

Rapport d'activité

2024

Table des matières

ENTREPRISE

P4	<u>Message du Directeur</u>
P5	<u>Le Chantier d'insertion</u>
P6	<u>Notre particularité</u> • <u>Les accueils individualisés (p8)</u> • <u>Les formations (p11)</u> • <u>Les ateliers de compétences (p19)</u> • <u>Les accompagnements techniques (p24)</u> • <u>Les accompagnements socio professionnels (p26)</u> • <u>Le travail en réseau (p28)</u> • <u>Les temps de partage (p30)</u>
P31	<u>Mesurer les progrès</u> • <u>Le salarié acteur de son parcours (p32)</u> • <u>Les outils mis à disposition (p37)</u>
P41	<u>2024 en chiffres</u> • <u>Les candidatures (p41)</u> • <u>La typologie du public (p42)</u> • <u>Les salariés 2024 (p43)</u> • <u>Les embauches (p44)</u> • <u>L'absentéisme (p45)</u> • <u>Les sorties (p46)</u> • <u>Le soutien inconditionnel (p47)</u>
P49	<u>Projections 2025</u> • <u>Redonner une autre vision du Chantier (p50)</u> • <u>Mur d'expression (p53)</u> • <u>Maîtriser les codes en Entreprise (p55)</u> • <u>Je suis ACCES (p58)</u> • <u>La communication non verbale (p59)</u> • <u>Atelier numérique (60)</u> • <u>Atelier impôts</u>
P62	<u>Conclusion</u>
P64	<u>Remerciements</u>



Je suis heureux et reconnaissant de vous présenter une version très bien commentée et documentée, grâce aux compétences techniques et esthétiques de l'accompagnatrice Armelle et à l'appui via leurs mémoires de la coordinatrice, Caroline et de la troisième accompagnatrice socioprofessionnelle, Petra !!

C'est un résumé du travail mené par la secrétaire, Karima qui accueille physiquement et téléphoniquement les candidats, les salariés, les clients, les partenaires et suit administrativement les dossiers des salariés.

Résumé complété par Timothée, le coordinateur - chef de service, de toutes les actions techniques menées par les encadrants techniques en espaces verts, Benjamin, Alain, Éric, en second oeuvre et en couture, Natacha, en entretien des locaux, Fatna et Zade, en sous-traitance, Élise et Odile..

Mais lorsque l'on dit "résumé", on sait qu'il y a un énorme travail qui ne peut être détaillé-expliqué tant il est vaste.

Ce qui est certain et qui doit être souligné ici, c'est l'engagement continu d'une équipe de professionnels au service de personnes en demande d'accompagnement.

Mais je ne vais pas en dire davantage et vais laisser la place aux acteurs du terrain qui vont vous "relater l'année 2024" !!

LE CHANTIER D'INSERTION

Sa vocation et son évolution

Le Chantier d'Insertion est un dispositif d'insertion de personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles.

Il est conçu pour favoriser le retour vers le marché du travail de personnes éloignées de l'emploi, par la mise en œuvre d'actions de formation et d'insertion professionnelle.

Il a une mission sociale qui a pour but d'assurer l'emploi et l'accueil des personnes par des actions collectives pour favoriser une (re)mobilisation professionnelle et personnelle. L'objectif est de permettre une approche du marché de l'emploi par un accompagnement socioprofessionnel adapté à la situation de chacun, via un (ré)apprentissage à la vie professionnelle et une découverte des métiers.

C'est un espace de travail protégé et encadré pour les salariés qui vise un accompagnement vers l'autonomie, en particulier par la formation.



NOTRE PARTICULARITÉ

Nos actions menées / notre “ petit truc en plus ”

Nos salariés ont la chance de pouvoir bénéficier d'un accompagnement socioprofessionnel adapté et sur mesure quand et où ils en ont le plus besoin. La proximité avec leur ASP est un atout majeur dans leur parcours. En effet, ils peuvent être accompagnés quotidiennement et aussi souvent que nécessaire.

Nos salariés travaillent du lundi au jeudi selon un planning qui leur permet d'avoir des plages horaires disponibles pour pouvoir effectuer leurs démarches administratives et prendre des rdv médicaux.

De plus, les actions de formation proposées et les accès aux ateliers se font sur leur temps de travail, ce qui leur permet de profiter pleinement du temps libre pour se concentrer sur leurs recherches de travail.

01

Les accueils individualisés

Un accueil d'intégration individuel.

Chaque salarié est unique et son accueil lui est adapté. Nous avons à cœur de prendre en considération tous les freins pour adapter son accompagnement.

02

Les formations

Une grande partie de notre budget formation est consacrée à l'apprentissage du FLE (Français Langue Etrangère).

Des actions de formations collectives financées par la Région ou notre OPCO permettent à nos salariés de monter en compétences ou d'accéder à l'emploi.

Des actions de formations individuelles viennent combler certains manques en favorisant la professionnalisation et en renforçant l'employabilité

03

Les ateliers de compétences

Ces ateliers sont proposés en complément des formations. Ils sont à visée personnelle et ont pour objectif d'aider le salarié à prendre conscience de sa personne, de sa place dans la société, à valoriser ses compétences, à maîtriser son image mais également à prendre conscience de l'autre, et à mieux communiquer avec. Ils apprennent également les codes en entreprise.

04

Les encadrements techniques

Nos salariés travaillent et apprennent par la même occasion un métier. Ils sont encadrés par des professionnels qui sont à leur écoute et qui prennent le temps pour leur expliquer les différentes techniques de travail et à les amener à l'autonomie dans leur travail.

05

Les accompagnement socio professionnels

Les ASP vont mettre en oeuvre tout ce qu'il est possible de faire pour que le salarié soit soulagé de tout tracas administratif, de santé ou autres pour qu'il puisse se consacrer à son projet professionnel. En parallèle de cela, elles prépare le salarié à sa sortie en l'accompagnant activement sur son projet professionnel.

06

Le travail en réseau

Nos salariés travaillent et apprennent par la même occasion un métier. Ils sont encadrés par des professionnels qui sont à leur écoute et qui prennent le temps pour leur expliquer les différentes techniques de travail et à les amener à l'autonomie dans leur travail.

07

Les temps de partage

Parce que la vie au Chantier ne s'arrête pas au professionnel, nous avons à cœur de faire ressurgir l'humain dans nos actions. 2 fois l'année, nous organisons un temps de partage où tous les salariés sont réunis autour d'une belle table riche des diverses cultures culinaires du monde.

01

Les accueils individualisés

Un accueil d'intégration individuel.

Chaque salarié est unique et son accueil lui est adapté. Nous avons à cœur de prendre en considération tous les freins pour adapter son accompagnement.

Objectif : Veiller à la mise en œuvre et au bon déroulement du parcours d'insertion du salarié au sein de la structure (intégration initiale, fourniture d'un cadre de travail, préparation à la sortie) dans le respect du droit du travail, notamment des règles d'hygiène et de sécurité.

L'Accompagnement

Nous avons actuellement un taux de chômage assez bas et le public que nous accompagnons rencontre diverses difficultés : handicap, santé, compréhension de la langue française, isolement, avec des problématiques de logement, garde d'enfants...



Certains candidats embauchés sont des personnes très éloignées de l'emploi, des BrSa. Sur 70 personnes embauchées en 2024, 49 sont BrSa. Pour comparatif, en 2022 sur 77 embauchées, 38 étaient BrSa.

Ce sont des personnes qui pour certaines n'ont pas trouvé d'emploi dans d'autres structures..

Dès l'embauche nous pensons à leur sortie et nous avons la chance d'être 3 accompagnatrices socioprofessionnelles ce qui nous permet un meilleur accompagnement.



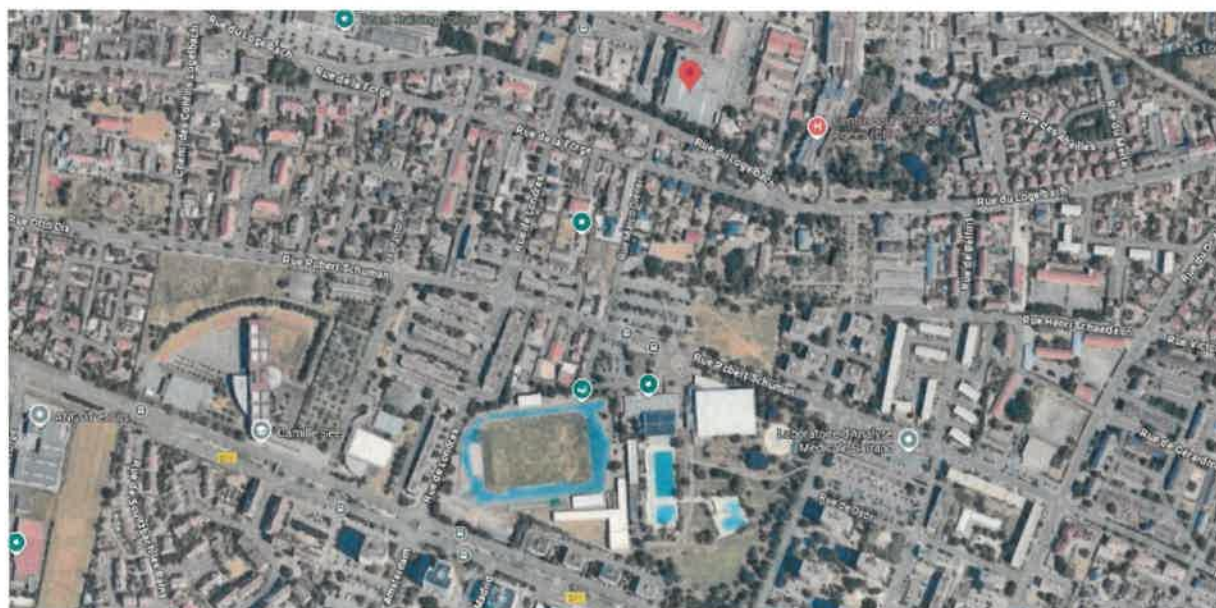
Pour cela nous devons trouver des solutions pour leur apporter tous les éléments nécessaires afin qu'ils puissent construire au mieux leur projet professionnel, être autonome et leur donner toute leur chance d'avoir une sortie positive :



Nous continuons les cours de FLE et recherchons des formations adaptées.

La proximité de résidence de nos salariés facilite la mise en place de telle action.

Pas de difficultés de mobilité et cela nous permet également de les rencontrer en dehors de leur temps de travail.



Nous les accompagnons également à des réunions d'information, dans les salons de formations et d'emploi, lieux où d'eux-mêmes ils n'iraient pas ou ils n'en auraient pas connaissance.

Certaines personnes, craignant les chiens, ont été contraintes de refuser un emploi. Nous avons donc accueilli en septembre, Ulcka pour les familiariser aux animaux domestiques.

Nous rencontrons des partenaires afin de trouver de solutions aux problématiques et donc lever les freins.

Nous partageons également des moments conviviaux avec nos salariés, comme la fête de Noël ou tous les salariés sont invités à y participer, autour d'un repas simple ou d'un diner apéritif. Des échanges autres que professionnels sont abordés et cela nous permet également de les voir sous un autre jour où ils sont fiers de se mettre sur le 31. Nous partageons le repas ensemble, des moments de rires, des photos..

Noël 2024



02

Les formations

Une grande partie de notre budget formation est consacrée à l'apprentissage du FLE (Français Langue Etrangère).

Des actions de formations collectives financées par la Région ou notre OPCO permettent à nos salariés de monter en compétences ou d'accéder à l'emploi.

Des actions de formations individuelles viennent combler certains manques en favorisant la professionnalisation et en renforçant l'employabilité



Chantier d'insertion

=

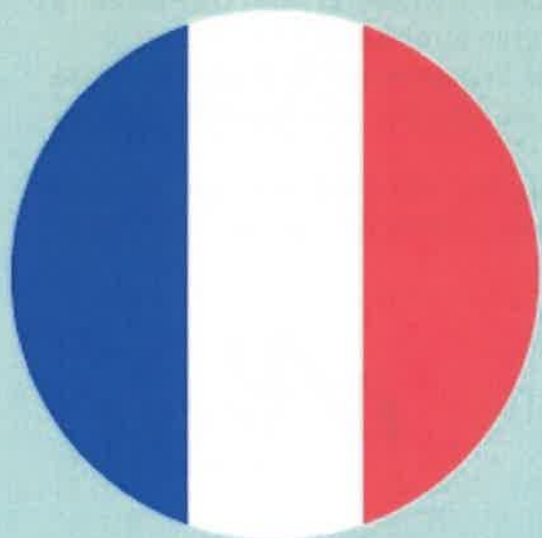


PASSEPORT
Réussite

+ de 5800 heures de formations dispensées à nos salariés en insertion en 2024

- En cours collectifs ou en cours individuels
- Financées par la Région ou par notre OPCO

Les cours de français



A permis à JAVAD de
considérablement
améliorer son niveau en
français puis d'intégrer
en juin 2024 une
formation qualifiante de
plaquiste à l'AFPA de
Colmar



Les formations permis de conduire



A permis à Abdel
Hamid d'obtenir son
code de la route en
juillet et ensuite de
passer à la partie
pratique du permis de
conduire au sein de
l'Auto-Ecole LA
BASTILLE à Colmar.



A permis à Anna
d'obtenir son permis de
conduire en janvier
2024.
L'obtention du permis B
étant indispensable pour
mener à bien son projet
professionnel de
chauffeur poids lourds.



Les formations entretien des locaux



Agent de Service Confirmé

A permis à Lydia
d'obtenir le diplôme
d'ASC puis d'être
embauchée en CDI en
tant que femme de
chambre à
l'hôtel "LES 3 ROIS" à
Bâle en Suisse

Spécialisation en propreté

A permis à Wangmo de se
spécialiser dans les
techniques de nettoyage
puis d'être embauchée en
CDDI en tant qu'agent de
restauration polyvalent
au restaurant ROYAL
GAMBAS à Nancy où elle
a déménagé depuis.

Les formations CACES 1, 3 et 5



*L'obtention des certificats
d'aptitude à la conduite en
sécurité N°1, 3 et 5
a permis à Mélusine et
Oliver de confirmer leur
projet professionnel de
préparateur de commande*



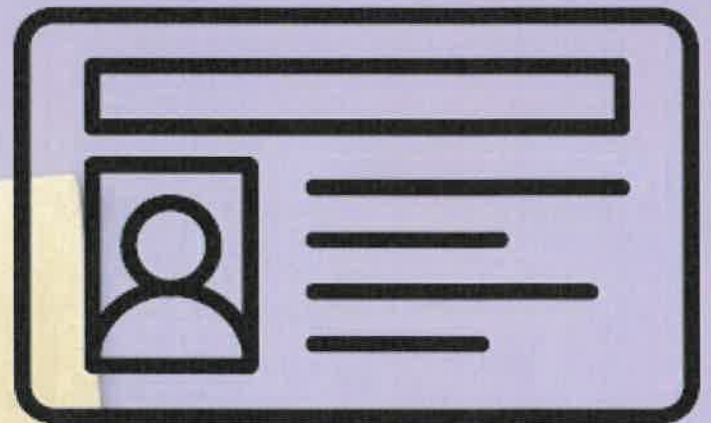
La formation habilitation électrique



A permis à Aksel de
renforcer son
employabilité.
Il est aujourd'hui
embauché en CDDI en
tant qu'homme
d'entretien au sein du
Pôle Projet Réfugié de
l'Association ACCES à
Mulhouse.



La formation Permis C (Poids lourds)



*A permis à Anna
d'intégrer la formation
poids lourds chez
EUGÈNE FORMATION à
Sainte Croix en Plaine et
d'obtenir son permis C en
mars 2024*

Les stages en entreprises

PMSMP

Période de
mise en situation
en milieu professionnel

15 PMSMP en 2024

A permis à
Lumturiye d'être
embauchée en CDDI en
tant qu'aide boulangère à
la boulangerie
"Au four à bois" à Colmar

A permis à Aminata
d'être embauchée en CDDI
en tant qu'aide ménagère
à domicile chez
AID HOM à Colmar



03

Les ateliers de compétences

Ces ateliers sont proposés en complément des formations. Ils sont à visée personnelle et ont pour objectif d'aider le salarié à prendre conscience de sa personne, de sa place dans la société, à valoriser ses compétences, à maîtriser son image mais également à prendre conscience de l'autre, et à mieux communiquer avec. Ils apprennent également les codes en entreprise.

Nous avons également proposé des formations un peu moins « académiques » à nos salariés car nous pensons qu'il est important d'être bien dans son corps et dans sa tête pour mieux appréhender le travail ensuite.

L'oralité à la Comédie de Colmar

Des ateliers théâtre, animés par la Comédie de Colmar ont permis au plus grand nombre de découvrir un lieu qui leur était complètement inconnu pour la plupart tout en travaillant sur l'écoute, la confiance en soi et l'oralité.

A travers des jeux de rôle, les salariés ont su découvrir leurs collègues sous une autre vision, se découvrir et se re-découvrir.

Ils ont réussi à visualiser que leur corps, leur posture reflète une certaine image qu'il faut souvent travailler pour véhiculer certains messages sans la parole.



Soigner les maux par les mots

En réponse à un appel à projet initié par le CCAS de Colmar, nous avons pu collaborer avec TADAM IMPROVISATION, et permettre à une dizaine de salariés de « Soigner les maux avec les mots », de raconter et partager leurs parcours de vie et leurs traumatismes sous forme d'improvisation théâtrale libérant les gestes, la parole et certain blocage pour mieux s'intégrer, travailler et sécuriser son parcours professionnel.



En forme vers l'emploi

L'une a pu intégrer une prestation « En forme vers l'emploi » et travailler sur les thèmes en lien avec la santé.

Ainsi participer à des ateliers durant plusieurs semaines tout en pratiquant une activité physique lui a permis de se réapproprier son corps et regagner cette confiance si précieuse pour retrouver du travail.



Médiation animale avec Ulcka, petite Shih Tzu de 15 mois.

Le chien a démontré d'immenses capacités empathiques et apaisantes qui ont eu des effets spectaculaires chez de nombreuses personnes.

Ils contribuent à l'amélioration de la communication verbale et non verbale. Le contact avec le chien leur permet de se sentir en confiance et prennent du plaisir tout en développant leur communication et leurs émotions. Ils apprennent à considérer un autre être vivant et à communiquer avec lui, sans la pression humaine.

Les contacts avec les chiens apaisent tout de suite les personnes. Ils se sentent en bonne compagnie, ne se sentent pas jugés et ne passent que du bon temps.

Par leur simple présence, les chiens procurent un sentiment de chaleur, de sécurité et de tranquillité. Des études ont d'ailleurs montré que la présence d'un chien amical et ouvert peut faire baisser notre tension artérielle, réduire le stress, l'agressivité ou le sentiment d'insécurité et contribuer de manière significative à notre bien-être.

Les chiens sont très empathiques et perçoivent souvent très clairement les différentes humeurs. Contrairement aux humains, ils ne portent pas de jugement, ils ne critiquent pas, ne font pas de reproches, n'ont pas d'attentes et ne donnent pas de conseils non désirés.

La présence d'un chien permet d'instaurer une interaction verbale entre les gens. Le sujet de conversation peut ainsi être l'attitude du chien qui se déplace dans la pièce, la bonne manière de s'adresser à lui ou de lui apporter de l'affection, mais aussi l'entretien du pelage du chien, son alimentation, ses habitudes...

Ulcka

MEDIATION ANIMALE

EMPATHIE

Les chiens sont très sensibles. Ils ressentent nos émotions et nous aident à nous sentir apaisés. Cela a un effet très positif sur beaucoup de personnes.



AFFECTION

La présence d'un chien peut aider à réduire le stress, l'agressivité ou l'insécurité. Il nous fait nous sentir mieux.



APAISEMENT

Les chiens ne jugent pas. Ils nous acceptent comme on est, sans critique. Ils nous réconfortent et nous donnent de l'amour.

Quand on caresse un chien, notre corps libère une hormone appelée ocytocine, aussi connue comme "l'hormone du bonheur". Elle nous calme et nous fait du bien.



Emploi du temps ULCKA



	Matin	Après-midi
Lundi	ASP	Chantier
Mardi	CAVA	ASP
Mercredi	ASP	Chantier
Jeudi	CAVA	ASP



En fonction du pays d'origine, la présence d'un animal domestique n'est pas chose courante et les personnes ont du mal à comprendre la place de l'animal domestique ici en France, ce qui peut être un frein à l'emploi surtout pour un emploi de services chez un particulier.

De surcroît, beaucoup d'entreprises acceptent la présence des animaux des salariés, ce qui sera un frein supplémentaire à l'avenir pour ces personnes qui n'auront pas eu l'opportunité de côtoyer des animaux quotidiennement.

La présence de Ulcka au Chantier a été contractualisée en septembre 2024 et elle a des temps de présence précises au Chantier.

Les salariés se sont habitués à la voir tous les jours. Elle fait partie de leur quotidien.



04

Les accompagnements techniques

Nos salariés travaillent et apprennent par la même occasion un métier. Ils sont encadrés par des professionnels qui sont à leur écoute et qui prennent le temps pour leur expliquer les différentes techniques de travail et à les amener à l'autonomie dans leur travail.

"Après avoir déposé des candidatures spontanées, j'ai finalement été embauchée chez ACCES en janvier 2024 quand une place s'est libérée pour moi.

J'aime travailler !

Je fais de la découpe de tissu, du tri, mais aussi de l'entretien de locaux. J'ai le projet de devenir agent d'entretien et aide à la personne. Je suis déjà diplômée ASC (Agent de Service Confirmé), mais nous allons me trouver d'autres formations complémentaires sur l'entretien de la maison et du linge.

En plus de la construction de mon projet pro, j'ai intégré le dispositif "En forme vers l'emploi" et j'ai perdu 40 kg ! Je me sens plus en forme, quand on bouge et qu'on est avec d'autres gens, ça aide beaucoup !
Je peux faire plus d'activités avec ma fille car avant, j'étais coincée sur le canapé avec de grandes difficultés à me déplacer."

Franka est salariée en insertion chez ACCES depuis 14 mois. Elle est en bonne voie pour retrouver une situation professionnelle stable et épanouissante !

Vous avez du mal à trouver un emploi ?

Vous souhaitez aider un proche qui est isolé, sans emploi, et en difficulté financière ?

Contactez le Pôle Accompagnement Vers l'Emploi :

 secretariat.chantier.colmar@acces68.fr

 09 83 66 38 00

Photo : Franka prend un selfie avec son encadrante technique Elise.



La période d'intégration est essentielle et c'est toute l'équipe du Chantier d'insertion qui se mobilise pour qu'elle se fasse dans les meilleures conditions possibles.

L'encadrant technique forme sur le terrain le salarié aux différentes techniques de production selon le cahier des charges du client mais également dans le respect des consignes de sécurité.

Une évaluation est rapidement faite afin de faire le point sur les savoirs être et les savoirs faire requis sur le poste de travail et permettant de valider la période d'essai en présence du Directeur.

D'autres évaluations seront faites tout au long du parcours afin de valoriser les efforts du salarié et lui fixer de nouveaux objectifs de progression.

A noter que depuis le dernier trimestre 2024, en plus des réunions visant à améliorer la qualité de vie au travail (QVT) déjà existantes, quelques changements ont été proposés et se mettent en place afin de renforcer le travail d'équipe et mutualiser les différents temps d'échanges.

Des réunions d'équipe entre les salariés en insertion, les encadrants techniques ainsi que les accompagnatrices socio professionnelles ont lieu régulièrement dans chaque secteur d'activité afin de remobiliser les uns ou permettre aux autres de s'exprimer librement sur une éventuelle difficulté.

Les évaluations, qui se faisaient traditionnellement en binôme entre encadrant et salarié, se font désormais une fois par trimestre avec le salarié, l'encadrant technique et l'accompagnatrice.

Cette évaluation tripartite permet de faire un point précis sur la situation du salarié dans sa totalité tout en proposant des outils de progression sur le terrain mais aussi pour l'avancement du projet professionnel. Une signature des 3 parties permet de formaliser cet échange.

05

Les accompagnements socio professionnels

Les ASP vont mettre en oeuvre tout ce qu'il est possible de faire pour que le salarié soit soulagé de tout tracés administratif, de santé ou autres pour qu'il puisse se consacrer à son projet professionnel. En parallèle de cela, elles préparent le salarié à sa sortie en l'accompagnant activement sur son projet professionnel.



Servent à permettre aux salariés d'accéder à un emploi et de leur offrir un accompagnement social. Nous leur proposons un accompagnement individualisé pour les aider à se réinsérer dans la vie active par le biais de formations pour les aider à développer leurs compétences.

Il est important de noter que les entreprises d'insertion ont un rôle important à jouer dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Un accompagnement social intervient quand on procède à lever les freins à l'acheminement d'insertion dans toute complication du point de vue psychologique, social et matériel. Cette concomitance pourra se traduire, selon les difficultés constatées par l'employé, comme une aide vis-à-vis des difficultés en matière d'habitat, ou lorsque le salarié subit un surendettement, ou quand des complications en matière de logement surviennent.





l'accueil, le repérage des potentialités et l'intégration, l'application du parcours d'insertion, ainsi que la préparation à la sortie. Concernant l'accueil, on diagnostique la situation socioprofessionnelle de l'employé, le conseiller, l'informer et l'orienter. Cela a pour but de s'assurer qu'on soit une réponse adéquate à des attentes. Le repérage des potentialités et l'intégration s'agissent d'un moment de découverte entre la personne en insertion et la structure.

Concrètement :

Le salarié nouvellement accueilli sera rapidement vu par son accompagnatrice socioprofessionnelle afin de s'assurer de sa bonne intégration au sein de la structure, lui rappeler les objectifs du chantier ainsi que son rôle d'accompagnatrice socioprofessionnelle.

Viendra ensuite l'étape de l'élaboration du projet professionnel qui sera matérialisé par une fiche « Mon parcours » permettant au salarié de visualiser les étapes de son projet tout en prenant conscience de la notion de la temporalité qui le conditionnera forcément.



Le salarié en insertion est vu au moins 1 fois par mois par son accompagnatrice au cours d'un entretien mais il demeure de nombreux autres échanges au cours du mois, qui ont lieu la plupart du temps dans les ateliers. Ces échanges sont plus informels mais tout aussi constructifs pour l'élaboration du projet.

06

Le travail en réseau

Que ce soit pour le recrutement, la formation, l'information, l'apprentissage, l'emploi, etc... nous sommes sollicités par des prescripteurs, des partenaires, d'autres structures d'insertion, des orienteurs, etc... et nous sollicitons également ces mêmes entités. Cela s'appelle le réseautage.

Nous avons participé à un « mini forum de l'insertion » au sein de la Mission locale. Après avoir rencontré une quinzaine de jeunes, nous avons organisé en mai une visite de notre chantier afin qu'ils puissent découvrir notre structure, nos activités, l'accompagnement proposé et pourquoi pas se projeter en tant que salarié chez nous.

A l'issue de cette visite, 2 jeunes nous ont fait part de leur intérêt et nous leur avons proposé dans la foulée une période de mise en situation professionnelle (PMSMP) d'une journée au cours de laquelle ils ont pu tester les activités de sous-traitance industrielle ainsi que l'entretien des espaces verts. Ces 2 jeunes ont été embauchés mi-juillet et l'un d'entre eux travaille toujours chez nous depuis.



Nous avons expérimenté l'ACTU » chez France TRAVAIL en assurant une permanence directement à l'accueil de l'Agence EUROPE afin de rencontrer les demandeurs d'emploi sur le flux et leur parler de notre chantier d'insertion. Cette expérience ne fût pas très concluante car les usagers que nous avons interpellés, sont bien souvent restés focalisés sur leur problème d'actualisation ou de rémunération, raison de leur venue en agence. A noter que certaine personne nous ont même dit « ne pas chercher de travail ».



À la suite des nombreux départs de salariés au cours de l'été 2024, nous nous sommes retrouvés en déficit de personnel. Pour y remédier, nous avons sollicité les services de FRANCE TRAVAIL et avons organisé un recrutement mais contrairement à notre habitude nous avons décidé de le faire dans nos locaux et ceci dans le même objectif que pour les jeunes de la Mission Locale. Ainsi notre référente SIAE est venue en septembre accompagnée de 12 demandeurs d'emplois. Là encore cette visite fût positive puisqu'elle a suscité l'intérêt de 5 personnes que nous avons embauché dans la foulée début octobre.

Ceci ne sont, bien entendu, que quelques exemples de partenariat.

Contribuer au traitement des problématiques sociales, obstacles à une insertion professionnelle efficace, dans le cadre d'un réseau de partenaires.

07

Les temps de partage

Parce que la vie au Chantier ne s'arrête pas au professionnel, nous avons à cœur de faire ressurgir l'humain dans nos actions. 2 fois l'année, nous organisons un temps de partage où tous les salariés sont réunis autour d'une belle table riche des diverses cultures culinaires du monde.

Départ de M. Goetz



Repas de Noël



“ Le monde du partage
devra remplacer
le partage du monde ”

MESURER LES PROGRES

Au Chantier d'insertion ACCES, nous avons toujours privilégié l'homme avant toute chose et il est de notoriété publique maintenant que nous ne faisons pas de discrimination et que nous acceptons tout le monde comme il est. En parallèle de cela, parler du quotidien de nos salariés nous semble également indispensable et montrer sur les réseaux ces hommes et femmes qui se démènent pour accéder à l'emploi, qui font le nécessaire pour une insertion réussie nous permettra de casser les préjugés. Dans le cadre d'octobre rose, nous avons mis en place une opération de vente de ruban en faveur de la Ligue contre le cancer. La quasi-totalité de nos salariés a contribué. C'est cette valeur de partage que nous souhaitons aussi mettre en avant.

01

Rendre le salarié acteur de son parcours

Aucune action ne peut être menée sans le consentement du salarié. Nous ne devons pas faire à sa place, il est donc important qu'il prenne part active dans son parcours.

02

Les outils mis à disposition

Tableau de performance sur chaque atelier pour visualiser les activités en cours et pour que les salariés puissent voir ce que font les autres chantiers, notamment ceux qui sont en extérieur.

Maîtriser et s'approprier les attitudes professionnelles. Un travail en commun avec les ASP et les encadrants techniques autour des attitudes professionnelles pour sensibiliser les salariés à des codes qu'ils ne maîtrisent, voire ne connaissent pas du tout.

*“ Ce que vous faites pour moi sans moi,
vous le faites contre moi ”*

Ghandi

01

Rendre le salarié acteur de son parcours

Aucune action ne peut être menée sans le consentement du salarié. Nous ne devons pas faire à sa place, il est donc important qu'il prenne une part active dans son parcours.

Un engagement mutuel entre le salarié et le Chantier d'insertion est signé.

Il accepte d'être accompagné pour lever les freins qui l'empêchent de trouver un emploi classique, d'être formé pour valoriser ses compétences et/ou en acquérir des nouvelles.

On va lui permettre de découvrir de nouveaux métiers par la réalisation de stages et d'avoir un contrat de travail pour pouvoir justifier d'une expérience professionnelle.

Il va s'engager par conséquent à peaufiner son projet professionnel avec son ASP et ses encadrants techniques, à effectuer des recherches actives de stage ou d'emploi.

Le salarié bénéficie d'un accompagnement personnalisé et d'un encadrement professionnel pour lui permettre de monter en compétences

La fiche parcours du salarié :

[illegible]

Apprendre l'intégration

Comprendre la culture et les valeurs françaises et transmettre aux salariés les valeurs de la République



Nos actions collectives

La lutte contre le cancer du sein



Participation à la Bulle solidaire de la Braderie de Colmar





D'autres projets sont en cours d'élaboration pour 2025. [Ici](#)

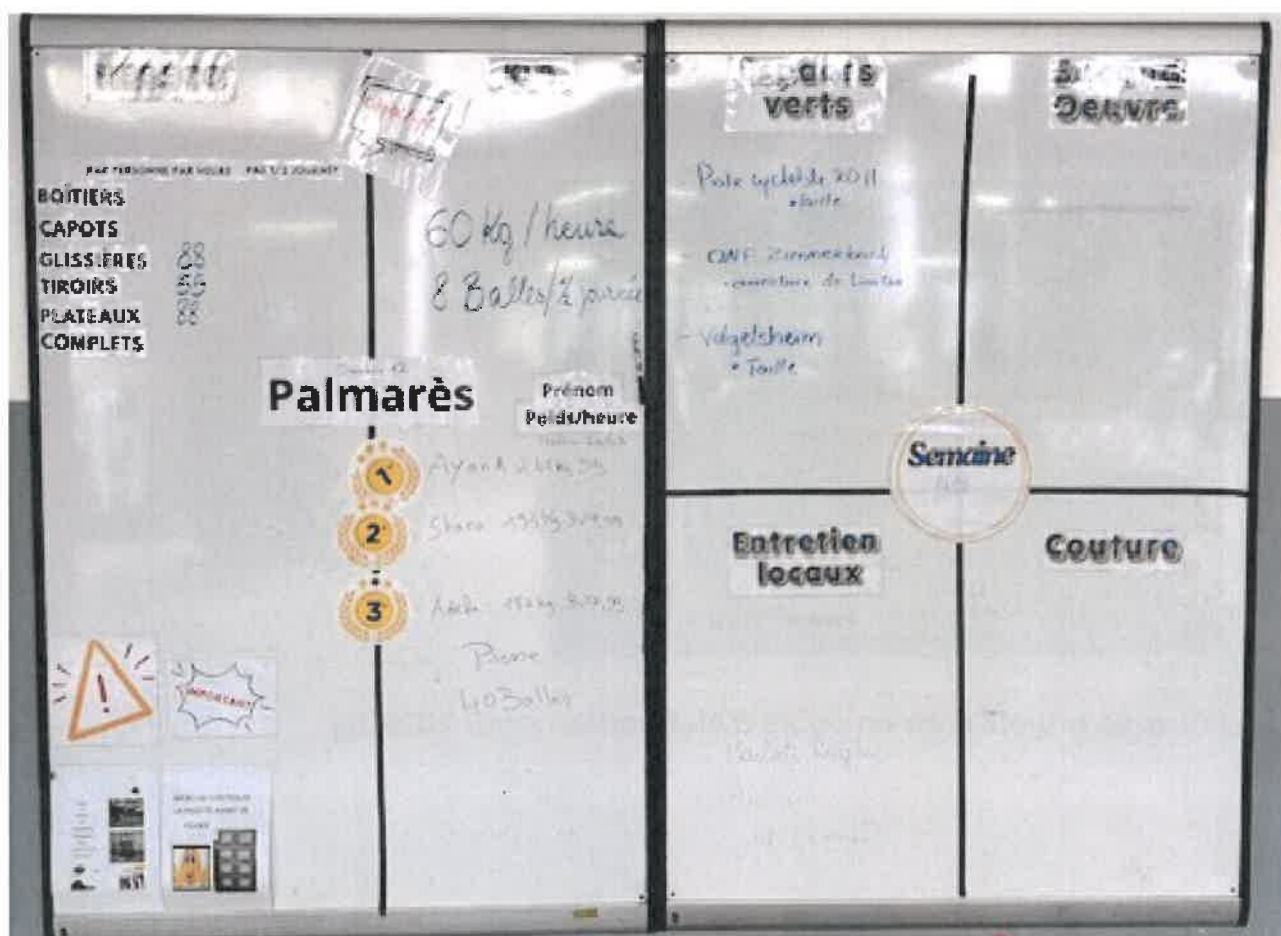
Participer à des actions collectives, nous aide à nous sentir intégrés dans la société.

02

Les outils mis à disposition

Tableau de performance sur chaque atelier pour visualiser les activités en cours et pour que les salariés puissent voir ce que font les autres chantiers, notamment ceux qui sont en extérieur.

Un panneau d'affichage situé dans nos ateliers, relève quotidiennement les « meilleurs scores » de production des salariés afin d'encourager leur travail, stimuler une émulation entre eux mais également pour qu'ils ne perdent pas de vue les enjeux de rentabilité et les obligations de production imposée dans la plupart des entreprises.



Nous accueillons des salariés qui vont devoir apprendre ou réapprendre à travailler en équipe, à acquérir des compétences et des qualités professionnelles avant de pouvoir penser à accéder à l'emploi.

Au Chantier, ils acquièrent des compétences techniques, suivent des formations, etc, mais quid du savoir-être ? Comment mettre les mots et leur apprendre la bonne posture professionnelle ?

Afin d'améliorer l'employabilité des personnes accueillies, nous travaillons depuis le dernier trimestre 2024 sur les attitudes professionnelles à connaître et à adopter en entreprise.

Toutes les semaines, à l'ouverture du Chantier, une attitude professionnelle, traduite dans plusieurs langues, est mise en avant. Aux encadrants techniques et aux ASP le restant de la semaine de veiller à ce que cette attitude soit assimilée et si besoin réexpliquée au salarié.

Ces attitudes sont ensuite affichées dans chaque atelier et traduites dans plusieurs langues et sont accompagnées d'une explication.

L'objectif est que chacun comprenne bien ces notions et puisse les mettre en pratique sur le terrain.

Le cas échéant des situations concrètes comme un retard, un défaut de communication ou un manque d'autonomie permettront de mettre en lumière des attitudes professionnelles qui ne sont pas encore acquises et nécessitant encore un suivi soutenu et de l'apprentissage.



LA PONCTUALITÉ EST UNE QUALITÉ ESSENTIELLE DANS PRESQUE TOUS LES ASPECTS DE LA VIE. QU'IL S'AGISSE DU DOMAINE PROFESSIONNEL, SOCIAL OU PERSONNEL, ELLE REFLÈTE LE RESPECT DU TEMPS ET RESPECT DES AUTRES ET DÉMONTRER UN SENS AIGU DE L'ORGANISATION ET DE LA DISCIPLINE. ÊTRE PONCTUEL PEUT AMÉLIORER LA RÉPUTATION D'UNE PERSONNE EN TANT QUE PROFESSIONNEL FIABLE ET DIGNÉ DE CONFIANCE, TOUT EN RENFORÇANT LES RELATIONS INTERPERSONNELLES. DANS LE MONDE DU TRAVAIL, LA PONCTUALITÉ EST SOUVENT ASSOCIÉE À LA PRODUCTIVITÉ ET À L'EFFICACITÉ, CAR ELLE PERMET UN DÉROULEMENT FLUIDE DES TÂCHES ET DES RÉUNIONS. SUR LE PLAN PERSONNEL, ELLE CONTRIBUE À **RESPECTER LE TEMPS ET À AMÉLIORER LA GESTION DU TEMPS**, OFFRANT AINSI PLUS D'OCCASIONS POUR DES ACTIVITÉS ENRICHISSANTES. EN FIN DE COMPTE, LA PONCTUALITÉ N'EST PAS SEULEMENT UNE QUESTION D'ARRIVER À L'HEURE, C'EST UNE DÉMONSTRATION DE RESPECT ET DE CONSIDÉRATION ENVERS SOI-MÊME ET LES AUTRES.



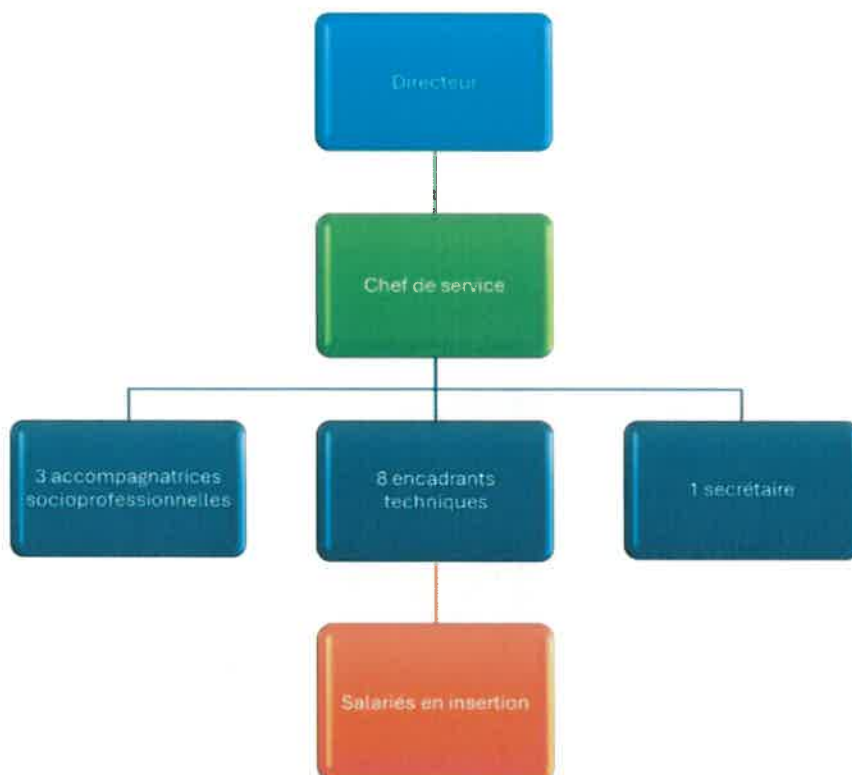
L'esprit d'équipe est une qualité essentielle dans presque tous les aspects de la vie, que ce soit dans un environnement professionnel, académique ou sportif. Il implique la capacité de **collaborer efficacement** avec les autres, de partager des idées et de travailler vers un objectif commun. Un bon esprit d'équipe se traduit par la communication ouverte, le respect des opinions de chacun et la volonté de contribuer au succès collectif plutôt qu'à la réussite individuelle. Lorsque les membres d'une équipe se soutiennent mutuellement et valorisent les compétences uniques de chacun, cela crée un environnement harmonieux et productif. De plus, l'esprit d'équipe favorise l'innovation, car la diversité des perspectives peut mener à des solutions créatives et efficaces. En fin de compte, cultiver un bon esprit d'équipe peut non seulement améliorer les résultats, mais aussi renforcer les relations interpersonnelles et la satisfaction au travail.

2024 EN CHIFFRES

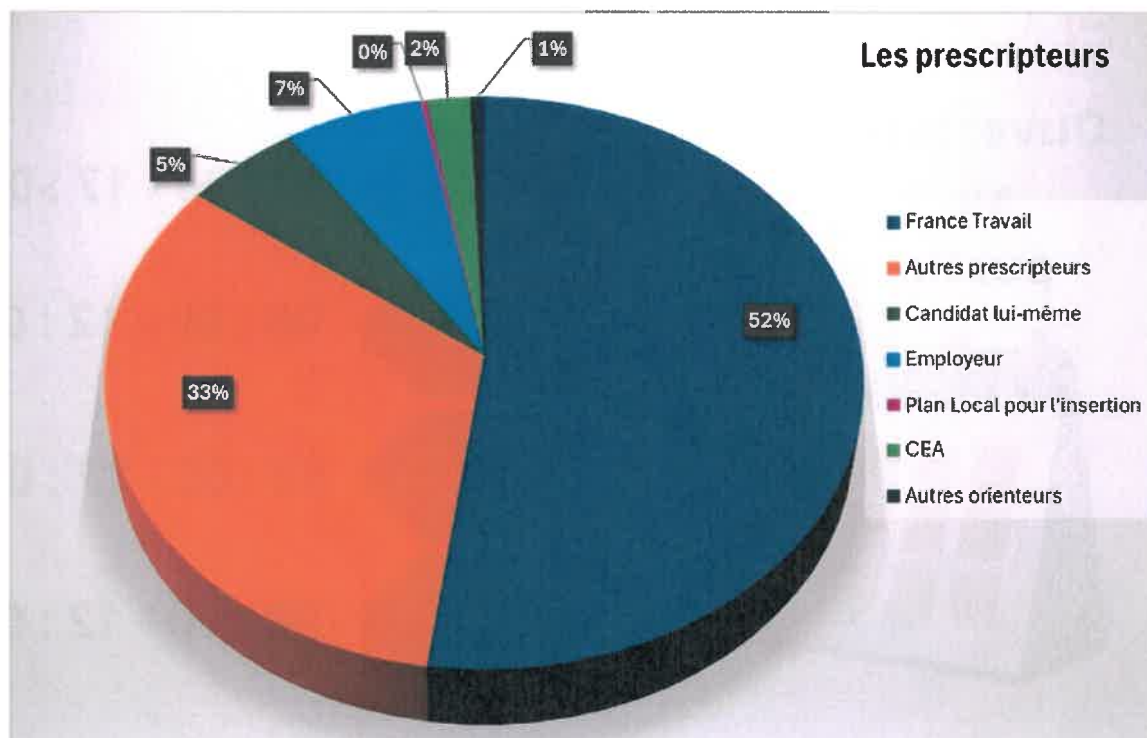
Ouverture au public



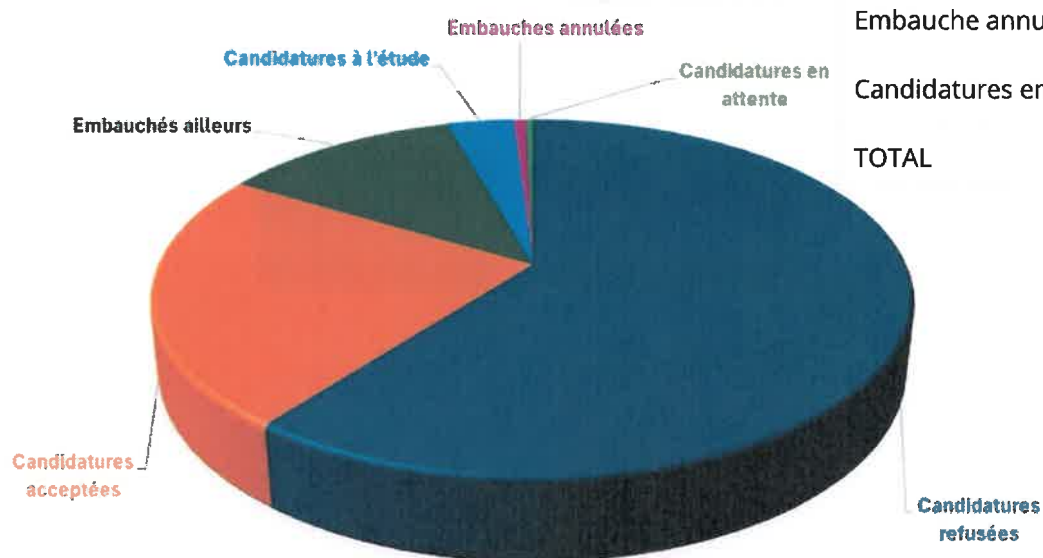
Lundi	13 : 00 - 17 : 00
Mardi	08 : 00 - 12 : 00
Mercr.	13 : 00 - 17 : 00
Jeudi	08 : 00 - 12 : 00



LES CANDIDATURES

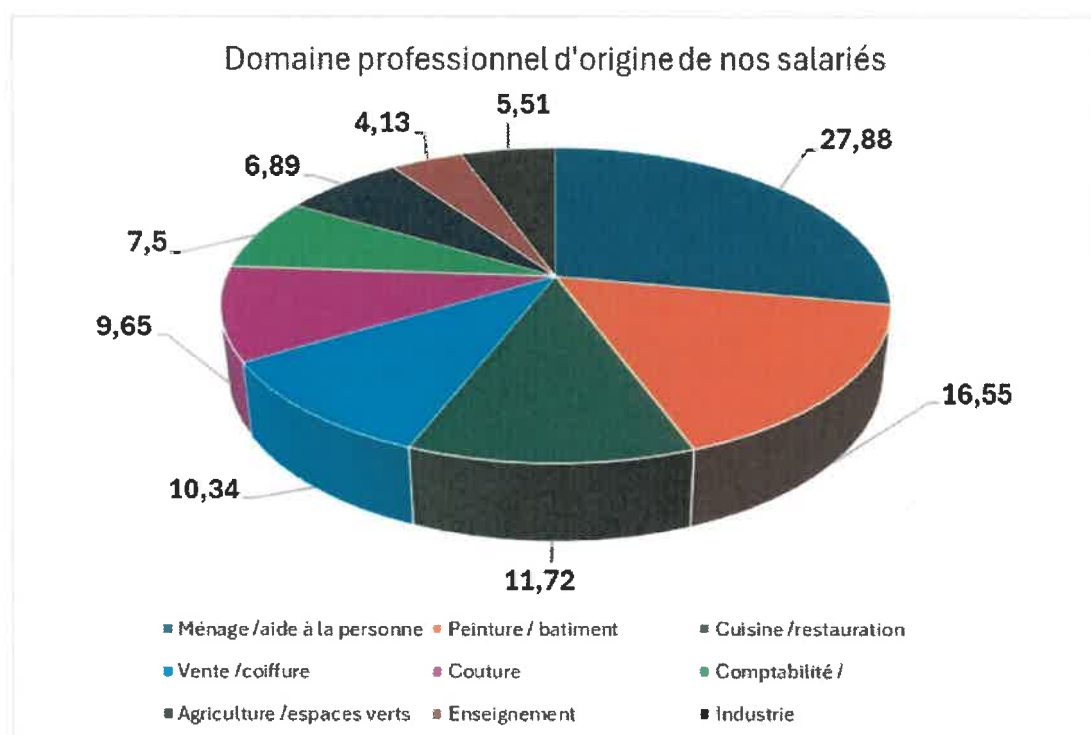
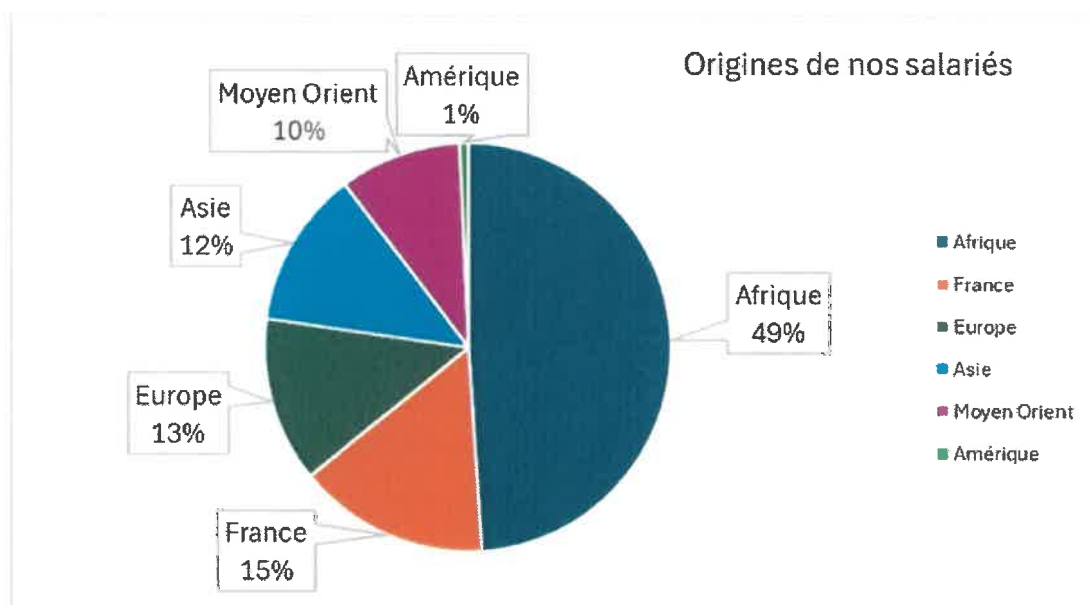


État	Nombre de lignes
Candidature refusées	180
Candidature acceptées	69
Embauchés ailleurs	36
Candidatures à l'étude	10
Embauche annulées	2
Candidatures en attente	1
TOTAL	298



ETUDE DES CANDIDATURES

TYPOLOGIE DU PUBLIC

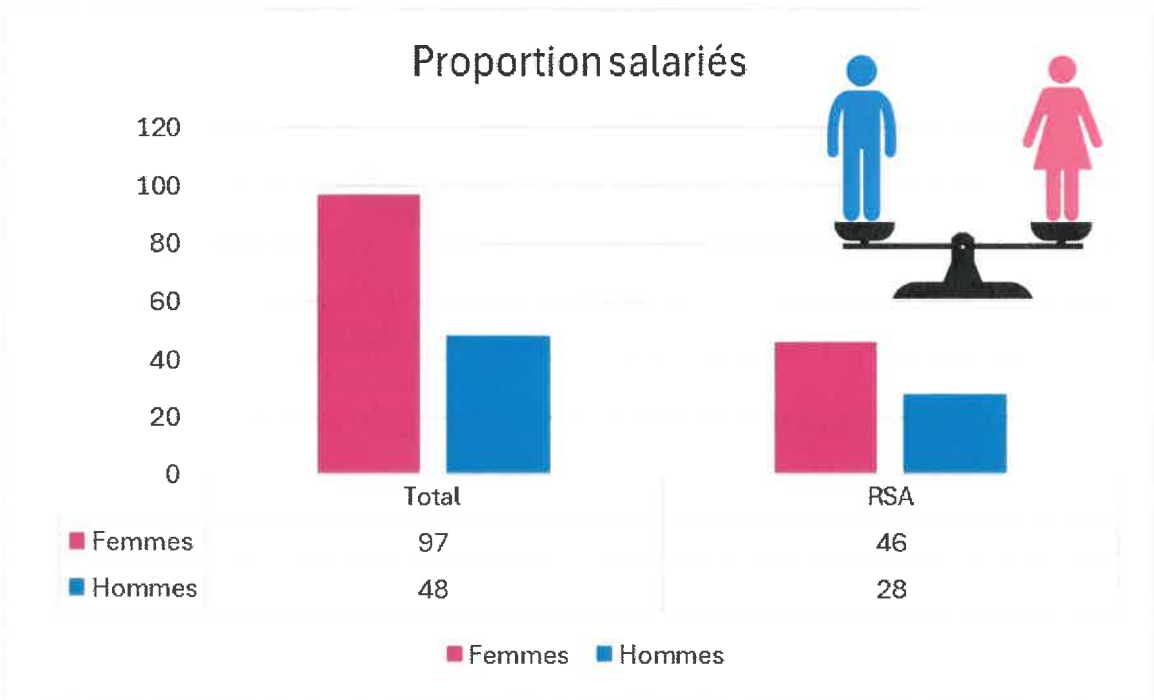


CHAQUE SALARIÉ ACCUEILLI DANS NOTRE STRUCTURE ARRIVE AVEC DES COMPÉTENCES ACQUISES DANS SON PAYS D'ORIGINE OU AU COURS DE SON PARCOURS MIGRATOIRE. CETTE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE SERA VALORISÉE ET PRISE EN COMPTE POUR LA MISE EN PLACE DU PROJET PROFESSIONNEL

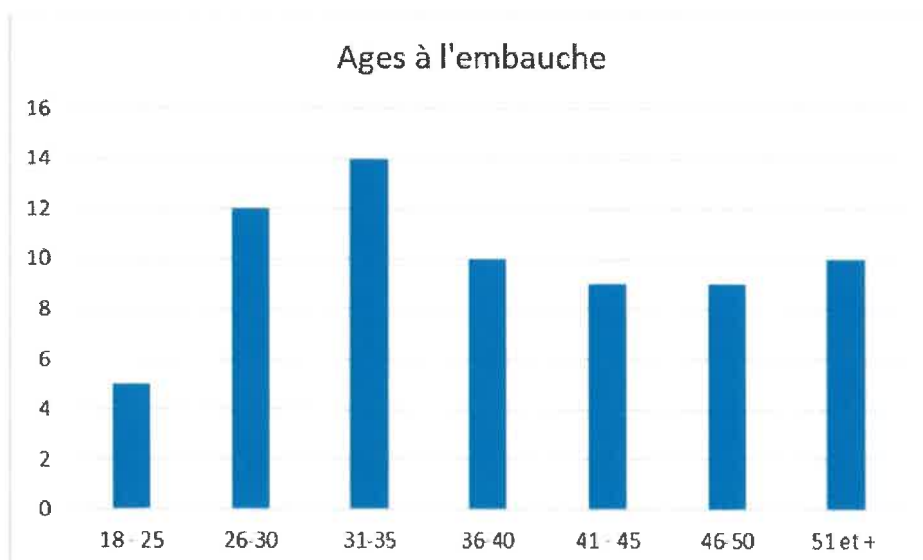
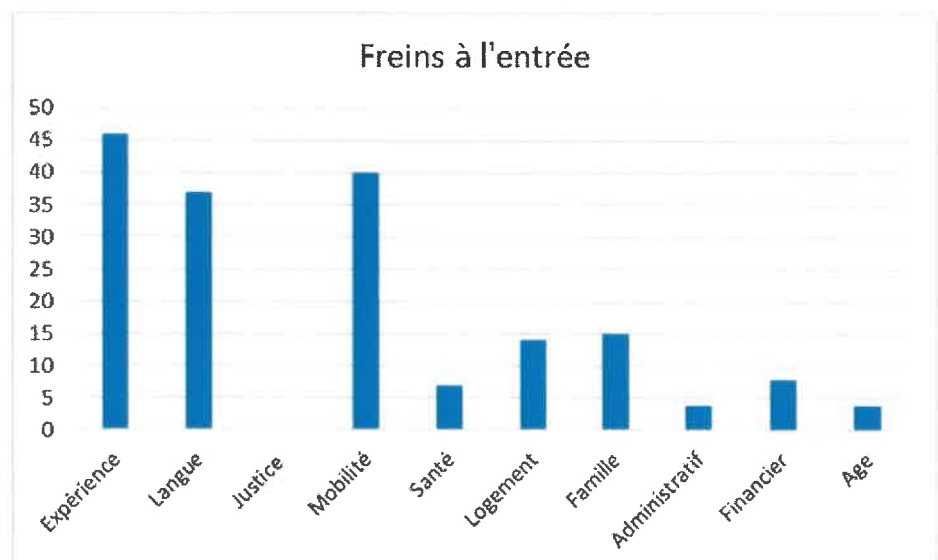
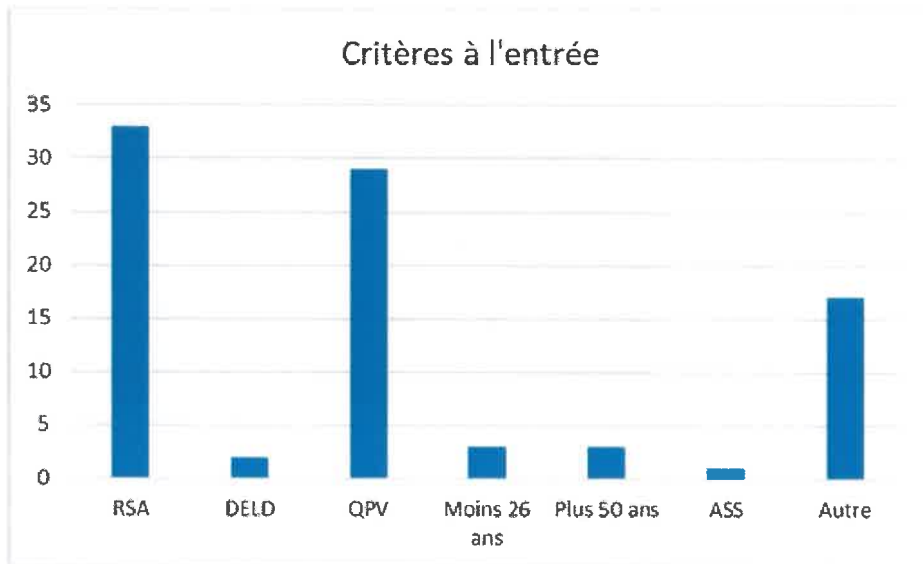
LES SALARIÉS 2024

145 personnes ont été salariées en 2024

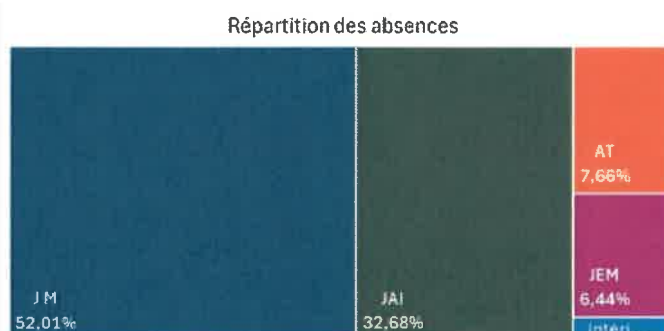
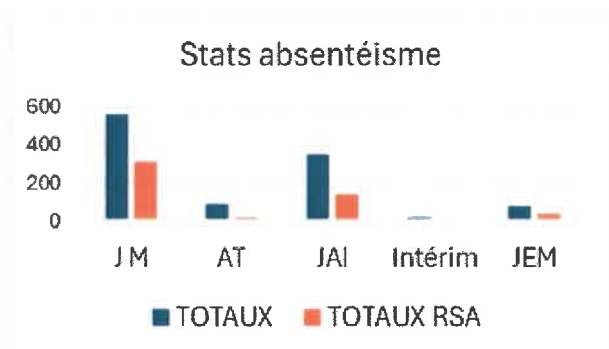
Capacité d'accueil	56 ETP
Nombre de salariés présents au 01/01	74
Nombre de personnes embauchées	70
Nombre d'heures travaillées	99753
Nombre d'heures de formation	5800
Nombre de salariés sortis	67
Types de sorties :	
Emploi	21
Formation	6
Raison médicale	7
Demandeur d'emploi	26
Retraite	1
Autres	6



LES EMBAUCHES



L'ABSENTÉISME



En 2024 :

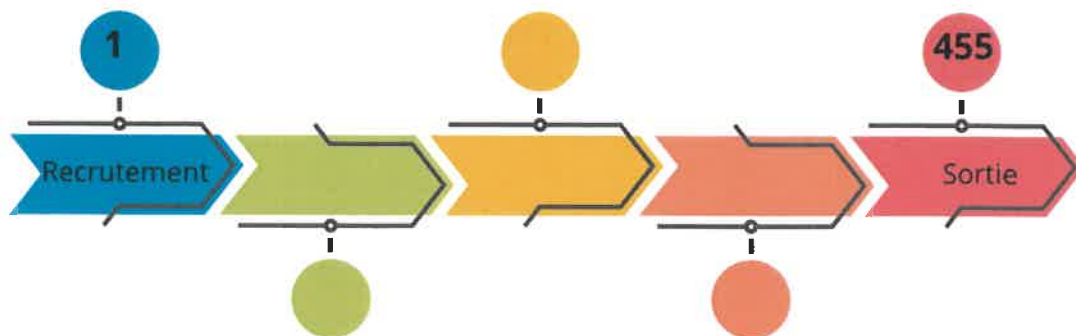
1 071 jours cumulés d'absences réparties comme suit :
 557 jours pour maladie (dont 307 bénéficiaires du revenu de solidarité active)
 82 jours d'accident du travail (dont 11 BRSA)
 350 jours d'absences injustifiées (dont 134 BRSA)
 13 jours d'absences pour contrat de travail extérieur
 69 jours pour enfants malades (dont 35 BRSA)

Proportionnellement par rapport aux 2 dernières années :

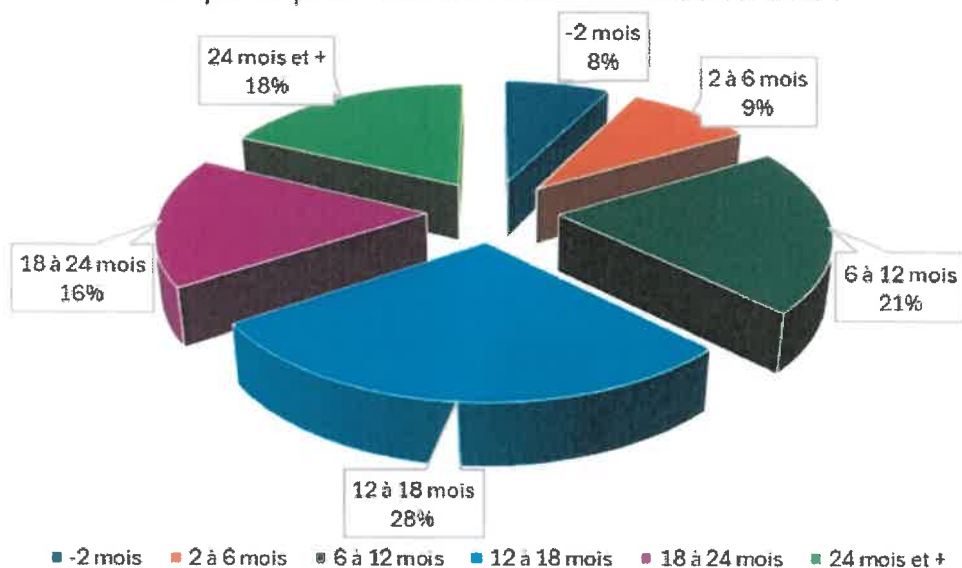
- Les arrêts maladie diminuent depuis 2023
- Les jours d'absence pour enfant malade ont plus que doublé.
- Les absences injustifiées restent en même proportion et représentent malheureusement près d'un quart de nos absences.
- Les accidents de travail ont presque triplé entre 2022 et 2024

LES SORTIES

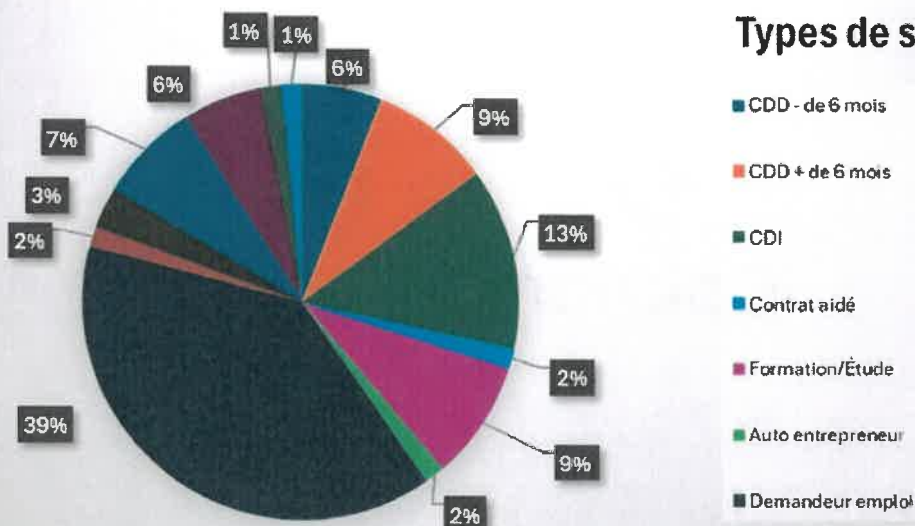
Les salariés restent en moyenne : 455 jours



Temps de présence des salariés sortis en 2024



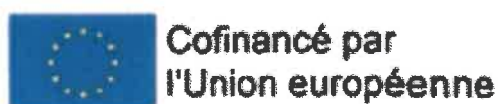
Types de sorties



LE SOUTIEN INCONDITIONNEL

L'appui de partenaires publics, de collectivités territoriales, d'entreprises et d'associations permet à la structure de construire des parcours adaptés aux salariés en insertion sociale et professionnelle.

Avec le soutien administratif et financier :



PROJECTIONS 2025

Beaucoup des actions à mener pour 2025 ont vu le jour en 2024.

Nous souhaitons rendre le Chantier vivant, que les salariés prennent part à la vie du Chantier, que nos salariés travaillent avec leurs encadrants et leurs accompagnatrices.

Nous allons les solliciter pour créer le Chantier de demain.

01

Action / objectif

Redonner une autre vision du Chantier et de nos salariés

02

Action

Mur d'expression : Les salariés en insertion ont la parole.

03

Action

Atelier "Maîtriser les codes en entreprise"

04 Notion d'appartenance

Je suis ACCES

05 Action

Atelier oralité à la Comédie de Colmar

06 Action

Atelier "devenir autonome dans ses démarches"

01

Objectif

Redonner une autre vision du Chantier et de nos salariés

Arrivée de Hugo, en alternance Bachelor CPWSD (Chef de projet web et stratégie digitale) en septembre 2024.

Renforcer la communication via les réseaux sociaux

Nous voulions rendre nos encadrants techniques et nos salariés acteurs de leurs parcours et avons mis en place des pistes de motivation/félicitation/remerciements en place.

Tous ces outils prennent du temps à mettre en place et en œuvre et surtout nécessitent d'être pilotés pour qu'il y ait une poursuite.

Nous avons voulu également changer nos signalétiques extérieures comme les dérouleurs et oriflammes et pu rendre nos visuels plus vivants.

La nécessité d'une aide extérieure était une évidence et nous avons profité de l'arrivée de Hugo pour préparer notre avenir.

Mettre en avant nos salariés et leur parcours

En faire des exemples

Au Chantier d'insertion d'ACCES, nous avons toujours privilégié l'humain avant toute chose et il est de notoriété publique maintenant que nous ne faisons pas de discrimination et que nous acceptons tout le monde comme il est.

Ce sont ces parcours-là que nous avons souhaité pouvoir mettre en avant et la venue de Hugo nous permettra (si le salarié l'accepte bien entendu) de vivre des success story en temps réel.

En parallèle de cela, parler du quotidien de nos salariés nous semble également indispensable et montrer sur les réseaux ces hommes et femmes qui se démènent pour accéder à l'emploi, qui font le nécessaire pour une insertion réussie nous permettra de casser les préjugés.

Dans le cadre d'octobre rose, nous avons mis en place une opération de vente de rubans en faveur de la Ligue contre le cancer. La quasi-totalité de nos salariés y a contribué. C'est cette valeur de partage que nous souhaitons aussi mettre en avant.

Promouvoir une identité.

Se distinguer par notre particularité.

Le Chantier d'insertion a pour activité principale la coupe et le tri de tissu.

Une des valeurs du Chantier étant le recyclage et la promotion du zéro déchet, l'idée a été de transformer les tissus récupérés en diverses confections telles que sacs, besaces, porte-monnaie, etc...

Les zipettes et les boutons sont également collectés et triés.

Tout ceci est mis en vente sur notre site internet de l'Ère des R et dans notre boutique tous les 1^{ers} vendredis du mois.

Hugo a eu comme challenge de changer le logo de l'Ère des R, qui était devenu obsolète suite au changement de l'activité de l'Ère des R et a créé la nouvelle charte graphique.

Il aura ensuite la lourde charge de modifier les référencements internet et de mettre à jour un site internet vivant.



“
« Le meilleur moyen
de prédire l'avenir
est de le créer. »

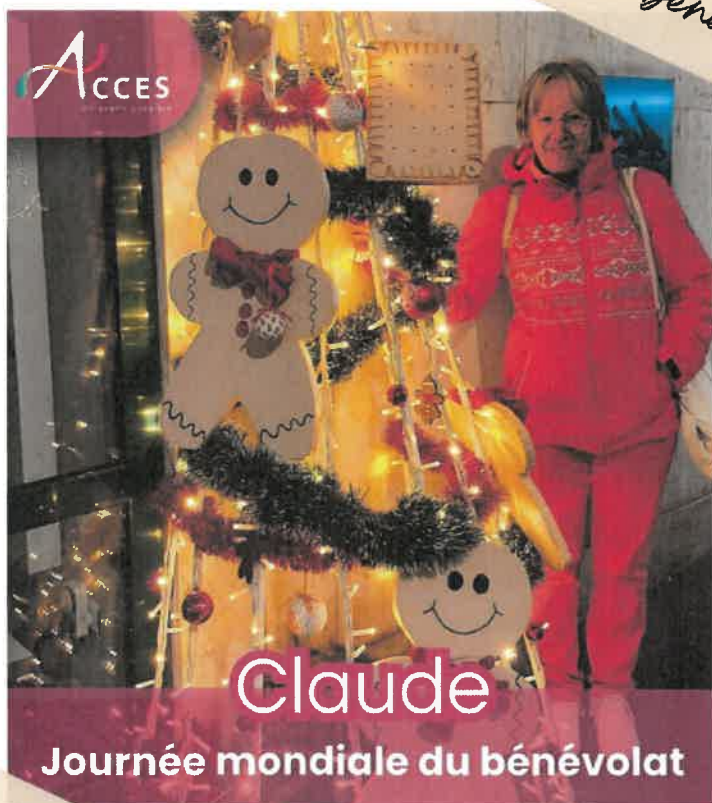
Peter Drucker

la libération de Colmar

Les actions à venir



*Remercier nos
bénévoles*



02

Mur d'expression

Un coin d'expression libre qui devrait contribuer à la qualité de vie au travail des salariés, car certaines paroles s'expriment par l'informel.

Un espace d'échanges dont l'objectif est de faire exprimer les salariés sur leur travail, et leur donner la possibilité de faire des propositions d'amélioration pour faire de l'expression des salariés un levier de performance.

En effet, l'expression des salariés contribue à forger une fierté professionnelle partagée. Elle solidifie la cohésion au sein des équipes.

- 1. Définir les objectifs : En les encourageant à parler ouvertement et dans un cadre sécurisé de leur travail, on leur lance un signal d'attention : les encadrants sont à l'écoute, se soucient du bien-être des salariés et s'intéressent à leur vision, à leurs propositions.
- 2. Centrer le contenu de la démarche d'expression sur le travail

Et le tout en respectant :

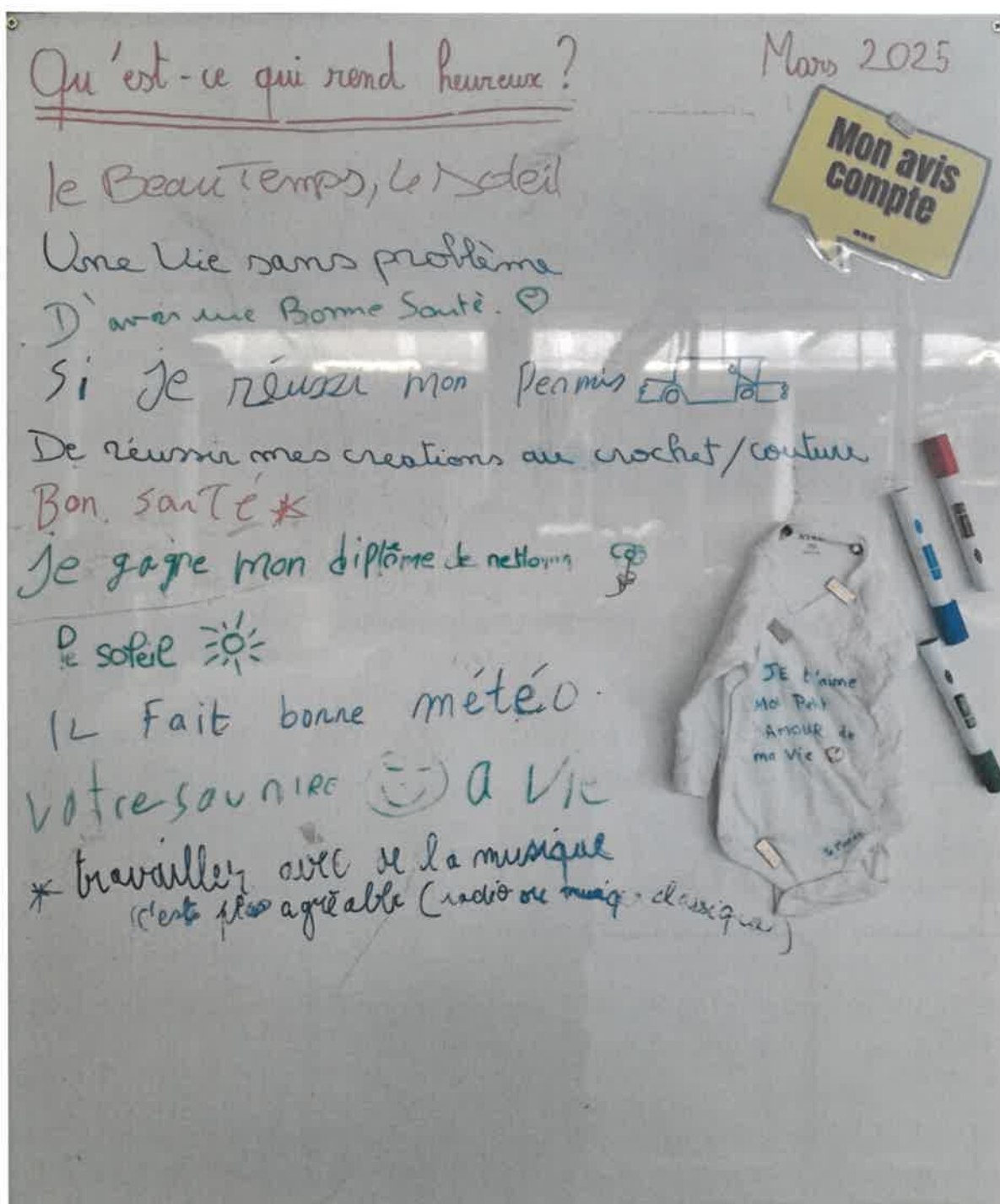
- La bienveillance : la définition de règles claires et partagées est nécessaire, afin de garantir la confidentialité et ainsi permettre à la parole de se libérer
- Le volontariat : Il est nécessaire que les participants soient volontaires.
- La restitution : Le recueil des propositions d'actions concrètes devra donner lieu à des améliorations visibles sur le terrain.

Ils sont invités à écrire une phrase qui représente un thème abordé.

Pour les salariés qui ne seraient pas familiers avec le français, ils peuvent l'écrire dans leur langue d'origine et un collègue nous le traduira...ou faire un dessin, ou coller une image découpée...

Ce tableau mensuel permettra d'alimenter aussi les réseaux sociaux sur le quotidien des salariés. Leur implication dans leur parcours, etc...

Ce moyen d'expression pourra aussi leur permettre de s'exprimer autrement et de partager entre eux leur façon de voir les choses.



FAIRE DE L'EXPRESSION DES SALARIÉS
UN LEVIER DE PERFORMANCES

03

Action

Atelier "Maîtriser les codes en entreprise"

Chaque métier a ses propres codes mais ils ont tous en commun des fondamentaux tels que la ponctualité, l'assiduité, le travail en équipe, etc...

Pour beaucoup de nos salariés, ce sera une première expérience professionnelle en France.

Pour d'autres, une première expérience professionnelle tout court.

Pour d'autres encore, ce sera une piqure de rappel de savoir comment s'intégrer en Entreprise.

Les sujets abordés

Quelles sont les règles du savoir-vivre et du savoir être au travail ? Quels sont les codes sociaux et sociétaux à respecter ? Quels comportements et attitudes adopter avec ses collègues ?

En d'autres termes, comment bien s'intégrer en entreprise ?

Mais pourquoi est-ce si important de bien s'intégrer en entreprise ?

Et quels sont les fondamentaux à maîtriser ?

OBJECTIF de vous intégrer dans un environnement neutre, où les idées préconçues et la discrimination n'ont pas leur place...

Apprendre les codes sociaux et sociétaux afin de sortir des préjugés sociaux, culturels et territoriaux

Bien s'intégrer en entreprise est indispensable avant tout pour respecter les normes, valeurs et culture de votre entreprise.

EXEMPLES :

Pour votre efficacité au travail : Vous intégrer correctement vous permettra également de mieux comprendre les procédures internes et fonctionnement de l'entreprise, mais aussi ses enjeux. Ce qui améliorera votre efficacité quant aux tâches à accomplir !

Pour votre développement personnel : C'est aussi nécessaire pour augmenter vos opportunités de développement professionnel. Bien que votre capacité à accomplir consciencieusement votre travail soit importante, vous vous démarquerez ainsi davantage par votre bon relationnel et implication personnelle...

Pour votre bien-être personnel : En entretenant de bonnes relations avec vos collègues et supérieurs hiérarchiques, vous créez des liens de confiance et une atmosphère agréable pour travailler.



Bien s'intégrer en entreprise c'est faire preuve de savoir-vivre en société, mais dans un cadre professionnel.

Thèmes abordés

Apprendre à se connaître

Vous devrez vous questionner sur vos valeurs puis repérer les comportements d'autrui qui vous font réagir. Cela vous amènera à réfléchir sur vos propres attitudes et postures, susceptibles de gêner les autres, voire d'entraîner des difficultés en entreprise...

Reconnaître et valoriser ses compétences

Qu'est-ce qu'une compétence?

Savoir se présenter à l'oral

La posture. L'image que l'on a de soi et celle qu'on reflète. la tenue vestimentaire...

Les fondamentaux

Respectez les règles et procédures en vigueur de l'entreprise et soyez ponctuel. Apprenez les codes et les normes de l'entreprise pour mieux vous y adapter.



Bien s'intégrer en entreprise c'est faire preuve de savoir-vivre en société, mais dans un cadre professionnel.

04 Notion d'appartenance

Je suis ACCES

La notion d'appartenance se construit peu à peu, par le partage avec d'autres d'une même réalité, de mêmes valeurs ou de mêmes objectifs. Il aide à forger son identité, il donne envie de donner le meilleur de soi-même et de se sentir fier de faire partie d'un groupe

Chaque salarié qui passe au Chantier contribue à la vie de l'Association et laisse après son départ une trace de vie.

Tous ces salariés sont l'empreinte de notre mission et les ambassadeurs du Chantier.

Quel que soit leur parcours au sein du Chantier, ces hommes et ces femmes nous ont apporté un petit truc en plus qui renforce notre conviction et notre croyance dans ce que nous faisons et c'est pourquoi nous avons souhaité immortaliser leur passage, avec leur accord, en leur proposant de poser pour la postérité dans un grand logo ACCES qui sera affiché au Chantier.



« ACCUEILLIS », « CONNUS »,
« INCLUS », « SOUTENUS »
ET « CONNECTÉS »

05

La communication non verbale

Atelier oralité à la Comédie de Colmar

La métaphore du "miroir social" est souvent utilisée pour décrire la conscience de soi externe. C'est comme si on se regardait dans un miroir où notre image est reflétée par les regards et les jugements des autres. Cette capacité nous permet de comprendre avec précision comment notre présence, nos actions et nos paroles sont interprétées par ceux qui nous entourent. Il nous permet d'ajuster nos comportements, de rectifier les malentendus et d'apprécier l'impact de nos paroles et actions sur notre environnement. En effet, la perception que les autres ont de nous peut grandement influencer nos relations interpersonnelles et notre succès professionnel.

A travers plusieurs ateliers, les salariés vont pouvoir apprendre à s'octroyer l'espace pour exprimer leurs besoins, le besoin de corrélation avec l'autre et ainsi apprendre à s'appuyer sur l'autre pour mieux se connaître, mais aussi pour mieux communiquer.

L'interaction avec l'autre est indispensable pour vivre. Comment faire pour le comprendre et pour qu'il me comprenne?

Grâce à des jeux de rôle, les salariés auront le loisir de pouvoir se découvrir eux-mêmes, et découvrir leurs collègues et de laisser courir leur liberté d'expression.

À BIEN DES ÉGARDS, L'HOMME A
BESOIN DES AUTRES POUR PARVENIR À
SAVOIR QUI IL EST VÉRITABLEMENT.

06

Atelier numérique

Devenir autonome dans ses démarches

Comprendre le système, les services publics, les étapes, les formulaires, les sites internet... Dans le but de commencer à faire soi-même les démarches. Ces ateliers ont pour objectif de rendre le salarié plus autonome dans l'utilisation de l'ordinateur, du smartphone et plus largement du numérique, et dans la réalisation de démarches administratives en ligne au quotidien.

S'INITIER AU MATÉRIEL INFORMATIQUE ET AU NUMÉRIQUE

Découvrir l'ordinateur :

- Utiliser le clavier et la souris
- Se repérer sur le bureau
- Organiser ses dossiers et ses fichiers,
- Utiliser une clé USB ou un disque externe.

NAVIGUER ET RECHERCHER SUR INTERNET

Découvrir les sites d'accès aux droits et services essentiels

CRÉER ET GÉRER SA BOÎTE MAIL

Envoyer un email simple et envoyer un email avec pièce jointe

TRAITEMENT DE TEXTE ET MISE EN PAGE D'UN DOCUMENT

Mettre en page un texte (traitement de texte)
Stocker et partager des documents en ligne.

LA DÉMATÉRIALISATION

CONCLUSION

Tout a été dit-écrit-expliqué !!!

Un grand merci aux bénévoles qui nous portent-supportent, à tous les salariés, en insertion et permanents ; particulièrement à l'équipe des accompagnatrices socioprofessionnelles et à Armelle pour ce travail conséquent et cette belle et nouvelle présentation de nos activités et actions menées tout au long de l'année 2024 et que nous ambitionnons de poursuivre en 2025 avec le soutien de nos autorités de tutelle, de nos financeurs. Sans oublier la coopération quotidienne que nous voulons avec nos clients comme partenaires.

En effet, la situation de la nouvelle année démontre que nous sommes bien trop fragiles avec de l'irrégularité dans les approvisionnements et les commandes, avec des tarifs qui ne correspondent pas toujours à la réalité du travail réalisé ou encore avec des paiements incertains ou irréguliers !

Il sera donc nécessaire d'innover, de trouver d'autres ressources financières pour financer notre projet de poursuite de cet accueil bienveillant et d'un accompagnement individuel constructif et évolutif pour chaque personne qui se présente dans notre établissement.

Nous savons déjà pouvoir compter sur chaque membre du conseil d'administration, du comité de direction et de l'équipe administrative du siège social pour mener à bien cette étude pour une mise en place de nouvelles activités nécessaires au maintien des postes de salariés en insertion.



...y and fell in love with it.
 visited the Great Blasket ... as a holiday
 ...ion to rebuild the village

REMERCIEMENTS

Nous remercions nos financeurs
pour les aides et financements qui
nous aident à œuvrer en faveur de
nos concitoyens.

La pauvreté n'est pas une fatalité et
peut toucher tout le monde.

***Merci à tous nos salariés
sans qui nous ne serions pas là.***

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.dinsertion)