

01/01/2024

Sabbah CHERGUI
DIRECTRICE GENERALE D'ASSOCIATION




Bilan annuel d'activité

ACI – A.I.A.E.S. Groupe ADDAP 13

NOTRE STRUCTURE

L'AIAES association d'insertion par l'activité économique et solidaire est née le 1^{er} janvier 2017, elle est issue de la réorganisation de l'ADDAP 13 en groupe associatif et porte les activités du l'ancien service « insertion de l'ADDAP 13 ».

A. 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.

B. NOS LIENS AVEC Le Groupe-ADDAP13

L'AIAES-Groupe-Addap13 est très liée au groupe ADDAP 13, elle en est une association fille issue de la réorganisation de l'ADDAP 13 en groupe associatif et l'émancipation du service insertion en association à part entière au 1^{er} janvier 2017. De fait l'AIAES est très dépendante du groupe ADDAP 13, a la même convention collective, le même OPCO et toutes les fonctions supports restent sur le groupe, à savoir comptabilité, secrétariat, direction de l'association, service paye... Notre association est toute jeune, elle vient d'avoir 6 ans, elle a récupéré les activités, le matériel, les clients et le personnel de l'ancien service insertion de l'ADDAP 13.



C. NOTRE EQUIPE DE PERMANENTS

En ce début d'année 2023, notre équipe était organisée autour d'un directeur d'association à 1/3 ETP, une directrice de service, un chef de service, 6 CIP puis 3 et 8 encadrants techniques puis 6, tous à temps plein pour un agrément de 37 postes soit 45 salariés bénéficiaires accueillis en même temps en ACI et 5 puis 7 CDDI en EI. Toutes les fonctions supports ont été et sont toujours assurées par le siège.

NOS ACTIVITES

A. LES CHANTIERS D'INSERTION

Ce sont à peu près les mêmes qu'en 2022 mais ils se sont réduits considérablement et par ordre d'ancienneté :

-  St Joseph, Renaude, Petit séminaire, Marseille 13/14 démarré en 2011 avec 10 salariés pour HMP.
-  La Paternelle, Marseille 14^e démarré en 2014 avec 10 salariés pour Marseille Habitat.

- ✚ La Castellane Marseille 15° démarré en 2015 avec 10 salariés pour le syndicat des copropriétaires de la Castellane.
- ✚ SNCF à Miramas avec 8 salariés depuis le 06 mars 2023.

B. L'ENTREPRISE D'INSERTION

Notre EI dénommée « MULTISERVICES » comme son nom l'indique propose plusieurs services différents surtout autour des espaces verts et du second œuvre. Nous ne l'évoquerons pas ici plus que cela.

➤ UN DEMENAGEMENT EN COURS D'ANNEE

Nos locaux étaient situés au 35, Boulevard de Briançon, dans le 3ème arrondissement de Marseille, à seulement 3 minutes à pied de la station de métro Bougainville. Ces locaux nous étaient loués jusqu'à l'arrivée d'un nouveau service (AEMO) au sein du Groupe Addap 13. En février, nous avons été informés que nous devons quitter les lieux au plus tard en juin. En plus de la gestion des chantiers à venir et du recrutement de nouveaux membres pour combler les absences, nous avons dû rechercher des locaux adaptés pouvant accueillir des bureaux, une salle d'atelier et un hangar pour stocker les machines et les camions. Cela n'a pas été sans efforts, mais nous avons réussi à louer les locaux au sein de l'enseigne Luminaires FEUKA, que nous avons intégrés en juillet. Cette transition a une fois de plus demandé à l'équipe de s'organiser et de s'adapter. Nous avons donc entrepris des travaux dans ces locaux afin d'offrir un espace de travail confortable aux salariés. Notre nouvelle adresse est désormais située au 156 boulevard des Plombières, dans le 14ème arrondissement de Marseille.

➤ UN TURN OVER FRAGILE

En 2023, l'équipe permanente a subi un important taux de rotation, avec le départ de la secrétaire, deux CIP en arrêt maladie de longue durée (à ce jour l'une a été licenciée pour inaptitude et l'autre a pu bénéficier d'une rupture conventionnelle). De plus, une CIP a démissionné et une autre est partie en congé maternité en juillet et a été remplacé. Un directeur général a bénéficié d'une rupture conventionnelle aussi en cours d'année. Ces absences et départs ont nécessité une réorganisation constante, aboutissant à l'embauche d'une stagiaire CIP en CDI et à la titularisation d'une CIP en CDI. En septembre, une nouvelle CIP a été recrutée pour remplacer celle en congé maternité. Du côté des encadrants techniques, l'année a été marquée par des départs, des retraites, des arrêts maladies ce qui a parfois déstabilisé la production et l'accompagnement des salariés en insertion en difficulté. Le chef de service a dû faire face aux absences de membres de son équipe et se rendre sur les chantiers pour faire avancer le travail avec les membres restants. Il a été déclaré en accident

du travail, pendant deux mois ce qui a encore plus compliqué l'organisation de la conduite des travaux. C'est de ce fait la directrice d'association qui a assuré toute l'intendance et les relations avec les financeurs et les clients pour assurer la continuité de service.

Malgré toutes ces péripéties, un travail de qualité a été apporté que ce soit dans l'accompagnement professionnel et les sorties dynamiques en témoignent que le travail réalisé sur le terrain et là ce sont nos partenaires qui en témoignent en nous renouvelant pour la majorité leur confiance en 2024.

➤ L'ACCOMPAGNEMENT DISPENSE

Ces dernières années, nous avons mis en place un programme d'accompagnement pour nos salariés comprenant deux ateliers de deux heures, un entretien individuel de trente minutes, et un temps consacré à des démarches personnelles exigées par la CIP et vérifiées par celle-ci. En 2023, nous avons réduit à un seul atelier hebdomadaire pour nos salariés. Par conséquent, nous avons adapté l'accompagnement en responsabilisant les salariés, en multipliant les opportunités d'activités à l'extérieur, en leur confiant davantage de missions sur le terrain, et en sollicitant des partenaires pour assurer des ateliers supplémentaires dans leurs propres locaux ou dans les nôtres à d'autres moments. Les actions proposées (et validées par le CA) lors de la semaine de travail réalisée par les CIP au printemps 2022 ont rencontré des difficultés de concrétisation en raison d'une instabilité de personnel au sein de l'équipe. Cependant, l'approche des CIP envers les salariés a évolué, mettant désormais l'accent sur la libre adhésion, ce qui est primordial. Un focus particulier est mis sur l'accompagnement social et la levée des freins, ce qui explique entre autre la durée moyenne du parcours d'un an et demi.

➤ LA PLATEFORME DE L'INCLUSION / ASP

Depuis juin 2021 la plateforme de l'inclusion est venue bouleverser nos habitudes de travail avec les prescripteurs agréés de l'IAE. Désormais il incombe aux SIAE de gérer les agréments devenus PASS IAE, ces mêmes SIAE peuvent auto-prescrire tout comme les candidats eux-mêmes sans donc passer via un prescripteur agréé de l'IAE. La SIAE qui embauche donc une personne non passée par un prescripteur de l'IAE endosse la responsabilité de l'éligibilité du salarié au risque si erreur de ne pas être payée. Nous avons fait le choix de passer uniquement par les prescripteurs agréés pour ne pas nous retrouver en difficulté en fin d'année lors des bilans avec la DETTS et/ou le CD13 . Cette plateforme qui se veut moderne, facilitatrice nous donne en fait beaucoup plus de travail. Jusque-là, notre secrétaire devait en permanence gérer les candidatures. Depuis son départ, ce sont les CIP et la directrice qui traitent celles-ci. Concernant la gestion des ASP, l'association AIAES-Groupe Addap13 continue de bénéficier

des services du groupe ADDAP 13 : le chef de service de la paie est responsable de l'entrée des nouveaux salariés, du suivi des heures travaillées et de la déclaration des salaires versés. L'établissement des contrats de travail et les avenants pour la poursuite des accompagnements sont réalisés par le pôle RH du Groupe-addap13. Les informations relatives aux efforts d'insertion (PMSMP, formations réalisées, sorties, etc.) étaient initialement saisies par la secrétaire. Suite à son départ, les CIP se sont formées à l'outil et sont désormais responsables de cette partie de la gestion des ASP. Le recrutement et la gestion des entretiens sont gérés par la directrice d'association ainsi que la création de la fiche salariées ASP. Les entretiens de recadrage sont gérés par le chef de service et la Directrice aussi. Les tâches ont été réparties de manière cohérentes et efficaces. Les encadrants rendent leur fiche émargement à chaque fin de semaine pour que la directrice fasse les pointages et convoque les salariés trop absents, cette alerte est salutaire et permet à l'équipe de cadre d'éviter les dérapages et de perdre les salariés les plus fragiles. Chacun est responsable du suivi des salariés en CDDI et de l'évolution au sein de notre association. La réussite de cette association c'est le soin et la vigilance que nous mettons dans l'accompagnement des salariés embauchés.

Ce qui compte c'est le processus dans lequel ils entrent quand ils sont embauchés

Leitmotiv : Les salariés ne sortent pas comme ils sont entrés, ils se sont transformés, ils ont bénéficié d'une attention particulière, ils ont été considérés, ils nous ont côtoyés un certain temps en tant que pairs et cela les marque. Une expérience qui se veut positive pour reprendre confiance en soi et redorer leur estime de soi.

C'est notre CREDO

➤ LA FORMATION GESTION DE LA VIOLENCE

En raison de notre intervention fréquente dans les quartiers prioritaires où la précarité est omniprésente, nos encadrants techniques sont souvent confrontés à la violence et aux conflits, notamment liés aux trafics et aux rivalités entre membres de réseaux. Bien que les CIP ne participent pas directement aux travaux sur le chantier, elles peuvent être impactées par la violence latente et impliquées dans la gestion de conflits ou être confrontées à des situations de violence verbale de la part de salariés récalcitrants. Afin de les préserver au mieux et de les former à la prévention de ces situations, des séances de formation en gestion de la violence et des conflits leur ont été proposées. Les séances de formation ont été dispensées par une formatrice et psychologue du Collège Coopératif. Cela a permis aux membres de l'équipe de monter en compétences et d'être davantage au fait des réactions à adopter face à des situations de violence.

➤ LES SEANCES D'ANALYSES DE PRATIQUE

En 2023, a été mis en place des séances de PNL (un coach a été mandaté pour travailler sur les évènements graves s'étant produits en 2022 dans cette association) sous la forme de travail sur soi et de cohésion d'équipe, impliquant les encadrants techniques, les CIP et les cadres. Ces séances avaient été commencées en 2022 et se sont reconduites en 2023. A la fin de cette première session, l'équipe a souhaité arrêter ce que nous avons validé.

En 2023, l'équipe de permanents, comprenant les encadrants et les CIP, ont bénéficié de séances d'analyses de pratiques animées par un coach thérapeute. L'objectif de ces séances était de faire évoluer leurs pratiques professionnelles, de favoriser la connaissance de soi et des autres, ainsi que de renforcer la cohésion d'équipe. Les séances d'analyse de pratiques sont utiles car elles permettent aux professionnels de réfléchir à leurs expériences de travail, d'échanger des idées avec leurs pairs, d'identifier les problèmes rencontrés, de renforcer leurs compétences et d'améliorer la qualité des services. En résumé, ces séances favorisent le développement professionnel et l'amélioration continue des pratiques professionnelles.

➤ LES SEANCES DE FORMATION WORD

Pour rendre compte et fournir des rapports d'activité de bonne qualité, l'équipe de cadre a opté pour mettre en place rapidement une formation word afin que tous les encadrants techniques en carence dans ce domaine montent en compétence et produisent des rapports d'activité de qualité pour chaque financeur de terrain. Ces rapports font l'unanimité et sont attendus par les financeurs privés. Ils retracent l'activité trimestrielle sur le quartier et donnent un état des lieux ainsi que l'ambiance du territoire. Formation divulguée par CCI Marseille.

➤ LES SEANCES DE FORMATION EXCEL

Pour permettre aux CIP de monter en compétence et de maîtriser les tableaux excel tels que les tableaux croisés dynamiques, l'équipe cadre a mis en place très rapidement une session de formation en EXCEL grâce au CCI Marseille. Cette compétence leur permet de mieux gérer leur tableau de bord et de réaliser des PPT et de rendre compte des critères d'accompagnement professionnel des CDDI : Donc une montée en compétence leur permettant de mieux valoriser le travail conséquent d'accompagnement socio-professionnel.

➤ CHANTIER TIG AU PARC NATIONAL DES CALANQUES

Le Parc national des Calanques a accueilli en décembre son premier chantier de travaux d'intérêts généraux (TIG), en partenariat avec le Service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) et l'Association d'insertion par l'activité économique et solidaire (AIAES). Ce

projet innovant a impliqué sept adultes ayant commis des infractions mineures. Leur mission était d'arracher des espèces exotiques envahissantes sur l'île de Ratonneau, faisant partie des îles du Frioul. Ce chantier visait à offrir une expérience de travail valorisante, favoriser l'insertion professionnelle tout en contribuant à la préservation de la biodiversité locale. Nous avons donc encadré cette semaine de TIG en mettant à disposition un encadrant qualifié pour accompagner ce groupe d'adultes sur 5 jours de travail. Les cadres sont intervenus le premier jour afin d'échanger avec ces adultes et leur apporter une information complète sur l'objet de notre association : une solution d'insertion dans Marseille pour des personnes en grandes difficultés Une personne a intégré en janvier 2024 un chantier d'insertion dans notre association. Ce premier essai a permis à chaque partenaire d'envisager la reconduction de ce projet en 2024 avec un retour d'expérience très positif pour tous.

UN PARTENARIAT RICHE

L'AIAES ne pourrait être sans un partenariat riche. Il nous faut tout d'abord évoquer nos partenaires financiers, nos donneurs d'ordres que nous souhaitons considérer désormais non plus comme des clients mais comme des partenaires : Marseille Habitat, LOGIREM, UNICIL, Habitat Marseille Provence, ERILIA et bien sûr la SNCF ou encore la Mairie 13/14. Il nous faut aussi citer les autres associations du groupe ADDAP : l'ADDAP 13, PPS, AMCS, MNA, CADE ASMAJ avec qui nous collaborons le plus souvent possible et bien sûr encore avec les partenaires incontournables de l'IAE que sont Pôle Emploi, le PLIE, la Mission Locale, les Pôles insertion du Département et Chantier Ecole. Il ne faut pas oublier les partenaires de terrain que sont les centres sociaux, les associations de quartiers, les associations du médico-social telles que la MECS La Reynarde, JB FOUQUES, la Croix rouge et pour finir bien évidemment les financeurs de l'IAE : Etat, Département, Région, Politique de la ville qui sont bien plus que des financeurs mais qui nous soutiennent au quotidien dans nos missions. Sans ces nombreux partenaires de terrain, institutionnels, donneurs d'ordres, financeurs, l'AIAES n'aurait plus les moyens de fonctionner.

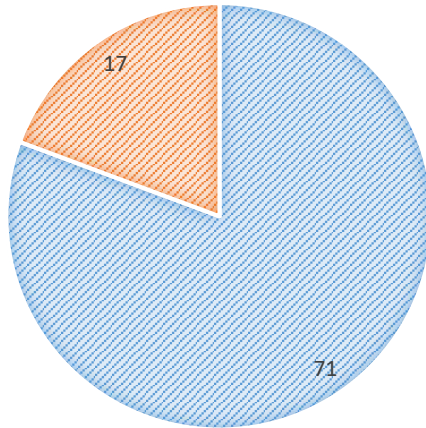
NOS RESULTATS

En 2023, nous présenterons une analyse complète de notre activité, comprenant la typologie de notre public (nombre, sexe, âge, résidence, niveau d'études) ainsi que les sorties répertoriées. Ces données seront déclinées chantier par chantier pour toute l'année.

Nous avons accueilli 88 salariés pendant la période.

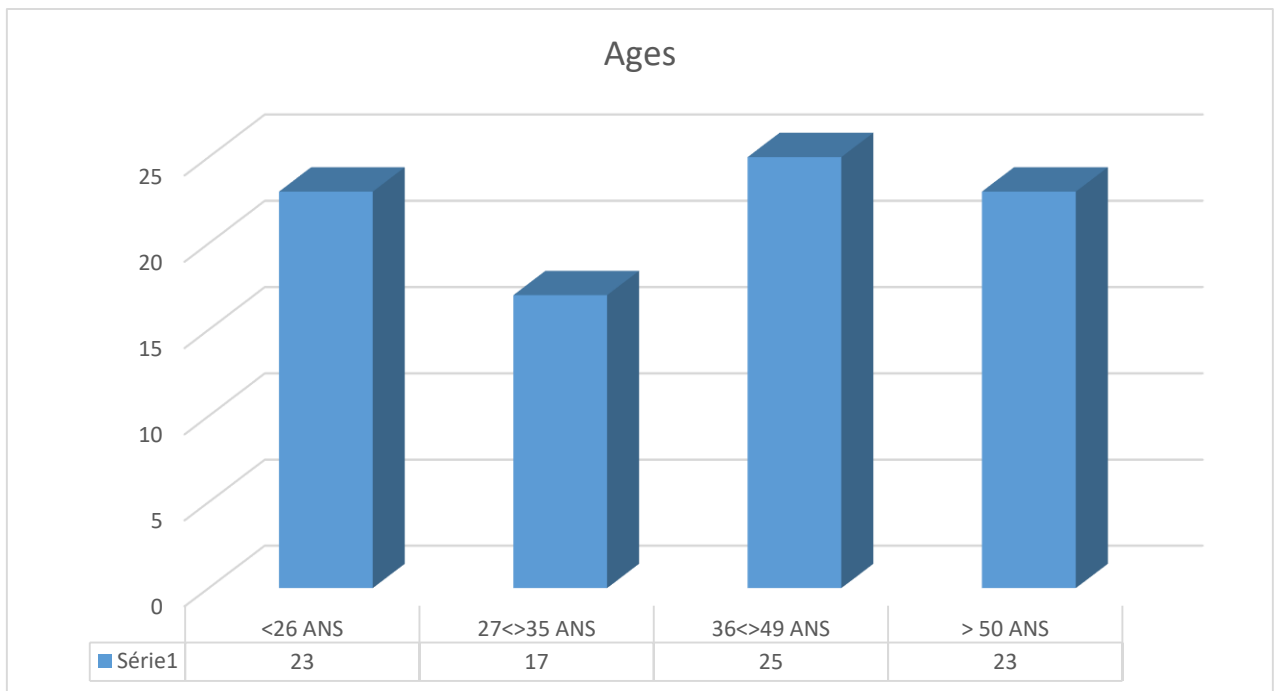
❖ Mixité

MIXITÉ



Nous ne comptons que 17 femmes sur nos chantiers pour la période, soit environ 14,91 % des effectifs.

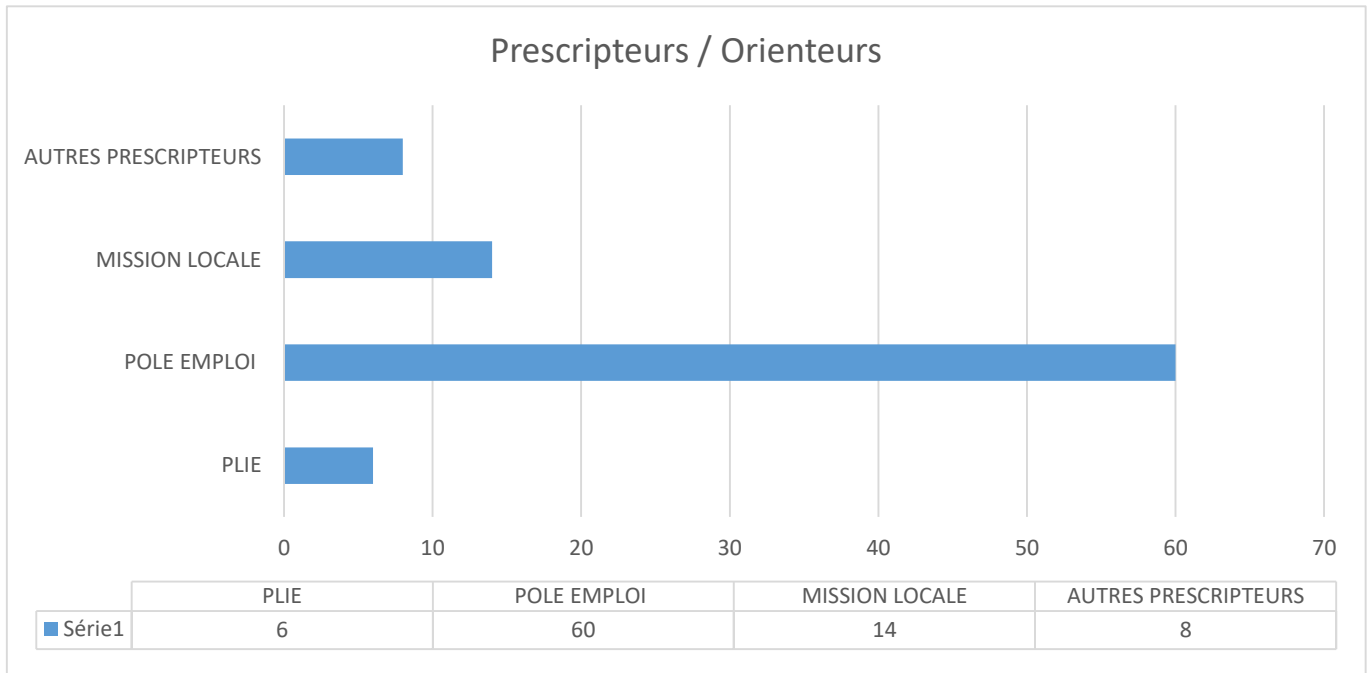
❖ Ages



Nous avons accueilli 23 salariés de moins de 26 ans, la moyenne d'âge est de 30-40 ans.

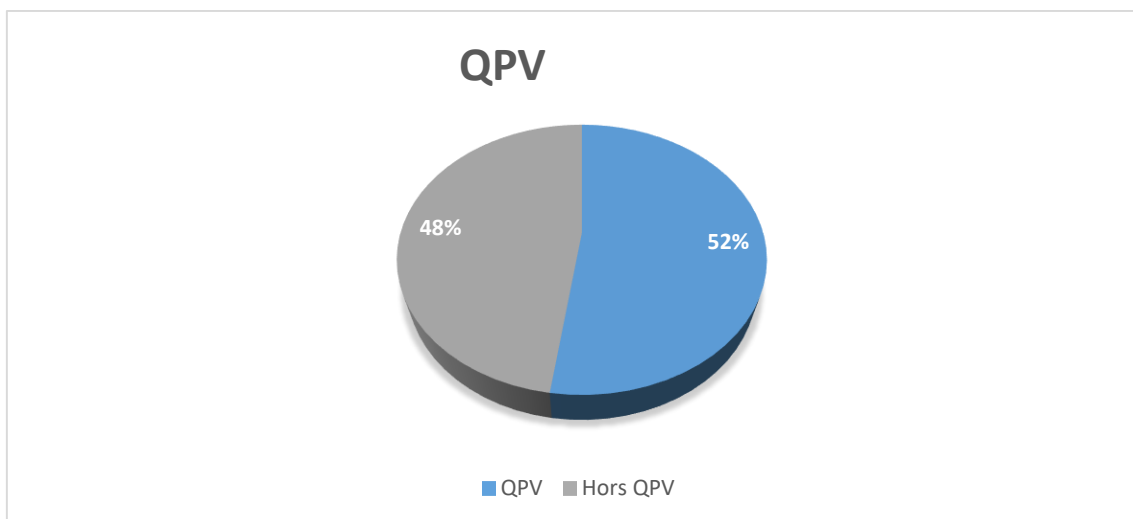
23 salariés ont plus de 50 ans.

❖ Prescripteurs



- 75 % des salariés BRSA étaient orientés par Pôle Emploi
- 2,5 % par la Mission Locale
- 10 % par le PLIE
- 12,5 % ont été positionnés via la plateforme de l'inclusion par d'autres prescripteurs (APCARS, Cana...)

❖ Résidence

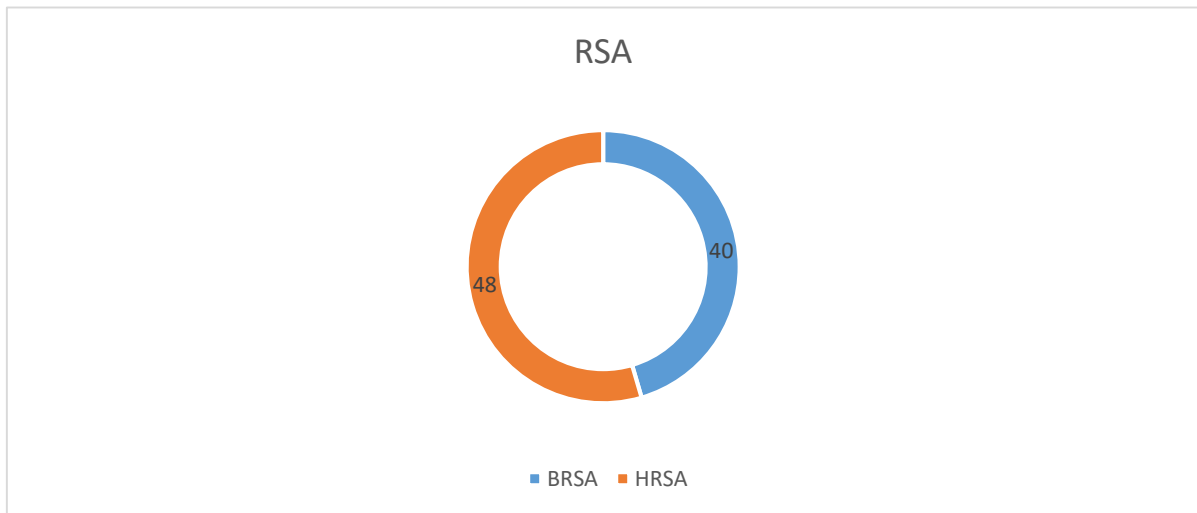


Une majorité de salariés sont issus des Quartiers Prioritaires de la Ville.

16 bénéficiaires du RSA déclarent vivre dans un QPV, soit 40 % de la file active.

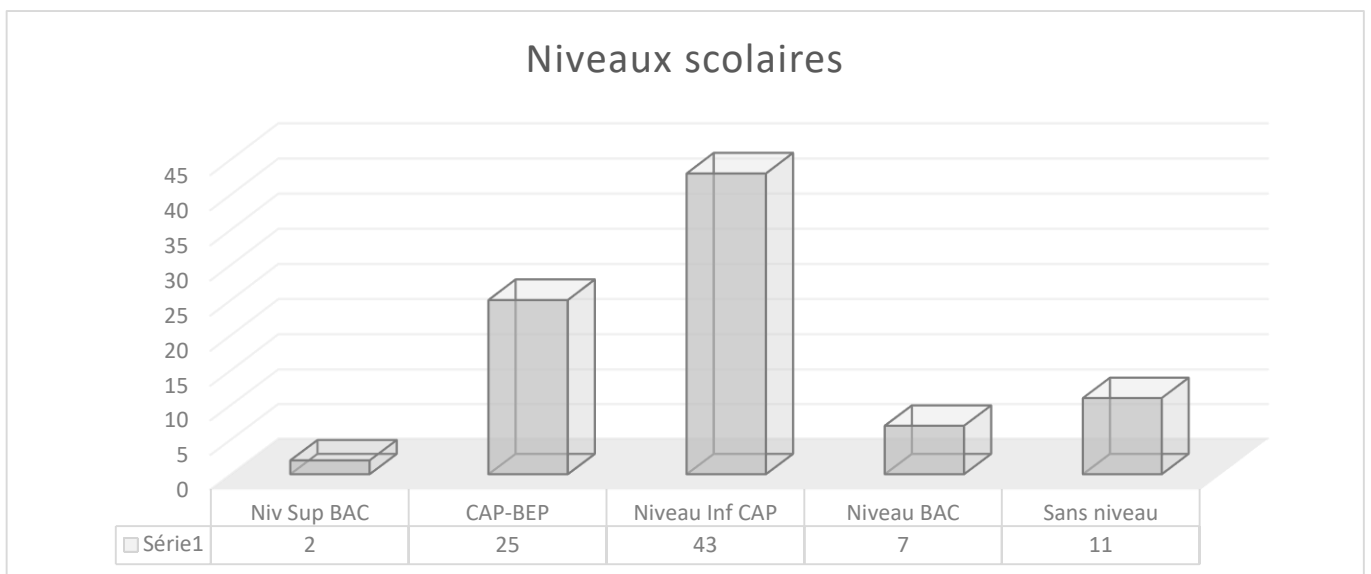
Le climat anxiogène de ces quartiers ainsi que les transports mal desservis complexifient la mise en emploi de leurs habitants.

❖ RSA :



En 2023, nous avons accueillis 40 BRSA.

❖ Niveaux scolaires



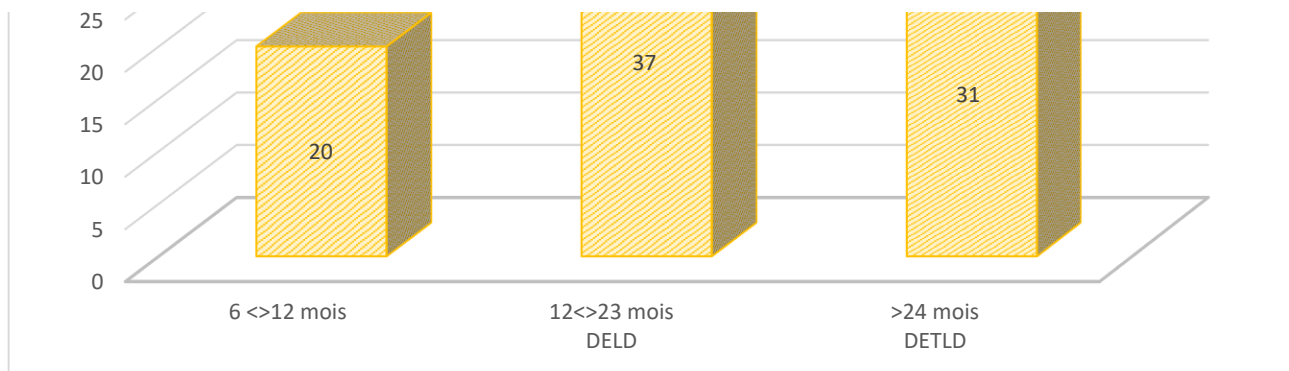
→ 28,41 % des salariés déclarent avoir l'équivalent d'un niveau CAP/BEP

→ 48,86 % ont arrêté leur parcours scolaire au collège ou au lycée

→ 12,5 % ont un faible niveau scolaire (jamais scolarisés, maîtrise des savoirs de base, scolarité arrêtée en élémentaire)

❖ Périodes d'inactivité

- Une longue période d'inactivité, 68 personnes sont concernées (supérieure à 12 mois) ;
- Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle ;
- Les problèmes de logement concernent 45 salariés ;
- Les problèmes financiers concernent quant à eux 26 personnes embauchées cette année ;
- Les freins liés à la linguistique (30 personnes dans ce cas)
- Les problèmes liés à la mobilité pour 52 personnes.

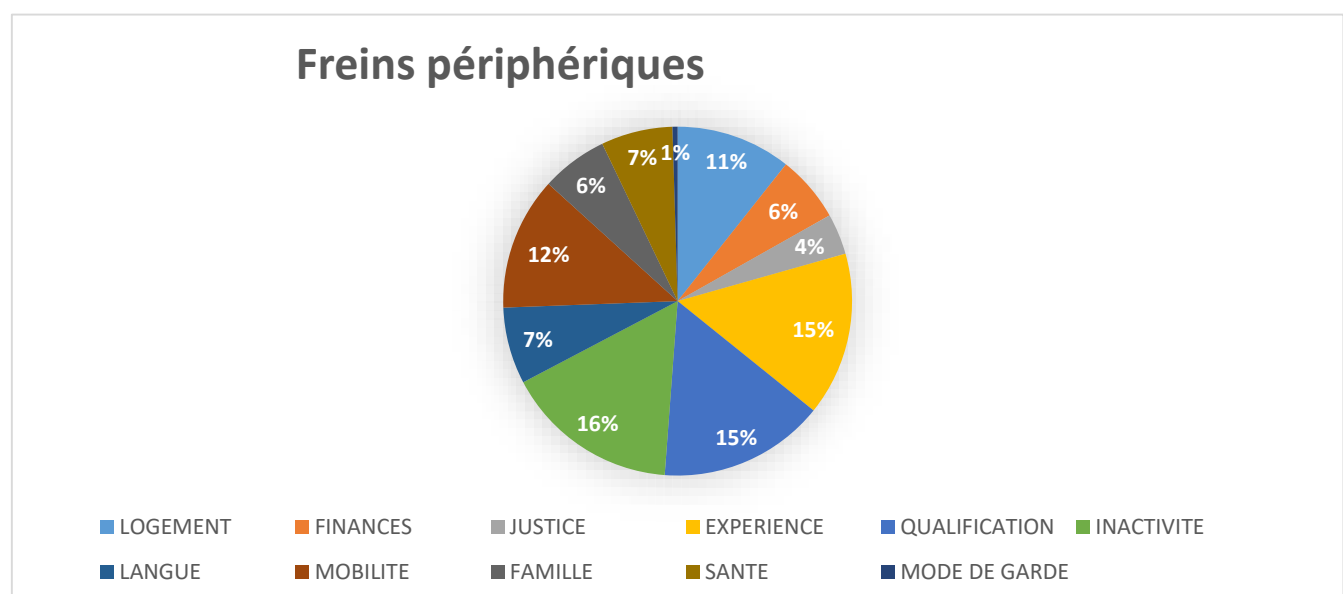


→ 31,82 % des salariés sont demandeurs d'emploi de très longue durée (2 ans et plus).

→ 21,59 % des salariés sont demandeurs d'emploi de longue durée (entre 12 et 23 mois).

❖ Freins périphériques

422 Freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 6 freins par salariés.



❖ **Efforts d'insertion**

PMSMP :

Nbr participants	Durée	Structure d'accueil	Objectif(s)	Débouché
1	52h	ISM VIANDES	Confirmer projet pro	
1	68h	CROIX ROUGE INSERTION	Initier démarche recrutement	Embauche
1	35h	AMCS	Confirmer projet pro	
1	91h	ATALIAN PROPRETE	Confirmer projet pro	
1	35h	EQUILIBRE ADDAP 13	Initier démarche recrutement	Embauche
1	133h	NJ NETTOYAGE	Initier démarche recrutement	Embauche
1	84h	NJ NETTOYAGE	Acquérir des compétences	
1	35h	ISM VIANDES	Confirmer projet pro	
1	84h	SANI ROBINETTERIE	Acquérir des compétences	
1	40H	OFFICE PROVENCAL DE NETTOYAGE	Découvrir un métier	
1	35h	ARBRES ET PLANTES	Confirmer projet pro	
1	35H	PROVENCE PATRIMOINE RENOVATION	Confirmer projet pro	
1	84h	ARBRES ET PLANTES	Confirmer projet pro	
1	28H	ARBRES ET PLANTES	Confirmer projet pro	
1	52H	GARAGE MEKKI	Acquérir des compétences	
1	35H	LES BONS COPAINS	Confirmer projet pro	

Formations collectives :

Intitulé	Nbr participants	Durée formation	Partenaire/Organisme	Heures/Temps travail
FLE	22	Sessions de 27 jours	Maison N	81h
FLI	1	Session de 39 jours	Maison N	117h
Initiation numérique	5	Session de 7 jours	ADPEI	28h
Initiation numérique	5	Session de 7 jours	Emmaüs Connect	28h

Formations Individuelles :

Intitulé	Nbr participants	Durée formation	Partenaire/Organisme	Heures/Temps travail
SST	1	2 jours	El Groupe	14h
FIMO	1	15 jours	AFTRAL	77h
PERMIS C	1	62 jours	AFTRAL	434h
CACES 1A, 3,5	6	5 jours	ACCESS FORMATION	35H
CACES 1A, 3,5	3	5 jours	El Groupe	35h

❖ Sorties

22,5 % sorties chez les BRSA ont été retenues sur la période 2023

45,45 % sorties sur les 88 personnes accueillies en 2023 ont bénéficié d'une sortie (tous types confondus)

	Nbr	%	Dont RSA	Dont QPV
SORTIES TOTALES 2023				
SORTIES COMPTABILISEES	40	100%	9	17
SORTIES POSITIVES	16	40%	6	9
SORTIES EN EMPLOI DE TRANSITION	5	12,5%	0	2
SORTIES EN EMPLOI DURABLE	4	10%	1	1
AUTRES SORTIES	15	37,5%	2	5

❖ Orientations 2024

Pour 2024 l'AIAES-Groupe Addap13 souhaite s'appuyer sur un réseau partenarial capable de répondre aux besoins de notre public et le conforter. Désormais nos CIP maintiendront un rdv individuel par personne et par semaine et orienteront le public vers ses besoins et le partenaire ad-hoc. Concernant nos activités nous sommes sur du démarchage en direction du parc national des calanques d'un côté, de la SNCF de l'autre, et ainsi que les bailleurs sociaux car nos besoins en financement sont avérés et nos besoins en diversification des supports aussi. ***Il est temps de faire une priorité sur l'embauche des femmes*** dans nos chantiers d'insertion c'est pour cela que nous allons démarcher des maisons d'enfants à caractère social, des maisons de retraite, des hôpitaux de Marseille et des syndicats de copropriété pour co-construire des chantiers comme par exemple dans le ménage et l'assistance à la personne ou autres. Nous pourrions ainsi envisager de monter en nombre de salariés accueillis dans notre association et proposer à l'état d'augmenter le nombre d'ETP financé à notre association. Une grande énergie a été déployée en ce début d'année pour réorganiser cette association et les deux nouveaux cadres s'y sont attelés, épaulés par les membres actifs de notre association (CA). L'opportunité de repenser l'organisation du suivi des salariés en CDDI de façon plus efficace et plus humaine, centrée sur l'accompagnement professionnel et utilisant les supports chantier comme des prétextes à la rencontre et à la construction d'un lien de confiance avec ces salariés en grandes difficultés sociales est notre Leitmotiv.

CHANTIER ITINERANT : ST JOSEPH – PETIT SEMINAIRE – LES RUCHES LA RENAUDE



C'est notre plus ancien chantier en cours, il date de 2011. Commencée uniquement sur St Joseph, notre action couvre maintenant et ce depuis quelques années, la Renaude Hérodote et le Petit séminaire les Ruches. Du reste depuis cette année 2023, notre présence sur le Petit séminaire a baissé pour s'intensifier sur les Ruches car la cité du Petit séminaire a été effectivement peu à peu évacuée. Notre activité est donc à cheval sur le 13° et 14° arrondissement. Les populations, problématiques et activités se ressemblent sur ces différents sites, nous rencontrons sur ces sites une population en grande partie issue de la communauté des gens du voyage, ici sédentarisée avec des problématiques prégnantes de précarité, de chômage et basse qualification, une présence de deal de stupéfiants (des tags à l'entrée de St Joseph annoncent les prix et le point de deal) et des bâtiments en très mauvais état (notamment Renaude et Petit Séminaire). Les habitants brûlent fréquemment des câbles, des voitures, pratiquent la mécanique sauvage. Malgré des tensions sur ces trois cités liées au trafic de drogue nous y intervenons sans trop de problèmes depuis des années. Nous sommes connus, reconnus et notre présence est tolérée. Notre partenariat avec HMP Bailleur social gestionnaire de ces trois cités a été renouvelé en 2021 pour 3 années.

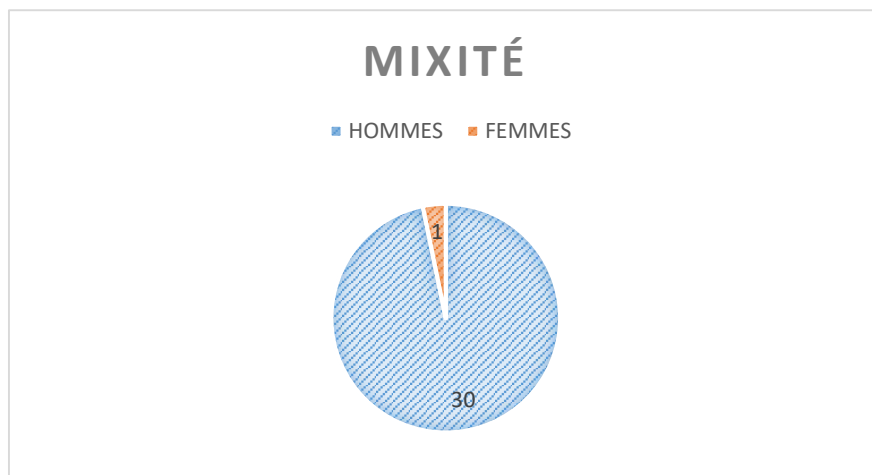
En termes de travaux, nous avons effectué sur :

- ➔ SAINT JOSEPH, La RENAUDE, du dégagement d'encombrants, du débroussaillage, du cantonnement, de la peinture de façades et encadrements des garages de tous les immeubles, avons procédé au nettoyage de garages à baies ouvertes et des abris poubelles et entretien espaces verts.
- ➔ PETIT SÉMINAIRE, nous avons procédé à la création et marquage de places de stationnement, au dégagement d'abris poubelles, au rebouchage de nids de poules, à du débroussaillage et du cantonnement et entretien espaces verts.
- ➔ LES RUCHES, même travail que sur le Petit Séminaire avec du dégagement d'encombrants en plus et entretien espace vert.

Sur tous ces secteurs notre activité principale reste l'enlèvement d'encombrants, le cantonnement et l'entretien des espaces verts. Activités nécessaires pour maintenir ces sites dans un état correct.

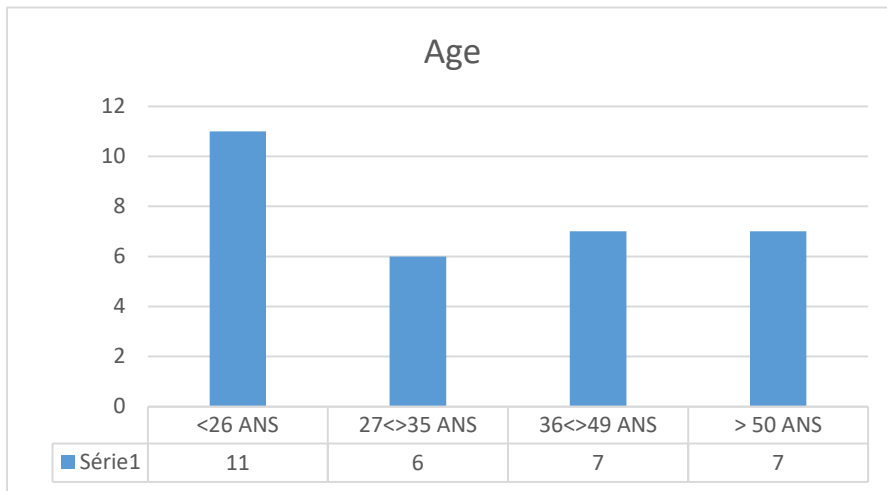
Sur la période nous avons accueilli 31 salariés dont 15 BRSA.

❖ Mixité :



Ce chantier demande aux salariés une mobilité car il s'agit de se rendre sur trois quartiers différents tout au long de l'année, les femmes sont peu représentées en partie pour cela car il est difficile pour elles de partir trop tôt au vu d'un manque de garde enfant de bonne heure le matin. Et d'autres femmes (exemple d'origine roumaine ne souhaite en aucun cas travailler dans ces quartiers à forte concentration des gens du voyage car il existe une animosité entre ces populations).

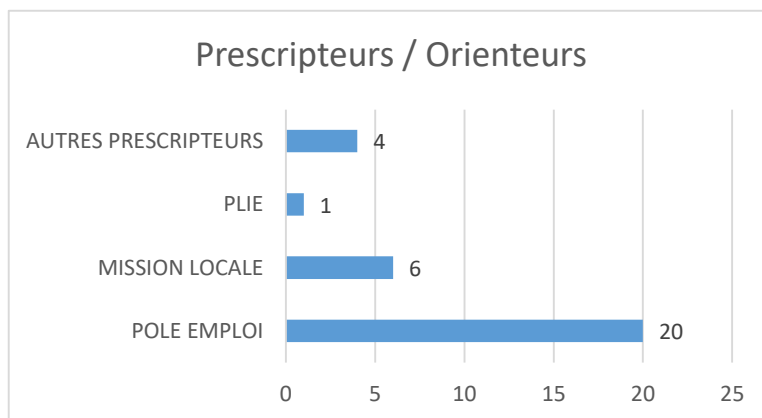
❖ Ages :



Nous avons accueilli 11 salariés de moins de 26 ans, la moyenne d'âge étant de 30-40 ans.

7 salariés avaient plus de 50 ans.

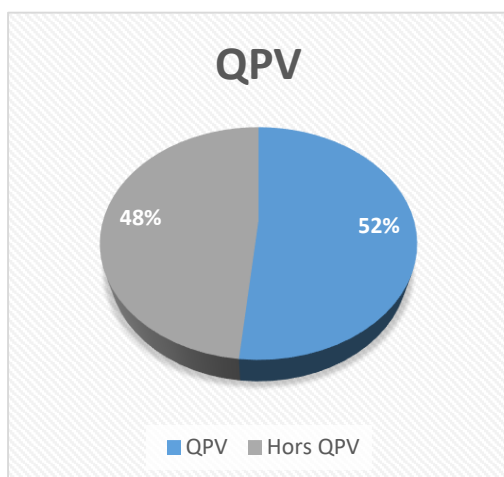
❖ Prescripteurs :



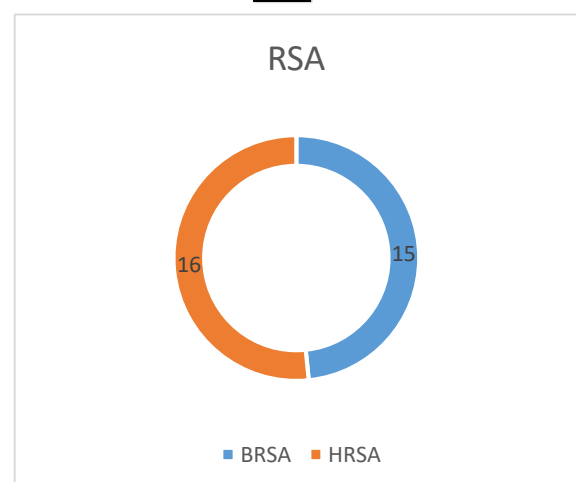
La grande majorité des salariés sur ce chantier est orientée par Pôle Emploi soit 64,52 %

19,35 % sont orientés par la Mission Locale.

❖ Résidence :



RSA :



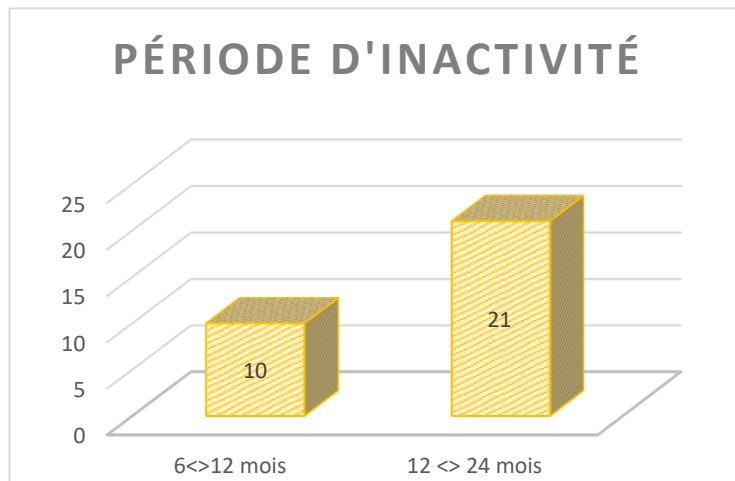
En 2023, 16 salariés sur 31 résident dans des quartiers prioritaires de la ville.

15 d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA.

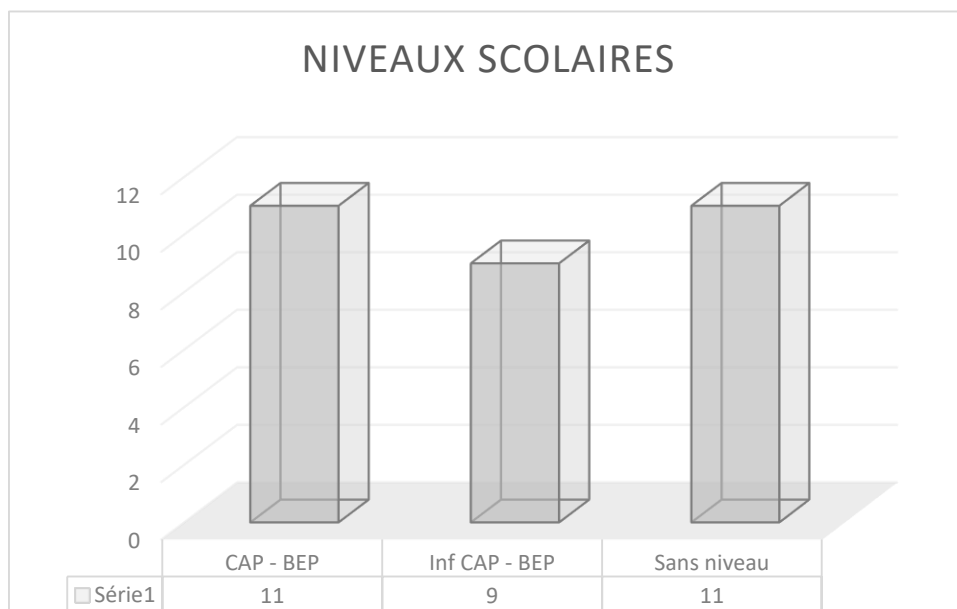
❖ Périodes d'inactivité :

21 salariés sont demandeurs d'emploi de longue durée

10 d'entre eux sont sans aucune activité relative à l'emploi depuis 6 à 12 mois.



❖ Niveaux scolaires :



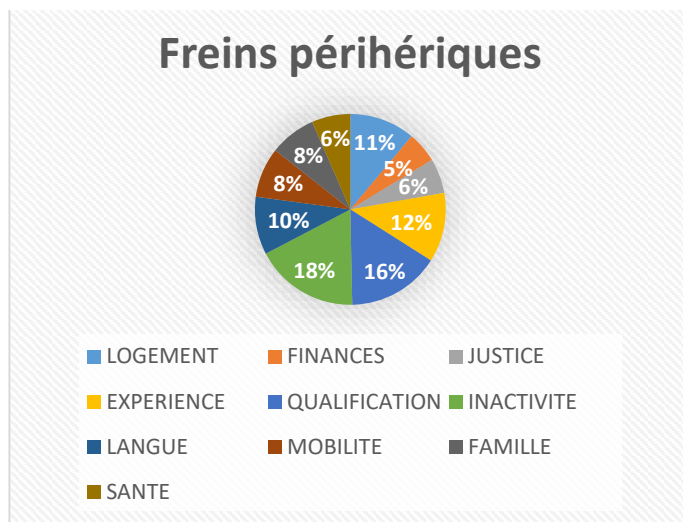
11 salariés ont un faible niveau scolaire (jamais scolarisés, maîtrise des savoirs de base...), 9 personnes ont un Niveau 2.

11 salariés déclarent avoir un niveau CAP/BEP.

❖ Freins repérés :

- Les problèmes de logement concernent 17 salariés ;
- Les problèmes financiers concernent quant à eux 8 personnes ;
- Les freins concernant les difficultés linguistiques, affectent 15 salariés de l'effectif.

Les autres freins concernent les relations familiales, la santé et les problèmes en lien avec la justice.



153 Freins relatifs à l'emploi ont été repérés, soit une moyenne de 6 freins par salarié.

Les principaux freins concernent :

- Une longue période d'inactivité, 27 personnes sont concernées ;
- Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 18 salariés
- Une très faible qualification, pour 24 personnes ;
- Les problèmes liés à la mobilité pour 13 personnes ;

❖ Sorties :

Nous enregistrons sur la période :

	Nbr	Dont RSA	Dont QPV
SORTIES TOTALES 2023	10		
SORTIES COMPTABILISEES	9	3	5
SORTIES POSITIVES	4	1	2
SORTIES EN EMPLOI DE TRANSITION	2	1	1
SORTIES EN EMPLOI DURABLE	2	1	1
AUTRES SORTIES	2	0	1

- 3 Orientations PLIE ou Cap emploi
- 2 Passerelles sur l'EI Multiservices
- 1 Contrat PEC avec les Muses Urbaines sur un poste de chargé de développement urbain
- 1 CDI avec l'entreprise de nettoyage ATALIAN
- 1 rupture de période d'essai de l'employeur (cause d'absentéisme)
- 1 personne a demandé ses droits à l'ARE

CHANTIER : LA PATERNELLE



La Paternelle est située entre Ste Marthe et le MIN des Arnavaux. C'est une cité à taille humaine qui serait plutôt agréable à vivre mais qui malheureusement est sous l'emprise de trafiquants. 4 réseaux, points de deal, se partagent le territoire aux dires de la population, réseaux ouverts 24h/24h 7 jours sur 7. De plus en plus, les jeunes qui tiennent ces points sont issus d'autres villes de France. Ils changent régulièrement et ne nous connaissent pas. Le territoire est de plus en plus dangereux malgré le travail de Marseille Habitat qui à travers des travaux de rénovation et notre présence depuis 2014 ne laisse pas le quartier à l'abandon. Nos équipes doivent régulièrement faire preuve de diplomatie pour travailler dans de bonnes conditions, respecter les usages locaux, horaires à respecter, lieux à ne pas fréquenter... pour être acceptés sur ce site.

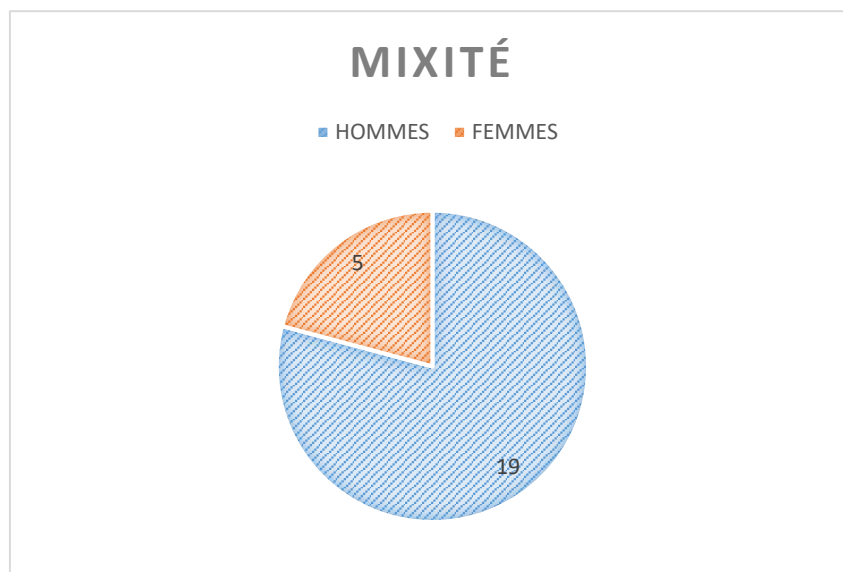
Sur cette période 2023, nous avons réalisé régulièrement de simples travaux de cantonnement à refaire tous les jours mais qui permettent de garder la cité propre, nous avons enlevé de gros encombrants dans les espaces verts, nous avons enlevé de gros tas de cendres suite aux incendies que font les dealers la nuit pour se réchauffer, boucher des nids de poules sur la chaussée ou les parkings, boucher des trous de rats aux abords des immeubles, nous avons

fait des travaux d'espaces verts (abattage d'arbres morts, élagage, débroussaillage et traitement de la partie basse de la cité face au MIN avec évacuations des déchets à la déchèterie des Aygalades, de plus nous avons entrepris la mise en peinture, grattage, enduit, impression et 2 couches de peinture du local du gardien. Pour 2023 nous poursuivrons ces travaux, sans cesse à refaire, de plus notre référent de Marseille Habitat nous a également proposé de reprendre l'ensemble des Espaces-verts de la cité (entretien, remise en état des jardinières et des abords, suppression de végétaux et création de jardins partagés (réalisé mais à entretenir).

En ce qui concerne l'ambiance sur le quartier, nous venons de le dire, il y a 4 points de deal, provoquant des conflits entre eux avec armes et entraînant des descentes de police qui tend encore un peu plus l'ambiance. Les dealers brûlent des palettes, des plastiques pour se réchauffer ce qui provoquent des nuisances, les incendies se répandent sur les espaces verts dans les poubelles, les locataires ne sont pas contents et s'en prennent à Marseille Habitat.

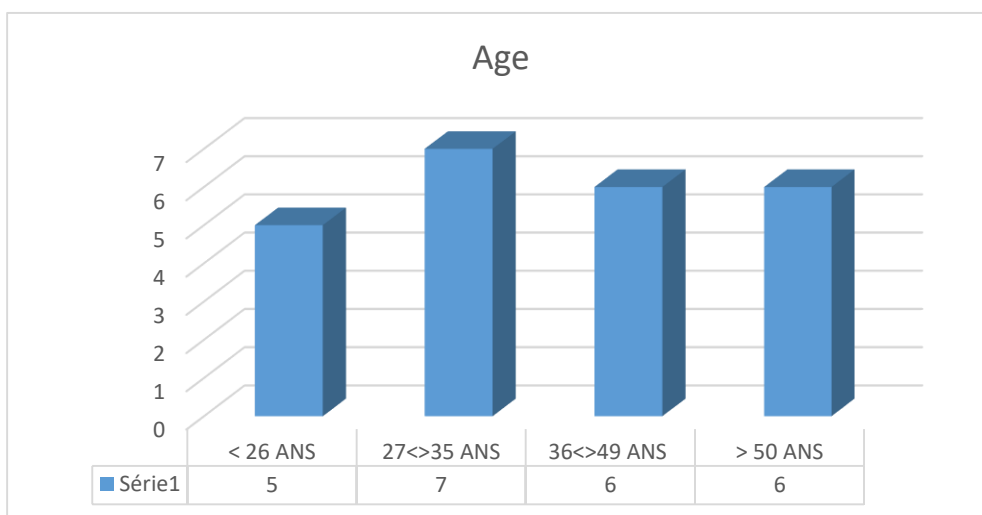
Nous avons accueilli 24 salariés durant cette période.

❖ Mixité :



Nous avons 5 femmes parmi les salariés de la période. Il est difficile d'accéder à ce territoire parfois il faut prendre trois moyens de transport pour l'atteindre, ce qui demande un temps important et c'est de ce fait pour les femmes, rédhibitoire. L'atmosphère délétère de ce quartier et les meurtres à répétition depuis janvier 2023 continue à ne pas inspirer confiance aux mères de famille recrutées.

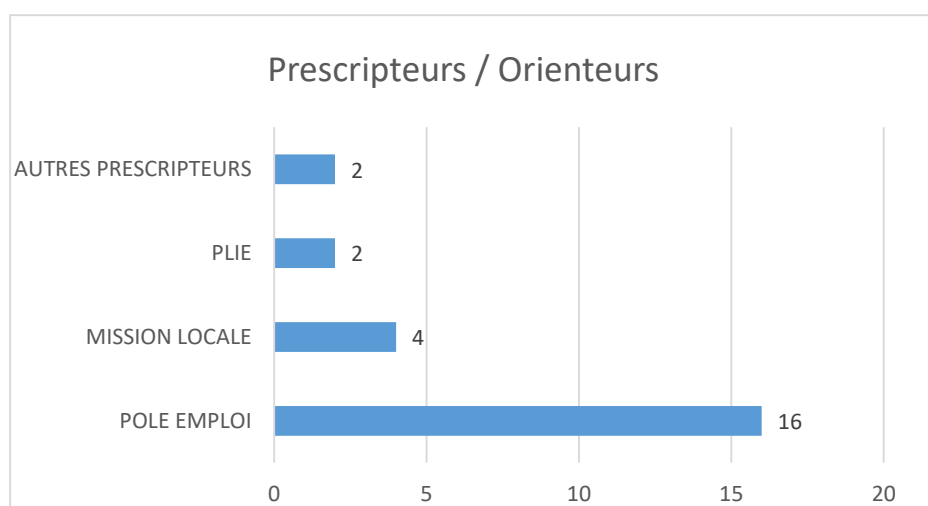
❖ Ages :



Nous avons accueilli sur la période 5 salariés de moins de 26 ans, la moyenne d'âge étant de 39 ans.

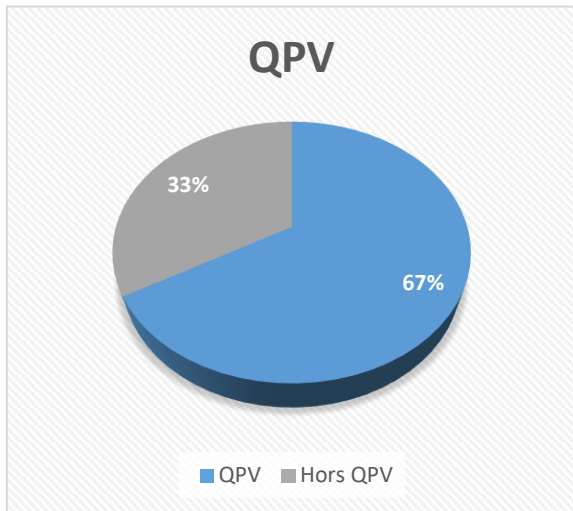
6 salariés avaient plus de 50 ans.

❖ Prescripteurs :

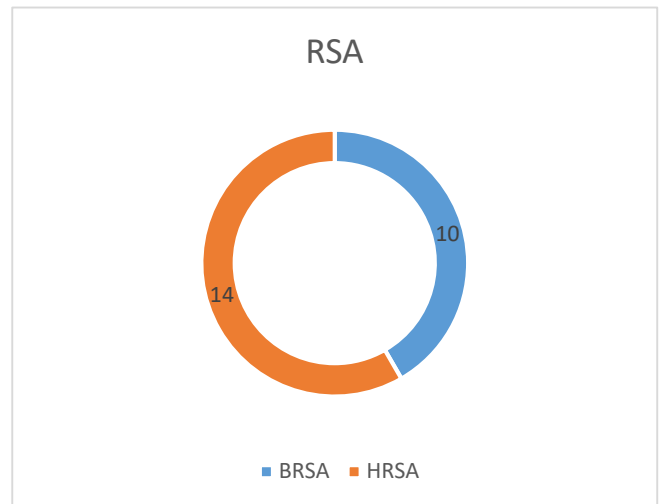


La grande majorité des salariés était orientée par Pôle Emploi.

❖ Résidence :



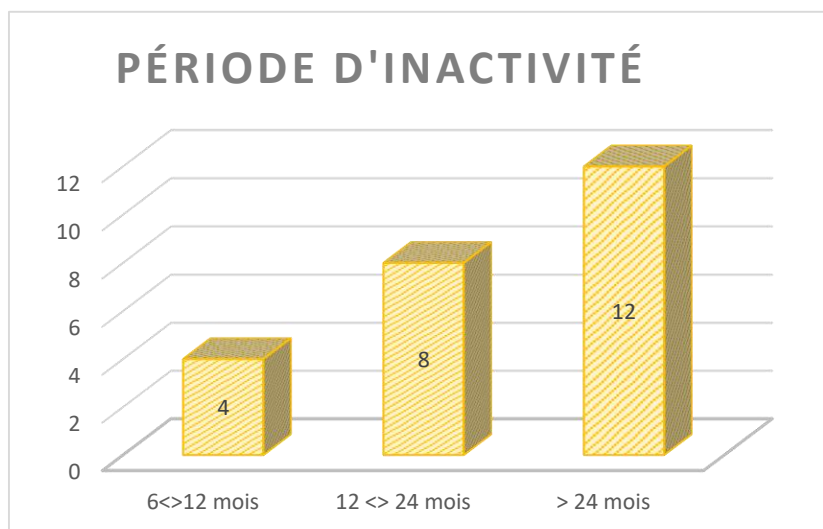
RSA :



En 2023, 16 salariés sur 24 résident dans des quartiers prioritaires de la ville.

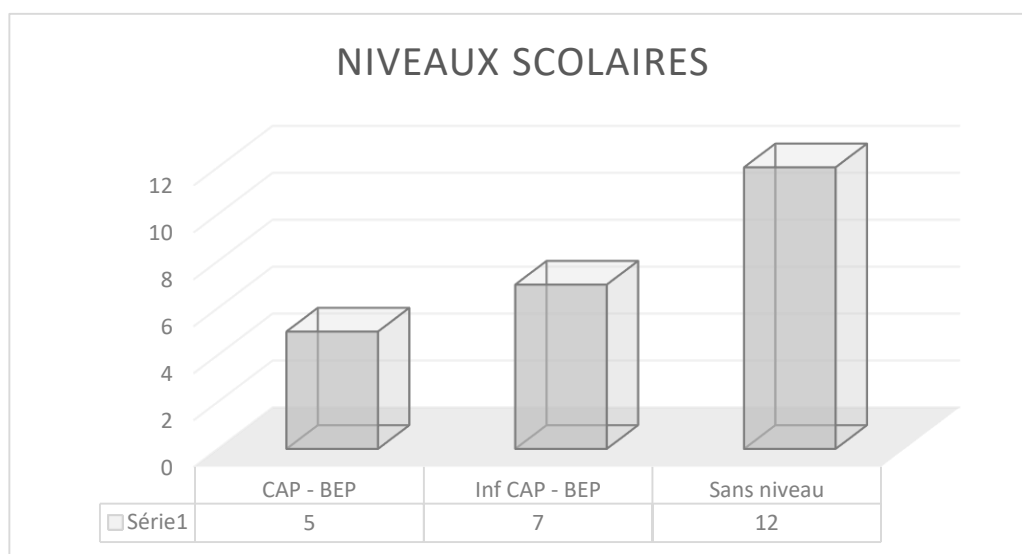
10 d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA.

❖ Périodes d'inactivité :



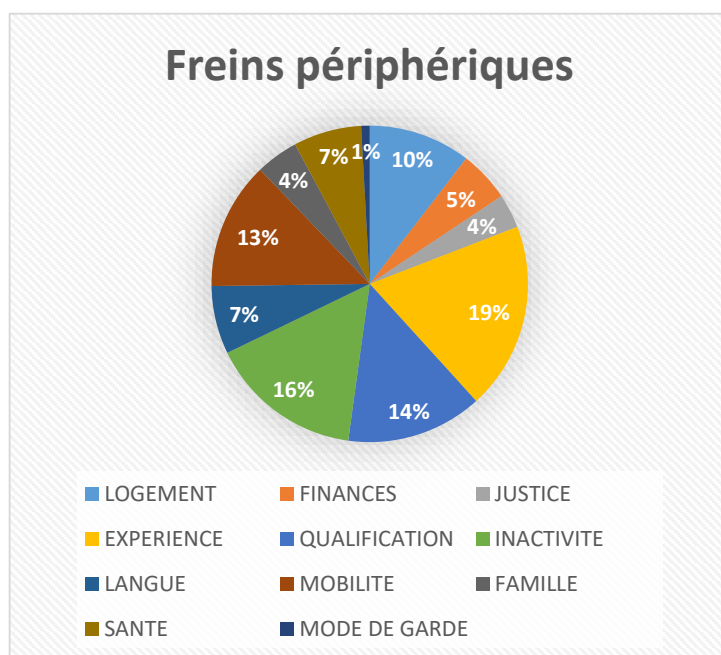
12 salariés recrutés ont à leur entrée le statut de demandeur d'emploi de longue durée.

❖ Niveaux scolaires :



12 salariés ont un faible niveau scolaire (jamais scolarisés, maîtrise des savoirs de base.),
 7 personnes ont un niveau 3^{ème} ou collège.
 5 salariés déclarent avoir un niveau CAP/BEP.

❖ Freins repérés :



Les principaux freins concernent :

- Une longue période d'inactivité : 18 personnes sont concernées ;
- Une très faible qualification, pour 16 personnes ;
- Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 22 salariés ;
- Les problèmes de logement concernent 12 salariés ;
- Les problèmes financiers concernent quant à eux 6 personnes ;
- Les freins concernant les difficultés linguistiques, affectent 8 salariés de l'effectif.
- Les problèmes liés à la mobilité pour 15 personnes.

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

❖ Sorties :

	Nbr	Dont RSA	Dont QPV
SORTIES TOTALES 2023	11		
SORTIES COMPTABILISEES	10	3	6
SORTIES POSITIVES	5	2	3
SORTIES EN EMPLOI DE TRANSITION	2		1
SORTIES EN EMPLOI DURABLE	0		
AUTRES SORTIES	3	1	2

Nous enregistrons sur la période :

- 2 Sorties pour une entrée en formation qualifiante (CAP AEPE avec Qwantic Formation et CAP Agricole avec ACCESS Formation)
- 1 personne a pris ses droits à la retraite
- 2 orientations socio-professionnelles vers le PLIE
- 1 passerelle vers l'EI EQUILIBRE sur un poste de chauffeur livreur
- 1 passerelle vers l'EI Multiservices sur un poste d'ouvrier polyvalent du bâtiment
- 2 licenciements pour fautes graves (altercation physique entre deux salariés)
- 1 rupture de contrat à l'initiative du salarié (souhait de retourner dans son pays d'origine)

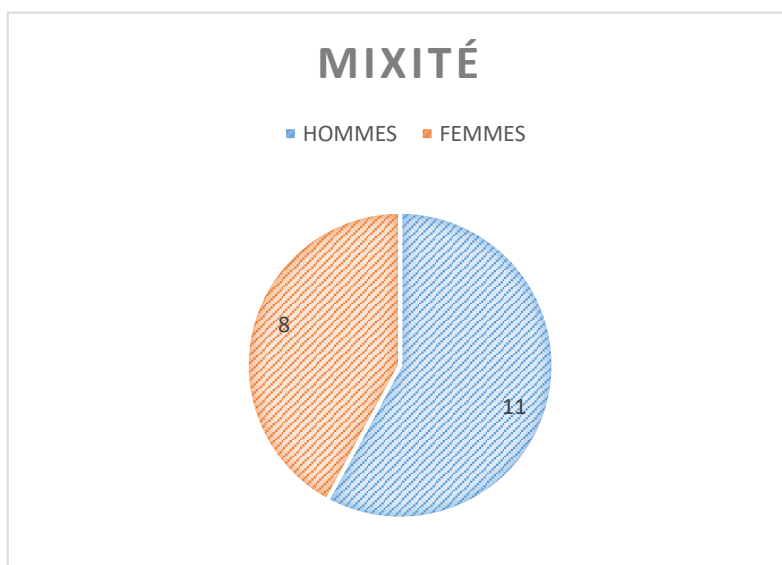
CHANTIER : LA CASTELLANE



La Castellane est une des plus grandes cités de Marseille des quartiers nord située au pied de Carrefour Grand Littoral dans le 15^e arrondissement et le long de l'autoroute A55 en direction de l'Estaque. C'est aussi une des plus importantes places du trafic de drogue de France avec ses dérives, violences, règlements de compte, insécurité permanente... Nous avons commencé ce chantier pour les bailleurs : LOGIREM, ERILIA et UNICIL en 2014. Il est très délicat de travailler dans cette cité à cause du trafic mais nous y parvenons depuis 2015 soit 7 années maintenant. Un nouvel encadrant a pris place rapidement donc depuis janvier 2023 ; il est efficace, a trouvé sa place dans cet environnement complexe. Sur cette période ce dernier et son équipe ont effectué le remplacement des dalles de sol des 3 places de la cité ; ont réalisé beaucoup de réparations de maçonnerie : murs marches d'escalier... ont procédé à des travaux de peinture commerces, murs, barreaudages métalliques, bancs extérieurs et procédé à la pose d'arceaux métalliques pour les emplacements poubelles.

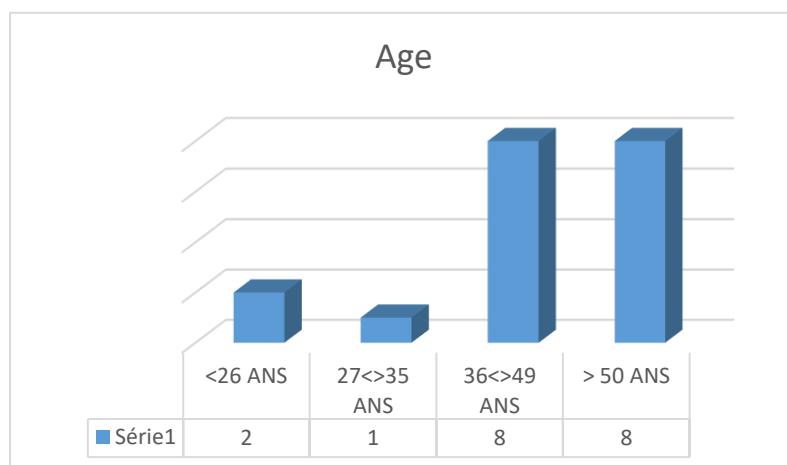
Nous avons accueilli 19 salariés pendant la période.

❖ Mixité :



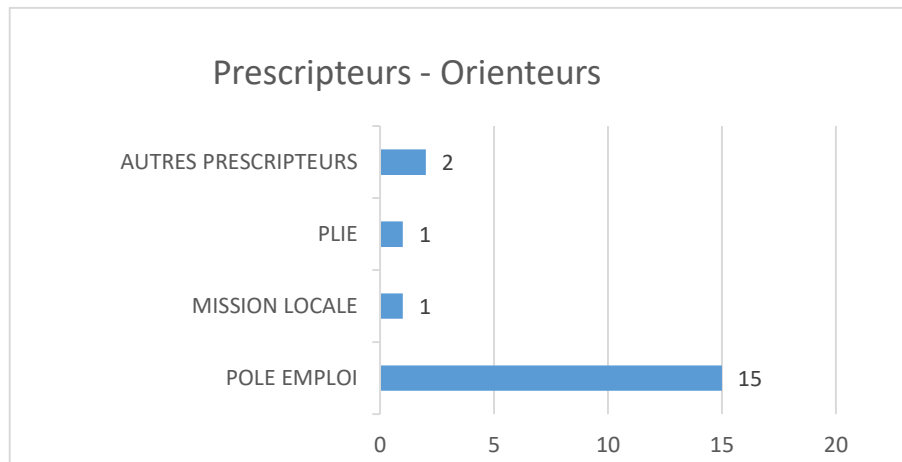
Nous avons accueilli 8 femmes parmi les salariés de la période. Cette cité est propice à l'accueil des femmes, nous y avons un local pour leur permettre de se changer en toute discrétion. C'est aussi une cité bien desservie par les transports en commun même si très éloignée du centre-ville par ailleurs.

❖ Ages :



Nous n'avons accueilli que 2 salariés de moins de 26 ans. Il est difficile de positionner des jeunes sur cette cité car ils sont très rapidement impressionnés par le trafic de drogue et le nombre conséquent de jeunes dans la cité, des altercations peuvent surgir et la consigne est de n'échanger avec personne pour ne pas se mettre en porte à faux.

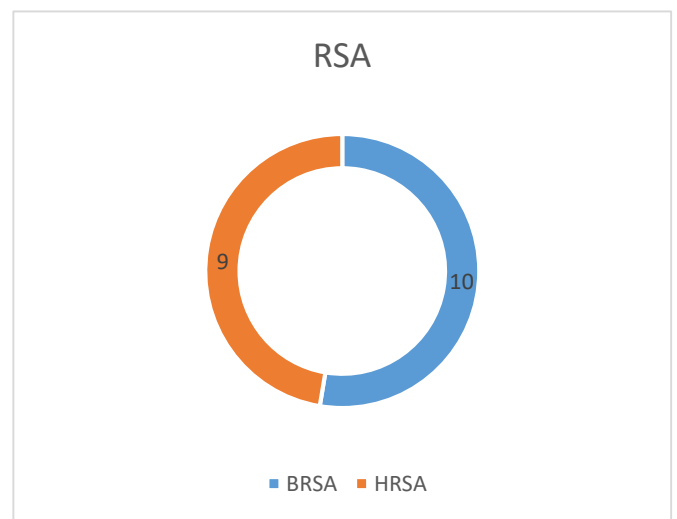
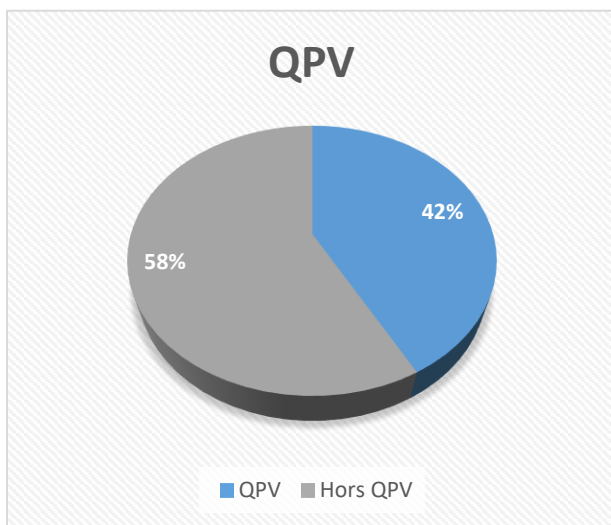
❖ Prescripteurs :



La grande majorité des salariés a été orientée par Pôle Emploi.

❖ Résidence

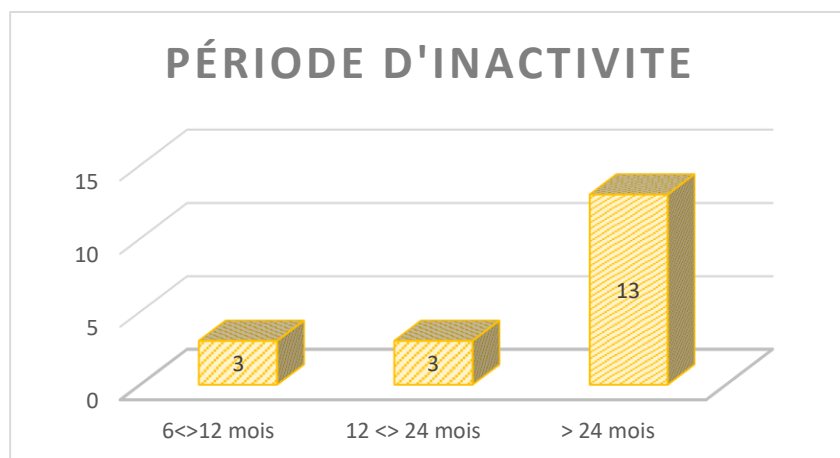
RSA :



En 2023, 8 salariés sur 19 résident dans des quartiers prioritaires de la ville.

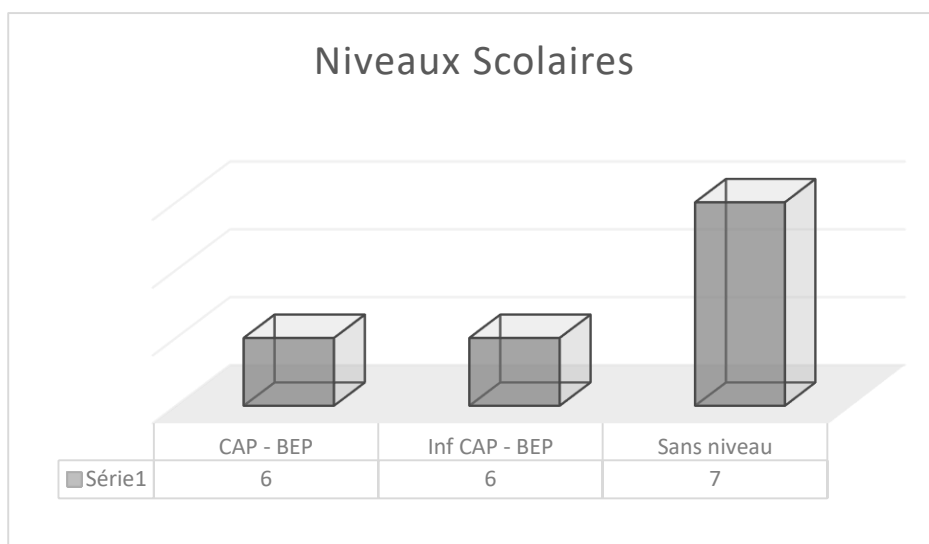
9 d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA.

❖ Périodes d'inactivité :



13 salariés sont depuis deux ans ou plus sans aucune activité en lien avec l'emploi.

❖ Niveaux scolaires :

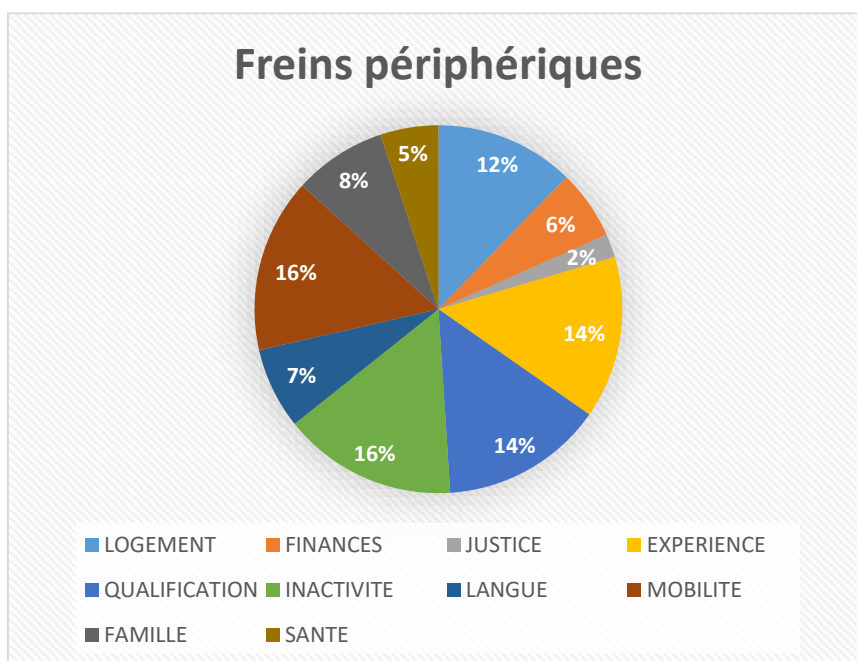


7 salariés ont un faible niveau scolaire (jamais scolarisés, maîtrise des savoirs de base..).

6 personnes ont un Niveau 2.

6 salariés déclarent avoir un niveau CAP/BEP.

❖ Freins périphériques :



Les principaux freins concernent :

- Une longue période d'inactivité : 15 personnes sont concernées ;
- Une très faible qualification, pour 14 personnes ;
- Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 14 salariés ;
- Les problèmes de logement concernent 12 salariés ;
- Les freins concernant les difficultés linguistiques, affectent 7 salariés de l'effectif.
- Les problèmes liés à la mobilité pour 15 personnes.

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

❖ Sorties :

	Nbr	Dont RSA	Dont QPV
SORTIES TOTALES 2023	10		
SORTIES COMPTABILISEES	10	2	4
SORTIES POSITIVES	4	1	1
SORTIES EN EMPLOI DE TRANSITION	0	0	0
SORTIES EN EMPLOI DURABLE	2	1	1
AUTRES SORTIES	4	0	2

Nous enregistrons sur la période :

- 1 prise de droits à la retraite
- 3 orientations socio-professionnelles auprès du PLIE et de Cap Emploi
- 1 embauche en contrat de professionnalisation au sein du GEIQ Propreté
- 1 embauche en CDI au sein d'Hippopotamus sur un poste d'Equipier polyvalent
- 1 rupture de contrat à l'initiative du salarié
- 3 salariés sortis ont demandé leurs droits à l'ARE

CHANTIER SNCF : MIRAMAS

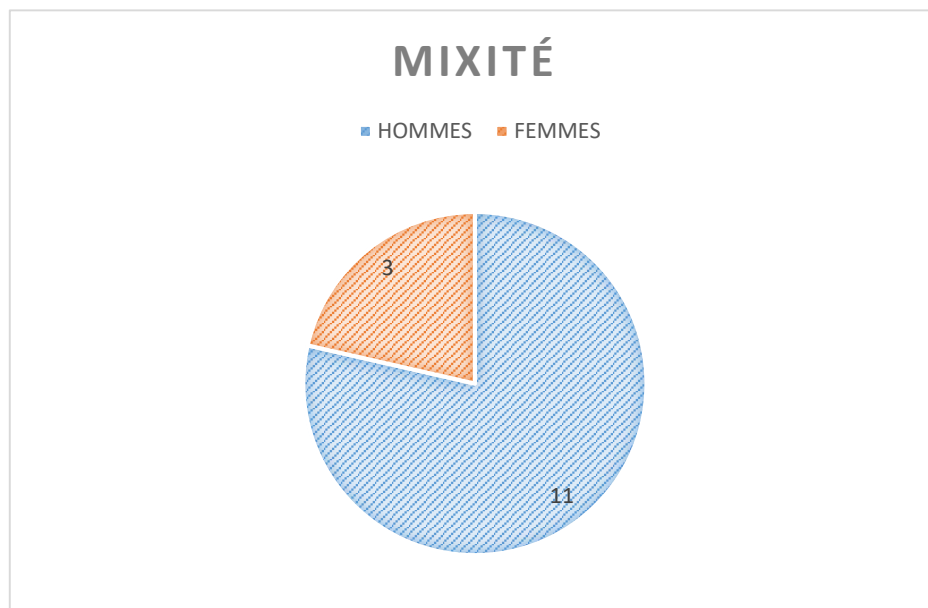


Le chantier SNCF MIRAMAS a maintenant 3 ans. Notre travail est reconnu, ce qui a poussé la SNCF à nous confier un chantier pour 2023. Ce chantier avec la SNCF a l'énorme avantage de ne pas être sur une cité, de fait notre équipe n'est pas gênée par le trafic de drogue et les trafiquants et la violence qui va avec. Sur le site de la gare de triage de Miramas situé à 3 km du centre-ville, l'équipe réalise principalement des travaux de débroussaillage le long des voies, effectue du tri de matériel ferroviaire et son reconditionnement, procède à du marquage au sol en peinture pour délimiter des zones et effectue le rebouchage de nids de poules sur la chaussée. Les rapports avec l'équipe SNCF sont excellents puisqu'ils nous amènent à un chantier commencé en mars 2023 avec un nouvel encadrant et 8 personnes. Ce chantier est itinérant entre Rognac et Avignon sur les emprises SNCF, il a les mêmes objectifs. Sur ce chantier l'équipe a commencé par le montage et la pose de locaux métalliques sur divers sites mais aussi sur Avignon depuis le printemps à un gros travail de débroussaillage, abattage d'arbres en bordures des voies. La nouvelle CIP est désormais 3 jours sur Miramas dans un local de la mairie aux Ruches. Elle poursuit son travail de communication sur le

territoire. Elle participe à des « matinales » de travailleurs sociaux avec les partenaires, le CCAS... où elle a pu présenter notre activité. Pour 2023 nous sommes financés pour 1 seul chantier car l'encadrement dans l'année 2022 n'a pas satisfait les dirigeants de la SNCF. Cependant la reprise en main sérieuse d'un chantier SNCF cette année 2023 nous permet de travailler à nouveau en 2024

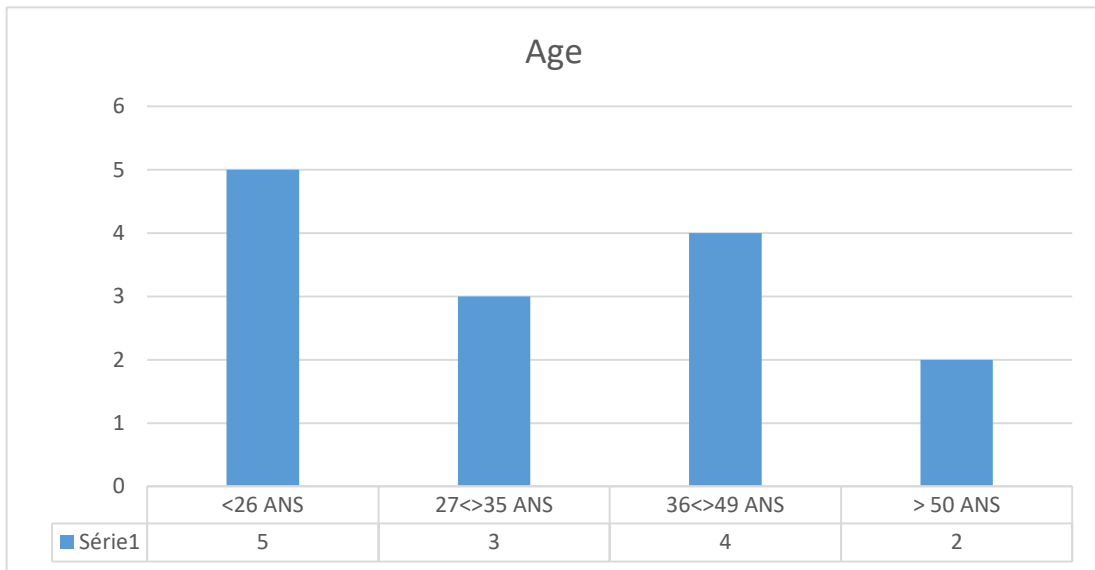
Nous avons accueilli 14 salariés pendant la période.

❖ Mixité :



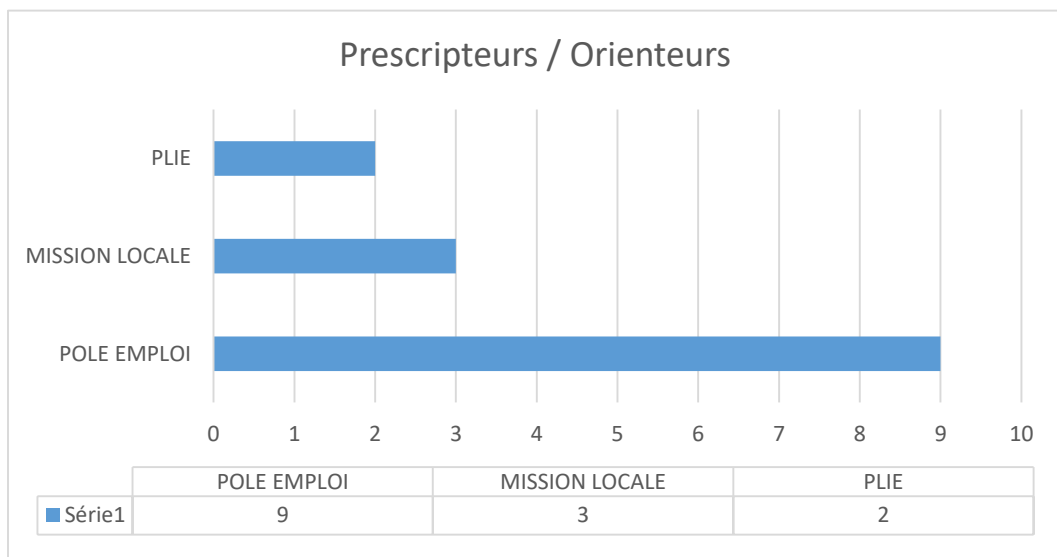
Nous avons accueilli 3 femmes parmi les salariés de la période. Effectivement les femmes sont de plus en plus attirées par ce type de chantier, un regard plus positif et des liens directs avec les salariés de la SNCF, un local respectueux des salariés y est pour beaucoup dans l'accueil des femmes en CDDI.

❖ Âges :



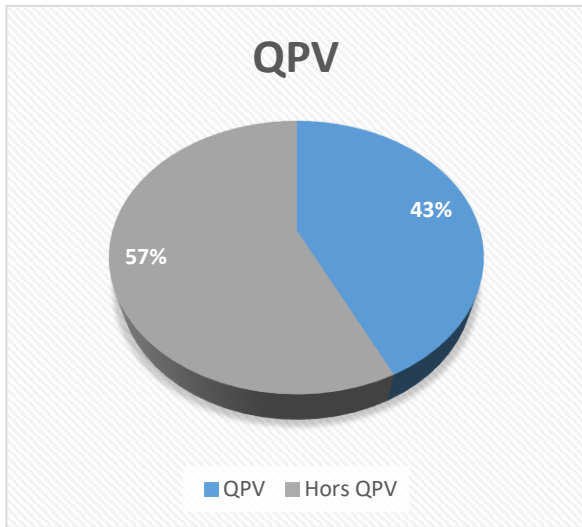
Nous avons accueilli 5 salariés de moins de 26 ans, la moyenne d'âge étant de 37 ans.

❖ Prescripteurs :

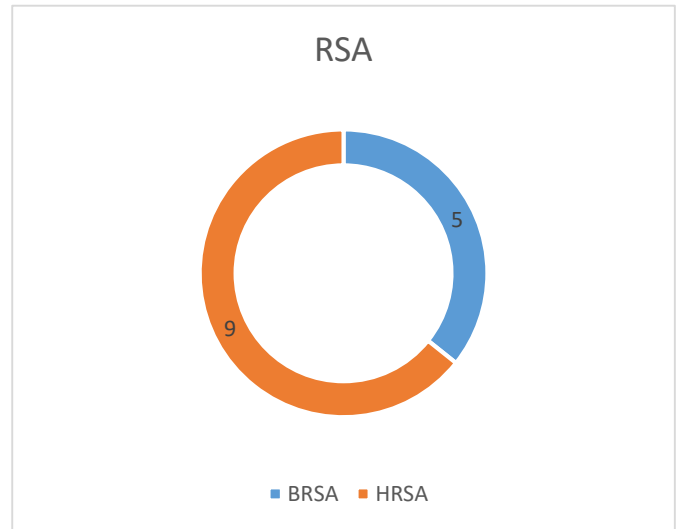


La majorité des salariés a été orientée par Pôle Emploi.

❖ Résidence :



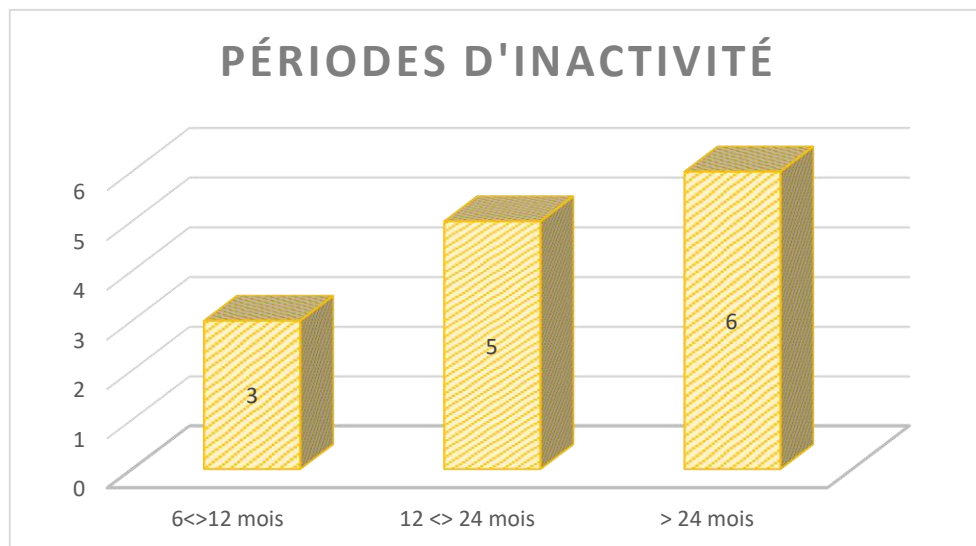
RSA :



En 2023, 6 salariés sur 14 résident dans des quartiers prioritaires de la ville.

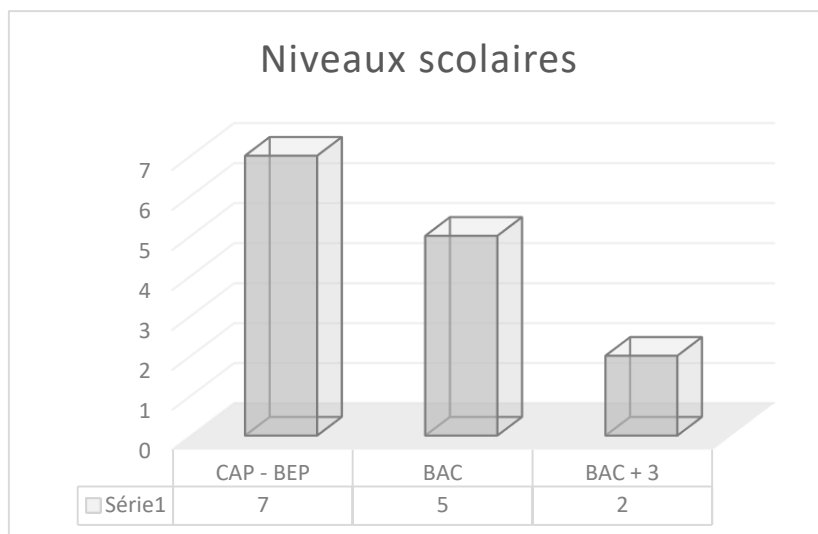
5 d'entre eux étaient bénéficiaires du RSA.

❖ Périodes d'inactivité :



6 salariés sont depuis deux ans ou plus sans aucune activité en lien avec l'emploi.

❖ Niveaux scolaires :

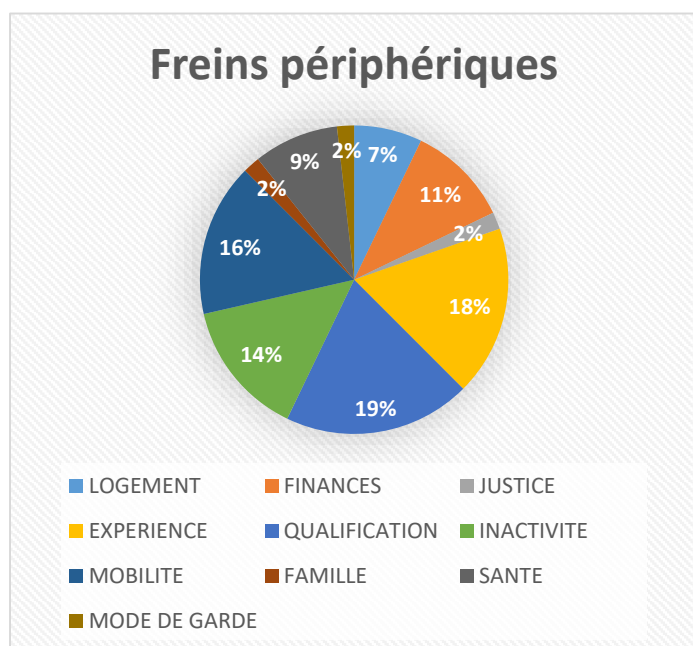


7 salariés déclarent avoir un niveau CAP/BEP.

5 personnes sont titulaires du baccalauréat.

2 salariés possèdent le niveau BAC +3.

❖ Freins périphériques :



Les principaux freins concernent :

- Une longue période d'inactivité : 8 personnes sont concernées ;
- Une très faible qualification, pour 11 personnes ;
- Les difficultés liées à une faible expérience professionnelle pour 10 salariés ;
- Les problèmes de logement concernent 4 salariés ;
- Les problèmes financiers concernent quant à eux 6 personnes ;
- Les problèmes liés à la mobilité pour 9 personnes.
- 1 personne rencontre une problématique de mode de garde.

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

❖ Sorties :

	Nbr	Dont RSA	Dont QPV
SORTIES TOTALES 2023	6		
SORTIES COMPTABILISEES	6	1	0
SORTIES POSITIVES	0	0	0
SORTIES EN EMPLOI DE TRANSITION	2	0	0
SORTIES EN EMPLOI DURABLE	0	1	0
AUTRES SORTIES	4	0	0

Nous enregistrons sur la période :

- Une embauche en CDD de moins de 6 mois à la raffinerie de FOS sur un poste d'agent de maintenance
- Une embauche en CDD de moins de 6 mois en tant que façadier au sein de l'entreprise Tradition Façade
- 4 salariés ont demandé leurs droits à l'ARE (probablement dû à l'absence d'accompagnement lors de la fermeture imposée du chantier pendant 3 mois)

• **CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES 2024**

Les défis financiers menacent les chantiers d'insertion : un avenir incertain en 2024

Dans le tissu social français, les chantiers d'insertion ont longtemps été des piliers essentiels dans la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale. Cependant, malgré leur importance cruciale, ces chantiers font face à des difficultés financières structurelles qui risquent de compromettre leur efficacité, notamment en 2024. Cette année s'annonce particulièrement difficile, car les organismes d'État investissent de moins en moins dans ces initiatives vitales.

À Marseille, l'une des villes les plus emblématiques de cette lutte, cette diminution des investissements publics se fait déjà ressentir de manière alarmante. Nos chantiers d'insertion, qui œuvrent au cœur des quartiers les plus difficiles, se retrouvent dans une

situation précaire. La population de ces quartiers, souvent marginalisée et vulnérable, dépend fortement de ces initiatives pour accéder à l'emploi et à des opportunités de développement personnel.

En conséquence, nos chantiers d'insertion sont confrontés à un dilemme déchirant : continuer à fonctionner avec des moyens limités et compromettre leur efficacité ou réduire leurs activités, laissant ainsi des personnes sans assistance ni espoir d'amélioration.

Dans ce contexte, les quartiers défavorisés de Marseille risquent de se retrouver dans une situation encore plus précaire. Les initiatives de développement local et d'intervention sociale, qui sont souvent le dernier rempart contre la désaffiliation sociale, pourraient être compromises. Les conséquences seraient désastreuses, non seulement pour les individus directement concernés, mais aussi pour la cohésion sociale dans son ensemble.

Pour éviter ce scénario catastrophique, il est impératif que les autorités prennent conscience de l'importance cruciale des chantiers d'insertion et réinvestissent massivement dans ces initiatives. Il est également essentiel d'encourager la coopération entre les acteurs publics, privés et associatifs pour maximiser l'impact de ces programmes.

En conclusion, 2024 s'annonce comme une année particulièrement difficile pour nos chantiers d'insertion, sur Marseille. Face à des défis financiers structurels et à un désengagement des organismes gouvernementaux, ces initiatives vitales sont menacées dans leur existence même. Nous avons besoin de vous pour préserver ce précieux outil de lutte contre l'exclusion sociale et pour assurer un avenir plus prometteur pour tous.