

LE PAVE NEWS

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

Le Pôle Accompagnement Vers l'Emploi



À l'image de Caroline, Armelle et Petra, Benjamin, Odile, Fatna, Natacha, Theo, Jacky, Zade ou Jean François, nous avançons chaque jour aux côtés de nos salariés en insertion, avec le cœur autant qu'avec les compétences. Notre mission va bien au-delà de l'accompagnement professionnel : elle touche à l'humain, à la dignité, à la reconstruction.

Notre quotidien est fait d'écoute, de transmission, d'adaptation... et parfois de choix difficiles. Travailler aux côtés de nos salariés en insertion, c'est jongler avec les urgences administratives, les problématiques de santé, les défis personnels et professionnels - tout en gardant pour ligne directrice un accompagnement juste, humain et responsabilisant.

Parfois, il faut mettre en pause une activité pour répondre à une urgence administrative, parfois c'est la santé qui doit passer avant tout. Parfois encore, il faut simplement prendre le temps d'écouter.

Parce qu'accompagner, c'est aussi savoir prioriser ce qui permet au salarié de retrouver sa place, sa force et son autonomie. En effet, l'objectif n'est pas simplement d'aider, mais de rendre chaque salarié acteur de son parcours.

Parce que derrière chaque situation, chaque pas en avant, chaque réussite, il y a une relation de confiance, un soutien constant et une véritable co-construction.

Chaque histoire, chaque confiance, chaque avancée nous rappellent pourquoi nous faisons ce métier. Et quand un témoignage nous revient, sincère et rempli de gratitude, il nous montre toute la pertinence de nos actions, toute la valeur de la force du travail en binôme encadrants techniques / accompagnatrices socio-professionnelles, et l'importance de ces liens uniques qui se tissent avec les salariés.

Oui, nos métiers changent des vies. Et chaque vie que nous voyons se relever change un peu la nôtre.

LE MOT DU DIRECTEUR

Nouvelle année de travaillée avec une présence de près de 140 femmes et hommes d'âges et d'origines bien variés.

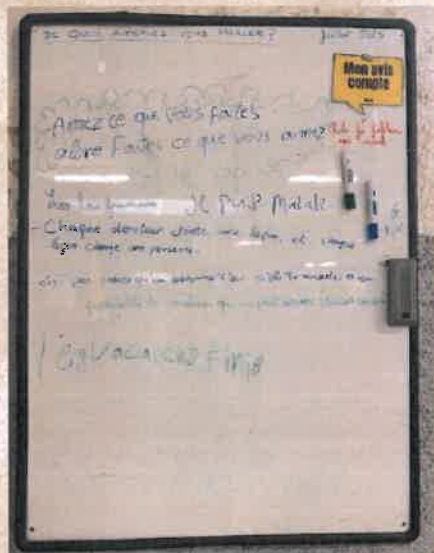
Cette diversité nous permet de "voyager", mais nous "oblige" aussi à trouver de nouvelles solutions, de nouveaux outils d'accompagnement afin de répondre aux besoins de toutes et tous : les uns bénéficiant de formations liées à des métiers, d'autres s'exerçant à l'apprentissage de la langue française et d'autres enfin apprenant les us et coutumes des entreprises françaises.

Ce journal que vous avez sous les yeux ou en mains reprend toute l'actualité vécue, toutes les actions menées avec sérieux et professionnalisme.

**" FOCUS
SUR LES
ENCADRANTS
TECHNIQUES
ET LES
ACCOMPAGNATRICES
SOCIO-
PROFESSIONNELLES :
DES MÉTIERS
QUI CHANGENT
DES VIES."**

LA VIE DU CHANTIER

NOS SALARIÉS ONT LA PAROLE



Un tableau d'expression libre a été mis à disposition des salariés au cours de l'année 2025.

L'objectif était d'entendre leurs doléances, leurs états d'âme, recueillir leurs paroles et essayer d'en tirer des leçons.

Malheureusement, le suivi n'a pas été possible jusqu'à la fin de l'année, mais il sera remis en place en 2026.

La restitution des mots les plus récurrents donnera lieu à une oeuvre qui sera exposée au Chantier.



ÉCHAUFFEMENTS EN MUSIQUE



MAINS ÉCHAUFFEMENT



Pour limiter les accidents du travail et prévenir les troubles musculosquelettiques, nous avons mis en place un rituel d'échauffement des mains, poignets et épaules, que sont les membres les plus concernés par les activités du Chantier. Ces échauffements se font avant les lancements des ateliers à 8 heures et à 13 heures.

Pour la deuxième année, le Chantier d'insertion a participé à la braderie solidaire organisée par les Vitrines de Colmar en juillet.

Cette opération a permis de faire valoir les compétences de nos couturières et de présenter leurs créations. L'occasion également de faire connaître notre Chantier et nos prestations diverses.

Il y en avait pour tous les goûts : de la vente de mercerie, aux tabliers, aux sacs... en passant par les produits pour nos amis à poils ou à plumes.



LES MOMENTS FORTS

Départ d'Elise, encadrante technique. Elise a décidé de quitter son poste pour un nouveau projet professionnel.

Fin du contrat en alternance pour Hugo à la communication.

Arrivée de Theo et de Jacky aux espaces verts comme encadrants techniques à temps partiel. Pour anecdote, avant d'intégrer l'équipe d'encadrants, Jacky a pu bénéficier d'un parcours en insertion.

LA VIE DU CHANTIER



LES REPAS PARTAGÉS



Le repas partagé de l'été aura été l'opportunité de découvrir des mets confectionnés par nos salariés : chacun apportant une spécialité de son pays. Cette mise en bouche s'est suivie par la dégustation d'une paëlla géante, préparée sur place.

L'événement de cette journée : la découverte du nouveau logo du Chantier où chaque salarié a pu retrouver sa photo. L'ensemble formant le logo ACCES.

Le repas de Noël, lui a été offert par le Chantier à tous ses salariés. Chacun a reçu le calendrier offert par l'Aumônerie, ses chèques cadeaux ainsi que de magnifiques tote-bags confectionnés par les couturiers et couturières.



En 2025, nous avons relancé l'opération "Octobre rose" en proposant le célèbre petit noeud rose à la vente.

Après Octobre Rose le Chantier d'insertion a décidé de se mobiliser en faveur de la lutte contre le cancer de la prostate "Movember", et à cet effet a mis en vente le petit noeud bleu moustache.

Grâce à la générosité, 210 € ont été reversés à la Ligue contre le cancer.



BOUTIQUE L'ÈRE DES R



Coup de fraîcheur sur l'Ère des R. Avec Hugo, le logo a fait peau neuve prônant des valeurs fortes. On y retrouve le recyclage, et le soin de l'environnement.

Grâce à un partenariat avec la petite Manchester, nous avons pu exposer et mettre à la vente nos confections à Mulhouse.

Faute de clients, nous avons décidé de stopper les ouvertures mensuelles de notre boutique à Colmar, mais notre boutique en ligne est toujours disponible.

Visitez notre site : <https://www.ere-des-r.com/>



LA VIE DU CHANTIER

RÉUNIONS QVT

Nous continuons à proposer des réunions QVT (Qualité de vie au travail) à nos salariés afin de mettre en lumière les difficultés techniques, physiques, matérielles, et humaines rencontrées sur le terrain.

Elles imposent un temps d'analyse et de réflexion pour trouver des axes ou objectifs d'amélioration.

Notre priorité est d'assurer un accompagnement de qualité et pour se faire, nous avons décidé de ne pas produire, les vendredis matin de biens et ou de services mais plutôt de se consacrer exclusivement à l'accompagnement de nos salariés lors de réunions d'équipe et de formations.

Ces temps d'échanges permettent d'évaluer ensemble la situation de chaque personne, ses possibilités d'évolution et surtout de s'assurer que son projet professionnel est viable ou s'il faut le cas échéant proposer d'autres alternatives ou outils.

Les évaluations sont faites tantôt par les encadrants techniques et tantôt en binôme avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle et ont pour but d'encourager le salarié lorsque l'attitude, le travail et l'implication du projet sont positifs mais aussi d'entendre que des efforts sont attendus en cas de manquement.

Une signature tripartite finalise l'évaluation et permet de formaliser cet échange et de fixer des objectifs concrets à atteindre pour le salarié.

LE SITE DE L'ÈRE DES R FAIT PEAU NEUVE

**Création, Mercerie
et Production à la demande**



ere-des-r.com

Allégé et remis au goût du jour, le site Internet de notre boutique en ligne s'est offert une nouvelle jeunesse.

Dans le cadre de son alternance en Bachelor Chef de Projet Web et Stratégie Digitale, Hugo a entrepris de créer un nouveau logo pour notre site de l'ère des R, plus orienté vers des valeurs qui font sens comme le partage, le recyclage et notre engagement pour une consommation responsable.

Il a également allégé et remis au goût du jour le contenu de notre boutique en ligne en s'adaptant à une nouvelle chartre graphique.

Un travail de longue haleine qui devra se poursuivre après le départ de Hugo en août 2025.

Vous pouvez nous rendre visite sur ere-des-r.com

LES RECRUTEMENTS



**Les emplois
de l'inclusion**
Plateforme de l'inclusion

Nos procédures de recrutement restent inchangées...

Nous traitons les candidatures provenant de la plateforme de l'inclusion et adressées par nos prescripteurs habilités.

La plateforme est aujourd'hui prise en mains par la plupart de nos partenaires.

LES EMBAUCHES

Le premier accueil commence par une visite des ateliers avec le directeur, au cours de laquelle il donnera des explications sur le fonctionnement des ateliers et le respect des consignes de sécurité.

Une attention particulière est apportée aux abords des machines présentes sur les ateliers et tous les risques professionnels y sont recensés. S'ensuit de la lecture « autour de la table » du livret d'accueil en présence du Directeur et d'une accompagnatrice socioprofessionnelle.

C'est un moment important pour les personnes accueillies car on y présente l'histoire et les valeurs de l'Association, le rôle et l'objectif d'un chantier d'insertion et l'importance de s'impliquer activement dans le parcours proposé.

Nous accueillons chaque année plus de 80 % de personnes étrangères aussi avons-nous fait le choix de présenter notre Charte des ateliers traduite en plusieurs langues et notre livret d'accueil sous forme d'un diaporama qui est projeté, cela s'avère plus simple, ludique et plus compréhensif.

Enfin, la signature du contrat de travail avec remise de la déclaration préalable à l'embauche permet d'officialiser et de seller l'engagement entre la structure et le nouveau salarié.

Ce contrat est souvent symbolique pour certains salariés car il s'agit bien souvent de leur premier contrat de travail en France.

LES ACTIONS MENÉES

LA MISE EN AVANT DE NOS SALARIÉS

Le portrait de la semaine



Revoir la vidéo en entier grâce au QR code :



Régulièrement, nous avons mis en lumière des parcours marquants. Ici par exemple Sose qui est en CDI inclusion. Un témoignage poignant qui est à lire en replay sur notre page facebook : <https://www.facebook.com/profile.php?id=100013383306604>

D'autres témoignages y figurent : Oliver qui est heureux d'avoir obtenu un diplôme de CACES à 50 ans passés, Shema qui après un séjour au CAVA a été embauchée au Chantier, etc...

Il nous paraissait important de casser les stéréotypes sur l'insertion et de montrer que tout est possible. à n'importe quel âge. Merci à tous ces salariés d'avoir témoigné de leurs parcours et ainsi de redonner confiance à leurs collègues.

La sensibilisation au tri sélectif. Tous nos ateliers et nos bureaux ont été équipés de poubelles de différentes couleurs, pour le tri des déchets. Une nouvelle formation sera proposée à l'attention de nos salariés en 2026.



TRI SÉLECTIF

LE FLE COLLECTIF



2025 fût marquée par une baisse importante des financements jusqu'ici attribués pour nos actions de formations.

Nous avons dû rebondir pour trouver des solutions et c'est naturellement que les accompagnatrices socio professionnelles ont décidé de se mobiliser et de pallier ce manque en animant elles-mêmes des formations. Ainsi, tous les mercredis après-midi à Mulhouse et tous les jeudis matin à Colmar, 18 salariés ont pu profiter de 332 heures de FLE nécessitant en amont quelques heures de préparation.

Nous espérons que la Région prendra en compte nos besoins constants en formation, car se former c'est monter en compétences, comprendre, travailler et s'intégrer dans le monde professionnel comme dans la société.

ATELIER "CODES EN ENTREPRISE"

49 salariés ont pu suivre l'atelier "codes en entreprise." Ce sont 192 heures cumulées réparties en ateliers de 2 fois 2 heures. L'atelier porte sur la compréhension des règles implicites et explicites du monde professionnel français, et de développer les bons réflexes de communication, d'attitude et de présentation pour faciliter l'intégration et la réussite dans une entreprise



LES ACTIONS MENÉES

EVALUATIONS TRIPARTITES

L'objectif est de travailler en étroite collaboration avec les encadrants techniques pour mieux accompagner et suivre l'évolution de nos salariés.

Ce moment commun, est un véritable temps d'échanges, un instant privilégié où l'ASP prend conscience de ce qui se passe sur le terrain. L'encadrant technique qui cotoie le salarié toute la journée a une autre vision, une autre perspective et c'est enrichissant de voir les résultats.

A l'inverse, l'encadrant technique entend, constate les actions menées par l'ASP et peut à ce titre réajuster si nécessaire sa posture sur le terrain.

Pour le salarié, c'est l'occasion de dire s'il y a quelque chose qui ne va pas, et de plus, essayer de trouver des terrains d'entente si besoin, même si cela a rarement été constaté.

Ces entretiens sont d'une fréquence trimestrielle.

ACCES
Chantier d'insertion

Évaluation tripartite

Salarié : _____ Encadrant : _____ Date : _____
Accompagnateur : _____

Je suis capable de ...	Pas du tout	Un peu	Beaucoup
se intégrer aux horaires et aux temps de pause			
respecter mon planning			
prévenir en cas de retard			
justifier mes absences rapidement			
respecter mes obligations			
travailler en équipe			
travailler en autonomie			
respecter les consignes de travail et de sécurité			
prendre en compte les remarques et la mise en garde			
respecter les règles de propreté			
signaler en temps et lieu les problèmes			
transmettre des informations à mes collègues			
argumenter et défendre le point de vue			
se motiver pour accomplir son travail			
rechercher les solutions aux problèmes			
être disponible et dynamique			
prendre des initiatives			
mettre les tâches en perspective			
effectuer son travail de qualité			
rendre un compte de son travail			

OBSERVATIONS DU SALARIÉ :

OBSERVATIONS DE L'ENCADRANT :

OBSERVATIONS DE L'ASP :

OBJECTIFS À ATTEINDRE :

REMARQUES PROPOSÉES :

NOS PARTENARIATS



Comme tous les ans, nous avons eu le plaisir d'accueillir les jeunes de la Mission Locale sur notre Chantier d'insertion.

L'occasion pour eux de découvrir nos différentes activités, d'échanger avec nos salariés et de mieux comprendre le fonctionnement de notre structure.

Un grand merci à Quentin, embauché via ce partenariat.

Son engagement et sa motivation lui ont permis d'obtenir son code de la route puis l'examen de conduite.

Il s'est professionnalisé dans le domaine des espaces verts grâce aux compétences des encadrants techniques sur le terrain et aux notions théoriques glanées en formation.

Son témoignage inspirant montre que l'insertion professionnelle leur permet d'avancer et d'atteindre ses objectifs !

Merci également à la Mission Locale et à tous les jeunes pour leur visite et leur curiosité !

LES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

LES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

Vois encadrants techniques sont à votre écoute
Benjamin, Fatma, Jacary, Jean-François, Natacha, Odile & Théo

Mises en place en 2024, les explications autour des attitudes professionnelles continuent de rythmer la vie du Chantier.

Tous les lundis et mardis, les encadrants techniques expliquent les attitudes professionnelles. C'est un moment d'échanges où les salariés expliquent ce qu'ils comprennent ou posent leurs questions.

LES ACTIONS MENÉES

NOS PARTENARIATS SUITE



Grâce à France Travail et le Greta de Colmar, Adaeze, Hriska, Arooj et Helen ont pu intégrer la formation FLP aide à la personne . Formation de 5 mois qui leur permettra d'apprendre la langue française dans un contexte professionnel, afin d'atteindre le niveau nécessaire pour travailler dans l'un des métiers des secteurs suivants : service à la personne, propreté-hygiène.

STADE VERS L'EMPLOI



France
Travail



Le Chantier d'insertion a participé au stade vers l'emploi organisé par France Travail au stade de l'Europe à Colmar en décembre 2025. Cette manifestation réunit des professionnels et des demandeurs d'emploi pour une matinée ludique autour d'activités sportives, puis chacun reprend son rôle pour participer à des jobs dating. Le nouveau mode de recrutement qui permet de voir l'employeur et le candidat sous un nouveau visage. Nous avons ainsi pu recueillir 5 nouvelles candidatures pour 2026.

Nous avons pu organiser cette année une rencontre avec l'ADMR, structure spécialisée dans l'aide à la personne à domicile.

La responsable de secteur de Colmar est venue parler du métier à nos salariés et a pu ensuite rencontrer les plus intéressées sous forme de JOB DATING.



Une de notre accompagnatrice s'est rendue, accompagnée de 3 salariées en insertion directement au sein de l'agence ADMR de Lutterbach afin d'échanger sur le métier d'aide à domicile et proposer leurs candidatures. Ce partenariat dynamique a permis à 5 salariées d'effectuer une PMSMP au cours de l'année 2025 et débouchera normalement sur la signature d'un CDI au plus tard début 2026 pour 3 d'entre elles..

LES ACTIONS MENÉES

NOS PARTENARIATS SUITE



Grâce à notre partenariat avec l'ETTI ERGOS, nous avons très récemment proposé la candidature de 3 salariés arrivant en fin de parcours afin d'intégrer une formation qualifiante FLP préparation de commandes.

2 d'entre elles ont réussi les tests de sélection et sont actuellement en poste pour une mission de longue durée en tant que préparateurs de commandes à la SCAPALSACE. Parcours de formation qualifiant rémunéré, intégrant 105 heures de Français suivi d'une mission d'intérim longue durée. Un programme de formation rémunérée de 450 heures (dont 105 heures de français professionnel) :- Français métier- CACES 1A et 1B- Sauveteur Secouriste du Travail (SST)- Gestes et postures- Techniques de préparation de commandes et gestion de stock

Nous avons une nouvelle fois collaboré avec la Comédie de Colmar en proposant des ateliers « oralité » à nos salariés en insertion. Contrairement à la mouture précédente, tous n'y ont pas participé mais uniquement une dizaine d'entre eux et à raison de 80 heures sur plusieurs semaines. Ce travail, effectué sur une plus longue durée, a permis à beaucoup d'entre eux de progresser, de gagner en confiance, de canaliser leur énergie pour les plus « extravertis » ou au contraire de s'ouvrir aux autres pour les plus introvertis.



Le réseau des entrepreneurs solidaires d'Alsace

A la demande de nombreuses structures de l'IAE, l'URSIEA nous a proposé cette année la mise en place de réunions « d'échanges de pratiques » afin d'éviter les ruptures de parcours des salariés en insertion.

Ces rencontres ont lieu une fois par trimestre et permettent à chaque structure présente, de présenter le profil de personnes qui soit arrivent en fin de PASS IAE, soit qui n'ont pas retrouvé d'emploi ou intégré une formation, soit encore qui pourraient, au sein d'une autre structure, évoluer autour d'activités correspondant davantage à leur projet professionnel.

À la suite de ces réunions nous avons d'ailleurs embauché début 2025, une jeune femme de 23 ans qui était salariée auparavant dans une autre structure d'insertion en tant qu'agent de production d'articles festifs. Cette salariée travaille toujours chez nous depuis et principalement sur l'activité couture.

L'URSIEA a proposé une formation GAPP (groupe d'analyse de pratiques professionnelles) à laquelle 2 ASP ont participé. 1 réunion de 2 heures 1 fois par trimestre réunit des ASP et CIP de différentes structures de l'IAE pour échanger sur des cas pratiques et trouver ensemble des pistes de résolution de situation.

Ces temps d'échanges permettent de nous conforter dans notre quotidien. Nous ne sommes pas seuls et ensemble nous travaillons pour améliorer nos accompagnements.

LES FORMATIONS & LES ATELIERS

Focus sur les formations :

Depuis toujours, former est notre priorité et 2025 ne déroge pas à la règle et ceci en dépit des manques d'opportunités financières.

Ainsi 2 468 heures de formations ont été dispensées en 2025 à nos 118 salariés en insertion leur permettant de monter en compétences, d'enrichir leurs CV et de renforcer leur employabilité.

Formations en heures ■ = découverte ■ = acquisition compétences ■ = découverte métier					
Formation FLE CCI	FLE individuel	Formation gerbeur	FLP Peintre en bâtiment	Formation Valoriser ses compétences	Formation consolider ses savoirs êtres professionnels
▼	▼	▼	▼	▼	▼
1540	80,5	6	210	140	21
■ = confirmer projet ■ savoir de base certifiant ■ préqualifiant ■ qualifiant					
Formation reconnaître les végétaux	CCP2 TP employé commercial magasin	T1 Français langue professionnelle	Entretien cadre de vie	FLP	Maçonnerie paysagère
▼	▼	▼	▼	▼	▼
70	154	91	28	57,5	70

Et 331 heures d'ateliers :

Atelier Autonome dans ses démarches grâce au numérique	Codes en Entreprise	Comédie de Colmar	Atelier impôts	TOTAUX
72	190	60	9	331

LES PMSMP

Focus sur les périodes d'immersion en entreprises :

L'année 2025 a été une année record avec pas moins de 24 PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) proposées à nos salariés.

Ce dispositif a fait ses preuves car il permet de découvrir une entreprise, une structure ou un métier, de valider un projet professionnel, de vérifier que le projet professionnel correspond bien aux attentes du stagiaire ou à l'idée qu'il se fait du métier, que ses compétences et ou ses qualités humaines correspondent aux besoins du métier.

La PMSMP permet également de créer quelques opportunités d'emploi et ainsi grâce à 3 PMSMP effectuées au sein de l'ADMR fin 2025, 1 d'entre elle a débouché sur une embauche en CDI au 1er trimestre 2026 et 1 autre est prévue d'ici l'été.

24 PMSMP en 2025 effectuées par 21 salariés
(2 salariés ont effectués 2 PMSMP et 1 salarié a souhaité bénéficier d'un prolongation)

Confirmer un projet professionnel : 11

Découvrir un métier ou un secteur privé : 4

Initier une démarche de recrutement : 9

Les domaines et partenaires :

- Hôtellerie : 1
- Hôpital : 3
- Ehpad : 1
- Service à la personne : 7
- Chantier d'insertion : 1
- Couturier : 3
- Restauration collective : 1
- Restauration traditionnelle : 2
- Peinture : 1
- Rénovation : 1
- ESAT : 1
- Constructeur : 1
- Société pharmaceutique : 1



24
PMSMP
en 2025



21
salariés concernés

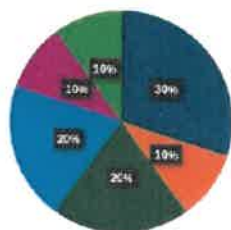
PMSMP en 2025 : 24 PMSMP effectuées par 21 salariés

Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel



1. Confirmer un projet professionnel

11 salariés



- Confirmer le projet pour une future intégration en formation
- À obtenu un CDD
- Soucis de compréhension de la langue française
- Propositions de CDI, mais n'ont donné suite
- N'a pas donné de suite
- Proposition de contrat de remplacement

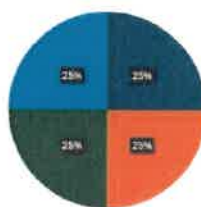


11 salariés ont participé à une PMSMP pour confirmer leur projet professionnel.



2. Découvrir un métier ou un secteur privé

4 salariés



- Négatif et à changer de projet professionnel
- Proposition de CDI, mais n'a pas donné suite, à changer de projet professionnel
- Soucis de compréhension de la langue française
- Pas de proposition

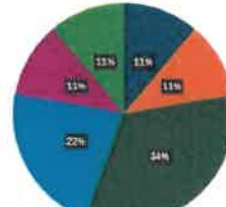


4 salariés ont participé à une PMSMP pour découvrir un métier ou un secteur privé.



3. Initier une démarche de recrutement

9 salariés



- Soucis de compréhension de la langue française
- Posture + savoir-être / comportement de suite
- Possibilité CDI à venir
- Pas de suite
- Proportion en CDI mais candidature non retenue par la suite (langue française)
- Proposition de CDI



9 salariés ont participé à une PMSMP pour initier une démarche de recrutement.



À retenir



11 salariés ont confirmé leur projet professionnel grâce à une PMSMP.



4 salariés ont découvert un métier ou un secteur privé.



9 salariés ont initié une démarche de recrutement.



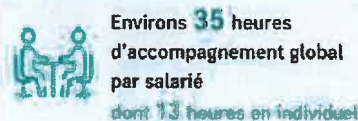
Les PMSMP sont un véritable levier d'insertion professionnelle et d'aide à la décision pour les salariés.

L'ACCOMPAGNEMENT

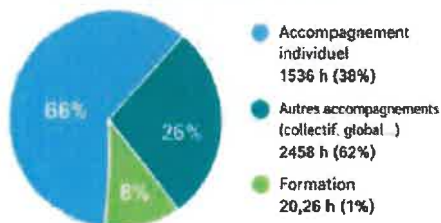
ET LA PART DE L'ACCOMPAGNEMENT DANS TOUT ÇA ?

Temps consacré aux salariés en 2025	4114	+ de 4 000 heures mobilisées pour 118 salariés accueillis
Temps d'accompagnement individuel	13,03	Environ 35 heures d'accompagnement global par salarié
Temps de formation	20,26	dont 13 heures en individuel
CONCRETEMENT	$= 4114 / 1554$ heures annuelles / ASP	2,57 ETP soit 2,5 postes à temps plein mobilisés EXCLUSIVEMENT pour l'accompagnement
	1536/39	38% du temps mobilisé est consacré à l'accompagnement individuel

Le temps mobilisé en 2025 pour l'accompagnement



Répartition du temps mobilisé



38%

du temps mobilisé est consacré à l'accompagnement individuel
1536 h sur 3994 h

Concrètement



mobilisés EXCLUSIVEMENT pour l'accompagnement



$= 3994 / 1554$
heures annuelles / ASP
(1554 h = base annuelle par ASP)

En résumé



+ de 4 000 heures mobilisées en 2025

Un engagement fort et dédié pour l'accompagnement des salariés.

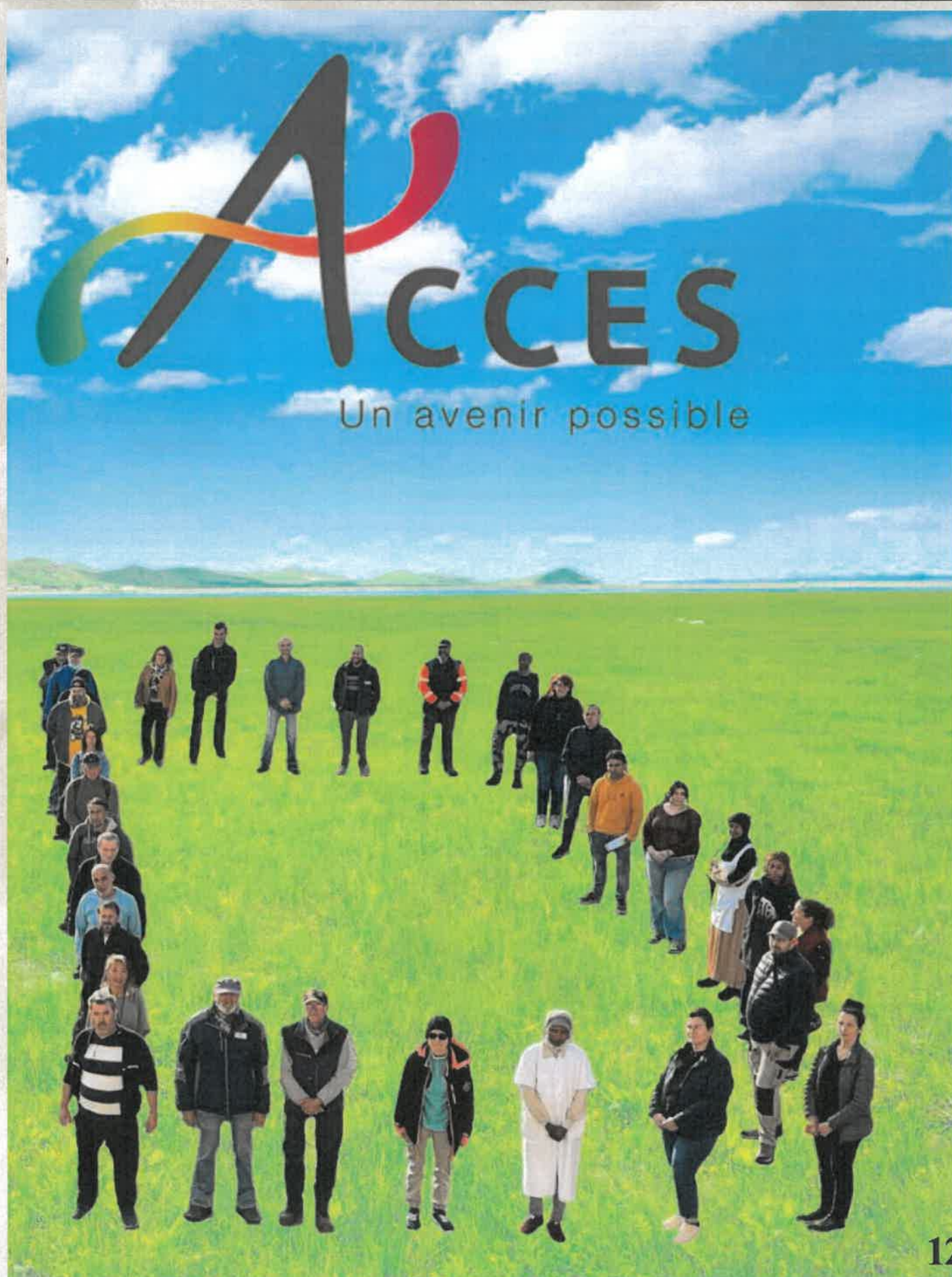
Données 2025 - Calculs basés sur 3994 heures mobilisées pour 118 salariés accueillis et 1554 heures annuelles par ASP

LA PHOTO DE GROUPE DES 50 ANS

50 ans d'



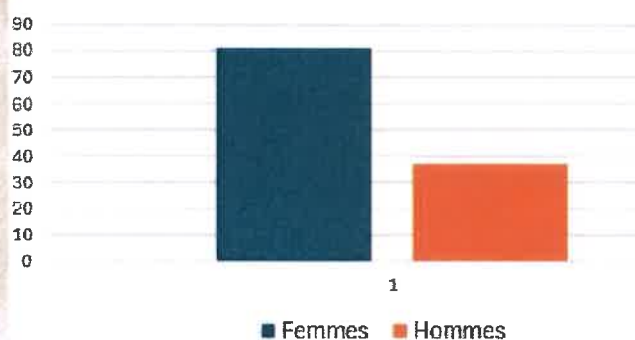
LA PHOTO DE GROUPE DES 50 ANS



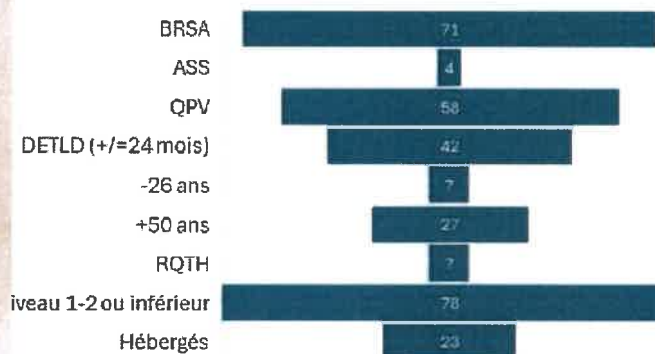
2025 EN CHIFFRES

118 SALARIÉS

Proportion Femmes/Hommes



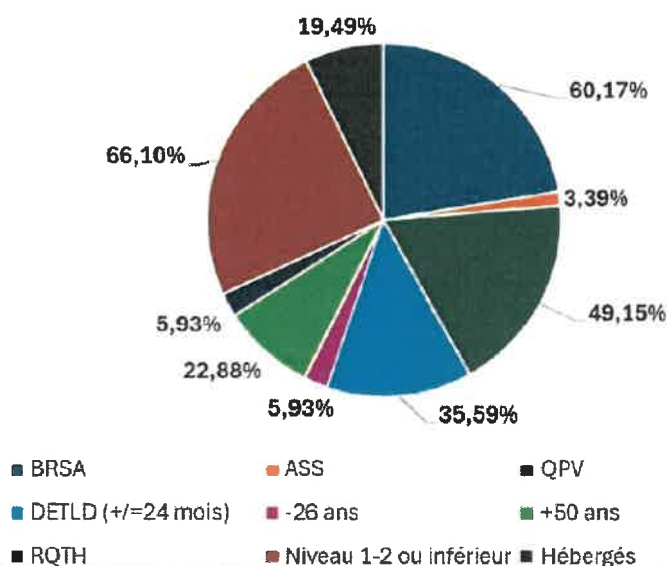
Critères à l'entrée



Projets professionnels

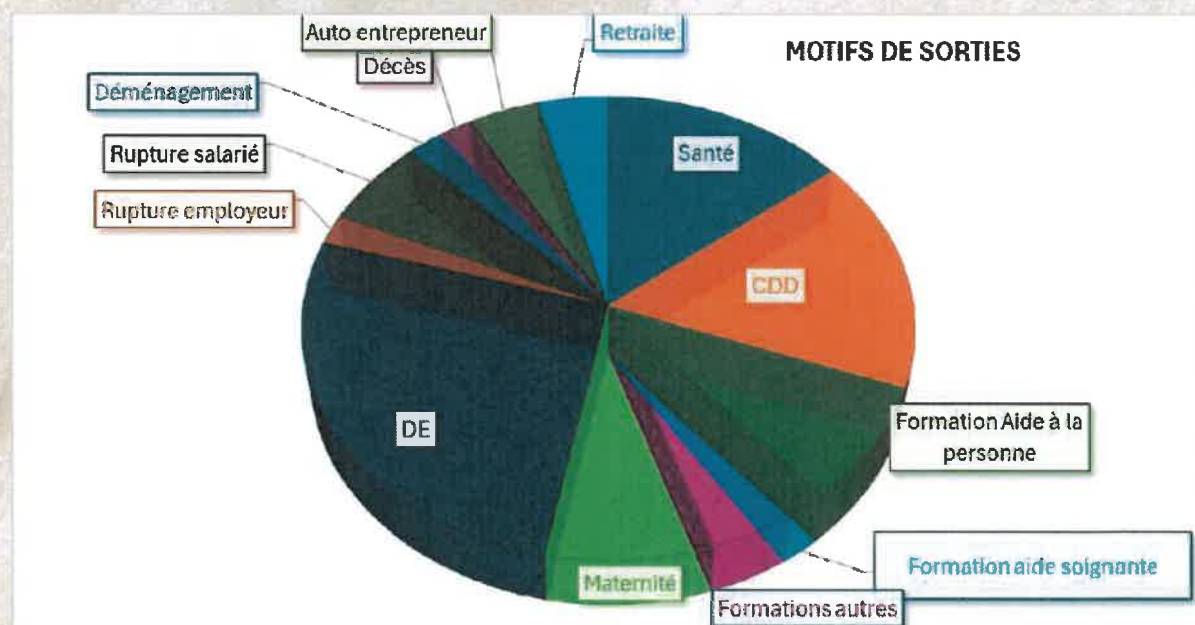
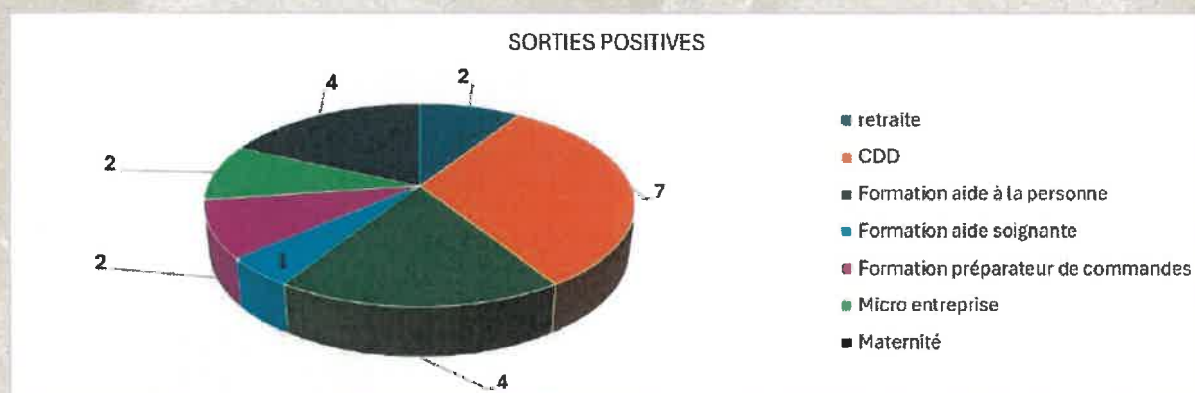


Les principaux freins enregistrés au moment de l'embauche



2025 EN CHIFFRES

49 SORTIES DONT 22 DITES POSITIVES



FOCUS SUR L'ABSENTÉISME

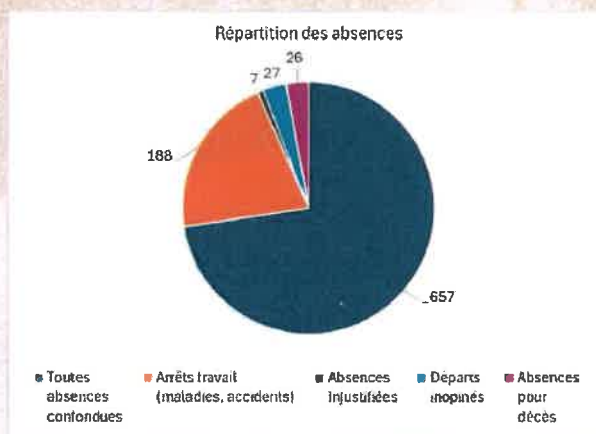
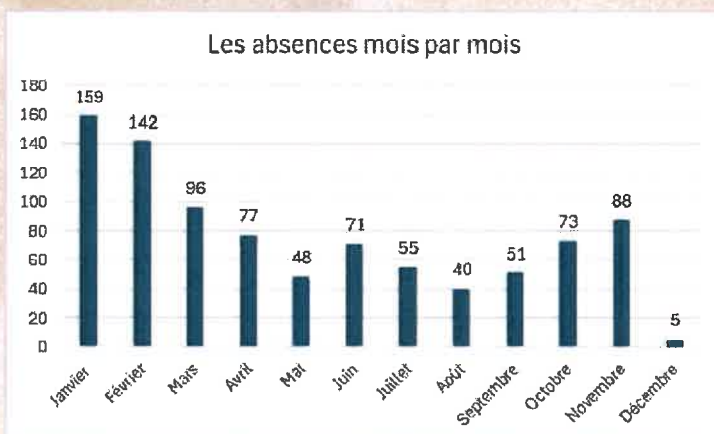
Cette analyse ne se limite pas à des chiffres. Elle met en évidence les freins sociaux et de santé et explique l'impact concret sur l'organisation du Chantier et le suivi des parcours. « Même lorsque la situation semble s'améliorer, elle reste fragile et peut se dégrader à nouveau rapidement. »

1. Constat général :

L'année 2025 est marquée par un niveau élevé et continu d'absences sur l'ensemble des mois, empêchant toute concrétisation du projet.

Ces absences ne relèvent pas de situations ponctuelles mais s'inscrivent dans une récurrence mensuelle, traduisant une fragilité durable des parcours.

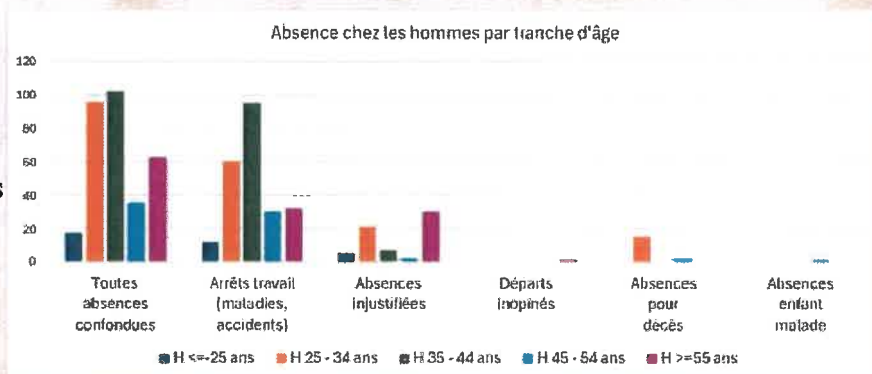
L'année est marquée par une irrégularité chronique de la présence, incompatible avec un accompagnement linéaire.



2. Typologie des absences :

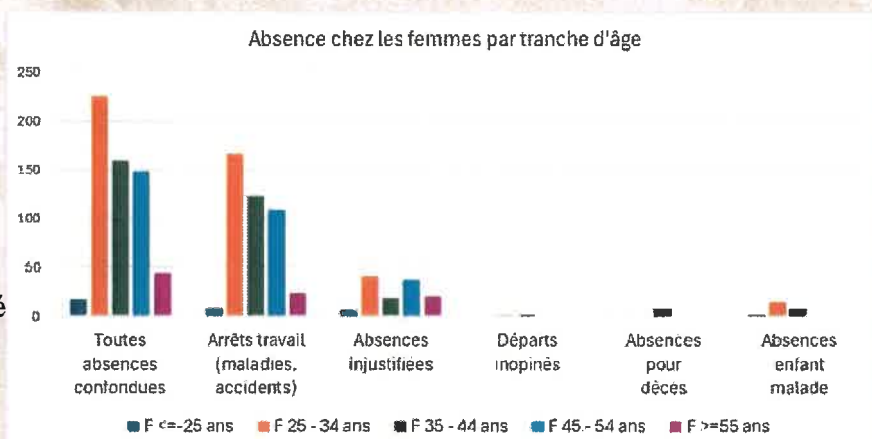
Les absences observées sont majoritairement liées à des facteurs extérieurs au travail.

Les arrêts de travail nombreux, parfois prolongés et absences injustifiées* récurrentes, en lien avec des difficultés sociales révèlent une instabilité sociale chronique (logement, démarches, fatigue psychique, décrochage).



« Les absences injustifiées ne constituent pas le cœur du problème : elles viennent s'ajouter à un volume déjà très élevé d'arrêts de travail. »

*Départs anticipés, témoignant d'une fatigabilité et de difficultés à s'inscrire dans un rythme de travail classique et contraintes familiales fréquentes.



FOCUS SUR L'ABSENTÉISME

3. Impacts et conséquences sur le Chantier d'insertion :

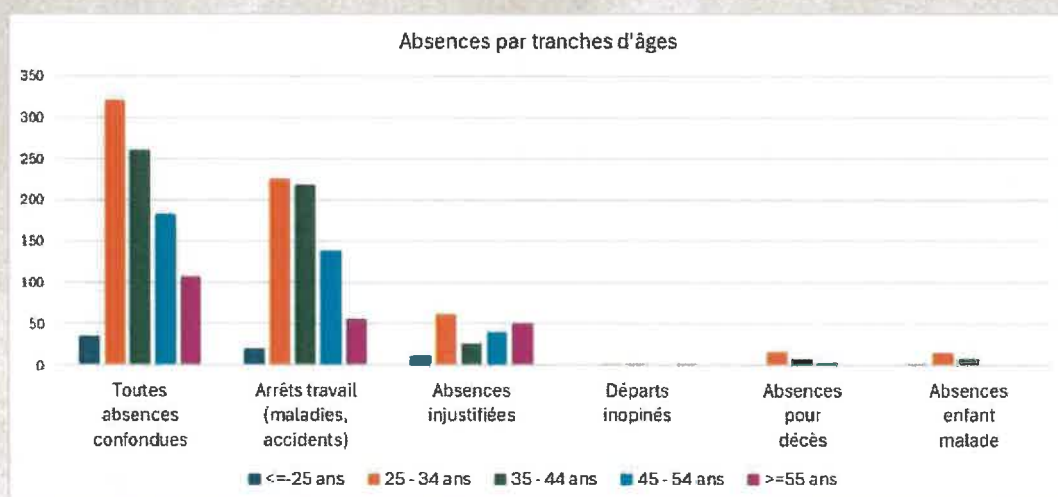
- Désorganisation quotidienne du travail et réajustements permanents des plannings.
- Surcharge pour les salariés présents et pour l'encadrement.
- Rupture des apprentissages professionnels.
- Difficulté à maintenir une dynamique collective et pédagogique.

L'équipe est contrainte de concilier en permanence production, accompagnement individualisé et gestion de l'urgence.

4. Impact sur l'accompagnement socio-professionnel :

Une part importante du temps d'accompagnement est mobilisée pour réengager les salariés dans un projet. L'irrégularité des présences rend difficile :

- La construction d'un projet professionnel cohérent.
- La montée en compétences.
- L'accès aux immersions, aux formations et au final aux sorties positives.



5. Conclusion

Les données d'absences 2025 démontrent que :

- Le Chantier accueille un public cumulant des freins sociaux, médicaux et familiaux importants.
- Les difficultés d'accompagnement ne sont pas liées à un défaut d'encadrement, mais à la réalité des situations rencontrées.
- Les indicateurs quantitatifs doivent être lus à l'aune de cette forte fragilité des parcours.

Les absences constatées en 2025 constituent un indicateur fort de l'éloignement à l'emploi du public accueilli. Elles expliquent les difficultés rencontrées dans la stabilisation des parcours et l'atteinte de certains objectifs quantitatifs.

Ces éléments confirment que le chantier d'insertion joue pleinement son rôle de sas d'insertion, nécessitant :

- Une lecture qualitative des résultats.
- Un accompagnement renforcé et chronophage.
- Une reconnaissance de la complexité des situations rencontrées.

« Les statistiques et graphiques montrent que les difficultés d'accompagnement ne sont pas liées à l'organisation du chantier, mais à la réalité du public accueilli.

Les absences constituent un indicateur objectif de l'éloignement à l'emploi et justifient une lecture qualitative des résultats du Chantier d'insertion. »

PROJECTION 2026



01.12.2025 : ARRIVÉE DE ÉLODIE, SERVICE CIVIQUE

Nous souhaitons la bienvenue à une jeune femme timide et discrète mais profondément engagée, qui avance avec douceur mais avec une vraie détermination : se rendre UTILE et donner du sens à ce qu'elle entreprend.

Passionnée par la culture et les arts, la musique, la littérature, mais aussi par les travaux manuels comme le crochet, elle possède une sensibilité rare.

Fascinée par les langues et les cultures étrangères depuis toute petite, elle a à cœur de comprendre le monde et ceux qui le composent.

En pleine réflexion sur son avenir professionnel — et même personnel — elle a choisi de s'investir dans une mission qui enrichit son quotidien.

Son arrivée parmi nous n'est donc pas un hasard : elle porte en elle depuis toujours, une curiosité sincère, une envie d'apprendre et une soif de découverte d'autres cultures.

En s'investissant ici, au sein de notre Chantier, elle souhaite nourrir cette soif de découvertes en contribuant à l'accueil et à l'accompagnement des personnes que nous recevons.

Elle pourra explorer, expérimenter, enrichir ses compétences et s'ouvrir encore davantage au monde.

Son credo résume parfaitement son engagement :

“Aider à l'intégration sans renier sa propre culture.”

Nous sommes ravis de l'accueillir et impatientes de l'accompagner dans cette belle aventure humaine. Bienvenue Elodie !

RECONDUITE DE L'ATELIER “ CODES EN ENTREPRISE ”

Les salariés, d'après les enquêtes de satisfaction, étaient très satisfaits de cet atelier. Ils ont particulièrement apprécié les échanges dans le groupe et les explications données sur le sujet. Ce temps a apporté aux participants des savoirs sur les attitudes professionnelles, comment se présenter et se comporter en contexte professionnel et identifier leurs compétences ainsi que leurs qualités et défauts. Beaucoup d'entre eux souhaitent approfondir leurs connaissances dans de prochains ateliers ou rallonger la durée de celui-ci. Dans les points à améliorer et commentaires libres, certains ont proposé de faire plus de mises en situation et d'exercices pratiques. En 2026, le lancement de l'atelier « Préparation à l'entretien d'embauche », en lien avec celui sur les Codes en entreprise, permettra aux premiers participants de s'entraîner à passer à l'oral et à mettre en pratique leurs précédents apprentissages.



ÉVÈNEMENT À VENIR

Préparation des 50 ans de ACCES :

Le Chantier souhaite participer à sa manière à cet événement et réfléchit à un projet digne de ce nom.

PROJECTION 2026

ON POURSUIT NOTRE ACTION “ LES SALARIÉS ONT LA PAROLE ”



Grâce à Elodie, nous espérons pouvoir faire vivre notre coin d'expression, ce tableau d'expression libre où les salariés peuvent s'exprimer.

Plusieurs thèmes seront abordés :

- La nourriture
- Les coutumes
- Les différentes fêtes
- ...

Une boîte à émotions a été mise en place avec des questionnaires anonymes sur la vie au Chantier.

ATELIER “ PRÉPARATION À L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE ”

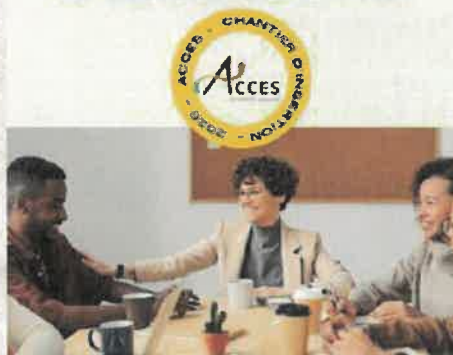
Pour donner toutes leurs chances à nos salariés, nous souhaitons les accompagner à l'après ACCES.

Mais comment comprendre le fonctionnement d'une entreprise quand on n'a connu que le Chantier d'insertion ? Comment réussir à se mettre en avant quand on manque de confiance en soi ?

Les points abordés :

- Comprendre les étapes d'un entretien.
- Savoir se présenter simplement.
- Connaître les phrases clés à utiliser.
- Apprendre à répondre aux questions les plus fréquentes.
- Travailler la posture, le regard, la politesse (déjà vu dans “codes en entreprise”, mais ici en contexte d'entretien).
- Gagner en confiance.

PRÉPARATION À L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE



Savoir se
présenter
simplement

01

02

Connaître les
phrases clés à
utiliser

Travailler la
posture

03

04

Gagner en
confiance

GROUPE DE DISCUSSIONS USUELLES

Elodie va réunir des salariés volontaires pour partager leurs idées pour discuter de sujets prédéfinis ensemble mais aussi pour diffuser les informations à leurs collègues. L'objectif est de laisser libre court à l'imaginaire des gens pour former une cohésion.

Au travers de discussions informelles, d'animations de groupe ou de sorties, Elodie, en tant qu'animatrice de l'équipe, va découvrir et faire découvrir les richesses des uns et des autres : les salariés verront que la culture est accessible de mille et une façons.

le premier sujet abordé sera l'art culinaire à travers les pays et les coutumes.

Ils souhaitent également aborder les costumes de fêtes, la culture et l'art. Chaque participant pourra arborer fièrement les couleurs de son pays lors du prochain repas partagé.



Première séance :
vendredi 27/02/2026



Groupe de conversation

PROJECTION 2026

INCLUSION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DU PUBLIC SENIOR

Objectifs :

- Accompagner les salariés dit seniors, soit de 50 ans et plus dans la lutte contre les exclusions sociales et professionnelles, les accompagner jusqu'à la retraite et préparer l'après.
- Briser les tabous et les préjugés pour mieux accompagner les salariés dans la transition.
- Encourager une culture d'inclusion (transmission de savoirs et de valeurs).
- Faciliter l'accès au numérique.

Le point de départ du projet s'appuie sur les constats et besoins exprimés par les seniors du territoire : sentiment d'isolement, autocensure face à l'emploi, difficultés à se projeter professionnellement après 50 ans et manque de reconnaissance de leurs compétences.

Ces retours de terrain ont permis de définir les objectifs du projet : lutte contre les préjugés liés à l'âge, maintien dans l'emploi et amélioration du bien-être global.

Au-delà de les accompagner dans le maintien de leur emploi au Chantier d'insertion (et de les amener à un emploi pérenne ou à la retraite) et de lever les freins administratifs, financiers etc, il conviendra de les amener à se recentrer sur leurs personnes et à être acteurs de leurs parcours.

Vaste projet qui va impliquer ½ journée par semaine 1 ASP, 1 coach en nutrition, 1 coach en bien-être, des interventions des caisses de retraite, de France Travail, de France Services, etc...

ATELIER “ TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI ”

A travers cet atelier, Elodie va s'attaquer à deux piliers fondamentaux de la recherche d'emploi : le CV et la lettre de motivation.

Mais en amont, elle va devoir expliquer comment se créer un réseau, comment déchiffrer les annonces, effectuer les recherches sur les entreprises...

Ce sera l'occasion de se (re) familiariser avec l'informatique. Grâce aux tablettes et PC mis à disposition, les salariés pourront effectuer leurs recherches en ligne.

Elle leur montrera les diverses possibilités d'éditions de CV, les points cruciaux à ne surtout pas oublier et ils passeront également en revue les points abordés lors des 2 autres ateliers précédents pour pouvoir écrire la lettre de motivation.

Elle veillera à leur faire comprendre le besoin de suivre leurs recherches.

Un atelier technique où les salariés seront acteurs.

ATELIER “ FLE NETTOYAGE ”



Faute de financements de la Région, nos salariées ayant un projet professionnel autour de l'entretien des locaux se trouvent démunies.

Et de ce fait nous dispensons cette formation pour professionnaliser une activité support qui répond aux besoins de notre association mais également à la typologie de notre public et d'un pourcentage important du projet professionnel entretien des locaux, aide à la personne.

Force est de constater également que nombre d'entre elles ont besoin des cours de FLE adaptés au monde du nettoyage.

Les salariées y apprennent le vocabulaire spécifique, visualisent les lieux et les endroits où elles doivent intervenir et apprennent le nom des différentes surfaces.

MODIFICATION D'ORGANISATION IMPORTANTE

Le manque de financements régionaux, notamment pour les formations, a modifié l'organisation du travail des ASP.

Elles doivent désormais assurer des formations et animer des ateliers, ce qui impacte à la fois le budget et le temps consacré à l'accompagnement.

Pour compenser ces pertes, les entretiens mensuels sont réalisés en dehors des heures de travail des salariés.

PROJECTION 2026

PROJET "BLANCHISSERIE"

Projet d'un atelier de blanchisserie



Ce projet de création d'une nouvelle activité vise à répondre à un besoin interne aux établissements d'hébergement d'ACCES à Mulhouse, à savoir de résoudre un souci de qualité de services sur cette prestation.

Dans un premier temps, deux salariées en insertion seraient concernées une petite partie de la semaine.

Le linge traité sera des couettes, des draps, des draps housse, des oreillers, des taies d'oreiller, des serviettes, des torchons, des draps de bain, des tapis de bain, des gants de toilette.

Une perspective de développement de l'activité au sein d'autres établissements de l'association est envisagée suivant l'évolution de ces derniers.

En résumé :

- Recherche du linge sale sur les sites mulhousiens avec un véhicule.
- Déchargement par l'arrière du local situé au 9, rue des Chaudronniers à Mulhouse où des salariées en insertion et une encadrante sont déjà présentes sur la semaine pour l'activité d'entretien des locaux.
- Réalisation du tri du linge.
- Et selon la quantité, mis en dépôt ou lavage.
- Puis séchage, pliage et filmage du linge pour un retour par l'avant aux établissements la semaine suivante ou plus tard suivant la demande d'enlèvement ou pas.

Éventuellement des retouches et du marquage de linge serait possible.

PROJET TADAM

Une nouvelle collaboration avec TADAM Improvisation est en cours de construction.

« Des tas d'âmes » est un projet d'ouverture d'espaces d'expression grâce aux outils du théâtre d'improvisation et du théâtre forum, et en partenariat avec l'association Léopard de Colmar.

Il permettra à notre public de créer des espaces d'expression sécurisés pour chacun, de favoriser les rencontres et la mixité entre les personnes, les cultures, de développer des outils de

prise de parole dans le cadre de démarches d'insertion, d'encourager la rencontre, le lien et le dialogue, de favoriser l'accès aux droits et à la citoyenneté par la prise de parole.

Il permettra également à notre structure et nous l'espérons à notre ville de réduire les clivages entre les populations, de découvrir le théâtre d'improvisation comme outil pédagogique innovant et de mettre en mouvement les acteurs éducatifs et culturels de notre territoire.

"PARCOURS ARTISTIQUE VERS L'EMPLOI"



Cet atelier sera dirigé par l'association "Tôt ou t'art", un réseau alsacien, centre de ressources culture et solidarité, qui permet la rencontre et la collaboration des professionnels et des bénévoles de l'action sociale et culturelle.

Le projet :

80 heures d'ateliers et de création pluridisciplinaires

Le projet va réunir 15 personnes en parcours d'insertion professionnelle, éloignées de l'emploi, pour travailler l'apprentissage du français si besoin, la libération de la parole, l'accès à l'emploi, la création d'un réseau.

Tout ceci à travers la découverte des métiers de la scène et une création artistique avec une restitution finale : la cocréation d'un spectacle à la salle Europe en présence des entreprises partenaires de ce projet et les associations et les familles des personnes concernées.

Objectif :

- Développer les savoir-être : confiance en soi, prise de parole en public, etc.
- Identifier et valoriser les compétences transférables vers l'emploi, préparer à l'entrée en formation.
- Ouvrir à de nouveaux réseaux, rencontres, travailler en collectif.
- Apprentissage de la langue française.
- Bénéficier d'espace d'expression et de création.

PROJECTION 2026

RECONDUCTION DES ATELIERS

Les salariés et les ASP vont avoir des plannings chargés en 2026 :

- Atelier "Codes en entreprise" les mardis matins
- Atelier "préparation à l'entretien d'embauche" les mardis matins
- FLE collectifs les mercredis matins à Colmar
- FLE collectif les mercredis après midi à Mulhouse
- Atelier FLE nettoyage ponctuellement dans la semaine
- Atelier "Techniques de recherche d'emploi" (jours à définir)
- Soutien en français ponctuels
- "Inclusion sociale et professionnelle du public senior" tous les jeudis matins

PROCHAINS ATELIERS

Sont en cours de création et seront proposés au projet seniors:

- **Atelier pour la prévention des addictions**
 1. Comprendre ce qu'est une addiction (sans jugement).
 2. Identifier les différentes formes (substances, comportements).
 3. Favoriser la prise de conscience.
 4. Donner des ressources et des pistes d'aide.



- **Atelier pour préparer sa retraite**
 1. Comprendre le système de retraite (les bases et les différents organismes).
 2. Connaître les dates à retenir et les différentes étapes.
 3. Les organismes et les contacts.
 4. Focus pour les personnes étrangères.



PARTENARIAT AVEC FACE ALSACE

Un contact est prit pour proposer à nos salariés en insertion de travailler autour du logement et de la gestion du budget. Ces points essentiels sont au coeur de nos préoccupations.

À l'ordre du jour :

1. Visite d'un appartement pédagogique.
2. Economies d'énergie.
3. Lecture d'une facture.
4. Bar à eau.
5. Fabrication de produits ménagers.
6. Tri des déchets.
7. Hygiène du logement.



- **Atelier pour l'autonomie grâce au numérique**
 1. Comprendre la dématérialisation.
 2. France connect.
 3. Créer ses comptes sur les caisses de retraite et suivre ses dossiers.
 4. Transmettre des documents aux administrations.



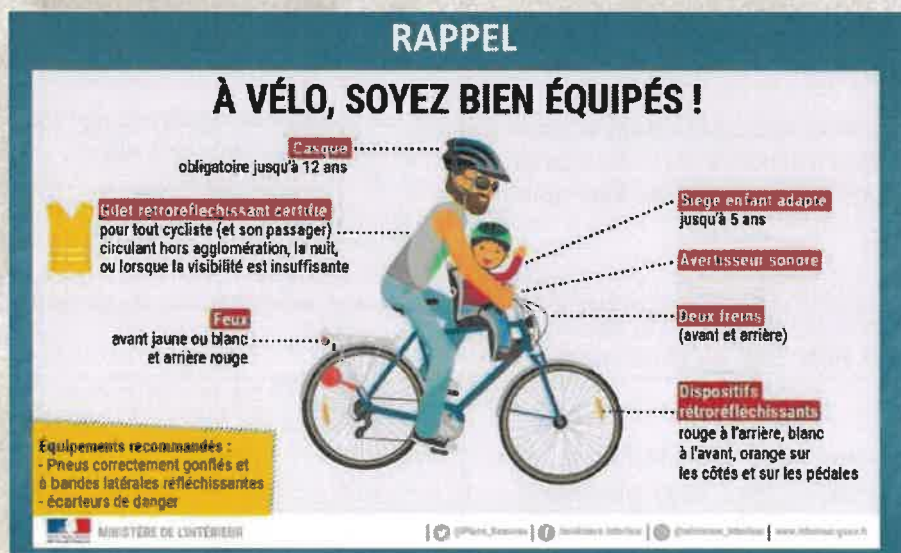
- **Atelier "santé mentale"**
 1. De quoi parle t-on ?
 2. Mieux se connaître.
 3. Gérer le stress et les émotions.
 4. Repérer les signaux d'alertes.
 5. Parler et demander de l'aide.

PROJECTION 2026

SENSIBILISATION AU CODE DE LA ROUTE

Suite à des constats de conduites dangereuses ou inappropriées, nous allons solliciter des interventions de professionnels à l'usage des trottinettes et des vélos électriques.

- Les règles de circulation de base.
- Les dérogations.
- Les équipements obligatoires.
- Les sanctions.



POURSUITE DES GAPP

La formation GAPP (groupe d'analyse de pratiques professionnelles) proposée par l'URSIEA se poursuit en 2026.

Malheureusement c'est un groupe fermé et le financement FSE+ ne permet pas de modification du fonctionnement.

Question qui devra se poser : devons nous reconduire cette formation ?

RECHERCHE MECÉNATS

Depuis début 2026, nous essayons une perte importante de subventions de la Région pour financer des formations au profit de nos salariés en insertion mais nous avons décidé de prendre le problème à bras le corps.

En effet, pour compléter notre offre de formation interne assurée par nos ASP, nous recherchons d'autres sources financières privées notamment en sollicitant du mécénat.

Le recours au mécénat aura, au-delà de la récolte de fonds pour nos formations, un impact fort pour nos personnes accompagnées, pour notre structure, pour notre territoire et pour notre généreux futur mécène



LE MOT DE LA FIN

Toutes les formations suivies, tous les travaux accomplis en 2025 ne suffisent pas à répondre à l'ensemble des nécessités et des demandes tant des personnes accueillies que des autorités, des financeurs et des entreprises.

Aussi avons-nous imaginé d'autres plans d'actions que vous avez découverts détaillés dans des articles précédents.

La formation, tant des salariés en insertion que des permanents, est essentielle afin d'être au fait de l'actualité, de répondre aux besoins de professionnalisation des entreprises.

Elles ont eu lieu et seront reconduits en interne et en organismes extérieurs avec du personnel d'ACCES ou des formateurs extérieurs.

Les apprentissages des codes usuels en France et les évaluations avant et après des périodes de travail en entreprises afin d'accompagner au mieux les salariés sont mis en place et se poursuivront étant donné l'utilité et les bénéfices pour tous de ces outils.

La prise en compte des spécificités des seniors est une des nouveautés à venir en 2026 : bénéficier des atouts des personnes âgées de plus de 55 ans, mais aussi travailler sur les blocages réels ou supposés pour leur insertion sociale et professionnelle.

Et comme chaque salarié doit être accompagné individuellement et collectivement sur des points spécifiques, les accompagnatrices socioprofessionnelles et les encadrants techniques recherchent constamment de nouvelles méthodes, de nouveaux outils.

Les ressources financières étant obligatoires pour assurer la pérennité de nos actions, nous allons rechercher du soutien d'entreprises ou d'autres structures via du mécénat et devrions mettre en place un atelier de blanchisserie au service des établissements d'ACCES.

Une année de projets en perspective en plus de la « routine » qui sera à nouveau possible grâce à la mobilisation et à l'implication de tous !

MERCI pour cette énergie déployée pour les femmes et les hommes qui se présentent à nous !

Dominique WYBRECHT

REMERCIEMENTS

Nous tenons à adresser nos sincères remerciements à l'ensemble de nos financeurs pour leur soutien précieux et nécessaire.

Leur engagement à nos côtés est essentiel et nous permet de poursuivre nos missions dans les meilleures conditions possibles.

Nous souhaitons également exprimer toute notre gratitude à nos salariés.

Leur implication, leur professionnalisme et leur engagement au quotidien sont la véritable force de notre structure.

Sans eux, rien de tout cela ne serait utile et possible.

L'année 2025 n'a pas été exempte de difficultés ni de mauvaises surprises. Pourtant, en prenant du recul, elle nous a aussi permis de renforcer notre solidarité et de repenser notre manière de travailler ensemble.

Nous avons fait le choix de nous serrer les coudes, d'avancer collectivement et d'améliorer encore la qualité de notre accompagnement au service de nos salariés.

Aujourd'hui, nous regardons vers l'avenir avec détermination et lucidité.

Gardons confiance : tant que le respect et la volonté nous animent, nous continuerons d'exister et d'avancer.

CONTACT

ACI - ACCES

7 rue de l'abbé Lemire

68000 COLMAR

09 83 66 38 00



www.acces68.fr



secretariat.chantier.colmar@acces68.fr



[Facebook acces Chantier d'insertion](https://www.facebook.com/acces.Chantier.d.insertion)



Chantier d'insertion