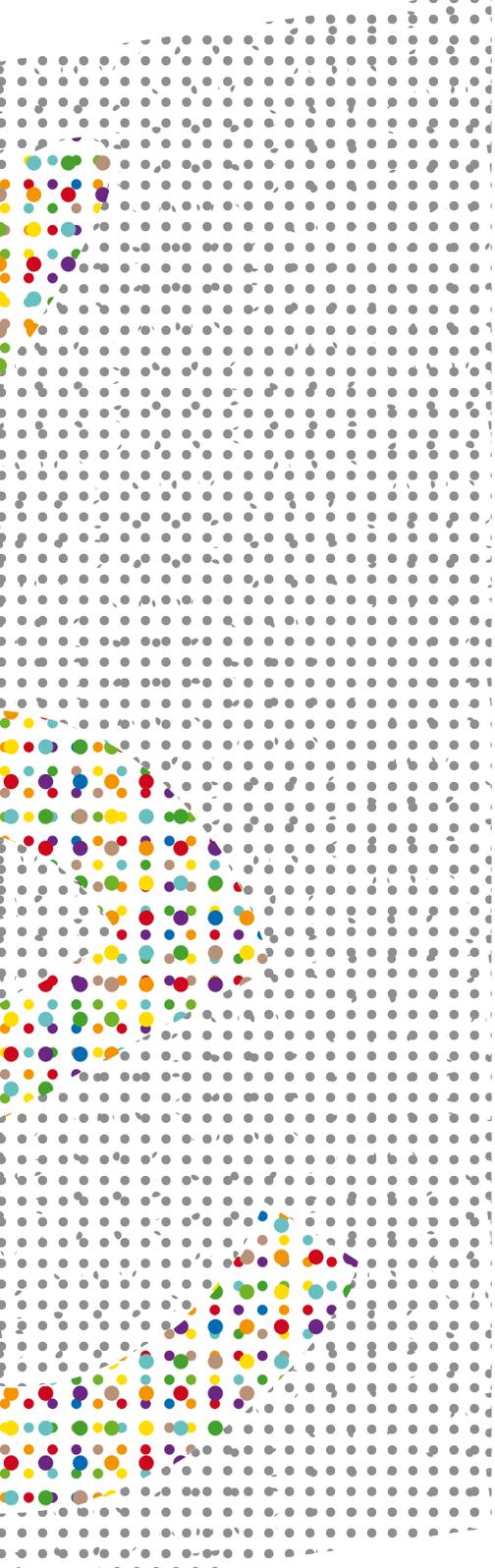


RAPPORT D'ACTIVITE 2022
ENSEMBLIER DEFI



SOMMAIRE

p.2-3	Rapports moraux des présidents
p.4-5-6	DéFI
p.7	DéFINITIONS
p.8-9	INéo
p.10	BTTi
p.11-13	IDé EI / IDé ACI
p.14-15	Les services de l'Ensemblier
p.16-17	ENVie FC
p.18-19	ENVIE 2 ^E FC
p.20-21	Les jardins d'IDéES
p.22-23	éRIGE
p.24-25	La Recyclerie des Forges
p.26	Dispositif A.V.E.C. / Dispositif F.L.I.
p.27	Programme AIDé
p.28	Répartition des effectifs / Financements
p.29	Quelques chiffres ...

Si gouverner c'est prévoir, une question se pose : aurions-nous pu prévoir les deux années de crise sanitaire qui ont amputé 30 à 40 % de notre activité économique et généré un nombre d'arrêts maladie record ? Aurions-nous pu prévoir la guerre en Ukraine, la hausse des énergies qui pèse encore sur nos activités logistiques et celle des matériaux et des taux d'intérêt qui ont surenchéri de 60 % des projets d'investissement devenus inaccessibles ? Il n'y a pas de réponse simple à ces questions et les conséquences sur l'Ensemble de ces événements imprévus ont certainement été aggravées par des fragilités existantes.

Les premiers trimestres de l'exercice 2022 ont été difficiles et c'est seulement au cours du quatrième que nous avons réellement commencé à redresser la barre et repris les choses en mains. Mais il nous faudra plus de l'exercice 2023 pour retrouver non seulement une situation financière satisfaisante, mais aussi nous préparer mieux à l'inattendu.

Le chantier est en effet de taille. Classiquement, il nous faut maîtriser nos dépenses, améliorer nos recettes tout en nous adaptant à un monde qui change très vite et en préservant les valeurs qui sont notre raison d'être.

Maitriser et optimiser les dépenses.

Si en 2022, l'activité économique, origine principale des ressources de l'Ensemble, a très significativement ralenti, nous avons fait le choix, qui n'allait pas de soi, de préserver le personnel permanent, de maintenir la prime annuelle, la compensation des salaires en cas de maladie. Aujourd'hui, chaque départ volontaire ou chaque fin de CDD, fait l'objet d'un examen attentif pour déterminer s'il doit être remplacé ou non. La fin des épisodes COVID, devrait diminuer la charge de l'absentéisme qui a pesé sur nos derniers exercices.

Les dépenses générales comme les contrats d'assurances, de téléphonie, les consommations d'énergie, le parc automobile font également l'objet d'une attention accrue. Surtout, l'équilibre économique de chaque nouveau projet est évalué avec soin avant d'être mis en œuvre.

Conforter et améliorer les recettes.

Il nous a fallu presque l'année entière pour retrouver des marchés, de la performance, de l'efficacité et un niveau d'activité équivalent à celui d'avant crise.

Des plans d'actions ont été élaborés par chacune des structures. Des outils de suivi de performances ont été créés et des instances se réunissent régulièrement pour évaluer les progrès. Contrairement au passé, où nous visions surtout l'équilibre global de l'Ensemble, notre objectif est désormais l'équilibre et le renforcement de la capacité d'autofinancement de chacune des structures qui le composent. Cela prendra du temps, toutes les structures ne vont pas au même rythme, et les marchés respectifs ne sont pas identiques.

S'adapter à un monde qui change vite

Les marchés sur lesquels est positionné l'Ensemble sont en phase avec les besoins actuels et futurs de notre société : la crise climatique et environnementale conforte hélas nos activités dans les domaines du réemploi et du recyclage, de l'isolation des bâtiments, du maraichage biologique. Le vieillissement de la population française rend plus que jamais nécessaires les services à la personne.

Mais nous devons aussi compter avec de nouveaux concurrents de taille industrielle, la faible attractivité des emplois à domicile, l'inflation qui fait renoncer aux produits bio, la fluctuation rapide de l'activité industrielle

sur nos bassins d'emplois, Autant de défis qui requièrent de nous toujours plus de capacité d'adaptation et de professionnalisme.

Avons-nous perdu notre âme ?

"Parlons du fond avant de parler des fonds", ce rapport moral semble bien s'éloigner de la philosophie de l'Economie sociale et solidaire pour se rapprocher du langage de la communication financière des entreprises. Alors, avons-nous perdu le sens de notre mission ? Le recrutement de cadres ayant une expérience de l'entreprise privée, de la gestion de production et du management va-t-elle à l'encontre des valeurs que nous défendons depuis 33 ans ? C'est un sujet de discussion fréquent entre nous, mais nous pouvons vous l'assurer : nous n'oublions pas que notre finalité reste la même, à savoir, proposer des moyens de mise au travail pour permettre à des personnes privées d'emploi et connaissant des difficultés, de parvenir à cheminer vers une insertion sociale et professionnelle durable. C'est le sens même de notre engagement.

Gérard Coulon

Président de DéFI, IDé et éRIGE.

Gérant d'INéO, BTTI et de DÉFINITIONS

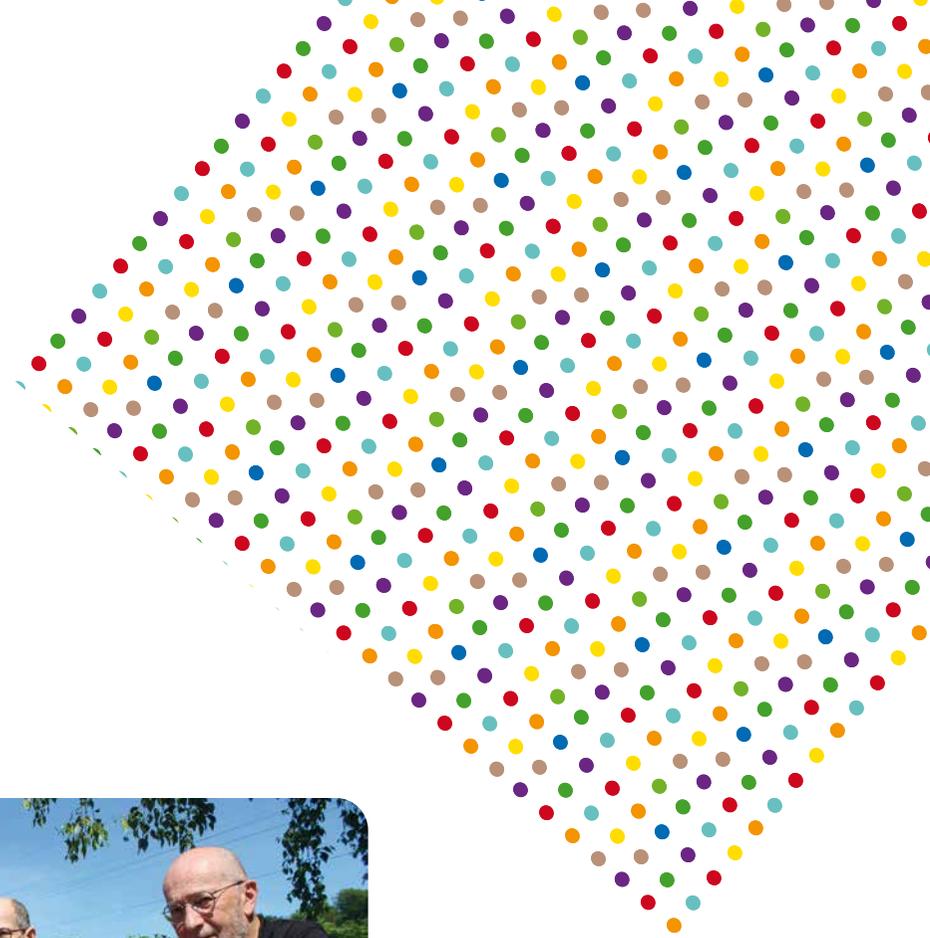
Jean-Claude Piquard,

Président ENVle FC et les jardins d'IDÉES

Gérant ENVle 2^E FC

Jean-François Klopfenstein,

Président La Recyclerie des Forges





L'ACCUEIL

Après des années bouleversées par la pandémie, l'année 2022 aura été celle de la reprise. Elle a aussi été marquée par l'inflation.

En mettant sous tension le marché de l'emploi, la reprise économique a conduit les entreprises traditionnelles à baisser leur niveau d'exigence lors des recrutements. Le vivier de candidats à des parcours d'insertion s'est donc partiellement asséché. Si les chiffres restent importants puisque nous avons recueilli cette année les fiches de plus de 1000 candidats, ces derniers sont souvent très éloignés de l'emploi, très peu qualifiés et souffrent de freins sociaux complexes.

DéFI

LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES

La mesure "Travailler Son Employabilité "

Voici maintenant huit ans que Pays de Montbéliard Agglomération nous confie cette mesure, qui s'adresse à des personnes pour qui les freins à l'emploi sont trop importants pour permettre un retour à l'emploi immédiat, fut-ce dans une structure d'insertion. 17 personnes ont ainsi été accompagnées en 2022, en participant à des groupes de travail thématiques sur la santé, les difficultés administratives etc.

" Résolution " devient " Recap "

À la suite du retrait de plusieurs partenaires, l'action Résolution n'est plus portée que par l'Ensemble DéFI et IDEIS. Elle vise à repérer les "invisibles". Grâce à des opérations comme «Une barbe un emploi», elle a l'ambition de rapprocher les publics en difficulté des dispositifs d'insertion.



Actions C.V.U et " Chantiers de remobilisation "

Les ateliers de remobilisation poursuivent leur action de diagnostic et de travail du projet professionnel "par le faire". Ils sont financés par l'État et Pays de Montbéliard Agglomération dans le cadre du Contrat Ville Unique de la politique de la ville ou financés par la Ville de Montbéliard. L'objectif est de faire découvrir des métiers à des personnes éloignées de l'emploi en leurs permettant d'exercer plusieurs activités différentes au sein de l'Ensemble DéFI. Les candidats se voient proposer des contrats de quatre semaines à 20 heures par semaine. Répartis par groupes de quatre, ils découvrent des métiers et des environnements de travail très divers au sein de l'ensemble DéFI. Nettoyage urbain, peinture, maraichage, électroménager... Plusieurs d'entre eux ont intégré nos structures, d'autres ont trouvé un poste ailleurs. Le bilan est donc satisfaisant.

Les chantiers jeunes

Menée sur deux quartiers prioritaires du Pays de Montbéliard, les Buis à Valentigney et les Champs Montants à Audincourt, cette action a été mise en place en partenariat avec les MJC et Néolia. Elle a permis à des groupes d'adolescents de réaliser des travaux de peinture.

302 PERSONNES ORIENTÉES VERS NOS STRUCTURES

1 046 FICHES DE DÉPÔT DE CANDIDATURES

495 RENDEZ-VOUS D'INSCRIPTION PROPOSÉS DONT 398 HONORÉS

PARMI LES 398 PERSONNES INSCRITES :

- 76 % ont été recrutées par une structure de l'Ensemble
- 24 % ont été orientées vers des partenaires extérieurs

RÉPARTITION
DES 302 NOUVEAUX INSCRITS
ORIENTÉS VERS UN DISPOSITIF DE
L'ENSEMBLE DÉFI :



- 26 % vers DéFI
- 5 % vers INÉO
- 9 % vers le dispositif A.V.E.C
- 7 % vers IDé
- 7 % vers ENVie FC
- 14 % vers ENVie 2E FC
- 11 % vers ÉRIGE
- 13 % vers les jardins d'IDéES
- 4 % vers DÉFINITIONS
- 2 % vers la Recyclerie des Forges
- 2 % vers un poste administratif

201 SALARIÉS
63 029 HEURES DE TRAVAIL
35,66 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 768 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE

60 % DE FEMMES
40 % D'HOMMES

ÂGE

26 % < OU = À 26 ANS
16 % DE 27-35 ANS
41 % DE 36-49 ANS
17 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL

45 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
56 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
60 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
17 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE

29 COMMUNES D'ORIGINE
40 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

2022 est la première année pleine pour DéFI, où tout salarié mis en activité doit avoir un PASS IAE. Ce nouvel élément est venu aggraver la difficulté due à la baisse des orientations et du manque de candidatures. Cette nouvelle tâche administrative demande des délais qui sont difficilement compatibles avec la réactivité qui nous est demandé pour répondre aux offres de missions.

Sur 201 salariés mis au travail en 2022, nous comptabilisons 60 % de femmes et 40 % d'hommes. L'équilibre homme/femme a évolué ces dernières années. Le nombre d'hommes a augmenté par l'effet des ateliers de remobilisation

qui sont portés par DéFI.

Les heures réalisées sur les missions de ménage et nettoyage sont effectuées majoritairement par des femmes. En effet, l'association reste une réponse plus adaptée à leurs difficultés ; toutefois, leur situation familiale les pousse à vouloir un temps de travail plus important, au risque d'aller trop vite dans la progression de leur parcours, ce qui se traduit par des abandons ou des sorties accélérées sur des opportunités d'emploi.



DURÉE DE PARCOURS

11 % < 1 MOIS
34 % DE 1 À 3 MOIS
19 % DE 3 À 6 MOIS
15 % DE 6 À 12 MOIS
6 % DE 12 À 18 MOIS
15 % + DE 18 MOIS

LES ISSUES

En 2022, la durée moyenne de passage dans la structure a baissé et elle correspond à un marché du travail favorable. En effet, un certain nombre de salariés est sorti sur un emploi. Aussi, beaucoup de parcours ont été interrompus de façon précoce du fait d'une opportunité d'emploi qui se présente rapidement. Le travail de sortie est de ce fait accéléré.

80 PERSONNES SORTIES APRÈS UNE MISE AU TRAVAIL

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

45 SORTIES DYNAMIQUES (56 %)

12 issues emploi durable (15 %)
3 issues emploi de transition (4 %)
30 issues positives (37 %)

35 AUTRES SORTIES (44 %)

400 PERSONNES SORTIES APRÈS UN ACCOMPAGNEMENT

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

46 % SORTIES DYNAMIQUES

3 % issues emploi durable
7 % issues emploi de transition
36 % issues positives

54 % AUTRES SORTIES

DéFI

L'ACTIVITÉ

Près de 90 % des heures générées par l'association intermédiaire DéFI ont été réalisées sur l'activité de nettoyage et ménage avec des missions confiées par les collectivités, les organismes logeurs et les particuliers.

Les multiples sollicitations des communes et du Conseil Départemental du Doubs, nées de la situation sanitaire, se sont poursuivies jusqu'en juin 2022. Les prestations auprès des bailleurs sociaux et copropriétés ont augmenté avec notamment le renouvellement du marché avec Habitat 25 démarré en 2021.

Sur les six premiers mois de l'année 2022,



l'activité a été maintenue sur un volume intéressant pour nos salariés. À compter de la période estivale, nous avons été confrontés à un manque d'orientation de candidatures nous mettant en difficulté que ce soit pour honorer des besoins nouveaux ou encore assurer le remplacement des salariés.

La part de missions effectuées auprès de particuliers continue de diminuer en 2022, alors que le besoin dans ce secteur d'activité ne cesse de s'intensifier. Comme beaucoup d'organismes intervenants dans les services à la personne, nous continuons à être confrontés au manque d'attractivité pour ce secteur d'activité pour les demandeurs d'emploi.

1 129 423 € DE PRESTATIONS DE SERVICE

290 CLIENTS DONT 55 NOUVEAUX



NOMBRE D'HEURES PAR TYPE DE CLIENTS :

COLLECTIVITÉS LOCALES : 44 %

PARTICULIERS : 20 %

ENTREPRISES / ARTISANS / COMMERÇANTS : 11 %

ASSOCIATIONS : 8 %

ORGANISMES LOGEURS : 14 %

ENSEMBLIER DÉFI : 3 %

LES COMPTES

Les résultats 2022 de DéFI présentent une perte de 240 K€ principalement expliquée par une charge de provision des créances douteuses pour un montant 147 K€ (dont 143 K€ entre structures de l'Ensemble). L'activité 2022 de DéFI n'aura pas été à la hauteur des attendus en terme d'équivalent temps plein et en terme de volume global d'activité.

La mise en place du crédit d'impôt immédiat a été retardée et ne sera effective que milieu 2023. Une action commerciale a d'ores et déjà été menée auprès de nos clients particuliers.

Un travail sur l'équipe de salariés permanents a dû être réalisé tout au long de l'année afin de stabiliser l'équipe et de renforcer les moyens humains afin d'arriver au niveau nécessaire permettant le développement de l'activité.

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 23 077	
Charges externes 244 544	
Impôts / taxes 127 875	
	Ventes 1 129 423
Charges de personnel 1 891 138	Subv.d'exploitation 316 706
	Transfert de charges 965 014
	Autres produits 85 417
Amort. et prov. 407 839	
Autres charges 41 951	Resultat déf. 239 864

Total : 2 736 424

DéFINITIONS

14 SALARIÉS
10 672 HEURES DE TRAVAIL
6,45 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 656 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
14 % DE FEMME
86 % D'HOMMES

ÂGE
7 % < OU = 26 ANS
36 % DE 27-35 ANS
43 % DE 36-49 ANS
14 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
34 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
36 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
93 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
43 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
8 COMMUNES D'ORIGINE
36 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

Comme toutes les structures de l'Ensemble DéFI, DÉFINITIONS a rencontré de grandes difficultés de recrutement. Les 14 salariés qui ont intégré la structure en 2022 pour effectuer des travaux de service à la personne, d'espaces verts, de nettoyage ou de bricolage étaient tous très éloignés de l'emploi. Les sorties de parcours s'en ressentent. Malgré les efforts consentis pour les accompagner, de nombreux salariés ont abandonné avant la fin majoritairement du fait de difficultés de santé révélées pendant le parcours qui rendent difficile le maintien en activité. Toutefois, nous avons mutualisé une formation avec ÉRIGE grâce à laquelle certains de nos salariés ont pu valider certains modules du CAPA au CFPPA de Valdoie. Malgré tout, l'un d'entre eux est sorti de son parcours pour entrer en formation.

L'ACTIVITÉ

832 devis ont été réalisés par DÉFINITIONS chez 511 clients dont 50 % de nouveaux. Le taux d'acceptation de ces devis est de 75 %, avec une forte majorité de sollicitations pour des prestations en espaces verts. Ce constat est récurrent d'année en année, ce qui nous rend tributaire de la saisonnalité et met en péril la situation de la structure.

Aussi, malgré les initiatives engagées pour diversifier l'activité, les résultats n'ont pas été à la hauteur de notre espérance ; effectivement moins de 10 % des offres clients sont des besoins ménagers ou de bricolage. Le manque d'appétence et d'autonomie des salariés pour les activités ménagères au domicile des particuliers ; le défaut de compétences pour des tâches petit bricolage n'ont fait que renforcer ce déséquilibre.



192 597 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

RÉPARTITION DU CA PAR TYPE DE TÂCHES :

ESPACES VERTS : 83 %
MANUTENTION : 5.8 %
BRICOLAGE : 0.7 %
VITRERIE : 1.6 %
NETTOYAGE INT./REMISE EN ÉTAT : 1.6 %
NETTOYAGE EXT./ENTRETIEN DES TOMBES : 2.3 %
AIDE-MENAGERE : 5%

Face à ces constats, mais aussi en raison de la difficulté à stabiliser le personnel en parcours, il a été fait le choix de réduire les effectifs et de ne plus répondre aux nouvelles demandes en espaces verts. Ceci afin de nous permettre d'honorer nos engagements sur les prestations validées. Une réflexion est engagée sur cette fin d'année 2022 pour envisager transférer en partie l'activité de DÉFINITIONS sur l'Association Intermédiaire DéFI.

12 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CCD:

3 SORTIES DYNAMIQUES (25 %) :
3 issues positiveS (25 %)
9 AUTRES SORTIES (75%)

LES COMPTES

L'activité 2022 est stable par rapport à 2021. Le chiffre d'affaires se monte à 193 K€ (pour 191 K€ en 2021). DÉFINITIONS ne parvient toujours pas à dégager un résultat bénéficiaire. L'essentiel du déficit provient du volume d'activité encore insuffisant pour couvrir les charges fixes. L'ETP des salariés permanents a légèrement progressé sur 2022. Il s'élève à 3,89, contre 3,04 en 2021.

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 23 076	
Charges externes 112 124	Ventes 192 597
Impôts / taxes 4 949	
Charges de personnel 213 961	Subv.d'exploitation 102 367
	Transf. de charges 7718
	Autres produits 2 814
Amort. et prov. 14 378	
Autres charges 7 092	Résultat déf. 70 084

Total : 375 580

LES SALARIÉS

Parcours de Nicolas, intérimaire à l'agence du Pays de Montbéliard

Nicolas a débuté son parcours d'insertion chez éRIGE Espaces Verts dans le cadre d'un CDDI à 26 heures où il a pu approfondir ses compétences dans l'entretien des espaces verts avec un encadrement et un accompagnement qui lui ont permis de progresser et de démarrer une mission chez l'un de nos clients, Technovert. En début de parcours, Nicolas a rencontré des problématiques sociales qui ont eu une incidence sur sa mise à l'emploi, mais qui ont pu être résolues petit à petit grâce à notre présence forte sur le terrain en lien avec l'entreprise. Nous avons ainsi pu consolider son parcours professionnel grâce à notre accompagnement et à son envie de faire évoluer sa situation sociale et professionnelle. Ainsi, son parcours d'insertion lui a permis notamment d'accéder à un logement, d'avoir son permis de conduire et de devenir plus autonome dans ses démarches. Aujourd'hui, l'équipe INÉO est très fière de sa réussite, Nicolas a décroché un CDI chez Technovert en qualité de Paysagiste !



Agence du Pays de Montbéliard :
22 personnes sorties :

64 % DE SORTIES DYNAMIQUES
27 % d'issues emploi durable
23 % d'issues emploi de transition
14 % d'issues positives
36 % D'AUTRES SORTIES

INÉO

181 INTERIMAIRES

162 514 HEURES DE TRAVAIL

92,34 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 760 HEURES/AN (AVEC CP)

Agence du
Pays de Montbéliard

66 INTERIMAIRES
45 797 HEURES DE TRAVAIL
26,02 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *

17 % DE FEMMES
83 % D'HOMMES

21 % < OU = À 26 ANS
39 % DE 27-35 ANS
29 % DE 36-49 ANS
11 % DE PLUS DE 50 ANS

50 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
52 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
97 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
70 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

14 COMMUNES D'ORIGINE

Agence de
Haute-Saône

116 INTERIMAIRES
116 717 HEURES DE TRAVAIL
66,32 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *

9 % DE FEMMES
91 % D'HOMMES

50 % < OU = À 26 ANS
33 % DE 27-35 ANS
13 % DE 36-49 ANS
4 % DE PLUS DE 50 ANS

33 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
22 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
97 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
29 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

14 COMMUNES D'ORIGINE

SEXES
ÂGE
PROFIL
ORIGINE

Parcours de Tayfun, intérimaire à l'agence de Haute-Saône

Tayfun a été orienté dans notre agence par un responsable d'unité à Stellantis. Il souhaitait lui proposer du travail (ayant déjà une expérience similaire en Turquie) mais voulait qu'on puisse l'accompagner car le candidat venait d'arriver en France et il ne parlait pas un mot de français. Les entretiens et les tests ont été fait en turc. Nous l'avons aiguillé pour l'inscription à Pôle emploi, les délais pour le premier entretien étant très long nous avons demandé l'intervention de l'équipe insertion afin d'accélérer les démarches. Il a été reçu moins de trois semaines après. Il n'avait pas d'affiliation à la CPAM (caisse primaire d'assurance maladie), nous les avons contacté ils nous ont indiqué la marche à suivre. En quinze jours le dossier a été déposé et nous avons pu le déléguer chez le client. Tayfun devient autonome petit à petit. Il a demandé notre aide concernant la mutuelle. Nous lui avons créé son accès à intérimaires santé et il a pu installer l'application sur son téléphone. Depuis il a bien progressé en français il est toujours en mission depuis plus de sept mois maintenant chez Stellantis. Son projet est de redevenir chef dans la maintenance industrielle car c'était le poste qu'il occupait en Turquie.

52 PERSONNES SORTIES APRÈS
UN CONTRAT AU SEIN D'INÉO

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

35 SORTIES DYNAMIQUES (67 %) :
17 issues emploi durable (21 %)
12 issues emploi de transition (14 %)
6 issues positives (17 %)

17 AUTRES SORTIES (33 %)

Agence de Haute-Saône :
30 personnes sorties :

70 % DE SORTIES DYNAMIQUES
37 % d'issues emploi durable
23 % d'issues emploi de transition
10 % d'issues positives
33 % D'AUTRES SORTIES

L'ACTIVITÉ

Agence de Haute-Saône

Après un début d'année 2022 stable, l'équipe a réussi à s'imposer en nombre d'intérimaires au sein de Stellantis Vesoul à partir de l'été, à la faveur des missions intérimaires ouvertes pour le remplacement du personnel pendant les congés. Ce bel effort d'intégration a été maintenu sur le reste de l'année passant donc de manière exponentielle de 35 ETP en janvier 2022 à 101 ETP en décembre 2022. Ceci laisse présager une excellente année 2023.

Ce succès n'est pas seulement dû à l'opportunité qu'a su saisir l'équipe, mais aussi à un travail de fond sur l'accueil et l'intégration au poste de travail du public réfugié initiée au travers du dispositif HOPE depuis 2018. En effet, la collaboration entre Stellantis et INÉO pour améliorer l'accès au poste de travail à ces publics est à souligner. Nous avons su également trouver d'autres opportunités auprès de GT Logistics sous-traitant d'une activité logistique sur le site de Stellantis Vesoul.

INÉO Haute-Saône est désormais reconnu comme la structure de référence dans l'accompagnement des publics réfugiés par les acteurs de l'emploi du territoire. L'aventure HOPE se poursuit d'ailleurs en 2023 avec l'ouverture d'un 10^{ème} groupe sur le métier de préparateurs de commandes à compter d'octobre.

L'ambition d'INÉO est de continuer à améliorer l'accompagnement de ce public spécifique et d'en faire une expertise auprès de ses clients et prospects. En effet, les tensions de recrutement incitent



à se tourner vers ce public et l'adaptation au poste / la montée en compétences.

Agence du Pays de Montbéliard

L'activité de notre client principal Stellantis Sochaux a repris assez fortement dès le début de l'année 2022. Cependant, nos recrutements n'ont pas permis de profiter de cette opportunité pleinement, les candidatures reçues étant trop éloignées de l'emploi pour accéder au centre de formation de la ligne de montage et donc à un poste.

Cependant nous avons entrepris de diversifier notre clientèle dès la fin de 2021 et nous avons réussi à conquérir sept nouveaux clients du secteur du BTP. Nous avons notamment su positionner des intérimaires sur des chantiers à clause insertion sur l'Aire urbaine deux fois plus qu'en 2021. Nous avons également su fidéliser notre

clientèle par la mise en place d'une action de formation de trois intérimaires en Titre Professionnel Maçon VRD, montés en compétences sur la période d'hiver et repris en mission intérimaire dès le mois de mai, au sein d'Eurovia notamment. Nous avons également formé à des Habilitations de Travail en Hauteur permettant de positionner des intérimaires sur le secteur de la Couverture – Etanchéité – Bardage auprès des entreprises SOPREMA, BOVE et Clair et Net. Ce dernier embauche des intérimaires à la suite de leur parcours d'insertion en CDI, ce qui représente de belles issues favorables.

LES COMPTES

Le chiffre d'affaires 2022 est en nette progression par rapport à 2021, affichant une hausse de 72 %. L'activité est dynamisée par l'accueil de réfugiés migrants qui représentent 85 % de l'agence de Haute-Saône. En 2022, deux projets ont eu un impact sur les comptes. Le projet langagier AVEC (Accompagnement, Valorisation, Emplois, Compétences) avec un résiduel à la charge d'INÉO de 65 K€ et d'autre part, deux groupes HOPE qui ont généré un léger excédent.

A noter qu'une provision pour clients douteux de 37 K€ a été constatée cette année, liée à des créances avec les structures de l'Ensemble. De plus, INÉO a accordé un abandon de créance pour un montant total de 50 K€ au profit d'ENVIE FC. Cela génèrent une charge de 87 K€ sur INÉO.

3 386 058 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

90 % INDUSTRIE / FABRICATION
6 % BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
3 % AUTRES EMPLOIS (AGENT D'ENTRETIEN ...)
1 % ESPACES VERTS

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 51 046	
Charges externes 476 229	
Impôts et taxes 83 856	
	Ventes 3 386 058
Charges de personnel 3 666 428	
	Subv.d'exploitation 618 678
	Transfert de charges 513 061
Autres charges 94 973	
Amort. et prov. 83 649	
Résultat bénéf. 71 276	Autres produits 9 660

Total : 4 527 457

BTTI

51 INTÉRIMAIRES
23 632 HEURES DE TRAVAIL
13,43 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 760 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
4 % DE FEMMES
96 % D'HOMMES

ÂGE
12 % < OU = 26 ANS
31 % DE 27-35 ANS
33 % DE 36-49 ANS
24 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
43 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
59 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
51 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
37 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
3 COMMUNES D'ORIGINE
49 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

Témoignage : « Nous avons accueilli Chantal en 2022. Nous avons repéré ensemble plusieurs besoins concernant sa situation et décidé ensemble un certain nombre d'actions d'accompagnement : inscription à des ateliers apprentissage du numérique avec un conseiller numérique, inscription à l'atelier " Parcours 3D " du CFB de Besançon pour travailler la confiance en soi, l'image de soi, inscription à l'accompagnement Réussite Emploi Franche-Comté de Besançon sur la remobilisation à l'emploi, notamment concernant la santé, l'alimentation et l'activité physique légère. Nos entretiens de suivi social et professionnel réguliers nous ont permis d'établir ensemble un projet professionnel à partir de sa mission intérimaire sur poste d'agent d'entretien. Après un parcours de 18 mois auprès de notre agence, Chantal a obtenu directement un CDI après avoir déposé plusieurs candidatures spontanées dans le secteur de l'entretien. À sa sortie du parcours insertion, la voici engagée sur l'emploi durable avec de nouveaux atouts personnels et professionnels ».

L'ACTIVITÉ

Après une année 2021 marquée par de nombreux changements de personnel et de pratiques, 2022 montre une nette progression avec 130 % d'augmentation du chiffre d'affaires. Le déménagement de l'Agence dans ses locaux lui confère une visibilité importante qui nous différencie de notre partenaire historique GARE BTT et nous apporte une reconnaissance auprès des publics et des entreprises. Nous avons engagé un travail de communication conséquent ainsi qu'un travail de prospection commerciale qui nous a permis de positionner des intérimaires auprès de 17 nouveaux clients en industrie, logistique et BTP principalement.

Le travail engagé auprès des clients et prospects repose sur la co-construction de parcours qui permet de faire coïncider des besoins en recrutement et des personnes en insertion par une préparation à

l'intégration au poste et par des actions de formation. Nous avons notamment mis en place des cours de français langue étrangère auprès de trois salariés, leur permettant de progresser et d'accéder à une embauche au sein de l'entreprise AMTE. Nous avons, de la même manière, construit un parcours de montée en compétence pour deux personnes avec le SYBERT en combinant la formation au poste pendant la mission intérimaire, le passage d'habilitations électriques et travail en hauteur, afin d'accéder à un poste d'agent polyvalent de maintenance, action qui devrait se poursuivre en 2023.

30 PERSONNES SORTIES
APRÈS UN CONTRAT AU SEIN DE BTTI

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

16 SORTIES DYNAMIQUES (54 %)
14 AUTRES SORTIES (46 %)

479 931 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ :

54 % BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
23 % RECYCLAGE
13 % INDUSTRIE
5 % ESPACES VERTS
2 % AUTRES EMPLOIS
2 % ENTRETIEN
1 % LOGISTIQUE

LES COMPTES

Le chiffre d'affaires 2022 est en nette progression par rapport à 2021, affichant une hausse de 137 %. L'ETP moyen de 2022 est à 13,43, soit 7,23 de plus qu'en 2021. Le fonctionnement mutualisé entre les 3 agences d'ETTI INÉO/BTTI d'Arbouans, Besançon et Vesoul et l'arrivée de la nouvelle responsable fin 2021 ont permis cette nouvelle dynamique. De plus, le déménagement intervenu en avril 2022, dans de nouveau locaux, avec une nouvelle enseigne et identité, permet à BTTI de réaffirmer son appartenance à l'Ensemble. Ces évolutions permettent d'afficher en 2022 un résultat presque à l'équilibre. La perte n'étant plus que de 3 K€ (contre 49 K€ en 2021)

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 9 753	
Charges externes 101 803	
Impôts / taxes 2 240	
	Ventes 479 931
Charges de personnel 449 006	
	Subv.d'exploitation 66 114
Autres charges et Amort. et prov. 6 431	Autres produits 19 798
	Résultat déf. 3 390
	Total : 569 233



atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

LES SALARIÉS

En matière de bilan social, il est difficile de séparer IDé entreprise d'insertion d'IDé Atelier et Chantier d'Insertion. C'est précisément cette proximité qui fait la force d'IDé car il est facile d'établir des passerelles de l'un à l'autre. Ainsi, six des douze salariés de l'EI IDé ont précédemment bénéficié d'un contrat au sein de l'ACI.

La difficulté de trouver des candidats souhaitant exercer des métiers du second œuvre nous a conduit à intégrer des personnes ayant des difficultés plus importantes et une compétence technique plus faible.

Les deux dispositifs au sein de la même structure ont permis de réaliser un accompagnement plus long permettant une plus grande montée en compétence.

Les salariés sous statut de réfugiés peuvent ainsi bénéficier de deux pass insertion successifs pour faire face à leurs difficultés langagières. Ils peuvent commencer à 26 heures de travail hebdomadaire dans l'ACI puis poursuivre leur intégration en travaillant 35 heures par semaine au sein de l'EI.

13 SALARIÉS EN CDDI
16 659 HEURES DE TRAVAIL
10,06 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 656 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
8 % DE FEMMES
92 % D'HOMMES

ÂGE
8 % < OU = À 26 ANS
54 % DE 27-35 ANS
15 % DE 36-49 ANS
23 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
15 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
46 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
31 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
23 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
7 COMMUNES D'ORIGINE
31 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

33 SALARIÉS EN CDDI
20 215 HEURES DE TRAVAIL
11,11 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 820 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
9 % DE FEMMES
91 % D'HOMMES

ÂGE
12 % < OU = À 26 ANS
33 % DE 27-35 ANS
37 % DE 36-49 ANS
18 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
55 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
48 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
85 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
15 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
11 COMMUNES D'ORIGINE
36 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)



atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

LES ISSUES

Pour IDé, l'un des atouts d'avoir un Atelier et Chantier d'Insertion et une Entreprise d'Insertion au sein de la même structure et utilisant les mêmes supports d'activité, est de pouvoir faire des passerelles entre les deux. Les salariées peuvent ainsi faire progresser les personnes en terme social et professionnel. Au cours de l'année 2022, trois salariés ont basculé d'IDé ACI à IDé EI et sont donc passés d'un travail à temps partiel à un travail à temps plein.

Les sorties du chantier ont été marquées par des salariés rencontrant des difficultés de santé importantes et par une augmentation des bénéficiaires ne souhaitant pas renouveler le contrat de travail, pour des raisons diverses.



DURÉE DE PARCOURS

- 5 % < D'UN MOIS
- 14 % DE 1 À 3 MOIS
- 14 % DE 3 À 6 MOIS
- 43 % DE 6 À 12 MOIS
- 14 % DE 12 À 18 MOIS
- 10 % + DE 18 MOIS

DURÉE MOYENNE : 9 MOIS

DURÉE DE PARCOURS

- 25 % DE 3 À 6 MOIS
- 25 % DE 6 À 12 MOIS
- 25 % DE 12 À 18 MOIS
- 25 % + DE 18 MOIS

DURÉE MOYENNE : 11,5 MOIS



21 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

6 SORTIES DYNAMIQUES (29 %) :

- 1 issue emploi durable (5 %)
- 3 issues emploi de transition (14 %)
- 2 issues positives (10 %)

15 AUTRES SORTIES (71 %)

4 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

3 SORTIES DYNAMIQUES (75 %) :

- 1 issue emploi durable (25 %)
- 2 issues emploi de transition (50 %)

1 AUTRE SORTIE (25 %)



atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

L'ACTIVITÉ

L'isolation thermique par l'extérieur (ITE) porte le chiffre d'affaires d'IDé pour l'année 2022. Elle est de plus en plus souvent complétée par de l'isolation intérieure, en sous-face de dalle ou par soufflage de ouate de cellulose dans les combles. Une évolution des marchés qui conduit IDé à endosser la responsabilité de maîtrise d'œuvre. Ce sont bien les salariés en parcours d'insertion qui réalisent l'isolation, mais tous les travaux périphériques (menuiserie, toiture, électricité etc.) sont confiés à des sous-traitants avec lesquels il faut composer en matière de devis, de planning et de suivi des chantiers. Ce fonctionnement, exigé par Néolia, génère une considérable augmentation des tâches administratives. S'y ajoutent les déclarations préalables de travaux et les diagnostics énergétiques qui engendrent une charge supplémentaire pour le service



administratif d'IDé.

L'importance de l'isolation thermique ne doit pas occulter les autres activités. Le partenariat avec Néolia pour la réhabilitation des logements sociaux du secteur sud du pays de Montbéliard ainsi que les chantiers pour les collectivités territoriales comme les mairies de Voujeaucourt, Audincourt ou Hérimoncourt et les particuliers génèrent un volume de travail non négligeable pour nos salariés en parcours d'insertion.

L'évolution des normes en matière de bâtiment exige une actualisation permanente du savoir-faire de l'équipe. Malgré ces difficultés, IDé se porte bien, et poursuit l'objectif de création d'une équipe supplémentaire.

815 929 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ :

46 % ISOLATION

38 % PEINTURE

9 % PLÂTRERIE

7 % AUTRES SECTEURS BÂTIMENT

LES COMPTES

L'activité d'IDé s'est rétablie sur 2022. Le chiffre d'affaires a augmenté de 46,5 % par rapport à 2021, et la marge commerciale de 37,9%, notamment grâce aux chantiers d'isolation thermique par l'extérieur.

A noter que cette année, les dotations aux provisions sur créances douteuses représentent 22K€ (dont 17 K€ sur des créances entre structures de l'Ensemble).

L'excédent brut d'exploitation d'IDé est à l'équilibre pour 2022, et l'activité programmée sur 2023, permettra de générer des bénéfices.

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 327 523	Ventes 815 929
Charges externes 311 513	
Impôts / taxes 18 653	
Charges de personnel 669 486	Subv.d'exploitation 509 667
Autres charges 5 651	Autres produits 20 770
Amort. et prov. 28 085	Resultat déf. 14 545

Total : 1 360 911

PARTICULIERS

- ENTRETIEN DE LA MAISON [DÉFI]
 - ESPACES VERTS [DÉFI]
- ENTRETIEN DES EXTÉRIEURS [DÉFI]
 - MANUTENTION [DÉFI]
- BRICOLAGE INTÉRIEUR ET EXTÉRIEUR [DÉFI]
- LÉGUMES ET PRODUITS BIO [LES JARDINS D'IDÉES]

• LES SERVICES DE



LOCATION, VENTE, RÉPARATION ET ASEPTISATION DE MATÉRIEL MÉDICAL [ENVIE FC]

COLLECTE, RÉPARATION ET VENTE DE VÉLOS ET TROTINETTES [LA RECYCLERIE DES FORGES]

ASSOCIATIONS • ENTREPRENEURS
COLLECTIVITÉS LOCALES •

- ESPACES VERTS : [DÉFI]
- TAILLE DE PIERRE / MAÇONNERIE
- NETTOYAGE / DÉSINFECTION INTÉRIEUR
- AÉROGOMMAGE / HYDRATATION
- DÉNEIGEMENT
- SECOND ŒUVRE
- MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL : HÔTELLE



L'ENSEMBLIER •

ENVIE-2E

ÉRIGE

La
RECYCLERIE
des
FORGES

ENTREPRISES

- INTÉRIM [INÉO, BTTI]

- MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL : HÔTELLERIE, RESTAURATION, NETTOYAGE ... [DÉFI]
- COLLECTE ET TRAITEMENT DEEE [ENVIE 2E]



RISES PARAPUBLIQUES
ORGANISMES LOGEURS

ÉRIGE / DÉFI]

ÇONNERIE [ÉRIGE]

RIEUR ET EXTÉRIEUR [ÉRIGE]

GOMMAGE [ÉRIGE]

T [ÉRIGE]

RE [IDÉ]

RIE, RESTAURATION, NETTOYAGE ... [DÉFI]



WWW.ENSEMBLIER-DEFI.FR

- VENTE, RÉPARATION ET LOCATION D'APPAREILS ÉLECTROMÉNAGERS [ENVIE FC]
- VENTE DE PIÈCES DÉTACHÉES [ENVIE FC]

53 SALARIÉS
41 336 HEURES DE TRAVAIL
24,97 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 656 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
13 % DE FEMMES
87 % D'HOMMES

ÂGE
17 % < OU = À 26 ANS
17 % DE 27-35 ANS
42 % DE 36-49 ANS
24 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
45 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
60 % DE CHÔMEURS DE LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
66 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
45 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
16 COMMUNES D'ORIGINE
38 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

DURÉE DE PARCOURS

14% DE 1 À 3 MOIS
14 % DE 3 À 6 MOIS
43 % DE 6 À 12 MOIS
18 % DE 12 À 18 MOIS
11 % + DE 18 MOIS

DURÉE MOYENNE : 9 MOIS

LES SALARIÉS

Le recrutement de salariés en parcours est de plus en plus compliqué. Pour garder quatre chauffeurs, il faut en voir plus du double. Nous avons souvent à faire à des gens qui prennent des contrats sans mesurer ce qu'on attend d'eux. Conséquence : il n'y a jamais eu autant de ruptures en période d'essai. Ces difficultés nous conduisent à prendre des publics de plus en plus éloignés de l'emploi. Pourtant, en sortie, ils n'ont pas plus d'appétence pour les secteurs qui recrutent.

Pour les chauffeurs, huit sont sortis en 2022, avec des durées de présence à Envie qui varient entre un mois et 15 mois. Ceci pour un effectif attendu de quatre personnes. Il est vrai que les conditions de travail étaient dures et l'achat d'un diable électrique a amélioré la situation.

TÉMOIGNAGE : Un parcours en exemple

S.F. a commencé un CDDI en juin 2021. Dès son entretien de recrutement, il a mis en avant des problèmes de dos qui l'ont conduit à une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) de 2009 à 2017. Il souhaite retravailler, sortir du RSA et reprendre confiance en lui. Il fera ses débuts à ENVIE sur un poste de réparateur, secteur lavage. Après quelques jours, ce poste se révèle incompatible avec son état de santé. Il passe sur le box appareils froid où il peut mettre à profit des notions acquises sur les climatisations des véhicules. Nous décidons avec lui de constituer un dossier pour renouveler sa RQTH, après avoir rencontré un nouveau médecin.

Son projet professionnel, même s'il n'a pas de formation dans ce domaine, est de devenir contrôleur technique sur véhicule poids lourd. Après recherche d'informations sur le domaine, un contact est établi avec l'ANFA (Association Nationale pour la Formation Automobile) Rhône-Alpes, puis avec un organisme de formation démarrant une action en fin d'année sur le secteur de Saint-Etienne (42).

Dans le même temps, il émet le désir de s'établir en Alsace ou en Occitanie. Un double saut : changer de région, donc accéder à un nouveau logement et changer de métier.

Un entretien en décembre révèle une situation de mal être notamment liée à sa situation vis-à-vis de ses parents. Il a pu bénéficier d'une information sur l'accès au logement autonome et sur les dispositifs d'accompagnement aux personnes âgées, d'aide à domicile et d'aide aux aidants ...

Le dossier de demande de renouvellement de RQTH, est déposé en mars 2022. En parallèle, S.F. est mis en relation avec la nouvelle unité ENVIE du secteur de Montpellier à l'occasion d'un échange téléphonique à trois avec la directrice. Le problème du logement empêche hélas de concrétiser rapidement. S.F. doit tenter des démarches personnelles, voire se déplacer quelques jours sur place. Mais ses contraintes de santé s'aggravent. SF reprend des démarches pour des examens sur deux points particuliers de sa santé.

Tous ces projets seront contrariés par une aggravation de ses pathologies, qui deviennent une priorité. Il met son projet de formation en veille. Fin mars 2022, il annonce refuser le renouvellement de son CDDI, considérant que son parcours santé à venir poserait un problème d'assiduité. Il préfère tenter d'accéder à des emplois dans le secteur de la mécanique par des missions intérimaires.

Des contacts ultérieurs montrent qu'il a accédé à des missions intérimaires dans le secteur de l'entretien et la mécanique auto. Il peut ainsi gérer un planning santé qui ne lui permet pas de s'engager sur du long terme, des opérations chirurgicales étant programmées en fin 2022. Cet accompagnement sur une période de 10 mois aura donc permis d'aborder les nombreuses dimensions de l'accompagnement d'un salarié en structure d'insertion. Certes avec une issue emploi qui reste précaire mais le salarié aura repris confiance dans ses capacités par la mise en activité dans l'entreprise. Il a aussi développé de nouvelles connaissances techniques et a su les transmettre à ses nouveaux collègues dans son souhait de quitter l'entreprise dans la meilleure situation.

28 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

10 SORTIES DYNAMIQUES (36 %) :
3 issues emploi durable (11%)
5 issues emploi de transition (18%)
2 issues positives (7 %)
18 AUTRES SORTIES (64%)



ACTIVITÉ ENVIE ELECTROMÉNAGER RÉNOVÉ GARANTI

L'année 2022 a été une période de réflexion et d'ajustements pour ENVIE Franche-Comté. Nous avons fait face à des défis dans nos magasins et avons pris des décisions stratégiques pour recentrer nos activités sur nos deux principaux points de vente à Besançon et Montbéliard. Cette réorganisation nous a permis de concentrer nos ressources et nos efforts pour améliorer les performances de ces deux points de vente et de conserver notre partenariat avec Rebond à Maiche.

Afin de faire connaître notre savoir-faire et nos services, nous avons lancé des campagnes publicitaires ciblées. Nous avons notamment utilisé la radio pour diffuser des annonces mettant en avant notre garantie et notre expertise.

Au cours de l'année, nous avons entrepris de développer la vente de pièces détachées d'occasion. Nous avons recruté un magasinier dédié à cette activité. Malheureusement, notre projet n'a pas encore atteint le niveau d'activité souhaité. Pour en améliorer la performance, nous envisageons de mettre en place des procédures pour la gestion du stock.

Nous avons travaillé sur une nouvelle tarification des prestations de service après-vente et de livraison. Cette initiative visait à mieux valoriser ces services et à augmenter notre chiffre d'affaires. Au-delà de la tarification, nous avons mis en place un véritable service de livraison qui comprend l'installation et la mise en service des appareils. Cette évolution a eu un impact significatif en termes de valorisation du métier de livreur et pour résoudre les difficultés de recrutement liées à la pénibilité, nous avons investi dans l'achat d'un monte-escalier électrique.

Nous avons mis en œuvre de nouvelles sondes de froid pour nos réfrigérateurs et

congélateurs. Ceci a contribué à réduire considérablement notre taux de retour en service après-vente (SAV). En 2020, notre taux de retour était de 23 %. Ce taux a diminué pour atteindre 14 % en 2021, puis 10 % en 2022. Et seulement 5 % sur les premiers mois de 2023.

A l'occasion du séminaire de la fédération Envie au musée Peugeot, nous avons eu l'opportunité de rencontrer et d'échanger avec les 54 structures du réseau. Nous avons pu identifier de nouvelles pistes de développement et d'innovation pour améliorer notre impact environnemental. Nous avons obtenu en avril la labellisation QualiRepar, un label de qualité décerné aux réparateurs dans le domaine de l'électroménager et de l'électronique. La labellisation QualiRepar permet à nos clients de bénéficier d'un bonus réparation allant jusqu'à 50 €.

En 2022, ENVIE FC a été une structure pilote dans la mise en œuvre du dispositif AIDé. Les 5S et les rituels ont permis d'optimiser les conditions de travail et de mieux prendre en compte les aspirations du personnel (lire page 27).

751 200 € DE C.A

RÉPARTITION PAR MAGASIN



3 222 APPAREILS COLLECTÉS
2 516 APPAREILS PRODUITS
2 513 APPAREILS VENDUS
875 APPAREILS RÉPARÉS EN SAV
1 832 APPAREILS RÉPARÉS EN DÉPANNAGE
1 956 APPAREILS LIVRÉS ET INSTALLÉS
128 APPAREILS LOUÉS

ACTIVITÉ ENVIE AUTONOMIE

La structure continue le développement de son activité notamment auprès de ses partenaires professionnels, tels que les EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes), centres hospitaliers, centres de réadaptations ainsi que tous les partenaires intervenant au domicile des personnes. Parmi ceux-ci, des ergothérapeutes, des aides à domicile, CCAS (centre communal d'action social), DAC (dispositif d'appui à la coordination), différentes associations, les plateformes de répit, etc. L'objectif est de contribuer à l'accessibilité au matériel médical en s'appuyant entre autres sur une dynamique de territoire construite avec tous les acteurs locaux agissant dans le domaine de la perte d'autonomie et du handicap.

Le secteur d'intervention s'étend sur toute la Franche-Comté et nos collectes d'aides techniques peuvent nous emmener jusqu'en Côte d'Or où certains établissements de santé font appel à nos services.

L'objectif pour 2023 est de poursuivre le développement d'offres spécifiques destinées aux professionnels de santé. La vente, en fait partie, mais également les prestations de révision de parc, les opérations de maintenances préventives et bien sûr

curatives. Dans ce domaine nettoyage, ENVIE Autonomie réalise révision et aseptisation du matériel en privilégiant l'utilisation de pièces détachées reconditionnées.

Cette année encore, l'application du décret de la loi de finance de la sécurité sociale qui en 2020 annonçait la prise en charge de certains dispositifs médicaux de seconde main se fait attendre.

AIDES TECHNIQUES :
1 531 COLLECTÉES
 dont 528 conservées soit 35 %
453 RECONDITIONNÉES
409 VENDUES
 pour équiper 266 clients particuliers
 et 26 clients professionnels
15 TONNES DE MATIÈRE VALORISÉE



LES COMPTES

ENVIE FC a bénéficié d'une subvention « Contrat impact » versée par la SCIC Envie Autonomie nationale dont une part importante liée à la perte d'activité. Une provision pour clients douteux de 38 K€ a été constatée cette année, dont 9 K€ lié à des créances avec les structures de l'Ensemble. De même, ENVIE FC a bénéficié d'un abandon de créance de la part d'autres structures de l'Ensemble (INÉO et ENVIE zE).

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 147 918	
Charges externes 488 809	Ventes 837 966
Impôts et taxes 60 342	
Charges de personnel 961 374	Subv. d'exploitation 647 369
Autres charges 28 668	Transfert de charges 185 663
Amort. et prov. 123 082	Autres produits 135 469
	Résult. déf. 3 726
Total : 1 810 193	

81 SALARIÉS
69 941 HEURES DE TRAVAIL
42,25 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 656 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
9 % DE FEMMES
91 % D'HOMMES

ÂGE
11 % < OU = À 26 ANS
27 % DE 27-35 ANS
36 % DE 36-49 ANS
26 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
34 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
38 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
24 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
42 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
14 COMMUNES D'ORIGINE
16 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

TÉMOIGNAGE / Le parcours réussi d'un réfugié afghan

Réfugié afghan, S. est entré dans l'Ensemble en juillet 2020. Il a suivi des cours de français dans le dispositif FLI d'octobre 2020 à mars 2021. A l'issue de ces cours il a pu accéder à des cours au sein du dispositif DFL du GRETA et CFA de Montbéliard. Son objectif initial étant de valider un niveau A2 afin de pouvoir accéder à une formation qualifiante dans le domaine électricité du bâtiment.

Titulaire d'une formation de magasinier cariste réalisée sur Evreux avant son arrivé dans le pays de Montbéliard, il lui a été proposé assez rapidement d'accéder au poste d'agent de pesée où il avait la responsabilité d'enregistrer tous les flux entrants et sortants de l'entreprise et de déplacer et ranger des charges diverses.

Il a parfaitement réussi dans cette fonction. Il lui a été proposé d'accéder à la formation de technicien en logistique d'entreposage de l'ADCH, mais il a préféré persévérer dans son projet de qualification d'électricien du bâtiment.

Il a donc été orienté à Indibat qui a examiné son profil et l'a mis en relation avec des entreprises en privilégiant la PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel), car il n'avait aucune expérience sur des chantiers du bâtiment, et ses représentations du métier d'électricien devaient être confrontées à la réalité. Après un premier entretien d'inscription à Indibat il a été décidé d'un entretien tripartite en visio entre S., le responsable d'Indibat et le conseiller en accompagnement socioprofessionnel d'ENVIE 2E.

Très rapidement après un échange sur le métier d'électricien et les attentes des entreprises de ce secteur, le responsable d'Indibat a proposé une autre orientation. Il avait dans son réseau d'entreprises, une société de second œuvre du bâtiment qui voulait former et construire une équipe spécialisée dans les revêtements en résine époxy. La perspective d'une mission longue, avec le financement des cours de conduite, mais aussi l'accès à une qualification recherchée et dans la perspective d'accéder en moins de 2 ans à un CDI, ont intéressé S.

A moyen terme, l'accès à un CDI lui permettrait d'envisager de faire venir sa famille résidant en Afghanistan. C'est ainsi qu'après deux semaines de PMSMP, S. a pu continuer son parcours au sein de Indibat.



DURÉE DE PARCOURS

11 % < 1 MOIS
3 % DE 1 À 3 MOIS
20 % DE 3 À 6 MOIS
14 % DE 6 À 12 MOIS
11 % DE 12 À 18 MOIS
41 % + DE 18 MOIS

DURÉE MOYENNE : 12 MOIS

LES ISSUES

Parmi les 23 autres sorties, nous notons six personnes présentant des problématiques de santé, quatre personnes pour qui nous avons dû aller à la rupture de contrat pour faute, deux salariées occupant le poste de secrétaire ont demandé la rupture en cours de période d'essai et une personne a quitté la région. Enfin, cinq personnes ont accédé à un emploi dans les mois qui ont suivi leur fin de contrat et pour terminer, cinq salariés à 24 mois de présence dont trois chauffeurs poids lourd largement en capacité d'accéder à un emploi ne nous ont pas informés de leur situation après la sortie.

Plus des deux tiers des issues emploi l'ont été dans le secteur de l'industrie.

35 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

12 SORTIES DYNAMIQUES (35 %)

1 issue emploi durable (3 %)

9 issues emploi de transition (26 %)

2 issues positives (6 %)

23 AUTRES SORTIES (65 %)

L'ACTIVITÉ

L'année 2022 d'ENVIE 2E a été marquée par plusieurs événements majeurs. De gros changements dans l'effectif d'encadrement de la structure sont intervenus au second semestre, avec le départ en quelques mois du responsable d'exploitation, du chef d'atelier et du chef d'équipe de traitement des écrans. Ces départs ont été suivis de l'arrivée d'un nouveau responsable d'exploitation et d'un moniteur d'atelier aux écrans. L'adaptation de la ligne de démantèlement au nouveau marché des écrans plats a fait l'objet d'un investissement important. Les travaux ont généré un arrêt de la chaîne de traitement qui, cumulé à une productivité classiquement faible de démarrage a engendré des surstocks d'écrans. Pour résorber ces surstocks, il a fallu passer l'atelier de démantèlement en deux équipes pour une période de deux mois. Un grand merci à toute l'équipe d'avoir relevé ce challenge ! Ce nouveau marché s'accompagne d'exigences normatives supplémentaires avec l'obligation d'obtenir la certification Weeelabex sur le traitement des écrans plats d'ici

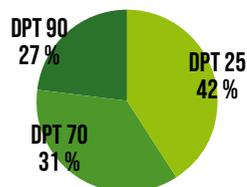
début 2024.

Le tonnage d'écrans réceptionnés est passé de 3 331 tonnes en 2021 à 2 214 tonnes en 2022. Une baisse en trompe l'œil : la proportion des écrans CRT dans le total baisse et un écran plat pèse moins lourd qu'un écran cathodique. D'ailleurs, la perte de tonnage est compensée par un tarif de traitement à la tonne supérieure, avec un chiffre d'affaires et une part des ventes de fractions issues des écrans plats supérieur à celui des CRT.

En ce qui concerne les collectes de DEEE on passe d'un cumul de 6 034 tonnes en 2021 à 5 160 tonnes en 2022, soit une baisse de 14,5 %. Cette tendance est en corrélation avec la tendance nationale annoncée par ECOSYSTEM qui est de - 9,5 % entre 2021 et 2022. Au final, le chiffre d'affaires augmente et passe de 2 149 K€ en 2021 à 2 355 K€ en 2022, avec un résultat négatif sur l'exercice.



ORIGINE DES COLLECTES



LES COMPTES

Le chiffre d'affaires 2022 est en progression de +13 % par rapport à 2021 (+ 279 K€), en lien avec la mise en route de la nouvelle chaîne de traitement des écrans plats sur le premier trimestre 2022.

Les frais généraux restent stables malgré l'augmentation de l'activité.

Les frais de personnel sont en hausse de 97 K€ en lien avec la progression de l'activité. A noter qu'une provision pour clients douteux de 30 K€ a été constatée cette année, liée à des créances avec les structures de l'Ensemble. De plus, ENVle 2E FC a accordé un abandon de créance pour un montant total de 75 K€ aux Jardins d'IDÉES et de 25 K€ à ENVle FC. Ces éléments génèrent une charge de 130 K€ sur ENVIE 2E.

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 645 958	Ventes 2 428 314
Charges externes 743316	
Impôts et taxes 65 936	
Charges de personnel 1 479 308	
Autres charges 126 855	Subventions d'exploitation 663 638
Amort. et prov. 219 797	Transf. charges 38 438
	Autres produits 62 024
	Result. déf. 88 756

Total : 3 281 170



67 SALARIÉS
40 113 HEURES DE TRAVAIL
22,04 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 820 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
18 % DE FEMMES
82 % D'HOMMES

ÂGE
17 % < OU = À 26 ANS
30 % DE 27-35 ANS
40 % DE 36-49 ANS
13 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
64 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
70 % DE CHÔMEURS DE LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
66 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
30 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
20 COMMUNES D'ORIGINE
33 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

Nous avons accompagné 67 salariés dont 12 femmes et 55 hommes rencontrant des problématiques diverses et souvent complexes. A commencer par le passage du régime général de la sécurité sociale à celui de la mutualité sociale agricole (MSA) qui, souvent, prive les allocataires d'APL pendant des périodes longues, générant impayés de loyers et endettement.

La mauvaise maîtrise du français est aussi souvent un frein à l'insertion professionnelle. Le dispositif FLI (français langue d'intégration) mis en place par l'Ensemblier DÉFI a ainsi aidé 10 personnes en 2022.

Au-delà des difficultés langagières, le recrutement est parfois compliqué. Des candidats potentiels ne viennent pas aux rendez-vous ou les annulent au dernier moment.

Heureusement, ce suivi social apporte des satisfactions. Des PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) ont été mises en œuvre pour deux salariés en 2021 et sept en 2022, avec de belles réussites dont la signature d'un CDD et d'un CDI. De nombreuses passerelles entre structures de l'Ensemblier, des jardins d'IDÉES vers l'entreprise d'insertion IDÉ, vers ENVie ou ENVie 2E ont permis à beaucoup de salariés des jardins de poursuivre leur parcours d'insertion.



DURÉE DE PARCOURS

10 % < 1 MOIS
2 % DE 1 À 3 MOIS
27 % DE 3 À 6 MOIS
29 % DE 6 À 12 MOIS
22 % DE 12 À 18 MOIS
10 % + DE 18 MOIS

DURÉE MOYENNE : 8 MOIS

LES ISSUES

Pour l'année 2022, les sorties des salariés en parcours d'insertion ont été satisfaisantes, nous en enregistrons 41. Parmi elles, il paraît intéressant de souligner la sortie d'un salarié ayant réalisé une PMSMP, et pour qui une proposition de contrat en CDI a été faite. L'année 2022 a également été marquée par un nombre important de passerelles envers les diverses structures de l'Ensemblier, les salariés ayant encore besoin d'un accompagnement afin de pouvoir faire leur entrée sur le marché de l'emploi "classique", mais également par une augmentation des refus de renouvellement.

41 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES
DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

16 SORTIES DYNAMIQUES (39 %) :

1 issue emploi durable (2 %)
2 issues emploi de transition (5 %)
13 issues positives (32 %)

25 AUTRES SORTIES (61 %)

LE DISPOSITIF PANIERS SOLIDAIRES 2022 AUX JARDINS D'IDÉES

Créé en 2010 pour répondre à la crise financière, le programme Paniers Solidaires est porté par le Réseau des Jardins de Cocagne partout en France. Le principe est de permettre à des personnes en situation précaire d'accéder à des paniers de légumes bio frais et locaux chaque semaine, ainsi qu'à un accompagnement vers l'autonomie alimentaire, au même titre que les autres adhérents paniers du jardin.

2757 PANIERS LIVRÉS DISTRIBUÉS :

- 1301 aux salariés de l'Ensemblier
- 687 aux salariés des Jardins D'IDÉES
- 769 par le biais d'autres partenaires (CCAS, centres sociaux, structures de l'IAE)

241 FAMILLES CONCERNÉES :

- 99 pour les structures partenaires
- 89 pour l'Ensemblier DÉFI
- 53 pour les jardins d'IDÉES

13 ANIMATIONS SUR LE THÈME DE L'ALIMENTATION

sous forme d'ateliers cuisine, de dégustations sur les points de dépôt ou de participation à des événements

L'ACTIVITÉ

“Moins d'eau et plus de chaud”. Voilà le résumé de l'année 2022, au plan climatique au moins. Malgré cette évolution climatique, l'année a été bonne en termes de production. Tomates, haricots, lentilles, courges et patates douces ont été récoltées en abondance. Les poivrons et les aubergines ont donné des résultats plus décevants. Les lentilles, lancées à titre expérimental l'année précédente, ont donné un premier résultat. Deux tonnes ont été récoltées sur les deux hectares, dont 1,7 tonnes ont été commercialisées. Cette légumineuse pourrait être une filière d'avenir. D'une part, cette elle réclame peu d'eau, d'autre part, elle représente une bonne alternative à l'alimentation carnée. Un exemple parmi d'autres de l'attention que portent les équipes des jardins d'IDÉES aux cultures innovantes et aux cultures respectueuses des sols. Côté verger, l'équipe de la production a bénéficié des conseils et de l'accompagnement d'une arboricultrice afin de revisiter les modes de taille et de conduite des arbres, sans que ces derniers ne donnent de production significative pour l'année en cours.

En ce qui concerne la commercialisation, le nombre d'adhérents était en forte baisse en début d'année. Des actions commerciales offensives, comme une série de spots radio ou une présence renforcée sur Facebook ont permis d'inverser la tendance à partir de juin-juillet. L'année s'est terminée avec un peu plus de 400

adhérents. Au total, plus de 21 000 paniers ont été livrés. En plus des œufs, des fruits bio sont désormais disponibles en option. Comme les œufs, ils sont fournis par des producteurs locaux ou en filière courte.

On observe que les paniers représentent les deux tiers du chiffre d'affaires annuel, le tiers restant étant amené par les ventes extérieures qui regroupent les marchés et les ventes de plants.

Côté projets, les jardins d'IDÉES ont vendu le hangar agricole sur le haut de la commune ainsi que la parcelle attenante, tous deux acquis quelques années plus tôt. Au cœur de l'exploitation, le projet d'aménagement de la maison acquise en 2017 attend toujours que la procédure judiciaire autour d'un litige amiante aboutisse. Le dénouement de celle-ci devrait normalement advenir au cours de l'année 2023. L'annexe à cette bâtisse a néanmoins permis l'installation de chambres froides permettant d'améliorer significativement la capacité de stockage et la logistique afférente. L'année 2022 s'est également achevée sur le démarrage d'un chantier d'envergure - la rénovation du système d'irrigation- qui permettra dès 2023 d'améliorer la qualité de l'irrigation des cultures et d'optimiser les apports en eaux au regard des conditions climatiques toujours plus incertaines d'une année à l'autre.

LES ADHÉRENTS

448 ADHÉRENTS :

361 ADHÉRENTS PANIERS 2 PERS.

87 ADHÉRENTS PANIERS 4 PERS.

MOYENNE ANNUELLE :

277.67 ÉQUIVALENTS PARTS PLEINES



LES COMPTES

Le chiffre d'affaires des jardins d'IDÉES enregistre une légère progression de +2%. Les autres achats et charges externes progressent de 56 K€, notamment du à l'augmentation des charges transversales et des petits équipements. Les charges de personnel sont en progression également de 21 K€, les ETP permanents étant en augmentation. Le résultat d'exploitation se trouve ainsi déficitaire de 77 K€.

A noter, un résultat exceptionnel de 102 K€, expliqué par : un abandon de créance de la part d'ENVIE 2E en faveur des Jardins d'Idées pour un montant de 75 K€, un résultat sur exercice antérieur (19 K€) expliqué principalement par des écarts sur subventions 2021. Le résultat net se monte ainsi à 23 K€.

LE MARAÎCHAGE
130 VARIÉTÉS DE LÉGUMES LIVRÉS
23 POINTS DE DÉPÔT



334 334 € DE PRESTATIONS DE SERVICE

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 170 267	Ventes 334 334
Charges externes 237 589	
Impôts et taxes 18 184	
Charges de personnel 731 075	Subventions d'exploitation 690 921
	Transf. charges 78 372
Autres charges 74 910	Autres produits 178 305
Amort. et prov. 26 896	
Résult. bénéf. 23 011	

Total : 1 281 932

45 SALARIÉS DONT : 38 POUR LE DOUBS / 3 POUR LA HAUTE-SAÔNE / 4 POUR LE TERRITOIRE-DE-BELFORT

30 354 HEURES DE TRAVAIL

16,78 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *

DONT CONVENTIONNEMENT DOUBS : 14,07 ETP

DONT CONVENTIONNEMENT HAUTE-SAÔNE : 2,01 ETP

DONT CONVENTIONNEMENT TERRITOIRE-DE-BELFORT : 0,70 ETP

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 820 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE 27 % DE FEMMES

73 % D'HOMMES

ÂGE 22 % < OU = À 26 ANS

33 % DE 27-35 ANS

27 % DE 36-49 ANS

18 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL 51 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX

67 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE

80 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

31 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE 14 COMMUNES D'ORIGINE

33 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

Le point marquant de l'année 2022 aura été la mise en œuvre au mois de mars d'une formation qualifiante. Trois salariés d'éRIGE, un de DÉFINITIONS et un de DÉFI ont suivi près de 180 heures d'une formation alternant périodes de formation théorique au lycée agricole de Valdoie et pratique sur le terrain, au sein de l'entreprise de Jean-Pierre Renard, spécialisée dans les espaces verts à Méziré (90). Cette action de formation a été financée grâce aux fonds du plan d'investissement dans les compétences de l'Insertion par l'Activité Economique (PIC IAE) lancé par le gouvernement en mai 2018. Trois salariés ont obtenu leur CAPA. L'un d'entre eux a rejoint les équipes de la mairie de Montbéliard.

DURÉE DE PARCOURS

10 % < 1 MOIS

5 % DE 1 À 3 MOIS

24 % DE 3 À 6 MOIS

33 % DE 6 À 12 MOIS

14 % DE 12 À 18 MOIS

14 % + DE 18 MOIS

DURÉE MOYENNE : 10 MOIS

LES ISSUES

En 2022, 11 salariés sont sortis après un contrat chez éRIGE. Trois salariés ont bénéficié d'une passerelle vers une autre structure de l'Ensemblier afin de poursuivre leur parcours d'insertion. Ainsi deux salariés ont intégré ENVle 2E France-Comté et un salarié ENVle Autonomie. Il est à noter également deux congés de longues durées. Un pour maladie et un pour un congé maternité. Ce congé maternité a été suivi d'un emploi durable.



21 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES DYNAMIQUES

AUTRES SORTIES

6 SORTIES DYNAMIQUES (29 %) :

- 1 issue emploi durable (5%)
- 2 issues emploi de transition (10%)
- 3 issues positives (14%)

15 AUTRES SORTIES (71%)

L'ACTIVITÉ

Dans l'activité d'ÉRIGE, la part du nettoyage pèse environ 19 % du chiffre d'affaires ; c'est un secteur que nous souhaitons développer. La fin en 2023 du contrat qui nous lie à Habitat 25 pour le nettoyage des logements vacants nous conduit à accentuer notre prospection auprès des copropriétés et des agences immobilières. Nous avons l'ambition de faire monter en compétence les sept salariés actuellement présents dans les équipes de nettoyage, et d'en recruter davantage.

En ce qui concerne la taille de pierre, le chiffre d'affaires augmente. Nous avons des chantiers phares comme le fort du Mont Vaudois pour la mairie d'Héricourt, qui vient d'être relancé pour trois ans. Nous avons répondu à un appel d'offre de la mairie de Danjoutin pour un chantier sur le fort des Basses Perches. Le Chantier de rénovation et de consolidation du théâtre antique de Mandeure s'est poursuivi courant d'année 2022. L'année 2023 sera une année de transition avant une nouvelle mise en marché sous une forme qui, nous l'espérons, permettra le maintien de critères favorisant l'économie sociale. Néolia fait souvent appel à nous pour des travaux paysagers ou de maçonnerie. L'actualisation de devis anciens relancés par les clients représente une charge de travail non négligeable, point

positif, même tardivement, ce sont des devis validés. Enfin dans le secteur des espaces verts le marché se tient bien. Nous avons répondu à un appel d'offres de l'UTBM pour de nouveaux marchés. Nous ne faisons plus de prospection et réalisons davantage de chantiers. Les travaux de ramassage de papiers pour PMA et la ville d'Audincourt continuent. Compte tenu de ces éléments, 2023 devrait être une belle année.



LES COMPTES

Le chiffre d'affaires d'ÉRIGE connaît une belle progression de 31 % par rapport à 2021 représentant 161 K€. Les ETP sont également en progression, faisant augmenter également les charges de personnel de 160 K€ et les subventions de 77 K€. Les charges fixes, services extérieurs et autres services extérieurs sont globalement en progression en lien avec l'activité. Le résultat 2022 est à l'équilibre.

673 593 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE
C.A. PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ :

54 % TAILLE DE PIERRE
27 % ESPACES VERTS
19 % NETTOYAGE

COMPTE DE RESULTAT

CHARGES	PRODUITS
Achats 200 950	
Charges externes 296 574	Ventes 673 593
Impôts et taxes 12 846	
Charges de personnel 672 740	Subv. d'exploitation 478 317
Autres charges 7 316	Transf. de charges 69 053
Amort. et prov. 45 521	Autres produits 25 109
Resultat bénéf. 10 125	
Total : 1 246 072	

7 SALARIÉS
5 476 HEURES DE TRAVAIL
3,01 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 820 HEURES/AN (AVEC CP)

SEXE
14 % DE FEMMES
86 % D'HOMMES

ÂGE
28 % < OU = À 26 ANS

14 % DE 27-35 ANS

29 % DE 36-49 ANS

29 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
71 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX

71 % DE CHÔMEURS DE LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE

100 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

29 % AVEC UN PROBLÈME DE MOBILITÉ

ORIGINE
5 COMMUNES D'ORIGINE

LES SALARIÉS

De deux en 2021, La Recyclerie des Forges, est passée à sept salariés en parcours d'insertion en 2022, soit le maximum de sa capacité d'accueil. Parmi eux, six hommes de 24 à 57 ans appréhendent le métier de technicien cycles tandis qu'une femme de 20 ans apprend le métier de vendeuse/assistante administrative. On observe que bien que La Recyclerie des Forges soit agréée ACI, les profils des salariés qui y sont orientés sont moins éloignés de l'emploi que dans les autres ACI de l'Ensemble. Les pistes à poursuivre pour 2023 sont le lien avec les entreprises de réparations et ventes de cycles pour les salariés qui souhaitent continuer dans ce domaine, et pouvoir organiser des périodes d'immersion, voire des embauches.



LES ISSUES

Nous comptabilisons, en 2022, une seule sortie. Elle concerne un salarié qui a intégré la recyclerie lors de son lancement, et pour qui nous n'avons plus eu de nouvelles. Plus généralement, les salariés acquièrent à La Recyclerie des Forges une solide expérience dans le domaine de la mécanique cycles, qui devrait leur ouvrir des portes puisqu'il s'agit d'un métier en tension.

1 PERSONNE SORTIE APRÈS UN CDDI
1 AUTRE SORTIE (100%)

DURÉE DE PARCOURS MOYENNE : 10 MOIS
100 % DE 6 À 12 MOIS

A.V.E.C ET F.L.I

DISPOSITIF A.V.E.C

Lancé en 2019 le dispositif A.V.E.C. (Accompagnement, Valorisation, Emploi, Compétences) arrive à mi-parcours puisque sa poursuite se décidera fin 2023. Il s'agit d'un programme d'accompagnement global d'une durée de six mois qui permet à des personnes ayant le statut de réfugié ou bénéficiaires de la protection internationale (BPI) de découvrir le monde professionnel en France et d'acquérir de nouvelles compétences. La langue est au cœur du projet. Les bénéficiaires sont aussi accompagnés sur les questions de logement, de santé, d'accès aux droits, de mobilité, de loisirs et de culture. Au fil de leur parcours, ils peuvent avoir des périodes d'immersion en entreprise ou encore engager un contrat d'insertion dans l'une des structures de l'Ensemble ou ailleurs.

Aux cours de langue, s'ajoutent de nombreuses actions socio-culturelles comme des visites au fort du Mont-

Bart, au musée Peugeot ou à la médiathèque. Ces visites permettent de travailler toutes les problématiques à commencer par la légitimité dans la cité qui peut se résumer en une phrase : "J'ai le droit d'être là". Par exemple, "J'ai le droit de m'inscrire à la médiathèque pour consulter ou emprunter des livres". Ils travaillent aussi sur les savoirs de base. Prendre le bus à la bonne heure pour se rendre au bon endroit, c'est se repérer dans le temps et dans l'espace par exemple."

L'intervention du CLA (Centre de Linguistique Appliquée) de l'université de Besançon en soutien à ce dispositif a conduit à la mise en œuvre du dispositif FLI (français langue d'intégration) qui s'adresse à un public plus large, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Ensemble. Limité aux personnes qui bénéficient d'un statut de réfugié, le dispositif A.V.E.C. exclut de fait les personnes qui ne bénéficient pas de ce statut.

EN CHIFFRES

76 Le nombre de bénéficiaires accompagnés depuis juillet 2020 dans le cadre du projet A.V.E.C. 90 % d'entre eux sont des hommes, 10 % des femmes. Ils ont entre 20 et 55 ans. Ils sont originaires du Soudan (53%), d'Afghanistan (21%), d'Iran, de Turquie, de Bosnie, de Guinée, du Yémen, de Somalie, d'Erythrée, d'Éthiopie et de Libye. 74 % ont intégré une structure de l'Ensemble DéFI au terme de leur accompagnement pour poursuivre leur parcours.

29 Le nombre d'encadrants techniques et sociaux formés en 2021 et 2022 à l'accompagnement des publics allophones.

6 Le nombre de salariés permanents de l'Ensemble dédiés au projet A.V.E.C.

0,75 En million d'euros, le budget consacré au projet A.V.E.C. par l'Ensemble DéFI pour les années 2020, 2021 et 2022. Dont 60.000 euros versés au CLA pour ses prestations. Cette action est principalement financée par la Direction Interministérielle à l'Accueil et à l'Insertion des Réfugiés, la Direction Générale à l'Emploi et à la Formation, ainsi que la Banque des Territoires.

4 Le nombre d'années sur lesquelles s'étale l'expérimentation.

DISPOSITIF F.L.I



Le dispositif FLI (français langue d'intégration) est né d'un constat : les bénéficiaires du dispositif A.V.E.C. privilégient l'accès à l'emploi plutôt que l'apprentissage du français. Un but légitime d'accéder à un revenu qui obère la suite de l'intégration, faute d'une maîtrise suffisante de la langue. Par ailleurs, des besoins d'apprentissage de la langue et d'alphabétisation ont été identifiés dans des publics qui n'ont pas accès à A.V.E.C.

Porté par les moyens et l'équipe d'A.V.E.C., le dispositif FLI s'adresse à un public qui non seulement ne maîtrise pas le français, mais qui souvent n'a jamais été scolarisé. "Certains ont fréquenté des écoles coraniques pendant quelques années, mais il s'agit de transmission orale. Ils ne savent donc ni lire ni écrire", remarque Marie-Eve Loux.

Lorsqu'ils sortent du dispositif FLI, les bénéficiaires doivent avoir acquis des compétences dans les huit savoirs de base*. Tout ce dispositif est à visée professionnelle. Il ne s'agit pas d'enseigner un français littéraire, mais de donner aux élèves une autonomie suffisante dans la vie quotidienne et dans un environnement professionnel. Remplir un formulaire, rédiger un CV, comprendre un contrat de travail, comprendre des consignes... autant d'obstacles à l'intégration que le dispositif FLI entend aplanir. En 2022, 450 heures de face-à-face ont eu lieu pour 50 bénéficiaires.

* Écrire ; lire ; parler ; écouter ; calculer, opérer sur quantités et grandeurs ; raisonner ; appréhender le temps ; appréhender l'espace.

PROGRAMME AIDÉ

Le programme AIDé a été initié en septembre 2021 avec le cabinet HLP dans la continuité du projet "Ensemble 2023". Il se veut être un "programme d'amélioration de la performance et de l'animation des équipes de DÉFI »

Les enjeux du programme sont : fédérer les membres permanents autour d'un projet commun ; disposer des meilleures pratiques en matière d'excellence opérationnelle dans l'ensemble des processus mis en œuvre au sein des entités ; disposer d'un système unique et homogène de management de la performance ; déployer un système qui soit en parfaite adéquation avec l'identité de l'ensemblier.

En phase de préparation, un diagnostic des performances des structures et services a été effectué en septembre et octobre 2021, le choix

des méthodes, des outils et du calendrier de déploiement s'est fait en novembre de la même année.

Décembre 2021 et janvier 2022 ont été consacrés à l'identification des valeurs de l'Ensemble et à la définition d'une stratégie fondée sur trois piliers : l'innovation sociale et environnementale ; l'insertion inclusive et l'excellence opérationnelle. Concrètement, ce dernier pilier se traduit par des actions lancées en 2022 dans différentes structures et services de l'Ensemble. Rituels d'animation des équipes ; 5S, (standards de rangement et de nettoyage) ; standards de travail ; de management visuel et VRS (vérification du respect des standards) et méthode de résolution de problème.



Accompagnement Innovant & Durable de l'Ensemble Défi



TÉMOIGNAGE

AIDé à ENVie Franche-Comté

« Les 5S et les rituels nous apportent un réel bénéfice », considère Myriam Bretey. Envie FC, la structure dont elle est responsable d'exploitation, est pilote dans le déploiement du dispositif AIDé. Le premier volet, baptisé 5S, a délimité des zones et des espaces de travail où les procédures sont détaillées sur des panneaux. Quels EPI porter, comment ranger et nettoyer en fin de journée etc. Autant de standards qui simplifient le travail et dont le suivi est régulièrement audité. Les espaces de stockage, de nettoyage et de SAV font déjà l'objet de 5S. Il reste à équiper l'atelier, les caisses à outils, le magasin et les bureaux.

Les rituels structure ont démontré leurs bienfaits en valorisant la parole des opérateurs. « Les rituels permettent de mettre les difficultés à plat et de rechercher collectivement des solutions », témoigne Myriam Bretey. « Ça a été particulièrement efficace avec les difficultés des équipes de livraisons, dont nous avons amélioré les conditions de travail en investissant dans un diable électrique. Plus généralement, les salariés se sentent écoutés. Les idées se structurent, les salariés s'impliquent davantage, les indicateurs de performance leur donnent une vision concrète de la valeur de leur travail. C'est un réel progrès. »

LES FINANCEMENTS POUR INSERTION*

FONCTIONNEMENT

	DéFI	INéO	BTTI	IDé EI	IDé ACI	ENVie FC	ENVie 2E	DéFINI-TIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges
Aire Urbaine Investissements											20 000
Conseil Départemental du Doubs / FDI	38 375			3 454	31 350	13 200	16 214	4 400	55 000	15 000	10 200
Conseil Départemental du Doubs - FSE +					62 600	37 500			73 500	69 000	
Conseil Départemental du Doubs - Aide aux postes CDDI					38 155				99 124	54 818	13 177
Conseil Régional de Bourgogne- Franche-Comté – Aide à l'emploi		15 400	2 955	15 601		55 330	89 704	14 285			
Conseil Régional de Bourgogne- Franche-Comté – Aide au conseil							12 000				
DDETSPP du Doubs - Aide aux postes CDDI	50 156			112 004	198 459	277 204	481 475	73 435	383 248	243 186	50 857
DDETSPP du Doubs - Aide aux postes ETTI		113 537									
DDETSPP du Doubs - Modulation	3 324		2 995	3 107	12 887	19 747	18 902	3 910	24 895	15 968	
DDETSPP de Haute-Saône / Aide aux postes CDDI										42 783	
DDETSPP de Haute-Saône - Aide aux postes ETTI		290 620	58 797								
DDETSPP de Haute-Saône - Modulation		6 701								1 220	
DDETSPP du Territoire de Belfort / Aide aux postes CDDI										14 982	
DDETSPP du Territoire de Belfort / Modulation										671	
Etat – Réseau Envie – FDI National						9 538					
Etat – PAC									6 354		
Pays de Montbéliard Agglomération – Action accompagnement				10 000	22 000	20 000	37 000	6 000	38 800	19 400	6 120
Réseau Envie – Contrat Impact						184 381					
TOTAL	91 855	426 258	64 747	144 166	365 451	616 900	655 295	102 030	680 921	477 028	100 354

PROJETS

	DéFI	INéO	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges
Cité de l'Emploi – Chantier jeunes	2 250				
CVU / ACSE –	40 780				
DDETFPP du Doubs - FDIAE				5 000	15 000
DDETFPP du Doubs – Offre FLI Ukrainiens		27 923			
DDETFPP du Territoire de Belfort - FDIAE				4 500	
DDETFPP de Haute-Saône - FDIAE		4 263			
Etat Ministère du Travail – Projet AV.E.C		173 019			
MSA – Paniers Solidaires			2 000		
PIC – Recap	17 248				
Réseau Cocagne – Paniers Solidaires			16 068		
TOTAL	60 278	205 205	18 068	9 500	15 000

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

	DéFI
PMA - Accompagnement spécifique	22 900
PMA - Travailler son employabilité	11 373
TOTAL	34 273

INVESTISSEMENTS

	ENVie FC	Jardins
Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté	16 190	11 556
Réseau Cocagne / Fondation Bruneau		10 000
TOTAL	16 190	21 556

RÉPARTITION DES PERMANENTS

	DéFI	INéO	BTTI	IDé	ENVie	ENVie-2E	DéFINITIONS	Les Jardins d'IDÉES	éRIGE	La RECYCLERIE des FORGES	é
TOTAL	10,91	12,76	3,07	9,58	13,59	12,73	3,89	9,04	10,21	2,52	88,30
Direction	1,10	1,33	0,39	0,73	0,66	1,02	0,37	0,61	0,69	0,21	7,11
Social	7,70	9,81	2,33	0,50	0,50	0,71	0,06	1,17	0,60	0,11	23,49
Technique	0	0	0	7,29	10,60	9,50	2,81	6,23	7,82	1,84	46,09
Administratif	1,67	1,24	0,28	0,86	1,50	1,19	0,56	0,84	0,85	0,28	9,27
Services généraux	0,44	0,38	0,07	0,20	0,33	0,31	0,09	0,19	0,25	0,08	2,34

* Certains montants sont susceptibles d'être modifiés après analyse des bilans finaux.

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVle FC	ENVle 2É	DÉFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
SALARIÉS												
 Nombre	201	181	51	13	33	53	81	14	67	45	7	699
ETP *	35,66	92,34	13,43	10,06	11,11	24,97	42,25	6,45	22,04	16,78	3,01	278,10
Heures avec CP	63 029	162 514	23 632	16 659	20 215	41 336	69 941	10 672	40 113	30 534	5 476	484 121

* Equivalent temps plein

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVle FC	ENVle 2É	DÉFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
SEXE												
 Hommes : nombre	80 (40 %)	160 (88 %)	49 (96 %)	12 (92 %)	30 (91 %)	46 (87 %)	74 (91 %)	12 (86 %)	55 (82 %)	33 (73 %)	6 (86 %)	516 (74 %)
heures	11 287 (18 %)	152 606 (94 %)	23 038 (97 %)	15 052 (90 %)	18 286 (90 %)	36 443 (88 %)	67 497 (96 %)	8 532 (80 %)	31 979 (80 %)	24 015 (79 %)	5 112 (93 %)	393 847 (81 %)
Femmes : nombre	121 (60 %)	21 (12 %)	2 (4 %)	1 (8 %)	3 (9 %)	7 (13 %)	7 (9 %)	2 (14 %)	12 (18 %)	12 (27 %)	1 (14 %)	183 (26 %)
heures	51 742 (82 %)	9 908 (6 %)	594 (3 %)	1 607 (10 %)	1 929 (9 %)	4 893 (12 %)	2 444 (4 %)	2 140 (20 %)	8 134	6 519 (21 %)	364 (7 %)	90 274 (19 %)

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVle FC	ENVle 2É	DÉFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
BÉNÉFICIAIRES DE MINIMA SOCIAUX												
 Nombre	91 (45 %)	71 (39 %)	22 (43 %)	2 (15 %)	18 (55 %)	24 (45 %)	28 (34 %)	7 (50 %)	43 (64 %)	23 (51 %)	5 (71 %)	317 (45 %)
Heures	29 084 (46 %)	68 868 (42 %)	7 658 (32 %)	2 595 (15 %)	11 169 (55 %)	18 241 (44 %)	22 592 (32 %)	4 640 (43 %)	26 586 (66 %)	18 239 (60 %)	4 044 (74 %)	211 415 (44 %)

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVle FC	ENVle 2É	DÉFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
CHÔMEURS LONGUE ET TRÈS LONGUE DURÉE												
 Nombre	113 (56 %)	38 (21 %)	30 (59 %)	6 (46 %)	16 (48 %)	32 (60 %)	31 (38 %)	5 (36 %)	47 (70 %)	30 (67 %)	5 (71 %)	327 (47 %)
Heures	34 159 (55 %)	38 991 (24 %)	12 809 (54 %)	7 625 (46 %)	9 648 (48 %)	23 895 (58 %)	27 422 (39 %)	3 401 (32 %)	29 747 (74 %)	20 537 (67 %)	4 154 (76 %)	212 388 (42 %)

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVle FC	ENVle 2É	DÉFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
ORIGINAIRES DE QUARTIERS POLITIQUES DE LA VILLE (QPV)												
 Nombre	82 (40 %)	30 (16 %)	25 (49 %)	4 (31 %)	12 (36 %)	20 (38 %)	13 (16 %)	5 (36 %)	22 (33 %)	15 (33 %)	00 (0 %)	213 (30 %)
Heures	22 005 (35 %)	22 617 (14 %)	14 929 (63 %)	1 417 (8 %)	9 650 (47 %)	15 032 (36 %)	12 144 (17 %)	4 000 (37 %)	15 180 (38 %)	9 651 (31 %)	0 (0 %)	126 625 (26 %)

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVle FC	ENVle 2É	DÉFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
ISSUES DES SALARIÉS												
 Sorties dynamiques	45 (56 %)	35 (67 %)	16 (54 %)	3 (75 %)	6 (29 %)	10 (36 %)	12 (35 %)	3 (25 %)	16 (39 %)	6 (29 %)	0	152 (47 %)
Autres sorties	35 (44 %)	17 (33 %)	14 (46 %)	1 (25 %)	15 (71 %)	18 (64 %)	23 (65 %)	9 (75 %)	25 (61 %)	15 (71 %)	1 (100 %)	173 (53 %)
TOTAL	80	52	30	4	21	28	35	12	41	21	1	325

10 STRUCTURES D'INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE :

- 1 Association Intermédiaire
- 2 Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion
- 3 Entreprises d'Insertion
- 3 Ateliers et Chantiers d'Insertion
- 1 Entreprise d'Insertion / Atelier et Chantier d'Insertion

DES ACCOMPAGNEMENTS RENFORCÉS ET DES ACTIONS SPÉCIFIQUES

Une mobilisation de bénévoles
et de permanents :

30 administrateurs
88,30 ETP permanents

LES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION VERS L'EMPLOI

699 salariés en parcours d'insertion :

74 % d'hommes / 26 % de femmes

45 % de bénéficiaires des minima sociaux

47 % de demandeurs d'emploi de plus de 1 an

57 % de salariés de niveau <ou = au CAP/BEP

30 % de salariés originaires de Quartiers Politiques de la Ville

325 personnes sorties après une mise au travail :

47 % vers l'emploi, l'emploi aidé ou la formation qualifiante

53 % vers d'autres issues

UN FICHER ACTIF

398 personnes nouvellement inscrites

400 sorties après un accompagnement sans mise au travail

325 sorties après une mise au travail

L'ACTIVITÉ

278,10 équivalents temps plein insertion

10 364 441 € de chiffre d'affaires

BILAN SOCIAL



DéFI • INéO • IDé • BTTi • ENVle Franche-Comté • ENVle 2^E Franche-Comté • DÉFINITIONS • les jardins d'IDÉES • éRIGE • la Recyclerie des Forges

Siège social : 43, rue Villedieu • C.S. 80056 • 25701 VALENTIGNEY Cedex

Tél. 03 81 37 10 08 • Fax 03 81 34 40 48 • contact@ensemblie-defi.fr

facebook.com/ensemblie.defi

www.ensemblie-defi.fr

