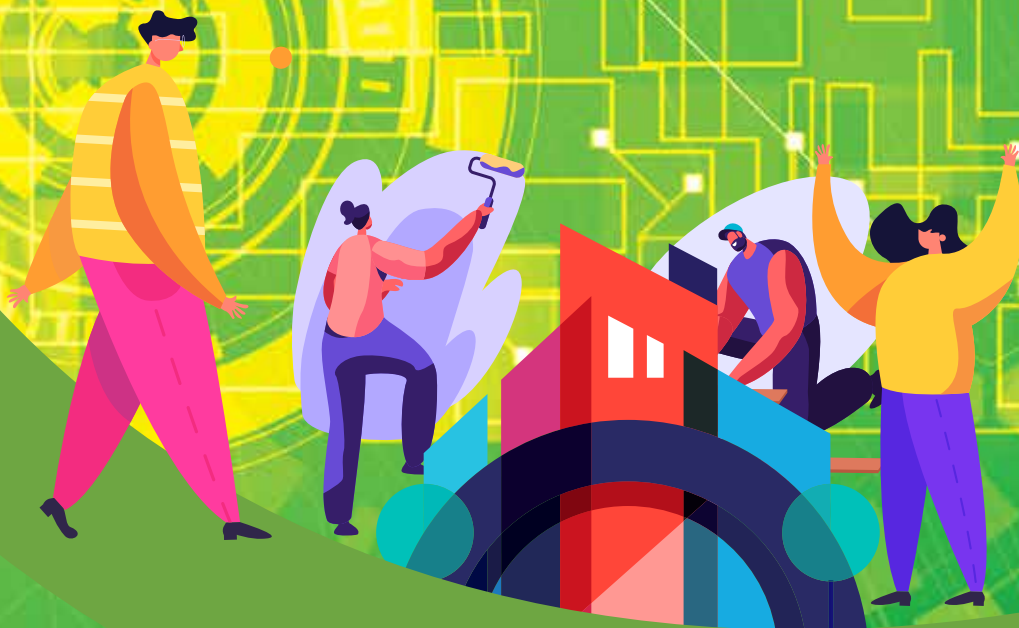


BILAN D'ACTIVITÉS 2025 AIAES



**Insertion par l'activité
économique et solidaire**

Groupe addap13

Groupe association départementale pour le développement des actions de prévention 13



SOMMAIRE

NOTRE STRUCTURE	P.3
AXES DE TRAVAIL TRANSVERSAUX AU GROUPE ADDAP13	P.5
NOS MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT	P.11
EVOLUTION DU BUDGET FORMATION	P.15
NOS RÉSULTATS CHANTIER D'INSERTION	P.19
ENTREPRISE D'INSERTION MULTISERVICES	P.38





NOTRE STRUCTURE

L'Association d'insertion par l'activité économique et solidaire est née le 1^{er} janvier 2017, elle est issue de la réorganisation de l'addap13 en groupe associatif.

Nos Objectifs

Insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi par leur embauche et l'accompagnement personnalisé dispensé.

Impact social dans les quartiers par notre présence régulière, les emplois proposés et les travaux réalisés.

Amélioration du cadre de vie des habitants des secteurs où nous intervenons par la réalisation de travaux demandés par nos partenaires.

Notre équipe

Directrice d'association	
Chef de service	
Deux conseillères en Insertion Professionnelle	Trois encadrants techniques
22 ETP conventionnés (CDDI) en ACI	
6,65 ETP (CDDI) conventionnés dans l'Entreprise d'insertion	

NOS ACTIVITÉS

Les chantiers d'insertion

Les chantiers d'insertion demeurent largement identiques à ceux de l'année précédente, avec une continuité dans les partenariats, organisés par ordre d'ancienneté :

- ◆ **St Joseph, Renaude, Les Oliviers A** : depuis 2011 avec 10 salariés pour PML (ex-HMP).
- ◆ **La Paternelle, Marseille 14^e** : depuis 2014 avec 10 salariés pour Marseille Habitat.
- ◆ **La Castellane, Marseille 15^e** : depuis 2015 avec 10 salariés pour le syndicat des copropriétaires de la Castellane.

◆ **Le chantier Marseille-Hyper Centre** : depuis 2024 en collaboration avec l'AMCS et le service de prévention spécialisée - Groupe addap13.

L'entreprise d'insertion

Notre Entreprise d'Insertion **Multiservices** propose une diversité de prestations, avec une spécialisation dans l'entretien des espaces verts et les travaux de second œuvre. Elle est une composante essentielle de notre mission d'insertion par l'activité économique, offrant aux salariés des opportunités de développement de compétences et d'intégration professionnelle.

Une situation économique difficile

Depuis plusieurs années, l'avenir de l'AIAES est menacé ce qui suscite de fortes incertitudes pour l'équipe. Face à la perspective d'une fermeture, des mesures ont été prises afin de réduire les charges (changement de locaux, vente de véhicules). Cette année, un salarié permanent (encadrant technique) a obtenu un poste au sein du Groupe addap13, en qualité de maître de maison (service APA- pôle Hébergement des mineurs ASE).

Grâce à ces mesures, l'AIAES a réussi à rétablir son équilibre financier en fin d'année. Cependant, les perspectives pour 2026 restent incertaines, notamment en raison de l'importante baisse des financements. De surcroît, la question du Ségur a pesé sur les finances de l'association. Ces défis soulignent l'urgence d'une réflexion stratégique et d'un soutien accru pour assurer la pérennité de l'AIAES à moyen et long terme.

Un partenariat riche

L'AIAES a un partenariat solide et diversifié. Il est essentiel de souligner l'importance de nos partenaires financiers et donneurs d'ordres, que nous choisissons désormais de considérer non seulement comme des clients, mais aussi comme des partenaires. Parmi eux figurent Marseille Habitat, UNICIL, Provence Métropole Logement, ERILIA, et la Mairie 13/14.

Nous sommes en lien étroit avec les autres missions et associations du Groupe addap13 : service PPS, pôle Hébergement des mineurs relevant de l'ASE, l'AMCS, l'ASMADE.

Par ailleurs, les partenaires incontournables de l'insertion par l'activité économique (IAE) comme France Travail, le PLIE, la Mission Locale, les Pôles insertion du Département et Chantier Ecole jouent un rôle clé. Il est nécessaire de mentionner les partenaires de terrain, tels que les centres sociaux, les associations de quartier, ainsi que les acteurs du médico-social comme la MECS La Reynarde.

Enfin, les financeurs de l'IAE que sont l'Etat (FIPD, SPIP, CDV), le Département, et la Métropole, apportent un soutien quotidien dans la réalisation de nos missions. Sans la contribution de ces nombreux partenaires de terrain, institutionnels ou financeurs, l'AIAES ne pourrait fonctionner efficacement.



AXES DE TRAVAIL TRANSVERSAUX AU GROUPE ADDAP13



COOPÉRATIONS INTERNES ET PARTENARIATS

Des liens indispensables entre acteurs dans les territoires.

Les associations qui composent le Groupe addap13 développent différentes missions qui peuvent se compléter pour accroître la continuité des parcours d'une part et la possibilité de construire des réponses adaptées aux plus justes des besoins des publics d'autre part. L'action de prévention spécialisée, cœur historique du Groupe passe nécessairement par une connaissance fine des ressources des territoires et le développement constant du partenariat. Ainsi, la présence simultanée dans des territoires identiques d'intervenants des différentes missions permet de croiser les regards, lutter contre l'isolement, se répartir les actions et densifier la teneur de certaines actions. Les équipes des **chantiers d'insertion** interviennent du lundi au vendredi de 8 à 12 heures. Cette régularité et visibilité (tenue identifiable) a lieu à des horaires différents des autres missions (par exemple après-midi et début de soirée pour les Urban Sport trucks) permettant un maillage dense des territoires.

Partenariat

Le développement du réseau partenarial est une préoccupation constante de l'ensemble du Groupe addap13. Il s'agit de répondre toujours au plus près des besoins des personnes et des quartiers y compris en innovant. L'ensemble des équipes développe constamment les liens avec les partenaires institutionnels, associatifs présents dans et pour les territoires. Chaque mission développe son propre réseau. A l'AIAES, plusieurs partenariats ont été développés ou renforcés au cours de l'année afin de mieux répondre aux freins périphériques à l'emploi rencontrés par les salariés en insertion et de favoriser un accompagnement global des situations.

⇒ Handicap

Un partenariat avec le **centre AFAH** permet l'évaluation et l'orientation des personnes reconnues travailleurs handicapés (RQTH), afin d'adapter leur parcours et de sécuriser leur accès à l'emploi.

⇒ Création d'entreprise

Un partenariat avec le **dispositif POSITIV** permet d'orienter les personnes ayant un projet entrepreneurial vers un accompagnement spécialisé incluant la structuration du projet, l'élaboration du business plan et l'étude de la viabilité économique.

⇒ Insertion des personnes sous-main de justice

Un lien renforcé a été développé avec **France Travail Justice**, notamment avec les centres pénitentiaires de **Luynes et des Baumettes** permettant l'intégration de personnes sous-main de justice (semi-liberté ou bracelet électronique) en chantier d'insertion. **Une dizaine de personnes a été concernée en 2025.**

⇒ Formation et remobilisation des jeunes

Le partenariat développé avec l'**École de la Deuxième Chance** permet l'accueil de stagiaires souhaitant découvrir les métiers du bâtiment et se remobiliser dans un parcours de formation.

⇒ Accès au logement

Des liens sont tissés avec le **Groupe SOS** pour l'accompagnement de femmes en situation de vulnérabilité (violences, précarité, absence de logement), ainsi qu'avec l'**association HAS**, facilitant l'orientation de salariés vers des solutions de logement.

⇒ Mobilité

Un partenariat avec la **Maison de l'Emploi / Cité des Métiers** permet de faciliter l'accès à la mobilité, notamment via le financement d'heures de conduite et la mise en place d'aides au transport pour les salariés en insertion.

⇒ garde d'enfants

La **plateforme JEDI** a été mobilisée afin d'orienter les salariés rencontrant des difficultés de garde d'enfants vers des solutions adaptées.

Coopérations internes

A la Paternelle, La Castellane, St Joseph, La Renaude, les Oliviers A et Colbert, nous avons, chaque fois que nécessaire été en lien avec les cadres de **prévention spécialisée**, du service **Prévention par le Sport** ainsi que de l'**AMCS**. Ces liens permettent de contribuer au diagnostic de terrain, notamment autour des problématiques de violence et de sentiment d'insécurité dans ces quartiers. Depuis septembre 2025, une coopération renforcée est en place entre notre équipe et celle du service Marseille-Centre. La présence de notre conseillère en insertion professionnelle dans les locaux partagés du service (halle Puget) permet des temps d'échanges réguliers. Cette proximité a favorisé la mise en place de co-interventions, principalement autour de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes accompagnés par la prévention spécialisée.

⇒ **Accompagnement individuel et insertion professionnelle**

Des accompagnements tripartites ont eu lieu avec des jeunes accompagnés par la prévention spécialisée afin de travailler leur projet professionnel. Ces temps ont permis :

- D'identifier leurs compétences, centres d'intérêt et d'explorer des pistes professionnelles : **animation, vente, restauration.**
- Proposer des immersions, formations ou dispositifs d'insertion.

Un travail a été mené autour de la posture professionnelle, de la motivation et de la préparation à l'accès à l'emploi.

Cette coopération a également permis **l'orientation de cinq jeunes vers le chantier d'insertion** (CDDI de 6 mois), leur offrant l'opportunité d'accéder à une première expérience professionnelle salariée et un accompagnement socioprofessionnel.

⇒ **Accès aux droits et accompagnement social**

Les échanges éducateurs – CIP ont concerné l'accès aux droits, certains jeunes étant en situation de rupture (déscolarisés, sans ressources).

Des orientations ont été réalisées vers :

- La **Mission locale**, notamment dans le cadre du Contrat d'Engagement Jeune (CEJ),
- Le Fonds d'Aide aux Jeunes (FAJ) pour soutenir certains projets (permis, formation...),
- Des dispositifs liés au logement, comme les foyers de jeunes travailleurs.

Axes d'amélioration

L'interconnaissance entre missions portées par le groupement associatif doit être entretenue et travaillée, de la même façon cet axe est central en direction des partenaires.

Le développement d'actions collectives autour de l'insertion professionnelle pourrait également être envisagé, afin de sensibiliser davantage à la construction d'un projet professionnel et de favoriser les échanges d'expériences entre pairs.



PROMOTION DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE

Des difficultés d'accès aux soins, des besoins et des demandes qui s'amplifient dans un contexte de rareté de l'offre.

La santé est centrale mais de plus en plus complexe à tous les points de vue : accès sur le plan administratif, adhésion à la démarche de soin, présence de ressources disponibles et/ou adaptées. La diversité des missions du Groupe addap13, en direction des publics précarisés, en marge des dispositifs et/ou rétifs et avec lesquels les équipes engagent des accompagnements, des liens de confiance, nous amène à agir pour l'accès aux droits, la prévention et la construction de parcours.

Une organisation interne

La santé, sous tous ces aspects est un enjeu d'action identifié pour l'ensemble du Groupe addap13. Cette année, des sessions de formations collectives partagées ont été ouvertes pour les modules : **Premiers secours en santé mentale**. Les CIP y ont participé.

Réseau et partenariat dans le champ de la santé

L'enjeu de solidité et de diversité du réseau partenarial est important et les équipes s'emploient à son développement, en lien souvent avec l'émergence de nouvelles problématiques. Ce réseau de partenaires concerne les aspects du soin (physique, psychique), de la prévention et de l'accès aux droits et aux soins. Ces questions sont régulièrement abordées dans les échanges avec les partenaires et lors de l'accompagnement individuel des salariés en insertion, notamment lorsque des orientations vers des structures spécialisées s'avèrent nécessaires.

Les problématiques de santé rencontrées par les salariés en insertion

- Conduites addictives.
- Fragilités psychiques liées à leur parcours de vie (précarité et/ou isolement).
- Situations de vulnérabilité, notamment pour les femmes confrontées à des violences intra-familiales.
- Situations de handicap ou problématiques de santé antérieures et limitant l'accès à l'emploi.

Axes de travail

Dans le cadre de l'accompagnement socioprofessionnel individuel mis en place avec les salariés en insertion (CDDI), sont mis en place :

- Des temps d'écoute et d'échanges permettant d'identifier les difficultés rencontrées.

- L'information et l'orientation vers les structures spécialisées.
- La mobilisation de partenaires du territoire lorsque cela est nécessaire.
- Des actions de sensibilisation en partenariat avec des acteurs spécialisés, notamment autour des conduites addictives.

⇒ Santé et prévention

L'ensemble des professionnels du Groupe addap13 constate une augmentation des consommations de substances psychoactives (cannabis, alcool, protoxyde d'azote, drogues de synthèse). L'AIAES a mis en place un partenariat avec l'**association Plus Belle La Nuit**, pour des actions de sensibilisation. L'objectif est d'apporter une meilleure compréhension des mécanismes liés à l'addiction, dans une approche non stigmatisante, de favoriser la prise de conscience et l'accès à des ressources adaptées.

La dimension du bien-être et de la santé mentale est par ailleurs repérée par l'ensemble des équipes comme en dégradation ces dernières années. Les salariés en insertion expriment et/ou laissent apparaître leurs souffrances.

⇒ Accès à l'alimentation

Un partenariat avec l'**association Vendredi 13** permet aux salariés en insertion d'accéder à des **paniers alimentaires à tarif solidaire** et à une épicerie solidaire, facilitant l'accès à une alimentation à moindre coût pour ces personnes disposant de faibles ressources.

⇒ Accès et parcours de soin

La santé sous ses différents aspects est un élément primordial du respect des droits des personnes et un élément central dans leur parcours d'insertion.

Les axes d'amélioration

Les besoins en santé sont plus importants que les ressources internes et partenariales mobilisables, notamment pour des publics cumulant plusieurs problématiques et qui peuvent avoir des craintes quant au soin. Le repérage des besoins est à renforcer dans un contexte de faiblesse et/ou saturation des dispositifs de droit commun. Ainsi, les formations complémentaires d'une part et le développement du réseau partenarial d'autre part sont à poursuivre.

LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION SEXUELLE DES MINEUR·E·S

Entre tabou et banalisation, des risques d'emprise et des mises en danger pour les adolescent·e·s.

Le Groupe addap13 déploie des missions de Protection de l'enfance qui s'adressent à des enfants, adolescents, jeunes-majeurs et dans certains cas leur famille, mais aussi des missions complémentaires s'adressant aux jeunes, aux parents, aux personnes seules, c'est le cas de l'AIAES.

Depuis plus d'un an, l'ensemble du groupe s'est saisi de la problématique de l'exploitation sexuelle des mineur.e.s et a mis en place un **groupe de travail transversal**. En effet, du fait de la variété des missions mises en oeuvre, les professionnels peuvent être amenés à **repérer**, comme à **accompagner** des personnes (mineures ou majeures) en situation de prostitution ou en risque de l'être.

Instances de réflexion

⇒ **Groupe de travail partenarial** – « **repérer, sensibiliser et former** »

Le Comité Départemental de Protection de l'Enfance, dans le cadre de l'action de lutte contre la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains aux fins d'exploitation sexuelle, a mis en place des instances partenariales sous forme de quatre groupes de travail dont : la Santé, l'Hébergement, l'accompagnement et la prise en charge, et Police/Justice. Le Groupe addap13 participe en coanimant celui portant la thématique « **repérer, sensibiliser, former** » avec l'Amicale du Nid. Pour chaque thème, il s'agit de faire l'état des lieux de l'existant, les besoins identifiés par les acteurs concernés, et les réponses possibles. Le groupe de travail propose de réaliser une fiche réflexe de repérage, à destination des professionnels : Qu'est-ce qui est observé – Que repère-t-on ? Quelles questions sont à poser ? Comment évalue-t-on l'exposition au danger ? Vers qui le professionnel peut se tourner pour la prise en charge de la situation ?

⇒ **Groupe de travail interne**

Ce dernier réunit l'ensemble des missions portées dans le groupement associatif dont les MECS, l'AEMO-R, la Mise à l'abri et l'évaluation des mineurs non accompagnés, la Prévention spécialisée, les Maraudes mixtes, les Médiations sociales, la CEAF.

En fonction de leurs missions, les équipes, interviennent plutôt dans le champ de la prévention et/ou dans celui de l'accompagnement des mineur.e.s victimes. La mise en place de cet espace, vise à permettre d'échanger sur les pratiques, questionner et élaborer en commun les postures professionnelles bienveillantes et adaptées afin de construire une culture commune. Il fait le lien entre les participations au groupe partenarial et la variété et la densité des missions mises en oeuvre par les différents services.

La Formation des professionnels

Des formations sont déployées à destination des professionnels du Groupe. Cette démarche répond à la fois aux besoins repérés des publics et à la demande des professionnels de parfaire et poursuivre leurs réflexions techniques et éthiques sur ce sujet.

Aspect préventif

Au quotidien de leur travail, les équipes sont attentives aux signaux faibles pouvant apparaître chez certain.e.s. Il s'agit aussi d'être attentif au regard des dynamiques territoriales et aux changements pouvant intervenir. Ces observations sont facilitées par la présence régulière (**tous les matins de la 8 semaine pour les équipes du chantier d'insertion**) dans des périmètres identiques et repérés pour certains comme quartiers sensibles.

Les axes d'amélioration

L'interconnaissance entre les différentes missions et équipes du groupe addap13 est à poursuivre. L'accès à des formations et sensibilisation sont des soutiens dans la construction de la posture professionnelle.

USAGES DES OUTILS NUMÉRIQUES.

Une massification des usages, qui modifie les relations sociales, les pratiques des travailleurs sociaux et peut générer des risques pour les adolescents.

En 2025, le Groupe addap13 a engagé une recherche-action qui s'adresse à l'ensemble de ses professionnels. Cette démarche vise à comprendre les usages du numérique dans nos pratiques professionnelles, d'en mesurer les enjeux et de poser un cadre de travail partagé.

Il s'agit ici d'articuler le fait que le numérique n'est ni un risque à ignorer ni une solution à subir, mais un outil à penser collectivement, dans un cadre clair, évolutif et partagé.

Organisation de la démarche

La recherche-action est menée en direction de l'ensemble des professionnels du Groupe. Afin de garantir son efficacité et son ouverture à l'ensemble des professionnels du Groupe, un comité technique a été constitué et qui assure :

- Le pilotage méthodologique et opérationnel.
- L'animation des groupes de travail.
- La coordination du comité technique (COTECH),
- L'articulation entre les groupes de travail, le Cotech et le comité de pilotage.

Composition du comité technique

Le projet repose sur le Comité technique, composé de représentants des services :

- De **prévention spécialisée** : Étang de Berre, Pays d'Aix, Pays d'Arles, 13/14, 15/16 et prévention par le sport ; du **pôle hébergement** (MECS MNA), de la **CEAF** ; de l'**AMCS** ; les fonctions support (service Informatique-Logistique-Achats-Sécurité-IT, service juridique-Vie associative et Ressources humaines).

Actions menées

⇒ Phase diagnostic sur la période 2024–2025

La phase 1 avait pour objectif de dresser un état des lieux des pratiques numériques au sein de l'institution.

- Enquête flash à destination de l'ensemble des salariés du Groupe addap13 : 320 répondants.
- Analyse quantitative et qualitative,
- Deux restitutions (plénière cadres et Assemblée gé-

nérale).

Les professionnels expriment un besoin de repères, de formations et accompagnement, afin de sécuriser des pratiques en construction. En effet, le cadre institutionnel existant est parfois peu connu ou perçu comme insuffisamment adapté aux réalités du terrain.

⇒ Phase approfondissement 2025

- Inventaire des outils et cadres institutionnels existants.
- Focus group : 36 participants de différents services et missions.
- Intégration des retours d'expérience nationaux : atelier numérique lors des journées nationales de la prévention spécialisée CNLAPS, novembre 2025).

Ceci a permis d'identifier un décalage entre les outils institutionnels existants, leur appropriation et les usages sur le terrain. Il y a de fait la nécessité de la mise à jour d'un cadre commun et de son adaptation à la spécificité de certaines missions. Des besoins différents émergent : les postures professionnelles dans l'usage des réseaux sociaux dans les interactions avec les publics accompagnés et l'usage et la diffusion des outils numériques collaboratifs et le développement de l'intelligence artificielle.

⇒ 2026 – phase 3

Le comité technique a soumis au comité de pilotage les premiers éléments d'analyse et les axes de travail. Il est désormais nécessaire de passer à une phase de structuration et de sécurisation des pratiques. Les enjeux retenus sont de sécuriser, professionnaliser et accompagner les usages numériques, au service de nos missions.

Axes de travail

- Construire un référentiel de bonnes pratiques numériques (Vade-mecum) ;
- Veiller à la protection à la fois des professionnels, des publics et de l'institution.
- Clarifier les usages des réseaux sociaux et de l'intelligence artificielle.

La méthode retenue repose sur l'association de l'ensemble des professionnels à la suite de la démarche, par la mise en place de groupes de travail thématiques.

NOS MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT ET DE MISE EN ŒUVRE





LE RECRUTEMENT

Pour répondre à la commande de la DDETS et au nombre d'ETP alloué, notre association organise régulièrement des sessions de recrutement via la Plateforme de l'inclusion. Celle-ci centralise les candidatures, permet un ciblage précis et coordonné avec nos partenaires : France Travail, les Missions Locales, SPIP, les CHRS, Habitat alternatif social. Ces prescripteurs orientent les candidats, facilitant le recrutement adapté aux besoins. Notre approche privilégie l'inclusion et la prise en compte des besoins spécifiques des personnes. Lors des recrutements, nous sélectionnons préférentiellement les candidats sur leur potentiel et motivation, ainsi que sur les possibilités d'accompagnement individualisé. Les décisions sont prises en équipe.

En 2025, nous avons particulièrement recruté des personnes sous-main de justice, en partenariat avec le service justice de France Travail, ainsi que des jeunes accompagnés par les éducateurs de prévention spécialisée du Groupe addap13. Parallèlement, des actions de travaux d'intérêt général sont mises en place, permettant de créer du lien avec les participants et d'identifier de potentiels candidats.

Malgré le nombre important de salariés recrutés et la mobilisation de l'équipe, certains rencontrent de grandes difficultés sociales et personnelles, qui se traduisent par des absences fréquentes et un engagement parfois limité sur les chantiers. Ceci expliquant la non-consommation partielle des ETP alloués. En fin d'année, la DDETS informait l'association de la réduction du nombre d'ETP en 2026. Cette décision met en évidence la complexité d'un accompagnement inclusif, où l'attention portée à l'humain et à l'insertion prime sur la seule utilisation des quotas d'ETP. Pour autant, notre ligne demeure : **Les salariés ne quittent pas l'association comme ils y sont entrés.** Au fil de leur parcours, ils évoluent, regagnent confiance en eux, restaurent leur estime de soi et bénéficient d'une reconnaissance. Cette expérience humaine, est conçue pour être une étape positive de reconstruction personnelle.



L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

Considérer, accompagner et transformer chaque trajectoire professionnelle avec bienveillance et engagement.

Nous avons développé un programme d'accompagnement :

- Deux ateliers mensuels de deux heures,
- Un entretien individuel personnalisé de trente minutes,
- Un temps dédié aux démarches administratives et personnelles.

De plus, **une après-midi hebdomadaire** par salarié de formation en situation de travail a été instaurée en 2025 et sera poursuivie en 2026. Ces sessions permettent de développer les compétences techniques (plomberie, électricité, maçonnerie, peinture, menuiserie) et de poursuivre le suivi social et professionnel. Cette organisation garantit le respect des six heures d'accompagnement prévues. Cette évolution traduit une approche axée sur l'autonomisation des bénéficiaires et le renforcement de leur engagement en étant responsabilisés et en participant à des missions sur le terrain.

Nous multiplions les activités en partenariat avec des structures extérieures, offrant ainsi des opportunités d'apprentissage et de montée en compétences. Ces ateliers externes enrichissent le parcours d'insertion. Notre méthode reste centrée sur l'adhésion des salariés, encourageant l'engagement et la motivation. L'accompagnement social et la levée des freins à l'emploi restent des axes prioritaires, justifiant la durée moyenne d'un parcours de 18 mois. Notre approche repose sur l'affirmation que **chaque salarié mérite un accompagnement sur mesure, propice à la transformation personnelle et professionnelle, basé sur la confiance, la responsabilisation et des expériences enrichissantes.**

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES SOUS-MAIN DE JUSTICE

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2025, notre dispositif d'Atelier chantier d'insertion (ACI) a accueilli **62 salariés en insertion** dont 13 personnes (une femme), relevant du statut *sous-main de justice* (sortie de détention, surveillance électronique, régime de semi-liberté et/ou accompagnées par le CPIP). Ainsi le développement des placements extérieurs a permis de proposer des sorties de prison inclusives et de lutter contre les récidives.

RÉSULTATS 2025 ET PERSPECTIVES 2026

Parcours des 13 personnes suivies et placées sous-main de justice accompagnées :

- 7 sont toujours en poste au sein du chantier à la fin de l'année.
- 1 rupture anticipée du contrat à l'initiative de l'employeur.
- 1 a intégré un emploi de droit commun via un contrat de plus de 6 mois.
- 1 a signé un CDI dans la restauration.
- 1 est entré en formation de préparateur de commandes.
- 1 a signé un CDI au sein de la SIAE de la Pilotine, en cohérence avec son projet professionnel.

L'AIAES travaille au déploiement plus large des placements extérieurs pour :

- Contribuer à la sécurisation du parcours par une convention tripartite (SPIP – AIAES – salarié),
- Faciliter les démarches d'insertion,
- Accroître la coordination avec les acteurs judiciaires (SPIP, JAP),
- Structurer le parcours de manière progressive, après évaluation.

DÉVELOPPEMENT DES CHANTIERS TIG AU SEIN DU PARC NATIONAL DES CALANQUES

Cette initiative est née du partenariat avec le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et le Parc national des Calanques. En raison d'une réduction des financements du SPIP, une seule session a pu être mise en place.

Le projet poursuivait un triple objectif : proposer une expérience professionnelle valorisante, renforcer l'employabilité des participants et contribuer à la préservation de la biodiversité locale. **Quinze personnes** ont été mobilisées durant dix jours. À l'issue de cette session, deux participants ont intégré un atelier chantier d'insertion.



Arrachage et compostage de plantes invasives exotiques - Ile de Ratonneau (archipel du Frioul).



RECUEIL DE LA PAROLE DES USAGERS - APPROCHE QUALITATIVE

Dans une démarche d'amélioration de la qualité, la parole des usagers a été recueillie durant : les entretiens individuels, échanges informels, temps d'évaluation mi-parcours et fin de parcours). Les retours mettent en évidence :

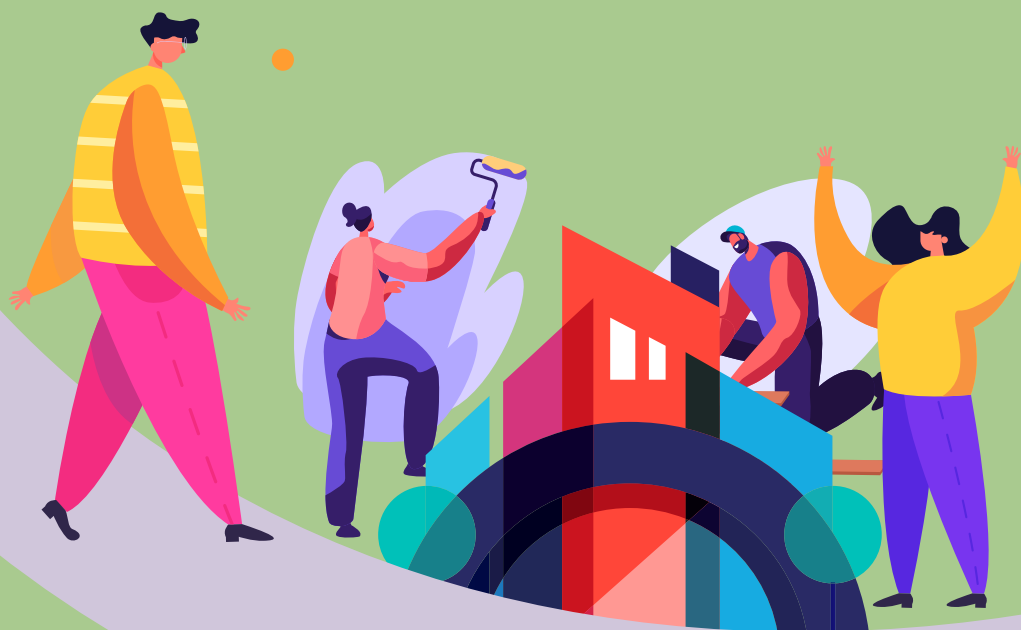
- L'écoute et la disponibilité de la CIP et des cadres qui contribuent à un sentiment de **soutien et de sécurisation** du parcours et d'effet positif sur les tensions du quotidien.
- La progression perçue dans la **construction de leur projet d'insertion**, dont l'accompagnement concret de leur problématiques sociales (logement, surendettement, mode de garde, etc.).
- La **flexibilité** sur les chantiers, permettant d'adapter les horaires en fonction de leurs contraintes personnelles.
- La **reprise de confiance en soi**.

Les axes d'amélioration identifiés portent sur :

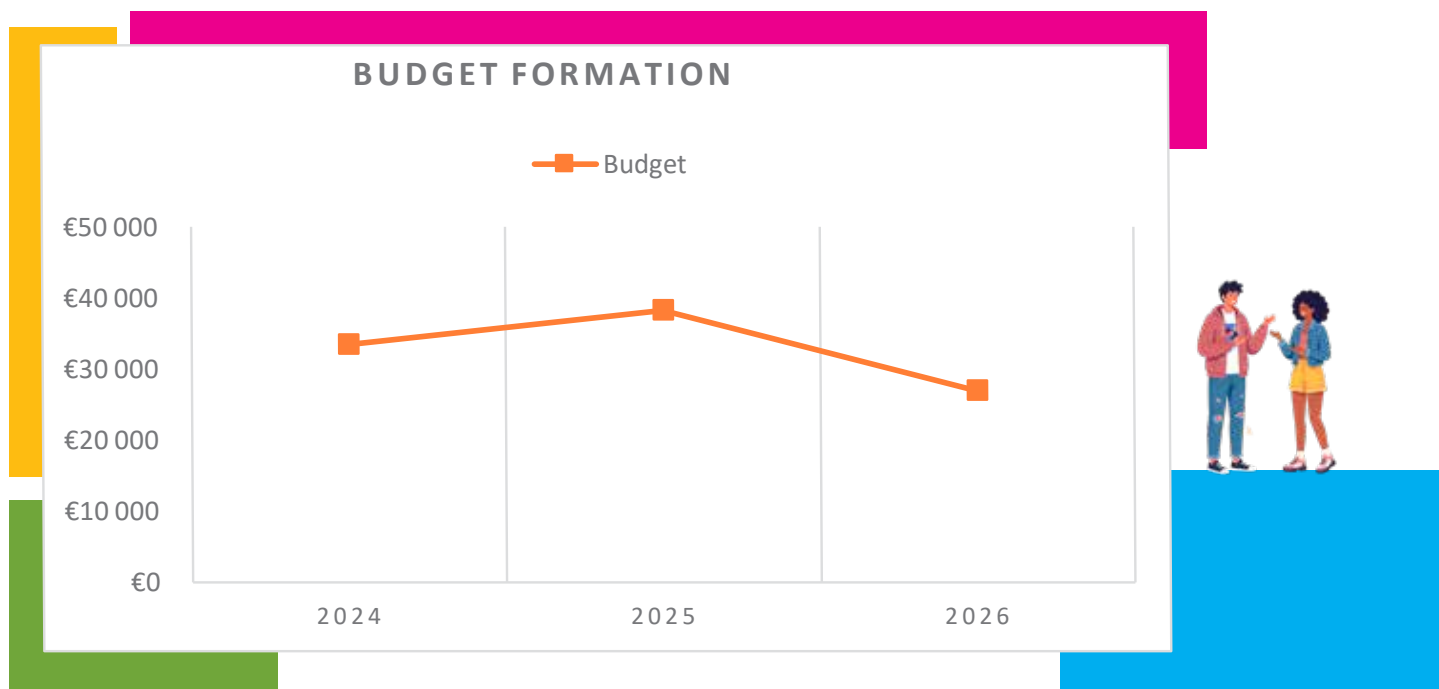
- Un **accompagnement renforcé en fin de parcours**.
- Une **valorisation et diversification des activités** des chantiers. Certains soulignent que le travail en espaces urbains et espaces verts, bien que formateur est physiquement exigeant et parfois moins valorisant.
- Une attention particulière aux **contraintes liées aux quartiers d'intervention**, parfois difficiles en termes d'accessibilité ou de climat social.



ÉVOLUTION DU BUDGET FORMATION



Le budget formation, comprenant les cotisations, complémentaires, a évolué de la manière suivante : le PIC IAE, le fonds TPE-PME ainsi que les fonds



2025 a connu une légère augmentation, l'année 2026 marque une baisse de 30%.

UNE ACTIVITÉ STABLE ET SOUTENUE, DES BESOINS EN FORMATION TOUJOURS PLUS IMPORTANTS

Une activité stable et soutenue, des besoins en formation toujours plus importants.

Cette baisse n'est pas proportionnelle à l'activité. L'effectif en file active reste relativement stable, avec 35 à 40 salariés présents simultanément. En 2025, **69 salariés accompagnés (ACI et EI)**, pour 2026 : 43 salariés à ce jour, avec une projection similaire aux années précédentes.

Le budget moyen par salarié est en diminution progressive et si l'on rapporte le budget au nombre de salariés accompagnés il s'établit pour 2025 à 38 241 € soit **554 € par salarié**. La projection 2026 est en baisse à 384€ par salarié.

Notre public est majoritairement peu qualifié et éloigné de l'emploi. Or, sur le marché du travail en évolution et de plus en plus exigeant (certifications, diplômes et compétences formalisées). **La formation constitue un levier central** d'accès à l'emploi durable. Ce type de contrainte budgétaire a un impact direct sur :

- Les possibilités de financement de parcours certifiant,
- Les choix de recrutement,
- La capacité à accompagner pleinement les publics

ayant des besoins linguistiques.

Cette situation crée une tension entre la vocation inclusive du chantier d'insertion et la réalité budgétaire qui limite les moyens d'accompagnement mobilisables.

UNE MOBILISATION RENFORCÉE MALGRÉ LES CONTRAINTES

Malgré cette baisse des financements, l'association maintient une dynamique positive :

- Mise en place de formations en situation de travail,
 - Mobilisation de dispositifs alternatifs (AFC, POEI/ POEC, FAJ, Pro Ei...),
 - Accompagnement individualisé renforcé,
- L'équipe s'adapte, innove et optimise les ressources disponibles afin de préserver la qualité de l'accompagnement et de maintien de sorties dynamiques vers l'emploi ou la formation.



UN ENJEU STRATÉGIQUE

La diminution progressive du budget formation complexifie néanmoins l'atteinte des objectifs

d'insertion durable et la sécurisation des parcours. Le maintien, voire le renforcement, des moyens dédiés à la formation constitue un enjeu stratégique pour garantir l'égalité des chances, la montée en compétences des salariés et l'accès à l'emploi de droit commun.

Ateliers collectifs réalisés			
Intitulé de l'atelier	Nombre de participants	Fréquence	Objectifs
Mon parcours en ACI	En fonction du nombre de personnes recrutées	A chaque nouvelle embauche	Faciliter l'intégration Recueillir l'adhésion au dispositif
Se connaître pour mieux se vendre	12 participants	En amont de la recherche d'emploi	Connaître ses atouts et ses axes d'amélioration pour savoir en parler
Définir mes compétences	12 participants	En début de parcours	Valoriser la personne Définir et analyser les compétences transversales et transférables
Booster sa recherche d'emploi avec le numérique	8 participants	En fin de parcours ou dans le cadre d'une recherche d'emploi active	Valoriser son e-profil Utiliser les réseaux sociaux pour chercher un emploi Accéder au numérique
Les drivers de motivation	8 à 10 participants	Au besoin mais au moins une fois par parcours	Connaître sa personnalité au travail
Simulation d'entretien d'embauche	6 à 8 participants	En amont de chaque rencontre avec un employeur	Préparer son entretien Analyser ses points forts et ses axes d'amélioration Gérer son stress
Déclaration d'impôts	6 à 8 participants	A chaque période de déclaration d'impôts	Comprendre l'importance de la déclaration d'impôts Favoriser l'autonomie
L'entretien d'embauche (la tenue vestimentaire, les questions piège, la préparation...)	10 participants	En amont de chaque rencontre avec un employeur	Préparer son entretien Analyser ses points
Organiser sa recherche d'emploi	8 à 10 participants	En fin de parcours, ou dans le cadre d'une recherche d'emploi active	S'organiser, prioriser
Team Building	8 à 10 participants	Une fois par équipe	Favoriser la cohésion d'équipe



ACTION DE FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL, UNE VALEUR AJOUTÉE SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

Quatre après-midis par semaine, l'AIAES propose aux salariés des ateliers collectifs dédiés au développement de compétences techniques et professionnelles. Il s'agit de renforcer l'autonomie, la polyvalence et l'employabilité à travers des situations concrètes de travail :

1. Entretien des véhicules : opérations de maintenance de base (contrôle et remise à niveau des fluides, vérification des phares, contrôle des pneus...).

2. Entretien des engins thermiques et électriques dédiés aux espaces verts (tondeuses, débroussailleuses...), pour l'acquisition des bases de la révision, de la maintenance et de la sécurité d'utilisation.

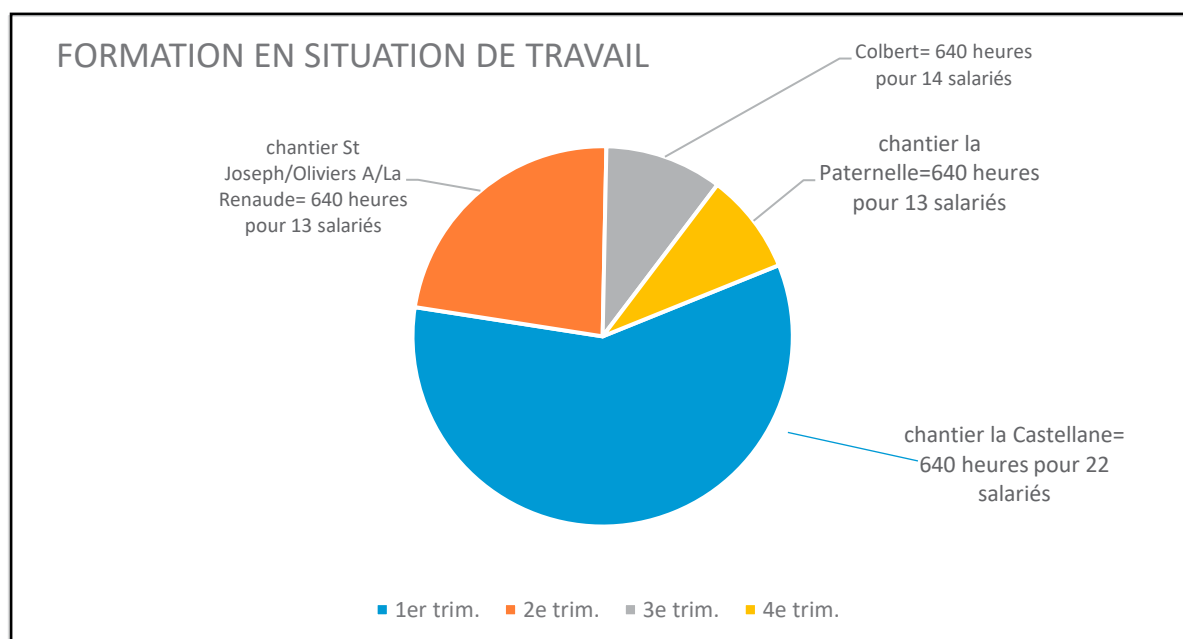
3. Entretien et réparation des outils manuels de

chantier (pioches, pelles haches, râteaux).

4. Ateliers de petite maçonnerie et peinture : rebouchage de trous, réalisation d'enduits de finition, la préparation des supports, mise en peinture.

5. Initiation à la plomberie et à l'électricité, permettant d'intervenir sur de petites réparations en sécurité.

Les groupes sont constitués de manière à favoriser : l'apprentissage par la pratique, l'échange entre pairs, l'expérimentation et la répétition des gestes. Ce fonctionnement permet d'ancrer durablement de nouvelles compétences techniques et professionnelles. L'encadrant technique et le chef de service assurent une **fonction de transmission des compétences professionnelles**, par l'apprentissage des gestes professionnels en situation de travail. Ils assurent la formation pratique des salariés par démonstration, observation, correction des gestes du métier.



En complément des ateliers collectifs, l'AIAES offre aux participants des opportunités d'entrer en relation avec des recruteurs et de développer des compétences pratiques à travers la participation à des forums de l'emploi, des jobs datings et des ateliers en extérieur. Ces événements permettent de mieux comprendre le marché de l'emploi, d'affiner leurs CV et de renforcer leur confiance lors des

entretiens. Des actions de coaching sont mises en place pour les accompagner, en leur fournissant un soutien personnalisé pour mieux comprendre leurs atouts et identifier les opportunités de carrière qui leur correspondent. L'AIAES collabore étroitement avec des partenaires du secteur privé et public, créant ainsi un réseau solide de ressources.

NOS RÉSULTATS CHANTIER D'INSERTION

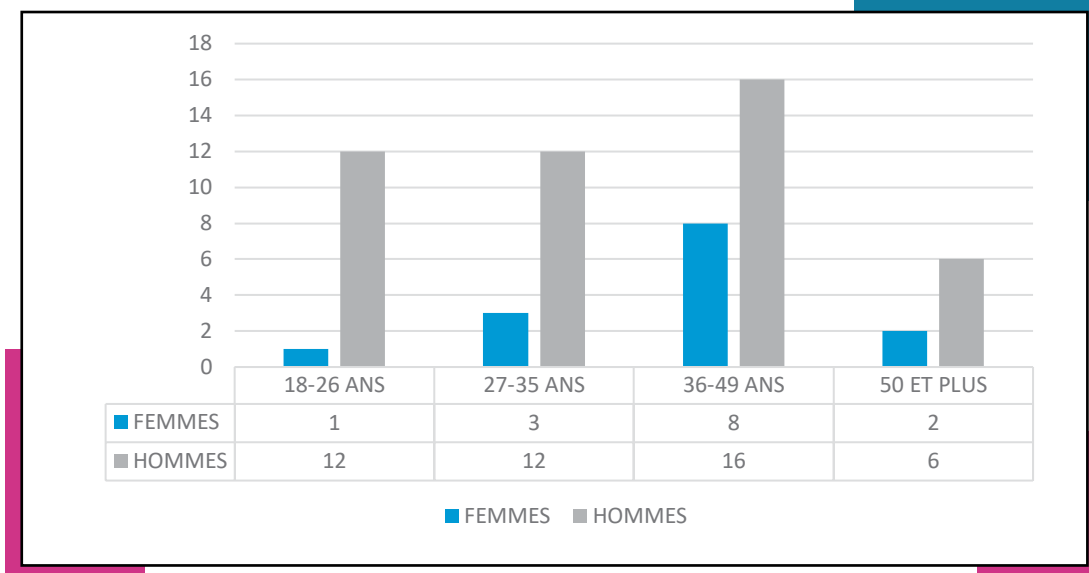


En 2025, nous avons accueilli **62 salariés** : **46 hommes et 16 femmes**. Plus de la moitié des salariés est issue des quartiers prioritaires de la ville et 28 des

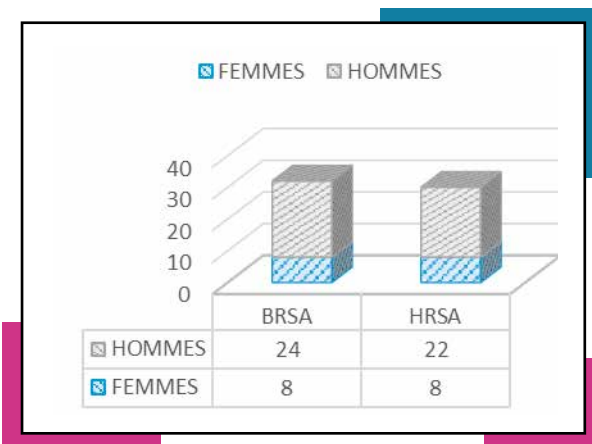
32 bénéficiaires du RSA déclarent vivre dans un QPV, soit 45,16 % de la file active.

PROFILS DES SALARIÉS EN INSERTION

TRANCHES D'ÂGE



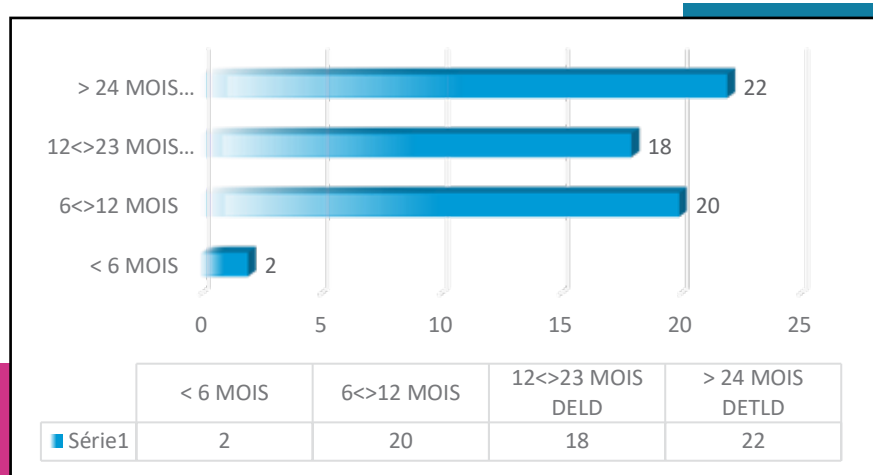
RSA



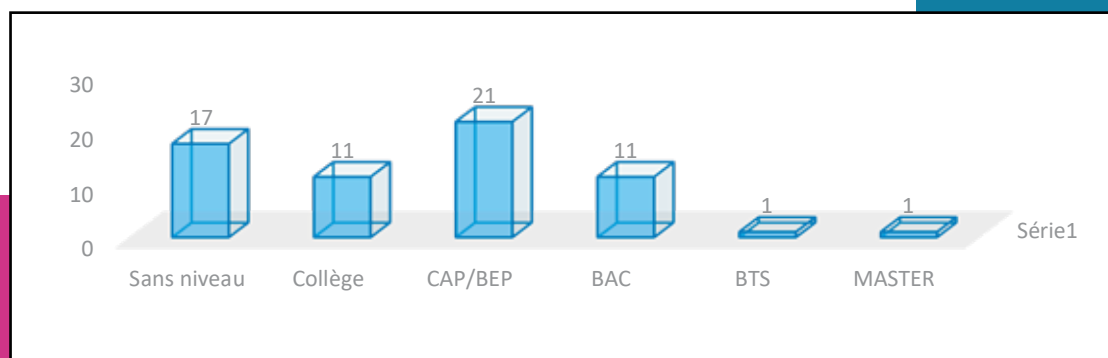
PRESCRIPTEURS

- 53,23 % des salariés ont été orientés par France Travail
- 8,06 % par la Mission Locale
- 9,68 % par le PLIE
- 29,03 % ont été positionnés via la plateforme de l'inclusion (HAS, Groupe addap13, SPIP, AKSIS...).

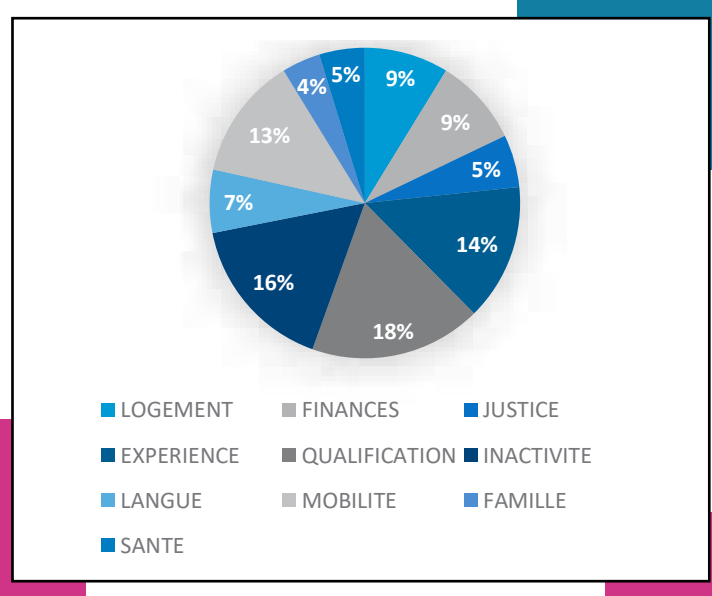
PÉRIODES D'INACTIVITÉ AVANT L'ENTRÉE EN CHANTIER



NIVEAUX SCOLAIRES INITIAUX



FREINS PÉRIPHÉRIQUES



Les freins concernent pour :

- ◆ 45 personnes, une longue période d'inactivité (supérieure à 12 mois).
- ◆ 39 salariés, des difficultés liées à une faible expérience professionnelle.
- ◆ 24 salariés, des problèmes de logement.

- ◆ 25 personnes, des problèmes financiers.
- ◆ 18 personnes, des freins liés à la linguistique.
- ◆ 35 personnes, des problèmes liés à la mobilité.

356 freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 4 à 5 freins par salarié.

Sorties 2025				
Sorties comptabilisées	Nbr	%	Dont RSA	Dont QPV
		34		
	32	100%	19	27
Sorties positives	11	60,87%	10	10
Sorties en emploi de transition	5	4,35%	2	5
Sorties en emploi durable	5	13,04%	2	3
Autres sorties	11	21,74%	5	10

73,68 % de sorties dynamiques chez les BRSA ont été retenues sur la période.

65,63 % de sorties dynamiques sur 32 sorties en 2025 (tous types confondus).

En 2025, nous avons renouvelé plus de la moitié de notre file active.



EFFORTS D'INSERTION

En 2025, nous avons enregistré la réalisation de **neuf PMSMP** par nos salariés.

Les formations collectives

Participants	Durée	Structure d'accueil	Objectif(s)	Débouché
1	70 H	SARL LEANAT	Initier une démarche de recrutement	Embauche en POEI + CDD de 6 mois
1	35 H	Les délices du palais	Confirmer un projet professionnel	
1	35H	Pôle hébergement mineurs ASE – Groupe	Confirmer un projet professionnel	
1	70 H	SARL ARUNDO JARDIN	Développer des compétences	
1	35 H	PERA Paysage	Développer des compétences	
1	50H	APHM – La Timone	Initier une démarche de recrutement	Recrutement prévu à la fin de la formation brancardier
1	35H	AMCS – Groupe addap13	Confirmer un projet professionnel	
1	140H	ESAT Les Catalans	Initier une démarche de recrutement	Non retenu

Les formations individuelles

Intitulé	Nbr participants	Durée formation	Partenaire/Organisme	Heure
FLE Vie Courante A2/B1	2	30 jours	Maison N	90h
FLE/FLI Vie Courante A2	2	30 jours	Maison N	90h
FLE/FLI Vie Courante ALPHA	3	38 jours	Maison N	114h
FLE/FLI Vie Courante A1/A2	1	30 jours	Maison N	90h
Parcours numérique	1	10 jours	ADPEI	30H
CACES R482 Cat A	1	3 jours	ACCESS Formation	21H
CACES R486A Cat A	1	3 jours	ACCESS Formation	21H
Pack Office : Word	1	2 jours	CCI Formation	14H
Pack Office : Excel	1	2 jours	CCI Formation	14H
Cariste + CACES R489 Cat 1B,3,5	1	5 jours	AFTRAL	35H

ORIENTATIONS 2026

L'AIAES souhaite s'appuyer sur un réseau partenarial capable de répondre aux besoins du public. Nos CIP maintiendront un rendez-vous individuel hebdomadaire et orienteront le public en fonction des besoins vers les partenaires pertinents.

Nous démarchons le Parc national des calanques ainsi que les bailleurs sociaux et poursuivons le démarchage des Maisons d'enfants à caractère social, Maisons de retraite et des syndicats de copropriété pour développer des chantiers d'entretien des locaux et d'assistance à la personne. Nous poursuivons les réponses aux appels à marchés des mairies de

secteur et la Mairie centrale de Marseille.

Nous faisons une priorité sur l'embauche des femmes sous représentées dans nos effectifs. Nous pourrions ainsi envisager d'augmenter le nombre de salariés et de bénéficier d'un plus grand nombre d'ETP financés.

Pour l'entreprise d'insertion, qui permet de mettre à l'équilibre les finances de l'association, Staycity est un client qui renouvelle sa confiance pour le nettoyage de son entrée d'hôtel, le syndicat Auxitime également (nettoyage deux sites à entretenir à Frais Vallon) ainsi que l'enseigne Feuka lumineuse.



DÉCLINAISON DES RÉSULTATS PAR CHANTIERS

Chantier Itinérant :

St Joseph - Les Oliviers A - La Renaude

Débuté en 2011 et centré sur Saint Joseph, l'intervention s'est élargie. En 2024, nous avons emporté le marché public pour les 3 sites.

Les populations, les problématiques et les types d'activités sont similaires sur ces sites. Une grande proportion de résidents sont confrontés à des problématiques persistantes de précarité, de chômage, de faible qualification, ainsi qu'à une forte présence de trafic de stupéfiants. Bien que des tensions existent sur ces cités liées au trafic de drogue, nous intervenons sans difficulté majeure.

Notre activité principale sur ces secteurs est la mise des encombrants dans les espaces prévus à cet effet, le cantonnage et l'entretien des espaces verts, des actions indispensables pour maintenir ces sites dans un état acceptable.

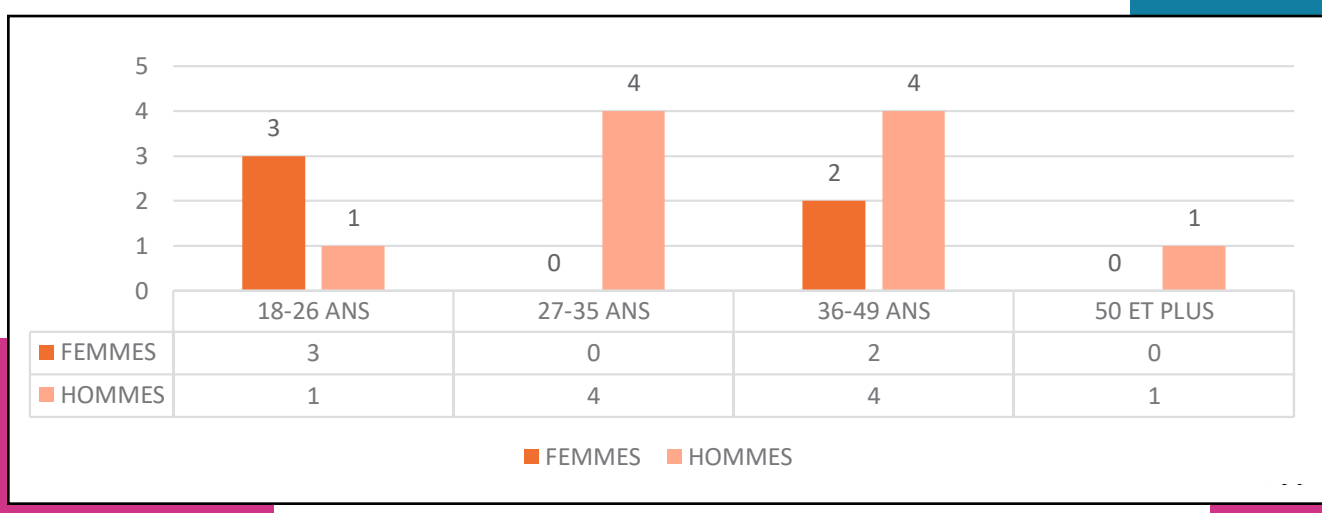
Nous avons réalisé à :

- ◆ **Saint Joseph** : Dégagement d'encombrants, débroussaillage, cantonnage, peinture de façades et encadrements des garages des immeubles, nettoyage des garages à baies ouvertes, des abris poubelles, entretien des espaces verts.
- ◆ **La Renaude** : Dégagement d'abris poubelles, rebouchage de nids de poules, débroussaillage, cantonnage, entretien des espaces verts.
- ◆ **Les Oliviers A**, les Mimosas et les Lilas : Activités similaires, et peinture en bas d'immeuble, petite maçonnerie sur les aires de repos et de jeux.

Sur la période nous avons accueilli **13 salariés (10 hommes et 3 femmes)**.

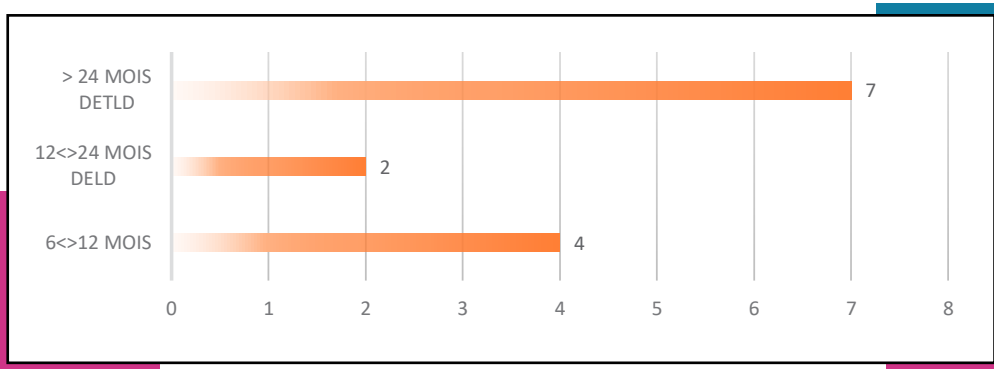
Ce chantier impose de la mobilité de la part des salariés, car ils doivent se déplacer régulièrement entre les quartiers. Cette exigence a un impact particulier sur la représentation des femmes au sein de l'équipe. En effet, certaines d'entre elles rencontrent des difficultés pour partir tôt le matin en raison d'un manque de solutions de garde d'enfants. De plus, certaines refusent de travailler dans ces quartiers du fait de représentations négatives. Ces facteurs contribuent à une sous-représentation féminine sur le chantier.

TRANCHES D'ÂGE

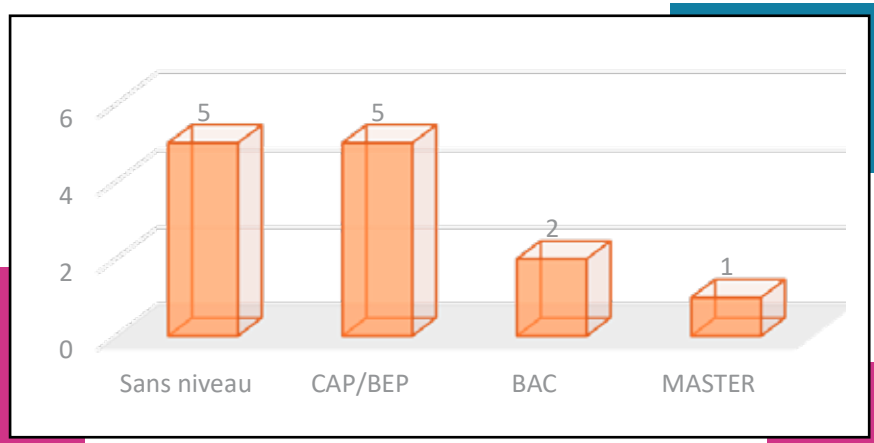


Neuf salariés (69 %) résident dans des quartiers prioritaires de la ville et huit d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA. La majorité des salariés est orientée par France Travail (61,54 %).

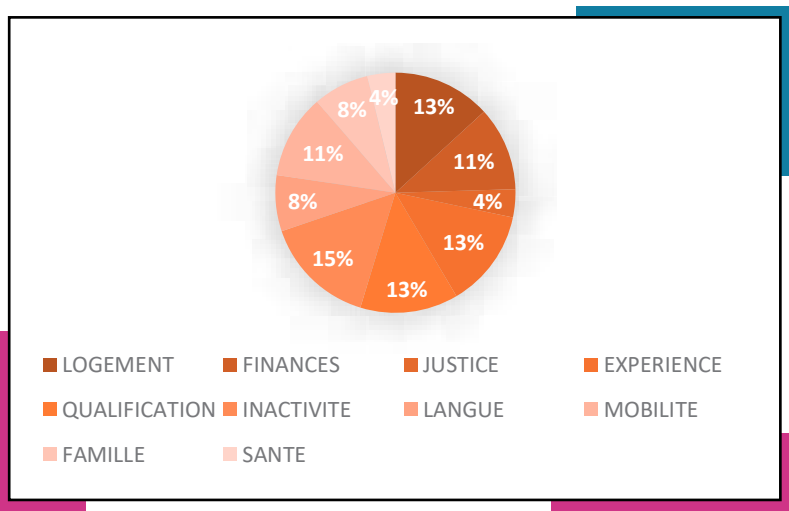
PÉRIODES D'INACTIVITÉ AVANT L'ENTRÉE EN CHANTIER



NIVEAUX SCOLAIRES DES SALARIÉS À L'ENTRÉE



FREINS PÉRIPHÉRIQUES



53 Freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 4 freins par salariés.

Sorties en 2025			
Sorties totales	Nombre	Dont RSA	Dont QPV
Comptabilisées	6	3	4
Positives	1	1	1
En emploi de transition	1	0	1
En emploi durable	1	0	0
Autres sorties	3	2	3

Les sorties 2025 concernent :

- ◆ Une entrée en POEC – TP « ADVF »
- ◆ Une entrée en POEI « Plombier » + CDD de 6 mois
- ◆ Une sortie positive liée à l'obtention du logement et au suivi d'une formation en espaces verts.
- ◆ Un licenciement pour faute grave.
- ◆ Deux personnes ont demandé leurs droits à l'ARE.

Au total, **50 % de sorties dynamiques** pour l'année 2025 sur le chantier de St Joseph.

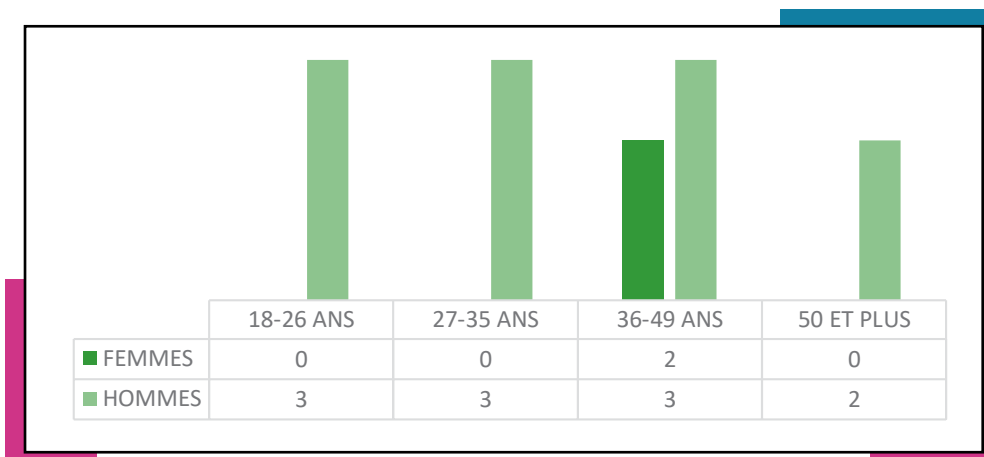


Chantier la Paternelle

La Paternelle (14^e) est une cité à taille humaine mais qui a subi l'emprise de trafics. L'ambiance y reste tendue même si les points de deal ne sont plus visibles. Nos équipes doivent faire preuve de diplomatie pour pouvoir travailler dans de bonnes conditions. Nous avons enlevé de gros encombrants dans les espaces verts, nettoyé des tas de cendres issus des braseros, réparé des nids de poules sur la chaussée et les parkings et colmaté des trous. Des travaux d'espaces verts ont été réalisés, comprenant l'abattage d'arbres morts, l'élagage, le débroussaillage et le traitement de la partie basse de la cité. Les déchets ont été évacués à la déchèterie des Ayalades et nous avons entrepris

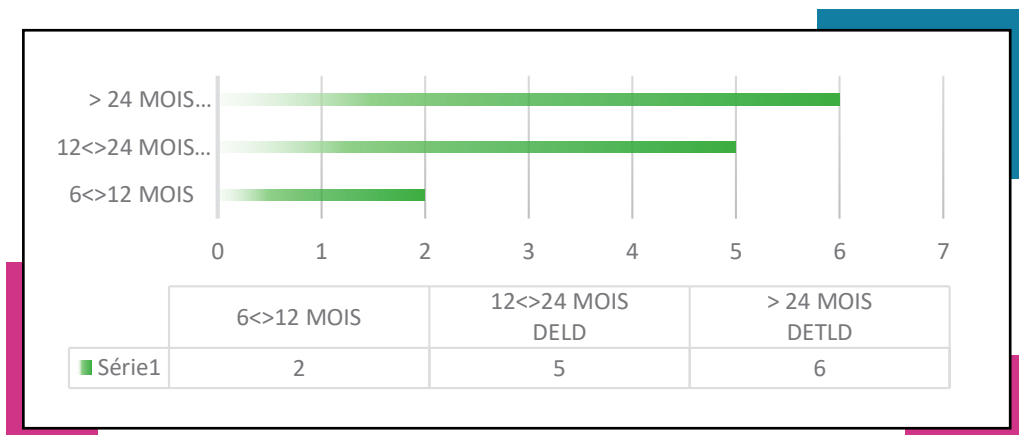
des travaux de mise en peinture et d'entretien du local du gardien. De plus, Marseille Habitat nous a proposé de reprendre l'entretien complet des espaces verts u site, y compris la remise en état des jardinières et la création de jardins partagés, qui seront à entretenir régulièrement. Cette année, Nous avons accueilli **13 salariés** (11 hommes et 2 femmes). L'accès à ce territoire est particulièrement complexe : il faut parfois prendre trois moyens de transport, ce qui engendre une perte de temps. Cette contrainte logistique est un frein majeur pour les femmes. L'atmosphère délétère du quartier nourrit un climat de méfiance, particulièrement auprès des mères de famille recrutées, qui hésitent à travailler dans cet environnement.

TRANCHES D'ÂGES



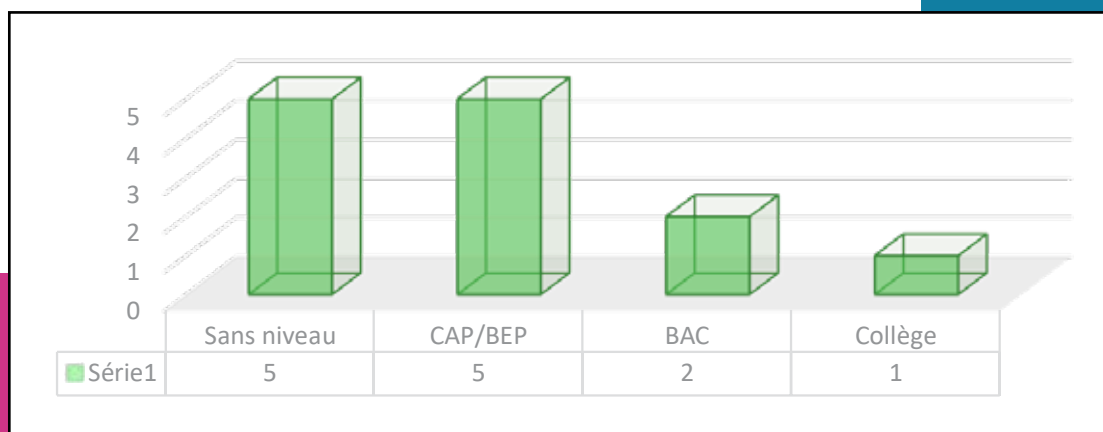
En 2025, 10 salariés (77%) résident dans des quartiers prioritaires de la ville et 8 d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA.

PÉRIODES D'INACTIVITÉ AVANT L'ENTRÉE EN CHANTIER

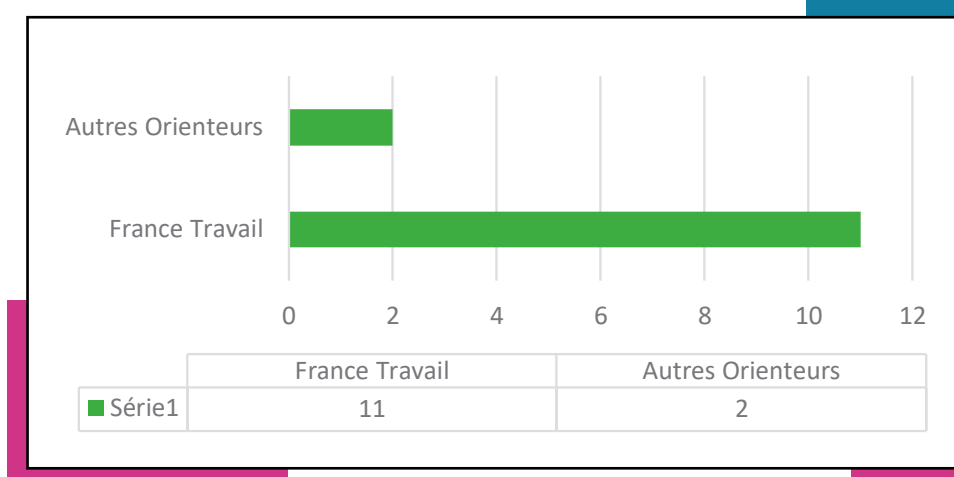


11 salariés recrutés ont à leur entrée le statut de demandeur d'emploi de longue ou très longue durée.

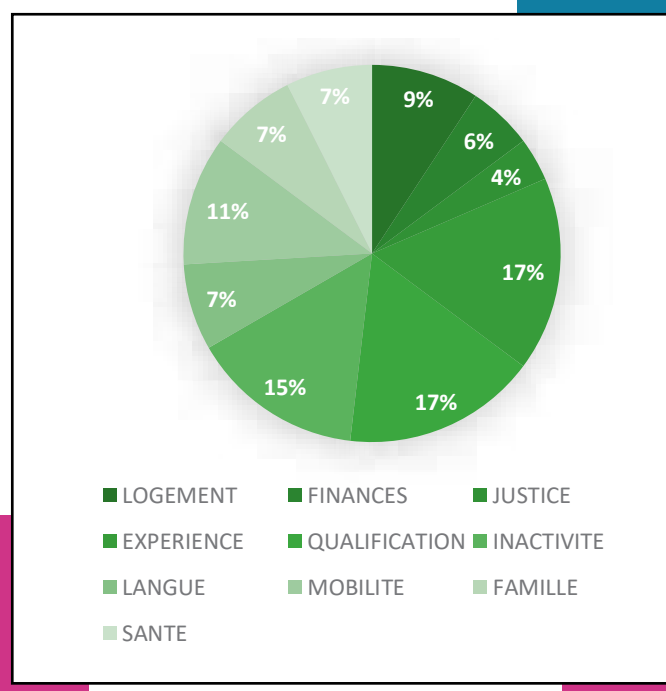
NIVEAUX SCOLAIRES



PRESCRIPTIONS



FREINS PÉRIPHÉRIQUES



Les principaux freins concernent :

- ◆ Une longue période d'inactivité pour 8 personnes ;
- ◆ Une très faible qualification, pour 9 personnes ;
- ◆ Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 9 salariés ;
- ◆ Les problématiques de logement concernent 5 salariés ;
- ◆ Les problématiques financières concernent quant à elles 3 personnes ;
- ◆ Les freins concernant les difficultés linguistiques, affectent 4 salariés de l'effectif ;
- ◆ Les problèmes liés à la mobilité pour 6 personnes.

54 freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 4 à 5 freins par salarié.

Sorties en 2025			
Sorties totales	Nombre	Dont RSA	Dont QPV
Sorties comptabilisées	9	6	8
Sorties positives	6	6	6
Sorties en emploi durable	1	0	1
Autres sorties	2	0	1

Nous enregistrons sur la période **77,78 % de sorties dynamiques** :

- ◆ 1 sortie en CDD de plus de 6 mois
- ◆ 6 sorties positives (obtention d'un logement, suivi d'une formation...)
- ◆ 1 sortie après une décision administrative (déménagement)
- ◆ 1 salarié a pris ses droits à l'ARE.

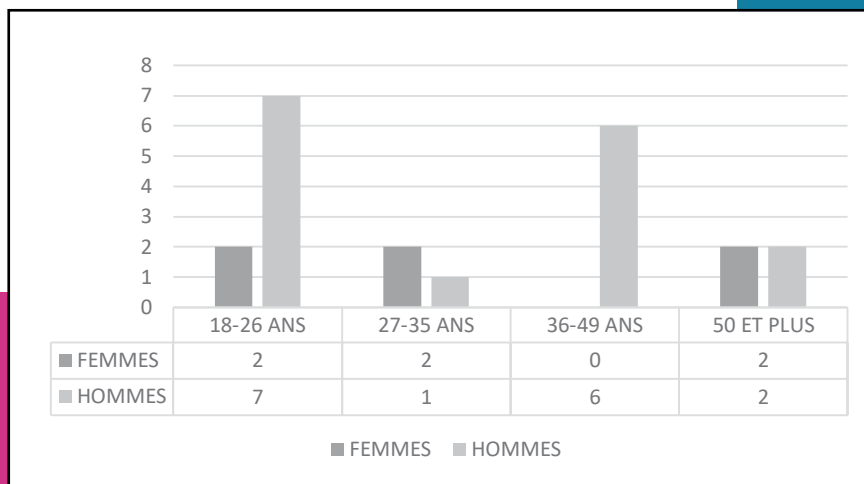


Chantier la Castellane

La Castellane est l'une des plus grandes cités des quartiers nord de Marseille. C'est également un important foyer du trafic de drogue, engendrant des violences, des règlements de comptes et une insécurité omniprésente. Nous avons démarré ce chantier en 2014 pour les bailleurs sociaux LOGIREM, ERILIA et UNICIL. L'encadrant et son équipe ont réalisé plusieurs interventions, dont le remplacement des dalles de sol des trois places de la cité, de nombreuses réparations de maçonnerie

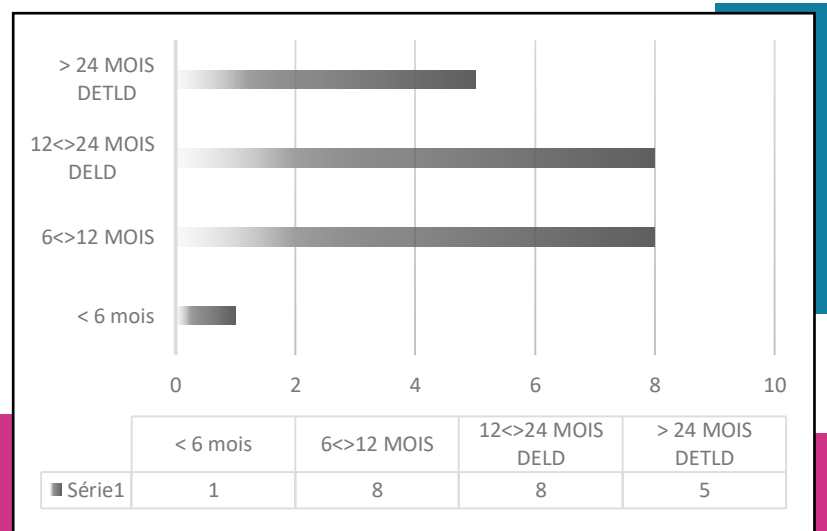
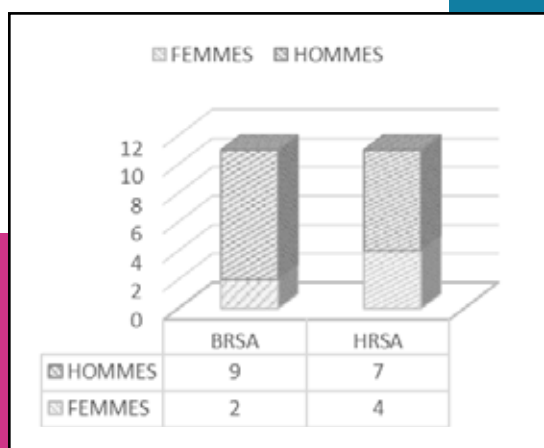
(murs, marches d'escalier), ainsi que des travaux de peinture sur les commerces, murs, barreaudages métalliques et bancs extérieurs. Ils ont aussi installé des arceaux métalliques pour les emplacements des poubelles. Nous avons **accueilli 22 salariés** pendant la période dont 6 femmes. Cette cité est propice à leur présence, car nous y partageons un local avec les éducateurs de prévention spécialisée Groupe addap13, qui leur permet de se changer. La cité est bien desservie par les transports en commun même si elle est très éloignée du centre-ville. 64% des salariés résident en QPV.

TRANCHES D'ÂGE



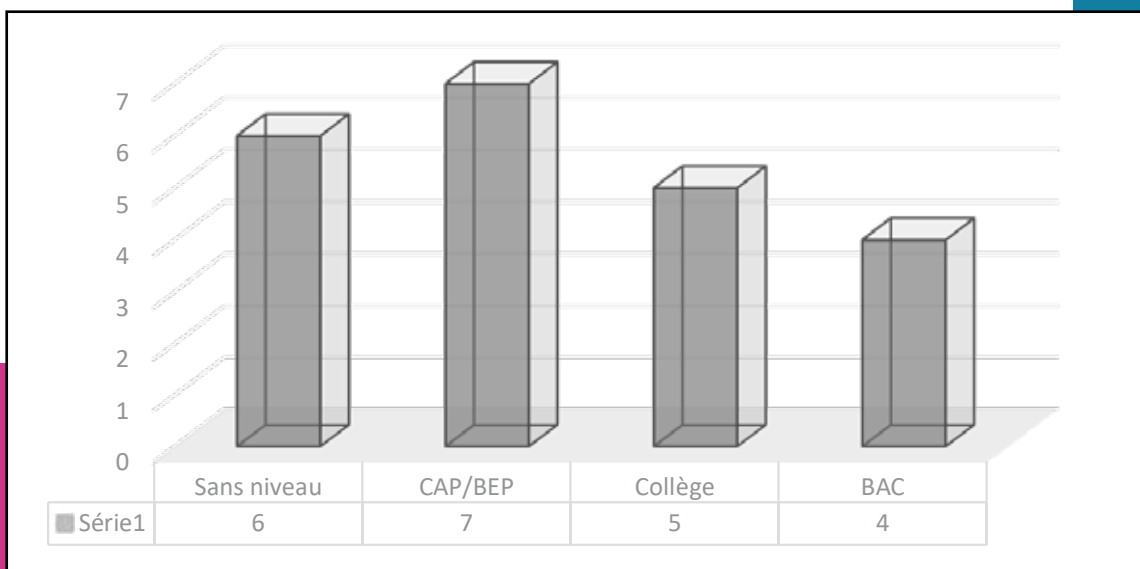
PÉRIODES D'INACTIVITÉ AVANT L'ENTRÉE

RSA

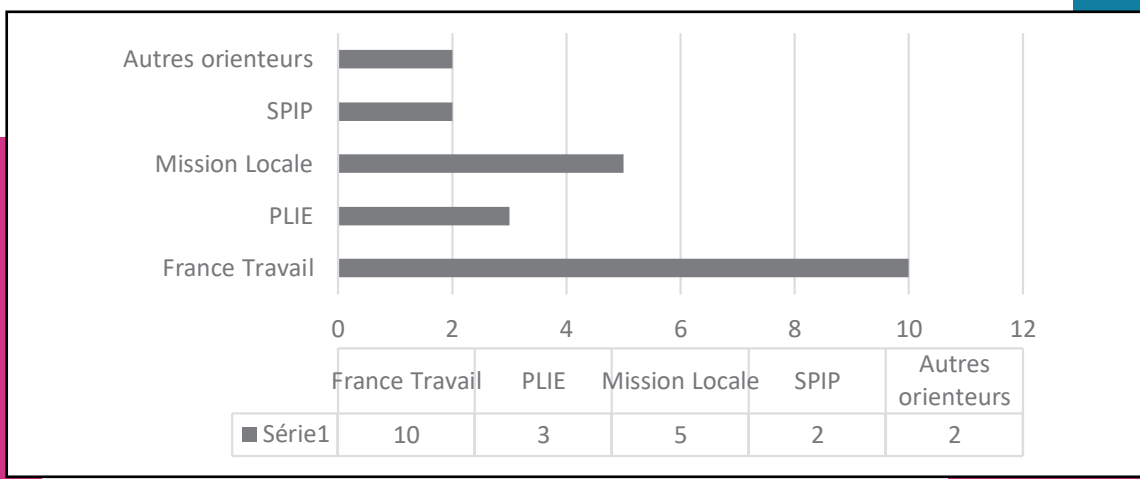


11 salariés recrutés ont à leur entrée le statut de demandeur d'emploi de longue ou très longue durée.

NIVEAUX SCOLAIRES

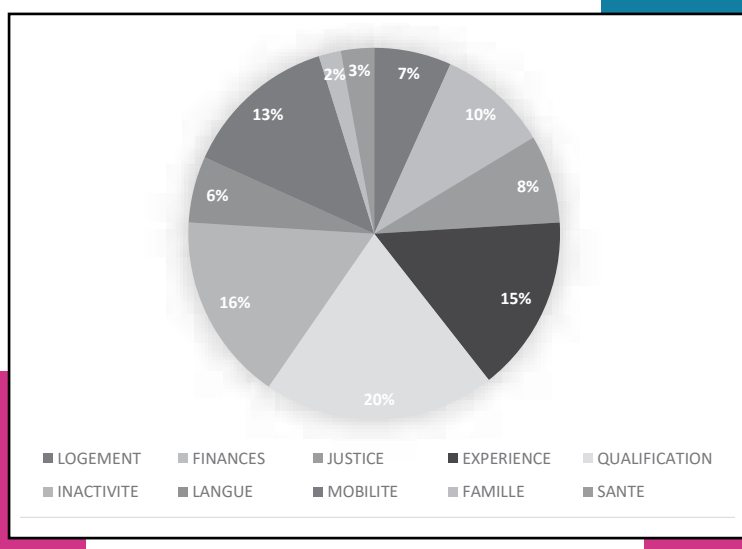


PRESCRIPTIONS



45,45 % des salariés ont été orientés par France Travail.

FREINS PÉRIPHÉRIQUES



Les principaux freins concernent :

- ◆ Une longue période d'inactivité pour 17 personnes ;
- ◆ Une très faible qualification, pour 21 personnes ;
- ◆ Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 16 salariés ;
- ◆ Les problématiques de logement concernent 7 salariés ;
- ◆ Les freins concernant les difficultés linguistiques, affectent 6 salariés de l'effectif.
- ◆ Les problématiques liées à la mobilité pour 14 personnes.

104 Freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 4 à 5 freins par salarié.

11 Sorties en 2025			
Sorties totales	Nombre	Dont RSA	Dont QPV
Sorties comptabilisées	9	3	9
Sorties positives	2	1	2
Sorties en emploi de transition	2	0	2
Autres sorties	5	2	5

- ◆ 1 entrée en formation qualifiante
- ◆ 1 en emploi de transition (CDD – 6 mois)
- ◆ 1 entrée en formation à l'ESRP Richebois
- ◆ 1 sortie pour passerelle vers la SIAE de la Pilotine
- ◆ 2 décisions de justice ayant conduit à une incarcération.
- ◆ 3 salariés ont demandé leurs droits à l'ARE.
- ◆ 2 sorties n'ont pas été comptabilisées.

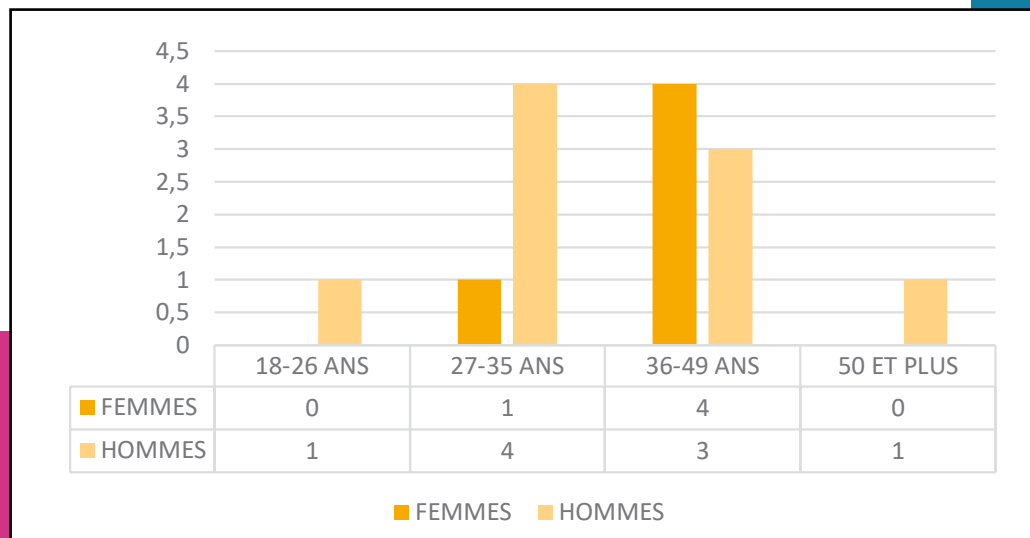


Chantier Hypercentre

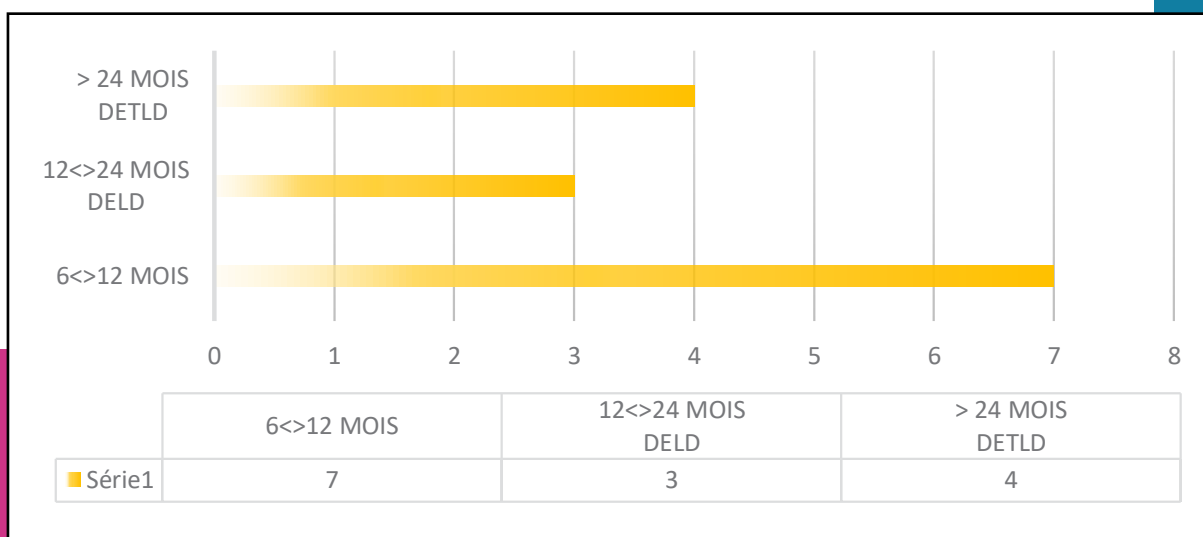
Le chantier de l'Hyper Centre, lancé le 1^{er} mars 2024 par le Groupe addap13 (prévention spécialisée) et l'AMCS. Il combine insertion professionnelle et amélioration du cadre de vie du quartier Belsunce/Halle Puget. Le projet, soutenu par le Conseil Départemental des Bouches-du-Rhône et financé par un fonds exceptionnel de la Métropole (contrat de ville). Une équipe de **9 salariés en transition professionnelle**, encadrée par un responsable technique, travaille sur des missions de nettoyage urbain, de peinture pour sécuriser et embellir le quartier, en proie à des défis sociaux liés aux addictions et aux réseaux illicites.

Les actions incluent la collecte quotidienne de seringues, la co-animation d'événements pour renforcer la cohésion sociale et un accueil de proximité pour les habitants. Le projet a favorisé la montée en compétences des participants tout en améliorant le quotidien des usagers. En 2025, la pérennisation des emplois et le renforcement des accompagnements socio-professionnels sont nécessaires pour multiplier les impacts positifs et ancrer durablement les bénéficiaires sur le territoire. Nous avons accueilli **14 salariés pendant la période**, dont cinq femmes. En 2026, nous souhaitons continuer d'augmenter la proportion de femmes au sein de nos équipes. 79% des salariés sont résidents de QPV et neuf étaient bénéficiaires du RSA.

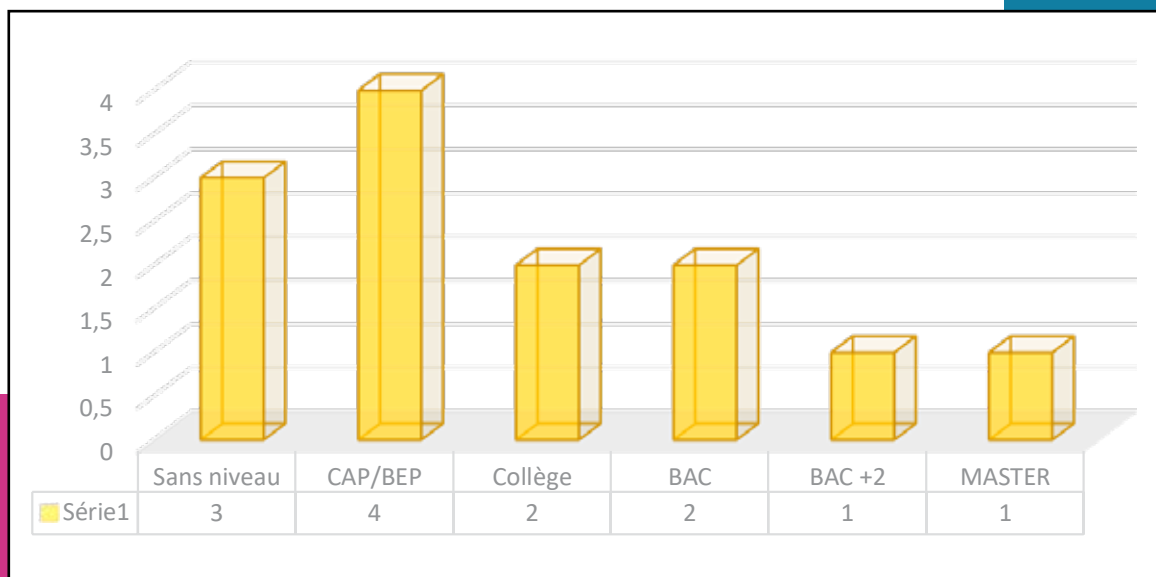
TANCHES D'ÂGE



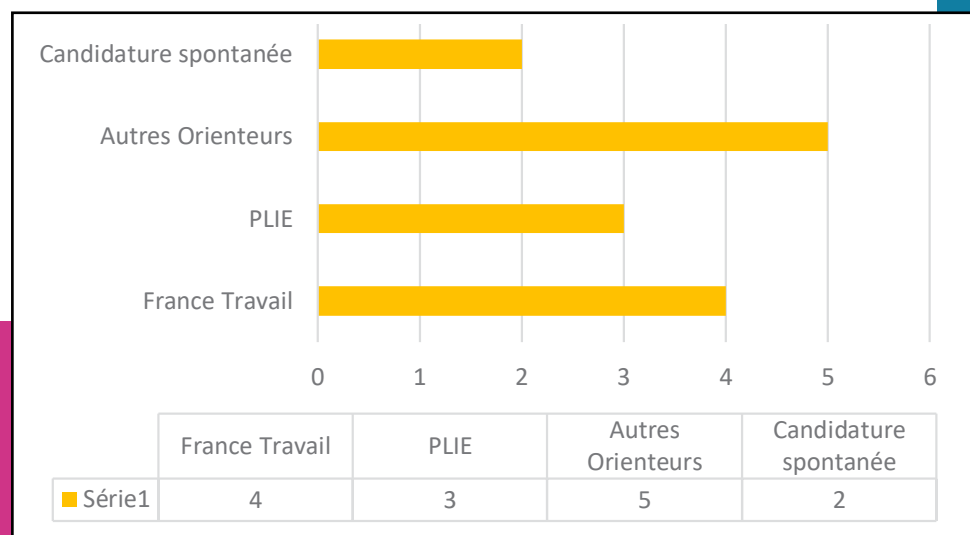
PÉRIODE D'INACTIVITÉ AVANT L'ENTRÉE



NIVEAUX SCOLAIRES

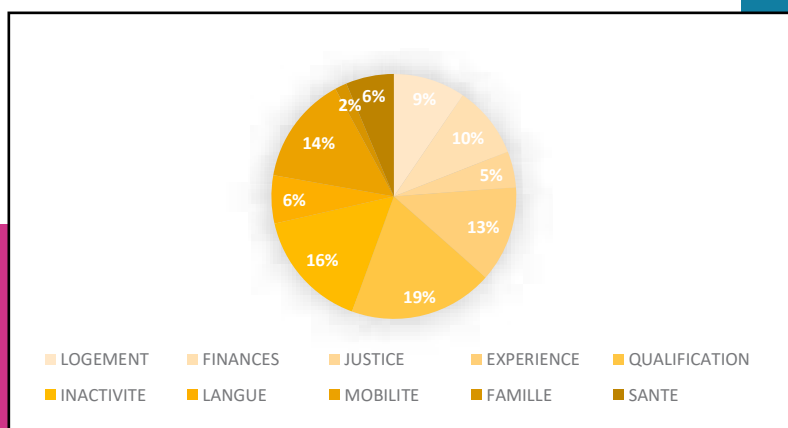


PRESCRIPTIONS



35,71 %, ont été orientés par d'autres orienteurs (AKSIS, Groupe addap13...).

FREINS PÉRIODIQUES



Les principaux freins concernent :

- ◆ Une longue période d'inactivité pour 10 personnes ;
- ◆ Une très faible qualification, pour 12 personnes ;
- ◆ Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 8 salariés ;
- ◆ Les problématiques de logement concernent 6 salariés ;
- ◆ Les problématiques financières concernent quant à elles 6 personnes ;
- ◆ Les problématiques liées à la mobilité pour 9 personnes.
- ◆ 3 personnes rencontrent des problématiques liées à la justice.

63 freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 4 à 5 freins par salarié.

Sorties totales 2025			
	Nombre	Dont RSA	Dont QPV
Sorties comptabilisées	8	7	6
Sorties positives	2	2	1
Sorties en emploi de transition	2	2	2
Sorties en emploi durable	3	2	2
Autres sorties	1	1	1

Sur la période :

- ◆ 1 sortie pour entrer en formation qualifiante.
- ◆ 2 sorties en emploi durable (CDD + 6 mois).
- ◆ 1 sortie en emploi durable – CDI au sein du Groupe addap13.
- ◆ 2 sorties reconnues comme positives (obtention du logement et/ou suivi d'une formation).
- ◆ 1 sortie en emploi de transition en Passerelle sur l'EI Multiservices.
- ◆ 1 salarié a demandé ses droits à l'ARE.

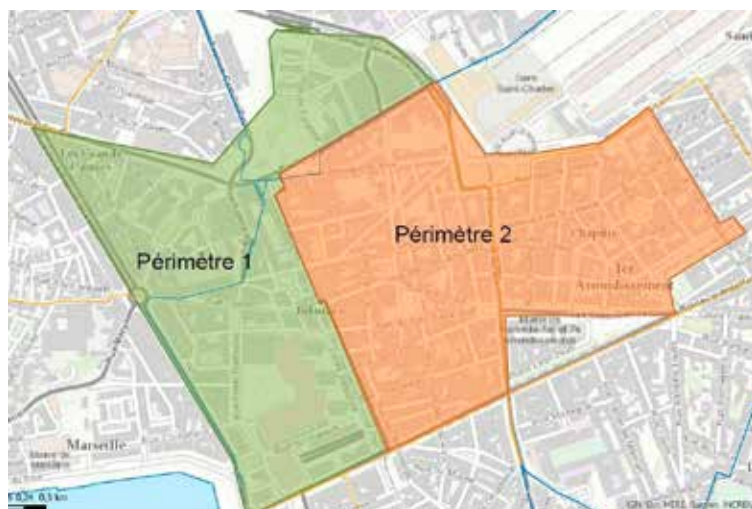
DASRI (ramassage de seringues) hypercentre, Marché ville de Marseille.

Depuis deux ans, le centre-ville de Marseille connaît une transformation rapide et préoccupante, marquée par de nouvelles dynamiques de trafic et de consommation de drogues. Ceci engendre une dégradation du cadre de vie et du sentiment de sécurité, et favorisant un sentiment de délaissement et d'absence de réponse pour les habitants. Cette crise se traduit par la prolifération de seringues usagées abandonnées sur l'espace public, constituant un danger de santé publique. Les actions incluent la collecte quotidienne de seringues, la co-animation d'événements pour renforcer la cohésion sociale et un accueil de proximité pour les habitants. Le projet a favorisé la montée en compétences des participants tout en améliorant le quotidien des usagers. En 2025, la pérennisation des emplois et le renforcement des accompagnements socio-professionnels sont nécessaires pour multiplier les impacts positifs et ancrer durablement les bénéficiaires sur le territoire. Nous avons accueilli 14 salariés pendant la période, dont cinq femmes. En 2026, nous souhaitons

continuer d'augmenter la proportion de femmes au sein de nos équipes. 79% des salariés sont résidents de QPV et neuf étaient bénéficiaires du RSA.

La collecte

En mai 2025, la Ville de Marseille a apporté une réponse en renforçant le marché *Allo Mairie* et en mandatant (par la publication d'un marché réservé) deux structures dont l'AIAES pour la collecte des seringues dans les zones du centre-ville les plus concernées. L'engagement financier de la Ville s'élève à près de 117 800 € auquel il faut ajouter 44 400€ pour les parcs et jardins et les tournées autour du Slepp'in. **L'AIAES est mandaté pour le périmètre 1.** Le marché a été renforcé (augmentation de 50 %) en novembre, pour étendre les plages horaires et les périmètres et porter une attention particulière aux écoles. A l'heure actuelle, les tournées de ramassage ont lieu du lundi au vendredi de 8 à 11 heures. **En sept mois d'activité** (juin à décembre 2025), ce sont 3 855 seringues abandonnées sur l'espace public qui ont été collectées dont **2 389 pour le périmètre 1.**



Cette action a montré sa pertinence à travers d'une part le volume très important de seringues collectées et d'autre part les témoignages des associations et des riverains faisant part de la nette diminution de la visibilité des seringues abandonnées sur l'espace public.

Il est à noter que la collaboration entre les deux prestataires est particulièrement fluide et efficace.

*Développement d'une cartographie
« collecte DASRI »*

En 2025, l'activité de collecte de seringues a changé d'échelle, tant par le nombre que par les moyens déployés. En effet, face à l'aggravation de la situation dans le centre-ville, les moyens municipaux ont été très renforcés (tournées quotidiennes accentuées). Un outil de recensement et de cartographie permettant un meilleur suivi de l'activité et une plus grande adaptation a été développé. Cette action réduit le sentiment d'insécurité et élimine les risques pour les habitants. Elle permet également de diminuer les griefs de ces derniers concernant la mise à disposition

de matériel d'injection par les associations. En cela cette activité répond à un enjeu de santé publique et contribue à une meilleure acceptabilité des politiques de Réduction des risques.

Afin de favoriser la montée en compétences des prestataires (notamment en ce qui concerne l'entrée en relation avec les consommateurs et leur orientation vers des dispositifs d'accompagnement), une sensibilisation est prévue pour une dizaine de leurs salariés. Cette action financée dans le cadre du CLS comporte deux modules d'une demi-journée qui seront animés par le collectif Assab ainsi que par les associations Nouvelle Aube et Bus 31/32, en février et mars 2026. Au vu de sa pertinence, le marché qui arrive à échéance le 15 mai 2026 devrait être reconduit.



ENTREPRISE D'INSERTION MULTISERVICES



L'année a été marquée par une activité soutenue et diversifiée, principalement structurée autour de marchés publics et de prestations récurrentes.

LES ACTIVITÉS

Marché public Mairie des 13^e/14^e arrondissements - Manutention

Ce marché a constitué un axe majeur d'activité et de mobilisation des équipes.

- Environ 81 prestations réalisées.
- Manutention d'événements sportifs, culturels, ludiques et sociaux.
- Mise en place d'infrastructures d'accueil, espaces de restauration et logistique événementielle.

Marché public Entretien des espaces verts - Mairie 13/14

- Entretien de 14 sites (terrains sportifs, jeux de boules, espaces publics) par interventions hebdomadaires, durant toute l'année 2025.

Prestations récurrentes

- Nettoyage quotidien du parvis d'un hôtel en centre-ville (Staycity).
- Entretien hebdomadaire des abords de sièges sociaux (syndic du Nautile).
- Nettoyage et entretien (Groupe addap13).

Interventions ponctuelles

- Mecs la Reynarde
- Nettoyage de voirie (3^e et 14^e arrondissements) pour un opérateur privé (Veolia).
- Réhabilitation de logements (petite maçonnerie, peinture notamment pour la MECS la Reynarde).
- Déménagements (Mecs la Reynarde).
- Enlèvement d'encombrants.
- Nettoyage et manutention (Erilia et Unicil).

La variété des missions confirme la polyvalence et l'adaptabilité de la structure.

DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL ET MARCHÉS PUBLICS

L'année a été marquée par un investissement important, par le démarchage auprès de cliniques, hôpitaux, EHPAD et associations et la réponse à 7 marchés publics Métropole, CD13, bailleurs sociaux (nettoyage de quartiers sensibles). Bien que ces candidatures n'aient pas abouti, elles ont permis :

- Une montée en compétence administrative.
- Une structuration renforcée des dossiers techniques.
- Une meilleure lisibilité de l'offre de services.

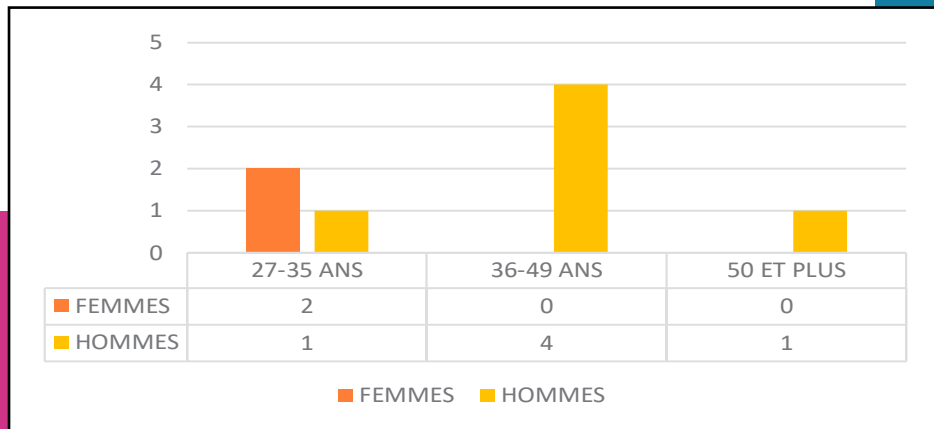
Analyse qualitative	
Points positifs	Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Activité dense et régulière ◆ Ancrage territorial renforcé ◆ Diversification des prestations ◆ Capacité d'adaptation aux besoins des donneurs d'ordre ◆ Engagement soutenu de la direction dans la recherche de marchés. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Taux de réussite insuffisant sur les marchés publics ◆ Nécessité de consolider le volume d'activité pour sécuriser l'équilibre économique ◆ Besoin de renforcer la stratégie commerciale et les partenariats institutionnels

NOS RÉSULTATS

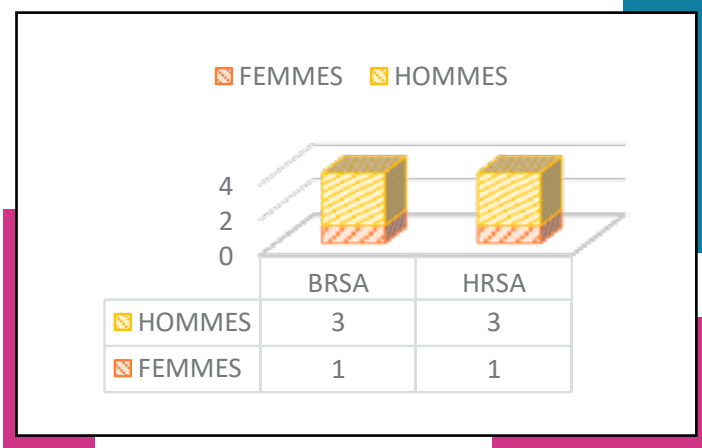
Nous avons accueilli 8 salariés pendant la période dont deux femmes soit 25% de l'effectif.

Six d'entre eux ont été orientés par France travail.

TRANCHES D'ÂGE

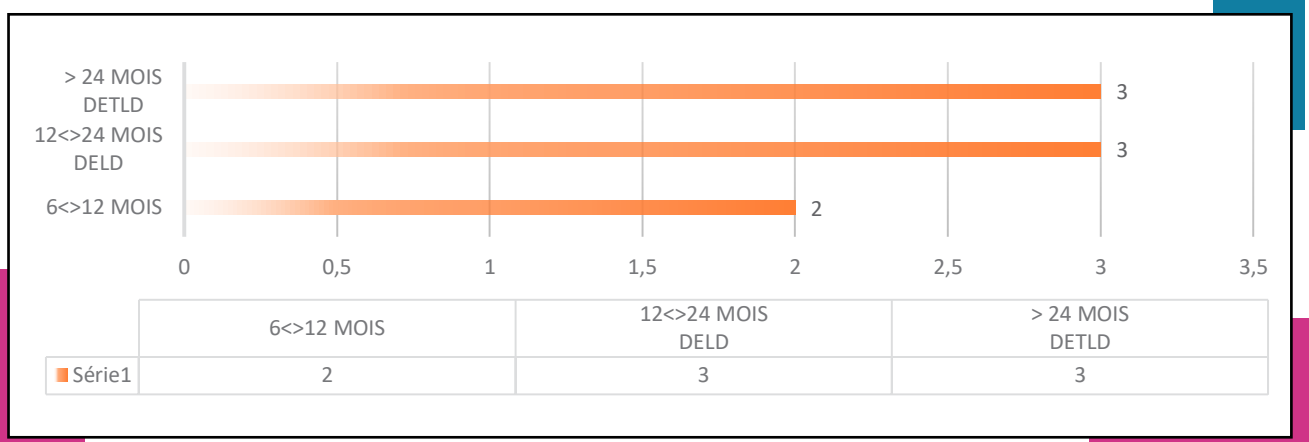


RSA

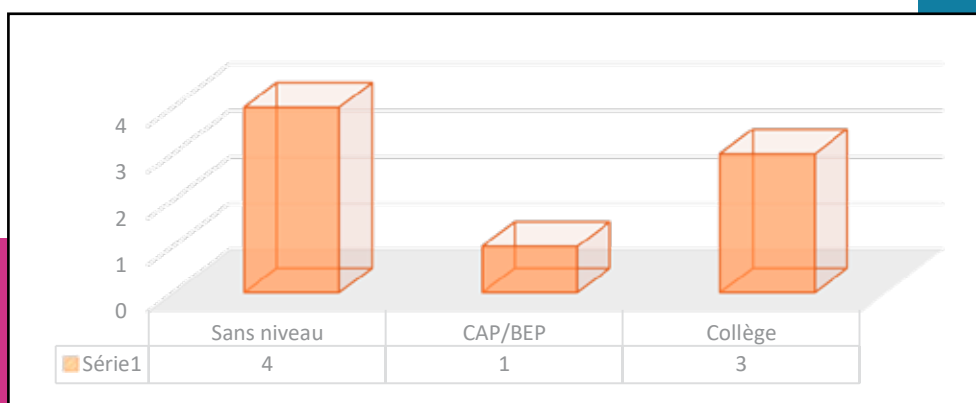


En 2025, 7 salariés (87%) résident dans des quartiers prioritaires de la ville et quatre d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA

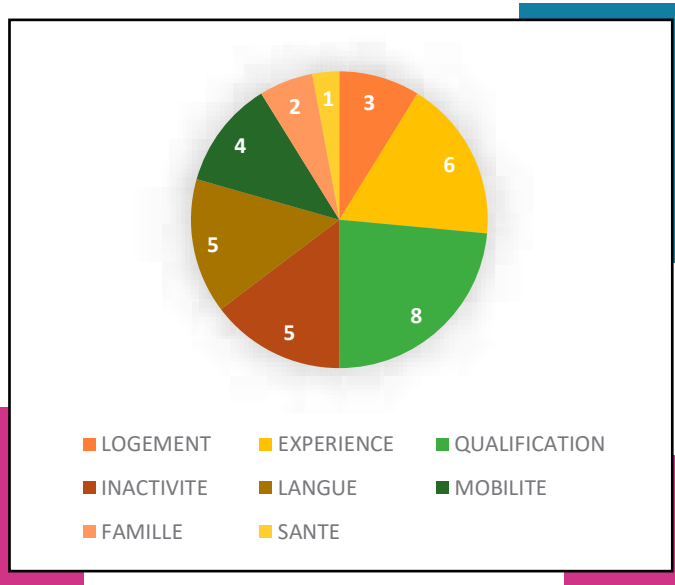
PÉRIODES D'INACTIVITÉ



NIVEAUX SCOLAIRES



FREINS PÉRIPHÉRIQUES



Les principaux freins concernent :

- ◆ Une longue période d'inactivité (supérieure à 12 mois) : 5 personnes.
- ◆ Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle : 6 salariés.
- ◆ Les problématiques de logement : 3 salariés.
- ◆ Les freins liés à la linguistique : 5 personnes.
- ◆ Les problèmes liés à la mobilité : 4 personnes.

34 Freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 4 à 5 freins par salarié.

SORTIES TOTALES 2025	Nombre	Dont RSA	Dont QPV
Sorties comptabilisées	3	2	3
Sorties positives	1	1	1
Sorties en emploi durable	1	1	1
Autres sorties	1	1	1



Sur la période :

- ◆ Une personne est sortie du dispositif après avoir bénéficié d'un co-accompagnement avec le dispositif POSITIV et a pu ainsi créer son entreprise dans le domaine de l'esthétique.
- ◆ Une sortie est déclarée positive car le salarié a pu bénéficier de 3 sessions de formation et ainsi avoir toutes les compétences nécessaires pour un emploi dans le droit commun.
- ◆ Un salarié a souhaité demander ses droits à l'ARE.

PMSMP				
Participants	Durée	Structure d'accueil	Objectif(s)	Débouché
1	2 semaines	Groupe addap13	Acquérir de nouvelles compétences	
1	4 semaines	SO PROP	Initier une démarche de recrutement	POEI et embauche en CDI 35h à partir du 16/02/2026

Formations collectives				
Intitulé	Participants	Durée formation	Partenaire/Organisme	Durée
Français Langue Etrangère	3	16 demi-journées	Maison N	24 heures
Français Langue Intégration	1	48 demi-journées	Maison N	72 heures

Formations Individuelles				
Intitulé	Participants	Durée formation	Partenaire/Organisme	Durée
CACES 1A 3 5	1	5 jours	Access Formation	35 heures
Ouvrier des espaces verts	1	48 jours	Access Formation	336heures

CONCLUSION

Malgré un volume d'activité encore à consolider, l'année 2025 démontre :

- ◆ La capacité opérationnelle de la structure
- ◆ La fiabilité des équipes
- ◆ Une volonté forte de développement
- ◆ Le remboursement complet de nos dettes

L'investissement stratégique engagé constitue une base solide pour accroître le taux de réussite aux appels d'offres et stabiliser le modèle économique en 2026.





FINANCEURS INSTITUTIONNELS



PRÉFET
DE LA RÉGION
PROVENCE-ALPES-
CÔTE D'AZUR

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DDETS 13



FINANCEURS PRIVÉS



