	1
Déménageur	2	2
Chauffeur livreur	2	-
Assistant administratif	1	1
Aide de bibliothèque	1	1
Boulangier	1	-
Palefrenier	1	-
Service en salle restauration	1	-

En 2021, 5 salariés BRSA ont effectué des PMSMP en entreprise d'une durée de 6 heures à 72 heures, pour un total de 554 heures.

6.5 La fin de prise en charge

L'accompagnement cesse avec la fin du contrat de travail. Cependant un relais est effectué, soit avec un référent de secteur social et/ou Pôle Emploi, un correspondant de parcours, ou un autre service d'accompagnement socioprofessionnel.

Chaque salarié arrivant en fin de contrat se voit remettre une attestation de compétences, complétée par son encadrant technique, ce qui pourra lui permettre de faire valoir ses acquis.

7 RÉSULTATS QUANTITATIFS 2021

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

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

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

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

Chantier Débarras Déménagement

	Réalisé 2020	Réalisé 2021
Sorties dynamiques	22,22 %	40 %
Sorties emploi durable	-	20 %
Sorties emploi de transition	22,22 %	13,33 %
Sorties positives	-	6,67 %

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

3 personnes (dont 2 BRSA) sont sorties sur des emplois durables :

- 1 CDD de 7 mois sur un poste d'agent administratif au service Emploi Formation de l'ARS
- 1 CDD d'un an sur un poste de moniteur d'atelier sur le chantier Débarras Déménagement de l'ARS
- 1 CDD de 6 mois renouvelable sur un poste de serveur Esat de la Faisanderie

2 personnes (dont 1 BRSA) sont sorties sur des emplois de transition :

- 1 CDDI de 4 mois sur un poste de livreur chez Nancéa
- 1 CDD de 1 mois sur un poste d'agent de fabrication chez Schweitzer.

1 personne BRSA est sortie positivement :

- 1 entrée en formation TP conducteur de marchandise : titre obtenu avec un contrat à la clé

Chantier Maintenance et réparations locatives (Rénov'action et DÉCAP')

	Réalisé 2020	Réalisé 2021
Sorties dynamiques	-	9,09 %
Sorties emploi durable	-	-
Sorties emploi de transition	-	-
Sorties positives	-	9,09 %

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

1 personne BRSA est sortie positivement :

- 1 entrée en formation TP peintre en bâtiment à l'AFPA

Les salariés de ce chantier qui sont orientés sont, nous l'avons déjà noté, moins mobiles et donc moins en capacité de rejoindre le marché du travail classique. Qui plus est, un nombre important de bénéficiaires sont orientés et restent avec un projet professionnel dans le second œuvre et notamment la peinture. Or, ce secteur est peu porteur et n'ouvre que peu de perspectives.

Un travail d'information des prescripteurs, débuté en 2018, pour rappeler que notre activité n'est qu'un support d'activité, qui ne doit pas être considéré comme un métier à atteindre, se poursuit. Nous espérons aussi en parallèle pouvoir travailler sur la féminisation du chantier.

8 FORMATION DES SALARIÉS PERMANENTS

Au cours de l'année 2021, les salariés permanents ont bénéficié des formations suivantes :

- ▶ Educateurs techniques, moniteurs d'atelier : « Repérage et prévention des punaises de lit », « PRAP IBC », « Relation Clientèle », « office 365 ».
- ▶ Un moniteur et un encadrant ont suivi une formation prise en charge par le PIC IAE : « Encadrer une équipe en insertion » sur 2 jours.
- ▶ Accompagnatrice socio-professionnelle : « Pass'Avenir/PARCOUREO », « 1^{er} secours PSC1 », « Télétravail », « Office 365 »
- ▶ Chef de service : « Télétravail », « Office 365 »

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

Focus spécifique sur le logiciel « PARCOUREO » :

Pour aider nos salariés dans leurs choix d'orientation professionnelle, nous avons choisi un outil pédagogique de la fondation JAE : « Pass'Avenir/PARCOUREO ».

Objectifs : orientation, insertion, réinsertion, bilan, reconversion, accès ou retour à l'emploi.

« Inspiré des courants canadiens de l'orientation (guidance), Pass'Avenir est un logiciel tous publics, dédié à l'élaboration du projet professionnel. Sa spécificité : être entièrement paramétrable et adaptable selon les publics (jeunes et adultes de tous niveaux de qualification) et les objectifs d'utilisation : orientation, insertion, réinsertion, bilan, reconversion, accès ou retour à l'emploi... ».

Cet outil donne également accès à plus de 1 700 fiches métiers.

Après 6h de formation, notre conseillère a obtenu l'habilitation à utiliser cet outil le 20/12/2021.

9 CONCLUSION 2021 ET PERSPECTIVES 2022

Conclusion 2021

Voici les objectifs fixés en 2020, et que nous avons pu mettre en œuvre en 2021 :

- ▶ Féminiser nos chantiers (7 femmes en 2021).
- ▶ Développer de nouvelles actions collectives ou à but de montée en compétence, en parallèle des rendez-vous socio-professionnels.
- ▶ Augmenter la participation de nos salariés aux formations proposées par nos partenaires (PRIAE, Pôle Emploi, PLIE, OPCO Santé...).
- ▶ Développer et favoriser les entrées en PMSMP.
- ▶ Développer l'accueil de personnes sous-main de justice dans le cadre d'un partenariat avec le SPIP (à formaliser en 2022)
- ▶ Développer l'activité de nos chantiers, notamment en lien avec les clauses d'insertion.
- ▶ Réorganiser le planning des équipes pour permettre une augmentation de nos capacités d'intervention.
- ▶ Réorganiser le travail des équipes en insertion pour améliorer les conditions de travail de chacun (permanents et CDDI).
- ▶ Mettre en place la salle informatique à destination des salariés en insertion.

Perspectives 2022

Les objectifs pour l'année 2021 sont de poursuivre la réflexion engagée sur les stratégies à développer :

- ▶ Innover en matière d'accompagnement et de participation des salariés (travail sur le guide des activités par exemple).
- ▶ Mettre en œuvre les commissions de renouvellement pour impliquer davantage les salariés dans leurs parcours, et permettre aux permanents d'accompagner les parcours d'insertion avec plus d'efficacité
- ▶ Continuer à développer nos activités et champs d'intervention.

- ▶ Accroître nos partenariats, notamment avec les autres SIAE du territoire et les structures associatives du Grand Nancy, les bailleurs sociaux...
- ▶ Formaliser un partenariat avec le SPIP
- ▶ Augmenter le nombre de période de mises en situation en milieu professionnel pour nos salariés, à l'interne de l'ARS et à l'externe.
- ▶ Développer l'accès à la formation de nos salariés.
- ▶ Augmenter le taux de sortie positive au profit de nos salariés en insertion
- ▶ Etudier l'entrée dans les dispositifs 1ères heures en chantier et Convergence.

Nous développons davantage les actions de formation (notamment en matière de prévention des risques) en lien avec les dispositifs existants (PRIAE, PRCRGE, Pôle Emploi, etc.), mais également en lien avec notre OPCO, en faveur de nos salariés.

Nous travaillons actuellement sur la mutualisation des moyens humains et matériels, y compris avec d'autres services de l'ARS (service technique par exemple) : accueil mutualisé – salle de repos, vestiaires et sanitaires adaptés – atelier technique à destination des encadrants – espaces de convivialité... À cet effet, nous mettrons en place dès 2021, des réunions interservices.

- ▶ Nous travaillerons en 2022 sur davantage de synergie entre nos services internes, notamment le service RH/paie.
- ▶ S'engager dans une réflexion globale de développement de nos activités, vers des thématiques liées à l'environnement (intervention des ambassadeurs du tri, par exemple).

10 ANNEXE

Focus sur le projet global financé par la DETTS, à compter de septembre 2021, et qui se décline en trois axes distincts.

Axe 1 : Réorganisation de notre chantier Débarras Déménagement

Très régulièrement, nous sommes sollicités sans pouvoir répondre à la demande ou alors dans des délais très longs. En parallèle émerge de nouveaux besoins de spécialisation de l'activité comme par exemple en matière de collecte de déchets, de livres, de commande pour les personnes à faibles ressources.

C'est pourquoi nous envisageons de restructurer ARS 2D avec le recrutement d'un moniteur d'atelier supplémentaire. L'objectif est tant sur la production que l'insertion. Cette nouvelle organisation permettra :

- D'augmenter très significativement la production avec 2 équipes de 8 salariés en insertion dont le volume horaire est prévu en augmentation (32H hebdomadaire au lieu de 20h, 4 jours par semaine) – hors avenant horaires temporaires.
- Permettre à l'encadrant technique de mieux prospecter les clients et préparer les chantiers

- Augmenter les collectes de traitement des déchets en développant les clients tels que les bailleurs sociaux et les entreprises
- Proposer un service de livraison (commande magasin – domicile pour les personnes à faibles ressources sans permis)
- Proposer un service de collecte de livres en lien avec Recyc'livre
- Intégrer plus d'interventions courtes de débarras, économat, montage, livraison, mise en carton...
- Proposer un service de livraison (commande magasin – domicile pour les personnes à faibles ressources sans permis)
- Intégrer l'accompagnement socio-professionnel dans le temps de travail
- Augmenter le temps d'actions collectives, et ateliers de montées en compétences, à destination des salariés sur les savoirs faire et savoir être

Nous souhaitons aussi travailler différemment sur la mobilité de nos salariés en insertion dans le cadre de leurs interventions notamment sur la collecte de livres ou livraison suite à retrait en magasin en s'équipant d'un véhicule sans permis électrique, afin de développer les mobilités douces et dans un souci de développement durable.

Axe 2 : Réorganisation de notre chantier Maintenance et Réparations Locatives

Très régulièrement, nous sommes sollicités sans pouvoir répondre à la demande ou alors dans des délais très longs. En outre, la période COVID nous a permis d'évaluer que l'organisation actuelle avec un encadrant et 8 salariés en insertion en intervention, notamment sur des petits logements, ne permettait pas assez d'efficacité, à la fois sur la transmission des savoirs faire mais aussi des savoirs être. Enfin, nous pensons que nous devons déployer de nouvelles techniques liées au second œuvre du bâtiment afin de répondre aux demandes émergentes.

Nous débutons en outre une nouvelle activité de monitorat technique avec le conseil départemental du Lunévillois sur le territoire du Sel et Vermois en septembre 2021.

C'est pourquoi nous envisageons de réorganiser notre chantier maintenance et réparation locative avec le recrutement d'un moniteur d'atelier supplémentaire. L'objectif est tant sur la production que l'insertion.

Cette nouvelle organisation permettra :

- De doubler la production avec 2 équipes de 4 salariés au lieu d'une de 8 en insertion dont le volume horaire est prévu en augmentation (24h hebdomadaire au lieu de 20h, 3 jours par semaine) – hors avenant horaires temporaires.
- Permettre à l'encadrant technique de mieux prospecter les clients et préparer les chantiers
- Intégrer des interventions courtes de second œuvre sur des éléments partiels de locaux ou logements
- Rechercher une certification RGE sur travaux d'isolation (par exemple)

- Approfondir les savoirs techniques en matière de pose de carrelage, pose de cloisonnement, pose de papier peint avec raccord
- Intégrer des techniques sur les effets de peinture
- Intégrer l'accompagnement socio-professionnel dans le temps de travail
- Augmenter le temps d'actions collectives, et ateliers de montées en compétences, à destination des salariés sur les savoirs faire et savoir être

Axe 3 : Extension de notre chantier Maintenance et Réparations Locatives avec la création d'une action / atelier : DÉCAP' pour désinsectiser les cafards, punaises...

L'infestation par les nuisibles (cafards, punaises) est un problème de société grandissant, dont le traitement est un enjeu capital. Nous repérons grâce à nos activités à caractère social, des personnes très en difficultés face à ce problème majeur (dans le cadre de déménagement, d'interventions techniques au sein de logements, au sein des services d'hébergement, d'urgence, d'accompagnement social lié au logement, etc...).

Nous observons, de la même façon que nos partenaires, que les personnes dont le logement est infesté, ne sont pas en capacité d'intervenir elles-mêmes au sein de leur logement, pour de nombreuses raisons telles que :

- Manquent de connaissance sur les nuisibles,
- Présentent des incapacités, déficiences, handicaps qui ne leur permettent pas de prendre en charge le problème,
- Ont baissé les bras devant l'ampleur de l'infestation,
- Sont en situation de dépendance de tout ordre (grand âge, toxicomanies...),
- Souffrent du syndrome de Diogène, ou de Wendy
- N'ont pas de repère dans le savoir-habiter, savoir-entretenir leur logement...
- Présentent des difficultés langagières qui ne permettent pas la compréhension complexe d'un protocole de désinsectisation

Il existe des entreprises, qui mettent en place des prestations onéreuses, non accessibles aux publics en difficultés sociales, mais qui ne réalisent pas d'accompagnement (y compris pédagogique ou éducatif) dans toutes ces activités autour de la désinsectisation.

Ce qui apparait évident, c'est qu'actuellement, il n'existe pas de solution adaptée pour les accompagner dans le traitement, la mise en sac, le transport, la congélation, le nettoyage et la prévention.

Nous mettons déjà actuellement en œuvre des projets collaboratifs et solidaires, entre les équipes de nos deux chantiers mais également avec d'autres associations comme l'AVA d'Arélia en 2021, dans le cadre de l'emménagement de ménages dont les ressources ne permettent pas de faire appel habituellement à nos services (cas des personnes dites « Diogène » ou subissant des infestations de nuisibles (par exemple) et pour lesquelles les financements sont difficiles voire impossibles à mettre en œuvre actuellement.

Nous avons réalisé une partie de ces activités collaboratives, en lien avec la société Antipode, dans un cadre très particulier. Nous avons donc acquis une bonne connaissance de ce type d'interventions, et de la coordination qu'elle nécessite, d'où le positionnement d'un chantier encadré par un encadrant technique.

Antipode est une entreprise privée qui n'intervient que dans l'acte de désinsectisation, mais ne prend pas en charge les activités connexes. C'est bien à ce niveau que l'activité de ce nouveau projet se situe. Notre action pourrait donc être complémentaire à celle de cette entreprise ou d'autres d'ailleurs sur le marché privé.

Cette nouvelle équipe dédiée, que les salariés en insertion sur le nettoyage des locaux déjà en poste intégrerait, encadrée par un moniteur d'atelier à temps plein, aurait donc pour mission d'intervenir post traitement contre les nuisibles (hors traitement chimique), pour le nettoyage des logements, mais également pour la mise en sac pour congélation, la préparation du logement pour la désinsectisation, ou mises en sacs des effets personnels de personnes vulnérables dans le cadre d'un déménagement suivi d'un protocole, par exemple, ou dans le cadre d'un désencombrement (cas des personnes souffrant d'un syndrome de « Diogène » ou « Wendy »).

En résumé :

Nous souhaitons développer un service complémentaire aux services actuellement mis en œuvre par nos chantiers, mais également apporter une réponse à une problématique de santé publique, au profit de publics en difficultés sociales prioritairement.

Nous souhaitons développer davantage le caractère social de nos interventions.

Partenariats :

Nous avons évoqué ce projet avec nos partenaires : SERVAPRO, Adoma, Service Logement de la Métropole du Grand Nancy et du Conseil Départemental, les services internes à l'association, les bailleurs sociaux avec lesquels nous travaillons tels qu'OMH ou Vivest, qui nous ont indiqué être attentifs à notre projet.

Les partenaires financiers, sociaux et emplois, nous ont fait le même retour : PLIE du Grand Nancy, Politiques de la Ville, Maison de l'Emploi du Grand Nancy, Mission Locale, Pôle Emploi, et plus globalement plusieurs services orienteurs vers les chantiers d'insertion.

Partenaires actuels :

Actuellement, nous intervenons depuis plusieurs années sur le nettoyage spécifique des bureaux du CAARUD de Nancy et des Pensions de Famille de l'ARS.

D'autres services internes et externes sont prêts à nous confier des contrats de nettoyage afin d'assurer une activité régulière dans un premier temps.

Organisation :

Nous souhaitons mettre en place une équipe de 8 personnes, à terme, permettant de prendre en charge la totalité des activités décrites ci-avant. Les contrats des personnes pourront varier entre 20h et 35h/semaine en moyenne, en fonction des interventions prévues et des contrats en cours.

Matériels / Fournitures :

Nous envisageons l'utilisation de produits et matériels spécifiques, respectueux de l'environnement, pour lesquels, notre partenaire ORAPI, organisera des formations adaptées.

Nous devons investir dans l'achat d'un véhicule nous permettant de transporter les équipes, mais également le matériel, dans l'achat de matériel de congélation, d'équipements de protection de qualité, spécifique aux interventions en lien avec les nuisibles tels que cafards, punaises de lit, puces...

Formation des salariés en insertion :

Concernant la formation indispensable pour la connaissance des nuisibles, la prévention, le traitement, les protocoles, nous avons un partenariat actif, depuis plusieurs années, et dont les résultats sont particulièrement probants, avec l'entreprise de désinsectisation Antipode. Cette dernière réalise de très nombreuses prestations au sein de l'association et au profit des publics accompagnés, et forme la totalité des salariés de l'association sur cette thématique.

Nous envisageons un plan de formation spécifique et adapté, qui sera mis en place par Antipode, ainsi qu'un partenariat concernant de potentielles interventions communes.

Publics visés :

Périmètre du territoire du PLIE du Grand Nancy et du Lunévillois, personnes bénéficiant de minimas sociaux (voir critères retenus dans le cadre de la plateforme de l'inclusion).

Cette activité nous permettra surtout de consolider un levier sur lequel nous travaillons activement depuis 3 ans, en faveur de l'emploi des femmes qui sont sous-représentées au sein de nos activités actuelles, des séniors pour qui nous œuvrons depuis plus de 2 ans de façon spécifique, des jeunes qui se positionnent peu sur nos activités, des personnes sous-main de justice pour lesquelles nous nous sommes rapprochés du SPIP et avec qui nous travaillons depuis quelques mois.

Répartition des ETP par chantier :

► Salariés en insertion – CDDI

Chantiers	Nb heures/semaine	Postes occupés	ETP	Nb de salariés	Nb heures prévisionnelles 2022	Total etp
2D	32	Manutentionnaires	0,91	16	23505,92	14,56
	24	Accueil et Recyclivre	0,68	3	3305,52	2,04
Sous total 2D				19	26811,44	16,6
Chantier locatif	24	Peintres	0,68	8	8814,72	5,44
DECAP	20	Agents d'entretien sites fixes (Houdemont, caarud, mothe x2,LT,...) + Aide à la désinsectisation/protocoles	0,57	6	5509,2	3,42
	35	Agent 32/ Village insertion	1	1	1606,85	1
	30	Agent Pension de famille	0,85	1	1377,3	0,85
Sous total DECAP				8	8493,35	5,27
Sous total RL				16	17308,07	10,71
Total tous chantiers				35	44119,51	27,31

► **Salariés permanents**

Chantiers	Postes occupés	ETP pour un poste	Nb de salariés	Total etp / permanents
2D	Encadrant technique	1	1	1
	Moniteur d'atelier	1	2	2
Chantier locatif				
	Encadrant technique	1	1	1
	Moniteur d'atelier	1	1	1
DECAP				
	Encadrant technique	1	1	1
Accompagnement socio-professionnel				
	Conseillère socio-professionnelle	1	1	1
Chefferie de service				
	Chef de service IAE	1	1	1
Total tous chantiers				
			8	8

Calendrier prévisionnel du projet :

► **Dès accord du FDI :**

Lancement du recrutement de deux moniteurs d'atelier pour Rénov'action et 2D.

Communication auprès de l'ensemble de nos partenaires et clients potentiels sur le renforcement de la capacité de production.

Achat des véhicules supplémentaires (camion 20m3 avec hayon pour ARS 2D, utilitaire 10m3 pour le chantier DÉCAP', utilitaire 6 places pour Rénov'action, véhicule sans permis électrique).

► **Novembre 2021 :**

Mise en place de la réorganisation de ARS 2D et Rénov'action avec augmentation du temps de travail des salariés en insertion déjà en poste de 20h à 24h ou 32h/semaine, en fonction des activités.

► **Décembre 2021 :**

Lancement du recrutement de l'encadrant technique et des salariés en insertion pour « DÉCAP' ».

Communication auprès de l'ensemble de nos partenaires et clients potentiels sur l'ouverture d'un nouveau service.

Achat d'un véhicule supplémentaire.

► **Janvier 2022 :**

Mise en place opérationnelle de l'équipe dédiée au nettoyage et l'aide à la mise en œuvre des protocoles de désinsectisation.

Pour ce dernier point, nous avons rencontré des difficultés de recrutement, qui devrait nous mener à une réelle mise en œuvre à compter de mai 2022.

