

# Confluences

5 rue du May 31000 Toulouse

**Association  
d'Associations**

*Lieu de l'activité*

**C.P.V.A.**

*32, boulevard Deltour – 31500 Toulouse*

*Tél : 05.62.71.68.20 – Fax : 05.62.71.68.29*

*Adresse mail : cpva-deltour@wanadoo.fr*

## BILAN D'ACTIVITE

ANNEE 2015

ACI Les Ateliers de Limayrac



# BILAN DES ATELIERS DE LIMAYRAC POUR L'ANNEE 2015

## SOMMAIRE

<u>PREAMBULE</u> .....	2
<u>I.DONNEES GENERALES ET SOCIALES</u> .....	3
<u>II.LES SALARIES ACCUEILLIS</u> .....	5
<u>III.ACTIVITE PROFESSIONNELLE</u> .....	7

## PREAMBULE

Les éléments de bilan proposés ci-dessous concernent l'année 2015 et sont arrêtés à la fin du mois de décembre.

Vous trouverez dans une première partie quelques données générales sur les publics accueillis au sein de ce dispositif.

Dans une deuxième partie, le détail sur les parcours des personnes accueillies cette année et cela, dans le cadre de l'accompagnement socio professionnel. Pour illustrer ces situations, au-delà des résultats bruts, un tableau vous est proposé avec les principales informations sur chaque salarié.

Dans une troisième partie, nous vous faisons part de quelques éléments concernant les trois équipes de salariés qui composent notre ACI et les pratiques vécues lors des différents chantiers, c'est à dire sur le plan technique, que ce soit chez des particuliers, pour des associations ou d'autres organisme privés ou publics.

Enfin pour finir, nous évoquerons les intentions de projets pour 2016 qui devraient permettre de diversifier et de développer substantiellement notre action.

## I. DONNEES GENERALES D'ORDRE GENERAL

Concernant les salariés en insertion, nous avons accueillis en permanence 14 personnes durant l'année 2015 soit un total de 27 personnes sur l'année, dont 14 entrées et 13 sorties durant ces douze mois.

### **Ages des salariés :**

⇒ 4 salariés ont entre 18 et 25 ans

⇒ 2 salariés ont entre 26 et 35 ans

⇒ 9 salariés à entre de 35 et 45 ans

⇒ 7 salariés ont entre 46 et 58 ans

### **Genre :**

⇒ 18 hommes

⇒ 3 femmes

### **La durée moyenne de chômage :**

⇒ 2 salariés sont au chômage depuis moins de un an

⇒ 10 salariés sont au chômage de un à deux ans

⇒ 9 salariés sont au chômage de 2 à 3 ans

⇒ 0 salariés sont au chômage depuis plus de trois ans

## ⇒ **Durée moyenne du parcours « chantier d'insertion »**

La durée moyenne d'un parcours est pour l'année 2015 est d'un peu plus de 10 mois (11 mois en 2014).

### **Remarques générales :**

A propos du genre :

Nous avons accueillis trois femmes parmi les salariés, ceux qui est relativement peu. Cela fait partie de nos engagements (tenter d'aller vers un meilleur équilibre des genres), mais nous avons beaucoup de mal à avoir des demandes féminines dans les nombreux cv que nous recevons. Le marquage dans les représentations, de l'entretien bâtiment, comme un métier masculin reste encore bien incorporé.

Concernant les salariés en ZUS :

Après avoir accueillis trois personnes en 2014, nous sommes passés à six en 2015 et deux qui sont inscrits au CCAS. Autrement dit nous avons plus de la moitié de nouveaux accueillis qui sont classés « territorialement » parmi les populations difficiles.

Concernant les difficultés sociales :

L'année 2015 a été marquée au sein du CPVA par une collaboration plus étroite avec l'équipe du CHRS Deltour se traduisant par un accueil plus important que les autres années de personnes venant du CHRS. Hors ce dernier accueillant beaucoup d'ex toxicomanes, les conséquences ont été une cohabitation de ces personnes en nombre plus important au sein des trois équipes. Ainsi, à plusieurs reprises nous avons eu, durant l'année, à gérer des tensions plus complexes que celles rencontrées habituellement.

A propos de notre clientèle :

Une certaine stabilité s'est établie entre les clients particuliers et associatifs. Depuis le début de l'année 2013, une « vitesse de croisière » semble trouver et qui perdure en 2015. Un partenariat spécifique avec la SNCF concernant la réhabilitation de gares convient aux deux parties engagées. En effet, le bilan réalisé avec cet organisme donne pleine satisfaction aussi bien à notre commanditaire qu'à nous même, Nous lançons en 2016 une série de contacts, afin de consolider nos marchés, avec des structures déjà connues et d'autres avec lesquelles nous n'avons jamais travaillé. Par exemple, sur le site de Saint Gaudens nous souhaitons développer une antenne en collaboration avec la mairie (contrat de ville) et l'ANRAS association détenant deux établissements avec lesquels des discussions sont en cours. De plus, la mairie d'Auterive nous a sollicités, suite à des travaux réalisés sur la gare, pour ouvrir dès 2016 un chantier d'insertion en collaboration

avec la commune. Deux séances de travail ont déjà eu lieu et une prochaine en février devrait réunir à la mairie d'Auterive la DIRECCTE le Conseil Départemental et Pole Emploi afin de faire un point de situation.

## II.LES SALARIES ACCUEILLIS

D'une manière générale, les salariés de 2015 ont présenté beaucoup plus de difficultés sociales que les autres années. Certainement que eu égard à cette situation, notre mode de recrutement est à réinterroger, ce que nous avons fait en fin d'année 2015. Tout au long de l'histoire de notre chantier (créé il y a maintenant plus d'une vingtaine d'année) nous nous sommes toujours fixé pour objectif d'accueillir les personnes les plus éloignées de l'emploi. Les évolutions sociales ainsi que nos évaluations régulières nous amènent à modérer et composer régulièrement entre une réalité sociétale et administrative notre processus d'embauche. Comme beaucoup de processus sociaux il s'agit d'une construction sociale dont on parle et pour nous elle n'est pas figée dans le temps et nous en recherchons en permanence la bonne mesure.

Les premières conséquences, ce sont des situations relationnelles de tension plus nombreuses à gérer. Si se retrouvent « en première ligne » face à ces interactions parfois compliquées entre individus mal dans leur peau, les différents chantiers, l'accompagnement socioprofessionnel n'est pas épargné et rencontre également un accroissement des freins à résoudre. Le prix à payer pour permettre à ces personnes d'accéder à des sorties dites positives. Les solutions sont toujours complexes à trouver et grâce à une osmose régulière au sein de l'ensemble de l'équipe des « ateliers de Limayrac » nos résultats 2015 se situent dans une moyenne honorable.

### Les sorties

Sur l'effectif 2015, 13 personnes qui ont travaillé sur le chantier durant l'année 2015 sont sorties pour :

#### **SORTIE DANS L'EMPLOI DURABLE**

Embauche en CDI non aidé par un autre employeur : 1

Embauche en CDI aidé par un autre employeur :

Embauche en CDI dans la structure ou filiale :

Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) d'une durée de plus de 6 mois, contrats en alternance :

Création ou reprise d'entreprise à son compte :

Intégration dans la fonction publique :

#### **SORTIE DANS L'EMPLOI DE TRANSITION**

Embauche en CDD (sans aide publique à l'emploi) de moins de 6 mois par un autre employeur : 4

Embauche en contrat aidé pour une durée déterminée par un autre employeur (hors IAE), entrée en ESAT :

### **SORTIE POSITIVE**

Embauche pour une durée déterminée dans une autre structure de l'IAE :

Entrée en formation qualifiante ou poursuite d'une formation qualifiante : 2

Autre sortie reconnue positive (négociée avec UT 31) : 1 (Yvan)

Prise des droits à la retraite :

### **SORTIE AUTRE MOTIF**

Au chômage : 3

Inactif : 1 (entrée en centre de post cure)

Sans nouvelle : 1

**POUR DES RESULTATS DETAILLES VOIR TABLEAU ANNEXE**

### III. ACTIVITE PROFESSIONNELLE

#### Equipe ConfluenceS (BERNARD)

Sur 2015, le chantier d'insertion ConfluenceS maintenance a pour la deuxième année réalisé des interventions sur des appartements thérapeutiques pour le compte de quatre entités, à savoir ConfluenceS SAS, ConfluenceS TRANSITION, ConfluenceS RESSOURCES et ConfluenceS SAINT GAUDENS. Sur une action en compétences étendue sur le second œuvre plomberie, l'électricité, peinture, carrelage, l'informatique, menuiserie et encore bien d'autres nécessitants, adresse, travail de qualité et précision pour nos interventions.

L'encadrement demande à ce niveau-là non pas de la performance mais plutôt une qualité de prestation le plus irréprochable possible avec une technicité accrue afin de les renforcer pour mieux aborder le monde du travail et de l'emploi.

#### Les salariés

Bien que le recrutement soit de plus en plus ciblé sur des personnes capables d'arriver dans un délai assez court (maximum 24 mois).

Nous sommes toujours confrontés à des aptitudes physiques et techniques, à des difficultés qui incombent à la remise en route de réflexes et disciplines, retard ou absence parfois injustifiée.

Pour être en cohérence avec le marché du travail le permis de conduire est désormais obligatoire.

Un maximum d'autonomie leur est proposé et conseillé, avec néanmoins un contrôle rigoureux, une bienveillance permanente.

Nous arrivons aujourd'hui à des résultats plus satisfaisants que par le passé.

#### Equipe limayrac (Emmanuel)

En 2015, l'équipe dite de Limayrac a réalisé la majeure partie de ses activités (90%) avec la SNCF avec qui nous avons établi depuis maintenant plusieurs années un réel partenariat.



Les autres clients restent divers partenaires associatifs mais également une clientèle de particuliers en augmentation.

L'activité principale reste essentiellement la peinture mais également de nombreuses réalisations dans l'activité second œuvre bâtiments (revêtements de sol, pose de cloisons, sanitaire, réfection de dallage béton, carrelage, installation de volets, plomberie, ...).

**Les salariés**

L'équipe composée en majeure partie d'un public ayant des problèmes d'addiction a été cette année particulièrement difficile à organiser notamment les absences répétées de deux salariés ayant « rechuté » (alcool et produits toxiques).

Un troisième salarié était régulièrement absent mais pour des missions d'intérim de plus en plus fréquentes et longues (ce qui a par ailleurs s'est finalisé par une embauche). Le reste de l'équipe a su, malgré ces péripéties, pallier à la charge de travail qui nous a été confiée par nos clients.

La technicité et le professionnalisme des rendus aux différents clients ont été reconnus comme étant d'un très bon niveau qualitatif.

### **Equipe Deltour (Philippe)**

En 2015, le chantier d'insertion maintenance effectue toujours des interventions. Cependant, nous sommes obligés de mettre à niveau nos connaissances en termes de sécurité et de technicité. J'ai commencé en janvier 2015, une formation d'encadrant technique de 18 mois en formation continue. Cette formation m'a permis de valider mes acquis professionnels avec un support théorique.

**Les salariés**

Cette année, j'ai décidé de donner une chance aux salariés sexagénaires. En revanche, j'ai rencontré plusieurs difficultés : pas de cohésion d'équipe, non-respect des consignes, personnel fatigué. De plus, le bilan reste mitigé avec une sortie en CDI. Malgré, ce taux de réinsertion en apparence faible, d'autres aspects positifs confirme la pertinence du travail réalisé : j'ai vu des salariés reprendre confiance en eux, retrouver une certaine dignité et une place dans la société (mais cela ne fait pas partie des sorties dites positives).

Après 6 mois de présence sur notre chantier, un salarié a signé un C.D.I. au sein d'un établissement pour personnes âgées sur un poste de maintenance bâtiment second œuvre. Cette sortie positive s'est effectuée par l'intermédiaire d'un ancien salarié. Cette personne, aujourd'hui responsable de la maintenance en maison de retraite, et moi-même avons décidé de créer un partenariat afin de faciliter la mise en place de périodes d'immersion. Pour finir à propos de ce CDI, je signalerais la souplesse du dispositif C.D.I., qui a permis à ce salarié d'accéder à un emploi pérenne.

## IV. ORIENTATIONS 2016

Comme nous l'évoquions ci-dessus notre ACI n'est pas figé, suite aux évaluations réalisées régulièrement nous tentons de faire évoluer notre action aussi bien sur le plan qualitatif que quantitatif si des opportunités se présentent. Pour 2016, deux perspectives se coconstruisent avec nos différents partenaires.

Une extension de notre activité sur le territoire de la commune de St Gaudens

Des échanges se déroulent actuellement avec deux partenaires principaux. Tout d'abord la mairie de St Gaudens où notre action pourrait trouver une place dans les actions soutenues par le nouveau contrat de ville. Et ensuite deux établissements de l'ANRAS présents sur le territoire dont nous pourrions assurer une partie de la maintenance des bâtiments.

La mise en place d'un nouveau chantier à la demande de la ville d'Auterive

Suite à des travaux que nous avons réalisés en gare d'Auterive pour le compte de la SNCF, la mairie de cette commune nous a demandé d'étudier avec eux la faisabilité d'un chantier communal d'insertion. A ce stade (janvier 2016), plusieurs rencontres ont déjà eu lieu afin de « débroussailler » le terrain : appropriation par les élus et les personnels mairies concernés de ce qu'est un ACI, autorisation de l'architecte des bâtiments de France sur les travaux à réaliser, évaluation d'une première faisabilité financière. D'autres rencontres sont prévues avec les différents partenaires et en premier lieu la DIRECCTE, Pole Emploi et le Conseil départemental.