L'Ensemblier,
des structures tournées
vers l'avenir

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021
Ensemblier DéFI

SOMMAIRE

p.1-2-3	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 2E FC
p.20-21	les jardins d'IDéES
p.22-23	éRIGE
p.24	La Recyclerie des Forges
p.25	Projet A.V.E.C.
p.26	Programme AIDé
p.27	Répartition des effectifs / Financements
p.28-29	Quelques chiffres ...

RAPPORT MORAL DES PRESIDENTS

Il est déjà loin le temps où nous célébrions les trente ans de l'Ensemblier DéFI, avec fierté certes, mais lucidité toutefois, car nous avions bien conscience que l'avenir pouvait nous réserver des surprises. Et puis la crise sanitaire est passée par là en 2020, avant de repasser en 2021 !

Pas simple de se remettre d'un double coup dur pareil. L'impact économique négatif a été très fort en 2020, mais il a été significativement amorti par les mesures de l'Etat. Pour l'exercice 2021 l'impact a été encore conséquent, mais la compensation bien moindre, ce qui au final nous donne un exercice déficitaire comme nous en avons rarement connu. Les résultats capitalisés depuis plus de trente ans, vont nous permettre de supporter ce résultat et de franchir cet obstacle, à condition toutefois que nous sachions prendre les bonnes décisions.

Il nous faudra tout d'abord retrouver le niveau d'activité qui était le notre avant la crise sanitaire. Le redressement a commencé en 2021, mais trop faiblement. De l'ordre de 200 postes ETP (Equivalent Temps Plein) en 2020, nous sommes revenus à 230 ETP en 2021, mais il nous faudra atteindre 300 ETP avant la fin de 2022. Ce niveau est nécessaire pour absorber les charges transversales de l'Ensemblier et assurer l'équilibre général. Pour cela il faut du travail, ce qui semble être le cas, mais il nous faut aussi du public, ce qui semble moins évident alors que le chômage a diminué certes, mais reste élevé chez les plus démunis. Cette question de la carence de public devient récurrente, sans que l'on en sache plus sur les causes. La valeur travail est sans doute moins prégnante qu'il y a quelques décennies, mais pour quelles raisons ? Le niveau des salaires trop bas et le peu d'attractivité des contrats proposés ; la complexité des dispositifs qui fait qu'un demandeur d'emploi sait ce qu'il perd en acceptant un contrat, mais ne sait pas ce qu'il va retrouver à l'issue ; le manque de qualification et d'expérience, la concurrence avec la Suisse, etc... ? Autant de questions qui se croisent et parfois s'additionnent et font qu'au final nous sommes dans cette situation. Il va donc nous falloir aller à la rencontre de ce public là où il est, avec la capacité à lui faire des propositions claires et dans les meilleurs délais, pour lui donner envie de se remettre (ou mettre) au travail.

Il nous faudra aussi retrouver une cohésion d'équipe car deux années de crise sanitaire ont en effet malmené cette équipe. Télétravail limitant la dynamique de groupe et affaiblissant le collectif, taux d'absentéisme plus élevé qu'en temps normal, quelques permanents connaissant des difficultés personnelles, il n'en faut pas plus, et c'est déjà pas mal, pour perturber une équipe et générer des dysfonctionnements préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Là encore nous avions anticipé, puisque dès 2020 nous avions engagé un travail de réflexion sur notre organisation avec le cabinet Cooprex, travail que nous avons poursuivi en 2021 et que se poursuit actuellement avec le cabinet HLP, afin de traduire en organisation nouvelle et en actions concrètes le résultat de cette réflexion. C'est un travail long, parfois fastidieux, coûteux et dévoreur de temps, mais qu'il était indispensable de mener pour ne pas s'endormir sur nos trente " glorieuses " premières années et affronter avec détermination les années à venir.

Pour autant, 2021 et à fortiori 2022, nous ne nous sommes pas contentés de gérer des urgences. Nous avons en effet continué de réfléchir, d'agir et d'innover. Je laisserai à mes collègues le soin de parler de l'état d'avancement de projets comme par exemple celui d'Envie Autonomie et surtout celui de la création de la Recyclerie des Forges pour parler d'autres structures, d'autres secteurs. C'est ainsi que l'entreprise IDE a pris une orientation nouvelle, elle continue d'œuvrer dans le bâtiment second œuvre, mais elle s'est orientée de plus, en partenariat avec Néolia, sur l'isolation thermique extérieure des bâtiments, secteur d'actualité s'il en est un ! Dans

un contexte difficile notamment sur la gestion du fichier des publics, DéFI continue de s'employer à maintenir l'offre de service auprès des particuliers, auprès des collectivités locales et à développer l'offre auprès des organismes logeurs. DéFINITIONS, le bras « outillé » de DéFI, n'a pas encore atteint son niveau d'équilibre, ce qui rend son avenir hypothétique. éRIGE poursuit son développement, son meilleur atout étant la qualité reconnue de son travail, même si nos voisins Belfortains ont du mal à le percevoir. Notre objectif aujourd'hui est de lui donner un cadre de travail adapté et respectueux de l'environnement. Enfin, l'intérim d'insertion. INéO a été, avec Défi, la structure la plus touchée par la baisse d'activité consécutive à la crise sanitaire. Depuis, elle peine a retrouver un niveau d'activité normal sur le bassin de Montbéliard, tributaire de l'activité de Stellantis à Sochaux, alors que l'agence du bassin de Vesoul a retrouvé un bon niveau. Reste INéO-BTTI, l'agence de Besançon qui petit à petit gravit la pente vers un équilibre qu'elle devrait retrouver en 2022. De nouveaux locaux devraient l'aider dans ce challenge. Notre confiance affichée pour le secteur de l'intérim d'insertion vient aussi du fait que la coordination au sein de l'Ensemblier a été confiée à une nouvelle responsable, qui, avec une équipe, confortée et en partie renouvelée, mène un travail de fond qui commence à porter ses fruits et est prometteur pour l'année à venir.

La vie d'entreprise, même de l'économie sociale et solidaire, est faite de hauts et de bas, de satisfactions et de d'inquiétudes. Ce qui est toutefois constant c'est notre volonté de continuer d'agir comme acteur local, pour notre territoire et pour ce public en difficulté qui a le droit élémentaire de vivre dignement. Administrateurs bénévoles, encadrants permanents, tous nous contribuons à œuvrer quotidiennement dans ce sens. La porte reste ouverte, notamment à de nouveaux administrateurs, à ceux qui veulent nous rejoindre dans cette aventure.

Gérard Coulon
Président de DéFI, IDé et éRIGE.
Gérant d'INéO, BTTi et de DéFINITIONS

Comme chaque année, à chaque fin d'exercice, nous autres présidents devons écrire notre rapport moral. Je suis président des jardins d'IDéES et d'ENVIe FC, administrateur de toutes les autres associations et gérant d'ENVIe 2E FC, SARL dont les actionnaires sont les associations. A ce titre, j'imagine avoir un rôle à jouer. Nous avons tous un rôle à jouer, c'est certain, les administrateurs et les salariés permanents qui gèrent 10 structures.

Cette grosse boutique qu'est devenu l'Ensemblier DéFI a eu besoin de clarifier son fonctionnement. Depuis deux ans, deux exercices, il a été fait appel à des cabinets de conseil. Cooprex d'abord, HLP aujourd'hui, vont nous aider à faire évoluer nos organisations et à mettre en application certaines de leurs recommandations. Même s'il parait simple et évident de mettre tout le monde d'accord autour de points à modifier, d'organisations à changer, de faire naitre des désirs d'évolution, on ne bouge pas un gros bateau sans créer des frustrations.

Chacun attend de cette organisation émergente des améliorations, des résultats. Il est cependant des acquis qui sont nos forces et que nous ne voulons pas perdre. Les cabinets qui travaillent aux services d'entreprises classiques – je dirais même capitalistes – peuvent proposer des méthodes d'organisation que je respecte mais qui ne correspondent pas à ma philosophie.

Notre métier consiste à aider des personnes à se remettre au travail. Des personnes avec des problématiques diverses mais qui ont besoins d'attentions très particulières pour réussir leur insertion. L'économie sociale et solidaire est l'outil aujourd'hui le mieux adapté. Il ne s'agit pas de le changer. Cet outil peut prendre des formes diverses : associations, SCIC ou SCOP. Son fonctionnement quotidien peut être optimisé mais il ne s'agit pas de le mettre au rencart. C'est l'outil qui conduit, si on est inventif et créatif, à être efficace, à respecter les individus, à les faire travailler dans un environnement agréable. A notre Ensemblier d'imaginer la place – prépondérante - des permanents et celle des administrateurs. Nous devons bien noter que tous les permanents et tous les administrateurs n'ont pas le même engagement et qu'il y a là à définir ce qu'on va attendre et apporter à chacun.

Cette année de changement est aussi une année Covid. Pas facile ! Il a fallu gérer des absences. Nous avons voulu être exemplaire et ne pas pénaliser les personnes. Ceci représente un coût pour les entreprises mais !!!

Beaucoup de nouvelles personnes intègrent nos organisations. Elles ne connaissent pas notre histoire. Quand je prends le temps de parler avec elles, je constate que le concept d'économie sociale et solidaire est parfois pour elles de l'hébreu ! Pardon, mais n'ayons pas peur de prendre le temps d'acculturer les nouveaux à notre projet sinon, on pensera qu'ils ne comprennent rien !

C'est un beau projet. On peut le gagner. Les personnes, je pense doivent être associées, faire l'effort de les comprendre. Je ne crois plus à ce principe de Peter où on donne du travail aux individus jusqu'au niveau où elles se perdent. Travaillons en collectif, formons des équipes, les personnes ont des compétences, sachons en tirer parti.

Je crois que nous avons une bonne équipe de permanents, les permanents nouveaux doivent travailler en harmonie avec les anciens. Je les salue tous pour le bon travail qu'ils fournissent dans un contexte difficile. La barque avance, nous passons quelques turbulences mais la berge solide est visible.

Jean-Claude Piquard,
Président ENVIe FC et les jardins d'IDéES
Gérant ENVIe 2E FC

Année Zéro, année intense,

La Recyclerie des Forges a été fondée par DéFI et Vélocité le 4 Aout 2021 pour accompagner des personnes vers l'emploi grâce à une mise en situation professionnelle réelle. L'Association souhaite jouer un rôle local, actif et déterminé dans l'économie du réemploi rendue indispensable par la raréfaction de nos ressources naturelles et les enjeux climatiques.

L'Ensemblier DéFI a été à l'origine de la création d'Envie Franche-Comté spécialiste de l'électroménager rénové garanti. 28 ans plus tard l'inscription de son projet de Recyclerie au « Contrat de Relance et de Transition Ecologique » du Pays de Montbéliard a permis d'envisager l'ouverture d'ici 2024 des ateliers et magasins « cycles », puis « déco/loisirs » et « matériaux du batiment ». Des moyens humains et matériels importants restent à mobiliser pour être à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux sur lesquels nous sommes attendus.

2021 a été baptisée année Zéro car le fonctionnement et le premier équipement de la jeune structure ont été portés jusqu'au 31 décembre par l'Ensemblier. L'Etat, la Région, le Département, PMA ont apporté leur soutien ainsi que la ville d'Audincourt qui accueille physiquement le projet. De nombreux partenaires, communes, associations, particuliers méritent également nos remerciements. Ils se reconnaitront.

Cette année zéro a été une année intense pour les salariés et les administrateurs. Le résultat visible est un atelier/magasin de reconditionnement « vélo » animé par une équipe dynamique, sympathique et compétente pleinement opérationnelle depuis septembre.

N'hésitez pas à passer, l'atelier est ouvert au public du mardi au samedi et le lundi sur rendez-vous !

Jean-François Klopfenstein,
Président La Recyclerie des Forges

L'ACCUEIL

Comme 2020, l'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire liée au covid qui n'a pas épargné nos secteurs d'activités. Malgré le nombre important des candidatures reçues au sein de l'Ensemblier DéFI (environs 1 180 candidats), les profils restent très éloignés du seuil nécessaire pour accéder à l'emploi, même dans le cadre d'un contrat d'insertion.

De plus, la reprise économique a été forte. Les difficultés de recrutement des entreprises classiques les ont obligés à revoir leurs exigences en termes de compétences et de qualification. Ces deux paramètres ont compliqué le recrutement de salariés en parcours d'insertion.

La plateforme "Les emplois de l'inclusion", déployée en 2020, nous a conduit à réorganiser nos pratiques afin de traiter au mieux les candidatures orientées par les différents prescripteurs et orienteurs.

562 rendez-vous d'inscriptions proposés
1 181 fiches de dépôt de candidatures

446 personnes nouvellement inscrites dont :

- 40 % de femmes / 60 % d'hommes
- 40 % de bénéficiaires des minima sociaux
- 22 % de - de 26 ans
- 63 % de 26-50 ans
- 15 % + de 50 ans
- 84% de personnes inscrites à Pôle Emploi
- 51 communes d'origine

Parmi les 914 personnes accueillies :

- 44 % ont été recrutées par une structure de l'Ensemblier
- 56 % ont été orientées vers des partenaires extérieurs

LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES

La mesure " Travailler Son Employabilité "

Pour la septième année consécutive, PMA nous fait confiance dans l'accompagnement de personnes pour qui, compte tenu des freins à l'emploi qu'elles rencontrent, une mise en activité immédiate n'est pas envisageable. Nous proposons à 24 personnes volontaires un accompagnement spécifique visant à résoudre ces difficultés. Cet accompagnement porte sur des thématiques telles que la mobilité, les démarches administratives, la garde d'enfant, la santé etc. Il peut s'agir d'accompagnement individuel ou d'ateliers collectifs.

Action " Résolution "

L'expérimentation SIPA financée dans le cadre du programme EASI de la commission européenne a pris fin. Nous y réalisions l'accompagnement adapté des publics éloignés de l'emploi afin de leurs redonner confiance dans les dispositifs de droit commun existants et de les "raccrocher" à ces dispositifs.

Nous avons décidé de répondre en consortium (porté par IDEIS, avec les MiLo d'Héricourt, ainsi que la MIFE et MiLO de Belfort) à un appel à projets régional sur le repérage des publics dits « invisibles ». L'objectif est d'aller chercher ces publics et de mettre en place des actions de mobilisation. La captation se fait grâce à des actions innovantes telles que recrut'Café, Recrut'Sport ...

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

La pandémie a fait naitre de nouveaux besoins chez le public en difficulté d'insertion socio-professionnelle. Face aux incertitudes, les personnes rencontrent des difficultés à se projeter dans un avenir professionnel. C'est pourquoi nos ateliers de remobilisations ont évolué vers le diagnostic et le travail du projet professionnel "par le faire". Cette action est financée par l'Etat et Pays de Montbéliard Agglomération dans le cadre du Contrat Ville Unique de la politique de la ville.

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'Ensemblier DéFI. Ces personnes ont ainsi pu s'essayer au maraichage, au démantèlement, à la préparation de commande voire à la réparation d'électroménager. Nous avons pu proposer des suites de parcours, voire de l'accès direct à l'emploi à l'ensemble des candidats.

La ville de Montbéliard a également fait appel à nos services pour la réalisation d'atelier de remobilisation. Nous avons donc, grâce au service de la commune, pu mettre en activité quatre personnes sur des métiers d'espaces verts, plantations, et sur les métiers du bâtiment second œuvre. Pour trois d'entre eux, l'expérience s'est conclue par un retour à l'emploi.

Ces deux actions permettent aux personnes de bénéficier d'un statut de salarié de l'association Intermédiaire DéFI, d'être mis en activité 20h par semaine pendant quatre semaines et de bénéficier d'un accompagnement technique, d'un accompagnement socio-professionnel et d'une recherche de solution à l'issue des chantiers.

LES SALARIÉS

Le nombre de personnes porteuses d'un réel projet diminue. La majorité de nos salariés ne sait pas vraiment vers quel métier s'orienter. Ce constat nous conduit à diversifier les missions proposées pour permettre aux salariés de découvrir différents domaines d'activité. Nous portons également une plus grande attention aux dispositifs existants type DAQ.

Le nombre de salariés avec peu d'expérience professionnelle ou qui éprouvent le besoin d'expérimenter de nouveaux domaines d'activité est important. D'où la nécessité de retravailler les bases. De nombreux salariés sont isolés socialement, ils ont besoin de maintenir du lien social.

L'accompagnement sur des problématiques de logement, de santé ou d'endettement est plus important cette année. La période de confinement a renforcé le sentiment d'isolement et d'insécurité des personnes. Croissance également du nombre de salariés qui se positionnent sur des missions de nettoyage en parallèle de leurs missions principales en lien avec leur projet professionnel (ATSEM, agent de restauration). Ce double positionnement est demandé par des salariés qui souhaitent sécuriser leur parcours. Ils craignent en effet un arrêt de leurs fonctions en raison du covid.

DéFI

196 salariés
67 236 heures de travail
38,03 équivalents temps plein*

Base ETP : 1 768 h/an (avec CP)

SEXE

29 % d'hommes
71 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE

16 % < ou = 26 ans
19 % de 27-35 ans
45 % de 36-49 ans
20 % + de 50 ans

PROFIL

45 % de chômeurs longue/très longue durée
43 % de bénéficiaires des minima sociaux
96 % avec un niveau < ou = à V
25 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT

71% locataire
13 % propriétaire
13,5 % famille/amis
2,5 % hébergement d'urgence

37 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
31 communes d'origine

Durée de parcours

19 % < 1 mois
36 % de 1 à 3 mois
10 % de 3 à 6 mois
8 % de 6 à 12 mois
8 % de 12 à 18 mois
19 % + de 18 mois

78 personnes sorties après une mise au travail

sorties dynamiques	autres sorties

43 sorties dynamiques (55 %)
17 issues emploi durable (22 %)
5 issues emploi de transition 6 %)
21 issues positives (27 %)
35 autres sorties (45 %)

LES ISSUES

Un certain nombre de salariés sortent sur un emploi, de bons résultats sont observés pour les candidatures spontanées. Beaucoup de parcours sont interrompus de façon précoce du fait d'une opportunité d'emploi qui se présente rapidement. Le travail de sortie est de ce fait accéléré. Certains parcours sont prolongés du fait d'une reprise lente suite à la période de confinement. Certains secteurs sont en manque de candidats et la mise à disposition de personnel par l'association permet à certains utilisateurs d'évaluer l'adéquation entre le profil salarié du candidat positionné et l'offre qu'ils ont à pourvoir.

482 personnes sorties après un accompagnement

sorties dynamiques	autres sorties

45 % sorties dynamiques
6 % issues emploi durable
7 % issues emploi de transition
32 % issues positives
55 % autres sorties

L'ACTIVITÉ

La situation sanitaire a fait naître des nouveaux besoins pour les collectivités locales, communes et départements. Ceux-ci ont intensifié leurs demandes de remplacement d'agents d'entretien et de restauration. Elles nous ont également sollicité pour faire face à un surcroit de travail.

Les missions auprès de l'hôtellerie-restauration n'ont pas repris avant le second semestre 2021 et sur un rythme inférieur à celui d'avant crise. Les demandes de personnel dans le cadre de "clauses insertion" ont également baissé.

Les structures associatives accueillant du public ont poursuivi leur activité en télétravail, diminuant d'autant les prestations de nettoyage de leurs locaux par nos salariés. Celles qui font à nouveau appel à nous le font avec des temps d'intervention diminués.

La part effectuée auprès des particuliers a repris très progressivement en raison de la crainte des clients suite au confinement. Le manque d'attractivité de ce secteur d'activité pour les demandeurs d'emploi nous a compliqué la tâche lorsque des clients ont à nouveau fait appel à nos prestations.

Nos prestations auprès des bailleurs sociaux et des copropriétés sont en progression. Le marché passé en 2021 avec Habitat 25 est reconduit.

Notre participation à des groupes de travail entre structures régionales d'insertion par l'activité économique et la fédération Coorace BFC se poursuit. Elle vise notamment à mettre en place des actions de développement de partenariat sur des secteur en tension (filière médico-sociale, propreté, etc.).

Les ateliers de remobilisation poursuivent leur activité. Par ailleurs, nous mettons en place avec la ville de Montbéliard un partenariat destiné à mettre en œuvre des actions en faveur des habitants des quartiers classés politique de la ville (QPV).

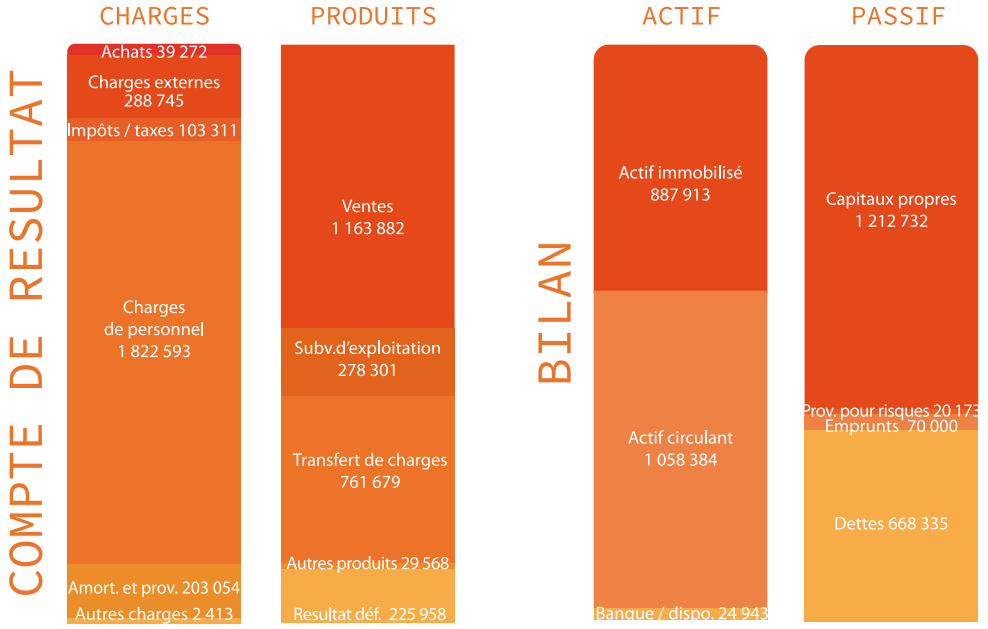
344 clients dont 96 nouveaux

Nombre d'heures par type de clients :

Collectivités locales : 41 %
Particuliers : 23 %
Entreprises / Artisans / Commerçants : 11 %
Associations : 5 %
Organismes logeurs : 15 %
Ensemblier DéFI : 5 %

LES COMPTES

Les résultats 2021 de DéFI présentent une perte de près de 226 K€ principalement expliquée par le portage sur cette année de la création de La Recyclerie des Forges. L'activité 2021 a retrouvé un rythme d'avant période covid, et le chiffre d'affaires est au même niveau que celui de 2019 et ce malgré la perte de clients particuliers pendant la pandémie.



DéFINITIONS

LES SALARIÉS

DéFINITIONS accueille un public porteur d'un vrai projet professionnel dans les métiers des espaces verts mais sert aussi de support d'activité pour développer les compétences professionnelles diverses de personnes souhaitant s'orienter vers d'autres secteurs d'activité.
De façon générale, la diversité des clients et de leurs besoins demande une capacité d'adaptation certaine.

L'activité reste difficile pour les plus de 50 ans en raison du rythme soutenu qu'exige la multiplication des clients de ce support d'activité.
DéFINITIONS a rencontré des problèmes de recrutement liés à un manque d'orientation de public vers nos offres. Pour une part, le public orienté ne présente pas le profil adapté au poste.
La saisonnalité de l'activité complique le maintien en contrat des salariés.
En 2021, nous nous sommes efforcés d'organiser la charge de travail pour permettre le maintien de l'effectif afin de ne pas interrompre le parcours de nos salariés.
Le partenariat mis en place avec une association intermédiaire du sud du Territoire de Belfort, INTERMED 90, se poursuit. Toutefois, la mise en œuvre d'une collaboration efficace est toujours contrariée par l'absence d'agrément de DéFINITIONS sur le Territoire de Belfort.

L'ACTIVITÉ

838 devis ont été réalisés chez 572 clients. 631 ont été acceptés, soit 75 %.
Les espaces verts représentent l'essentiel de l'activité, loin devant les autres domaines d'activité (manutention, bricolage, nettoyage et remise en état, vitrerie).
La crise sanitaire n'a pas freiné la demande de services. Elle s'est au contraire intensifiée avec une charge d'activité en hausse de près de 35 %.
Le développement de l'activité ménagère au domicile des clients se heurte à des difficultés de recrutement. Il nous faut rendre cette activité plus attractive, en créant un cadre d'accueil plus favorable en profitant des ouvertures apportées par la loi " vieillissement " et la volonté affichée de revaloriser ces métiers. Cette activité ménagère permet d'avoir une charge de travail moins tributaire de la saisonnalité.

DéFINITIONS

10 salariés
8 487 heures de travail
5,13 équivalents temps plein*
*Base ETP : 1 656 h/an (avec CP)

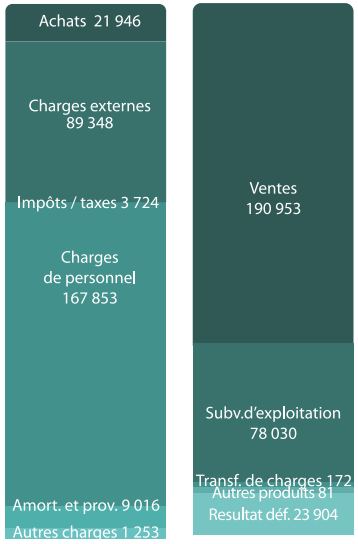
SEXE
100% d'hommes
0 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE
30 % < ou = 26 ans
30 % de 27-35 ans
30 % de 36-49 ans
10 % plus de 50 ans

PROFIL
50 % de chômeurs longue/très longue durée
30 % de bénéficiaires des minima sociaux
80 % avec un niveau < ou = à V
30 % ayant un problème de mobilité

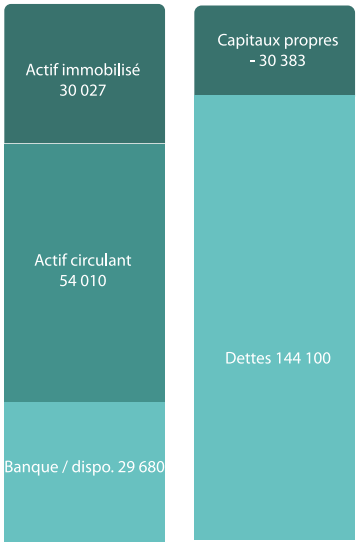
6 communes d'origine
10 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)

COMPTE DE RESULTAT



Total : 293 140

BILAN



Total : 113 717

190 953 € de C.A

Répartition du CA par type de tâches :
Espaces verts : 81.7 %
Manutention : 10.3 %
Bricolage : 3.5 %
Vitrerie : 1.1 %
Nettoyage int./Remise en état : 1.4 %
Nettoyage ext./entretien des tombes : 2 %

5 personnes sorties après un CCDI

sorties dynamiques	autres sorties

3 sorties dynamiques (60 %) :
1 issues emploi durable (20 %)
1 issues emploi de transition (20 %)
1 issues positive (20 %)

2 autres sorties (40 %)

LES SALARIÉS

Le marché du travail se durcit et nous remarquons que les prescriptions de nos partenaires sont moins nombreuses et correspondent moins à nos demandes. Les candidats sont également en majorité plus éloignés de l'emploi. De plus, certains candidats sont vite indisponibles lorsque nous avons une mission à leur proposer. Ils se montrent plus exigeants et refusent des contrats courts, préfèrent prendre des vacances, se montrent globalement moins motivés à travailler.

Témoignage de Riad après son passage chez INéO

« Dans mes premiers jours ici en France en 2019, c'était compliqué de trouver le bon chemin. Pour voir comment ça fonctionne la vie ici. Parce qu'entre des pays comme l'Algérie et la France ce n'est pas pareil. Ni la même langue ni la même mentalité. Par rapport à ça, j'avais des difficultés pour m'adapter. Mais après une période de trois mois ici, j'ai trouvé cette agence d'intérim. Elle m'a aidé à chercher un emploi et j'ai trouvé rapidement mon premier boulot en France, comme agent de fabrication chez PSA et ça c'était bien. J'ai réglé en plus mes problèmes de logement et de mobilité. Aujourd'hui, j'ai trouvé un CDI chauffeur livreur. C'est un métier dont je rêvais depuis mon arrivée en France. Merci à l'équipe INéO d'avoir contribué à mes démarches en France. Merci pour tout le groupe. »

INéO

127 intérimaires 58 pour le Doubs 69 pour la Haute-Saône

108 862 heures de travail

61,85 équivalents temps plein * dont :

conventionnement Doubs : 20,65 ETP

conventionnement Haute-Saône : 41,20 ETP

*Base ETP : 1760 h/an (avec CP)

SEXE

86 % d'hommes

14 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE

42 % < ou = 26 ans

35 % de 27-35 ans

13 % de 36-49 ans

10 % + de 50 ans

PROFIL

41 % de chômeurs longue/très longue durée

38 % de bénéficiaires des minima sociaux

94 % avec un niveau < ou = à V

53 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT

49 % locataire

1 % propriétaire

13 % famille/ amis

37 % foyer /hébergement d'urgence

16 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)

28 communes d'origine

Durée de parcours

4 % < 1 mois

2 % de 1 à 3 mois

12 % de 3 à 6 mois

13 % de 6 à 12 mois

21 % de 12 à 18 mois

48 % + de 18 mois

Durée moyenne : 19 mois

LES ISSUES

Nous notons pour 2021 un taux satisfaisant de sorties dynamiques mais gardons pour objectif d'augmenter la proportion de sorties positives pour les années à venir en préparant encore mieux à la sortie. Nous espérons que la sortie de la crise sanitaire permettra à nos intérimaires d'accéder à des emplois durables.

52 personnes sorties après un contrat au sein d'INéO

sorties dynamiques	autres sorties

27 sorties dynamiques(52 %) :

11 issues emploi durable(21 %)

7 issues emploi de transition 14 %)

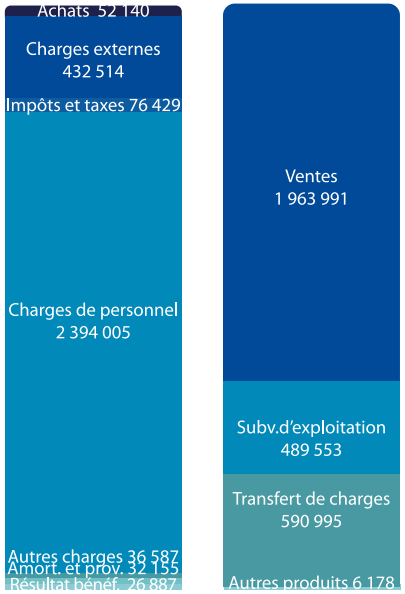
9 issues positives (17 %)

25 autres sorties (48%)

L'ACTIVITÉ

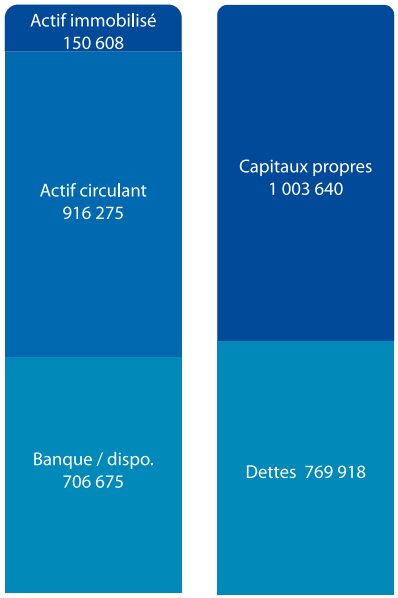
L'année 2021, dans la continuité de la crise sanitaire, a commencé doucement tant sur le bassin de Montbéliard que de Vesoul, avec toutefois des disparités d'impact sur l'activité des agences.
Sur Pays de Montbéliard Agglomération, les difficultés d'approvisionnement en semi-conducteurs chez Stellantis, notre client principal, ont freiné très largement notre activité du mois d'août au mois de novembre alors qu'elle était déjà faible lors du premier semestre. Cette situation nous a également empêché d'anticiper sur la fin d'année et le début de 2022. En effet, nous n'avons pas pu nous positionner pour accompagner un groupe HOPE à compter d'octobre au sein de l'AFPA de Belfort contrairement aux années précédentes.
A Vesoul, Stellantis a dû recourir à de la main d'œuvre italienne issue des sites de production inactifs en Italie. En conséquence, très peu de nos intérimaires, nombreux en été, ont été renouvelés en septembre. Les deux sites ont repris des intérimaires en fin d'année 2021, une tendance à la reprise confirmée en début d'année 2022. Cependant, nous souhaitons diversifier nos activités dans les années à venir afin d'être moins dépendants de l'activité de notre client principal Stellantis.
Hormis notre client principal, notre activité comporte aussi de belles réussites dans le BTP et les espaces verts sur les deux bassins d'emploi Vésulien et nord Franche-Comté. Les marchés à clause d'insertion nous ont permis de trouver de nouveaux clients et de les fidéliser, avec un total d'heures d'insertion avoisinant les 9000 heures de travail. Cependant notre concurrent, GEIQ, sur le secteur du BTP conserve une large part du marché de l'intérim.
Dans la continuité de nos démarches qualités AFAQ AFNOR, nous avons obtenu une labélisation RSEI de niveau 3 « confirmé » pour les 3 ETTI de l'Ensemblier. Ainsi nous pouvons mettre en valeur la qualité de notre accompagnement, des parcours de nos intérimaires et de nos démarches favorisant l'inclusion et la protection de l'environnement.

COMPTE DE RESULTAT



Total : 3 050 717

BILAN



Total : 1 773 558

1 963 991 € de C.A

C.A par secteur d'activité

84 % industrie / fabrication
12 % Bâtiment et travaux publics
2 % Autres (espaces verts, agent d'entretien …)

LES COMPTES

Le chiffre d'affaires 2021 est en baisse de 3 % par rapport à l'année 2020. L'activité d'INéO est directement impactée par l'activité de Stellantis, client avec qui INéO réalise la plus grande part de son chiffre d'affaires. Chez Stellantis Vesoul, l'activité s'est maintenue malgré la pandémie. Par contre, l'activité chez Stellantis Sochaux a été fortement ralentie en raison de contrats stoppés dès le début du premier confinement et d'un bien moindre recours à l'intérim du fait de la pandémie. Elle peine à repartir du fait des difficultés d'approvisionnement récurrentes rencontrées depuis le début de l'année 2021 qui occasionnent un chômage partiel.

BTTi

LES SALARIÉS

Un nouvel outil d'orientation a modifié la manière de gérer les candidatures et les prescriptions des partenaires au travers de la plateforme de l'inclusion qui augmente notre réactivité en raccourcissant le délai d'obtention d'agréments.
La plus grosse difficulté de l'agence concerne l'inadéquation entre les demandes de nos clients et les candidatures reçues à l'agence. La qualification de plus en plus élevée des demandes et celle de moins en moins élevée des candidats ajoutée à la mobilité exigée par nos clients compliquent la donne. Nous réussissons à identifier des compétences transférables, en revanche, le frein de mobilité persiste du fait du manque de solution disponible localement.
Pour cette année 2021, le suivi social et professionnel des salariés a été assuré par la conseillère en insertion professionnelle en poste au sein du GARE BTT pour la dernière année. En effet en 2022, nous réaliserons l'accompagnement par nous-même, en collaboration avec INéO et le service social de l'Ensemblier.

16 personnes sorties après un contrat au sein de BTTi :
12 sorties dynamiques (75 %)
4 autres sorties (25 %)

L'ACTIVITÉ

Après une année 2020 difficile en raison de la crise sanitaire, l'année 2021 a commencé avec très peu d'intérimaires. L'équipe de permanents de l'agence et son organisation ont beaucoup changé au cours de l'année, mais le dynamisme apporté par les derniers entrants a permis une belle remontée sur le deuxième semestre. L'arrivée d'un chargé de recrutement et de suivi combiné à l'expérience de l'assistante d'agence ont conduit à la consolidation de ce dynamisme. L'harmonisation des pratiques, la valorisation des savoir-faire, et l'émulation des équipes de permanents des trois agences ont également apporté un renouveau à l'activité de BTTi. Nous espérons que cela portera ses fruits en 2022 avec le déménagement dans des locaux plus visibles et d'un travail sur l'identité « Ensemblier DéFI / INéO ». Ensuite, un travail conséquent de relance des partenaires et des clients a débuté afin de fidéliser ou construire de nouveaux liens.

202 757 € de C.A

C.A par secteur d'activité :
63 % bâtiment et travaux publics
9 % industrie
12 % recyclage
10 % espaces verts
6 % autres emplois

BTTi

30 intérimaires
10 913 heures de traval
6,20 équivalents temps plein*

Base ETP : 1 760 h/an (avec CP)

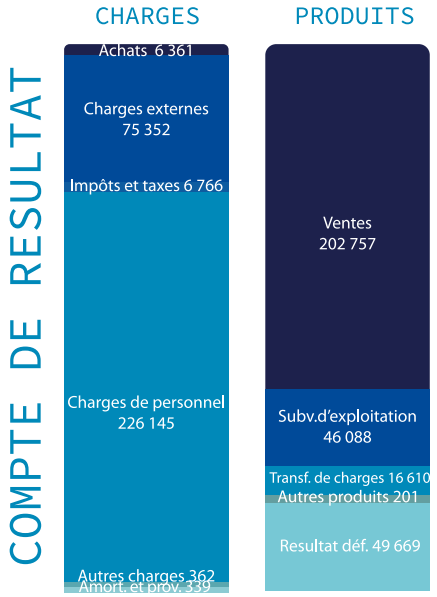
SEXE
97 % d'hommes
3 % de femmes

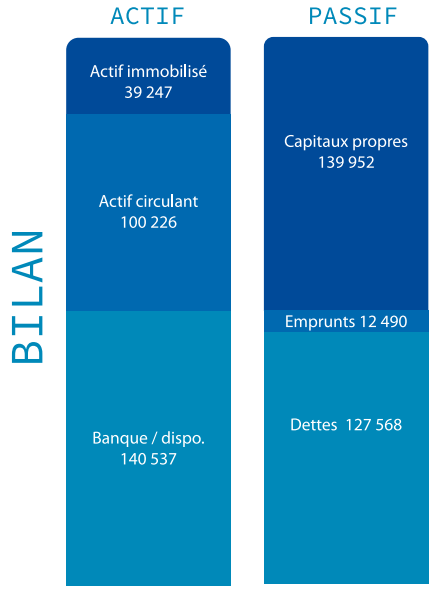
TRANCHE D'ÂGE
27 % < ou = 26 ans
33 % de 27-35 ans
23 % de 36-49 ans
17 % plus de 50 ans

PROFIL 2 communes d'origine
43 % de chômeurs longue/très longue durée
43 % de bénéficiaires des minima sociaux
83 % avec un niveau < ou = à V
63 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
63 % avec un pb de mobilité

LES ISSUES

Les sorties de nos salariés en parcours d'insertion, ont été satisfaisantes. Nous enregistrons 75 % de sorties dynamiques, dont 43,75 % de sorties positives. En comparaison avec l'année 2020, ces chiffres étaient respectivement de 55,88 % et de 35,29 %. De nombreux clients ont identifié notre ETTI comme un vivier pour leurs embauches.





LES SALARIÉS

La structure IDé a été divisée en deux depuis quatre ans, avec une partie Entreprise d'Insertion et une partie Atelier et Chantier d'Insertion. On note une réelle différence entre les salariés de l'EI et ceux de l'ACI. En effet sur IDé EI, les salariés ont moins de difficultés sociales et sont plus proches de l'emploi avec des savoir-être et de réelles compétences techniques.

20 salariés ont travaillé au sein d'IDé EI en 2021, comme ouvriers polyvalents du bâtiment (peintre, plaquiste). À noter que parmi les effectifs, on compte une secrétaire technique.
Nous constatons que le public que nous accueillons est vieillissant. Peu de personnes de moins de 26 ans s'orientent sur les métiers du bâtiment. Ce ne sont pas des métiers attractifs pour eux bien qu'il existe un réel besoin de main d'œuvre dans ces corps de métier.

20 salariés
12 494 heures de traval
7,55 équivalents temps plein*
Base ETP : 1 656 h/an (avec CP)

SEXE
85 % d'hommes
15 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE
10 % < ou = 26 ans
40 % de 27-35 ans
25 % de 36-49 ans
25 % + de 50 ans

PROFIL
75 % de chômeurs longue/très longue durée
25 % de bénéficiaires des minima sociaux
90 % avec un niveau < ou = à V
40 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT
60% locataire
25% propriétaire
5% famille
10% amis

60% originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
7 communes d'origine

11 personnes sorties après un CDDI

sorties dynamiques	autres sorties

4 sorties dynamiques (36 %):
3 issues emploi durable (27 %)
1 emploi de transition (9 %)
7 autres sorties (64 %)

LES ISSUES

Onze personnes sont sorties de la structure IDé EI en 2021. Cinq n'ont pas retrouvé d'emploi. Ces cinq salariés avaient refusé une proposition de renouvellement de contrat car ils avaient d'autres projets. Deux d'entre eux, ayant le statut de réfugié, voulaient partir en Egypte quelques mois pour voir leurs familles. D'autres souhaitaient prendre un peu de temps pour réfléchir à leur avenir. Nous sommes face à un public changeant, ne priorisant pas forcément l'emploi immédiat après les contrats au sein de nos structures.

Durée de parcours

18 % de 1 à 3 mois
18 % de 3 à 6 mois
18 % de 6 à 12 mois
18 % de 12 à 18 mois
28 % + de 18 mois

Durée moyenne : 11 mois

IDé
atelier et chantier d'insertion

LES SALARIÉS

28 salariés ont travaillé pour IDé ACI en 2021. Parmi eux, six femmes, plutôt positionnées sur des postes administratifs. Quatre personnes avaient plus de 50 ans à l'entrée dans la structure. Nous avons accueilli cinq bénéficiaires du projet A.V.E.C, personnes avec le statut de réfugié, ayant des difficultés en français. Pour ceux-ci, tout un travail a été mis en place concernant l'apprentissage du français aussi bien au niveau des cours de français que sur les chantiers. Le passage des consignes, l'apprentissage du vocabulaire de l'outillage, la façon de s'exprimer, avec des mots simples afin de se faire comprendre plus facilement ont fait l'objet d'une attention particulière.
Cette approche particulière concernait tant les encadrants techniques que les conseillers en insertion socio-professionnelle.

Durée de parcours

33 % de 3 à 6 mois
33 % de 6 à 12 mois
14 % de 12 à 18 mois
20 % + de 18 mois

Durée moyenne : 12 mois

IDé

28 salariés
18 561 heures de travail
10,20 équivalents temps plein*
Base ETP : 1 820 h/an (avec CP)

SEXE

79 % d'hommes
21 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE

7 % < ou = 26 ans
46 % de 27-35 ans
28 % de 36-49 ans
17 % + de 50 ans

PROFIL

57 % de chômeurs longue/très longue durée
61 % de bénéficiaires des minima sociaux
89 % avec un niveau < ou = à V
39 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT

64 % locataire
11 % propriétaire
17 % famille
8 % foyer

39 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
11 communes d'origine

15 personnes sorties après un CDDI

sorties dynamiques	autres sorties

7 sorties dynamiques (47 %) :
2 issues emploi de transition (13 %)
5 issues positives (34 %)
8 autres sorties (53 %)

LES ISSUES

Bien que l'activité de la structure ne soit qu'un support pour travailler l'insertion durable des personnes, pour nos salariés, le projet professionnel des personnes que nous accueillons est souvent de travailler dans le bâtiment. Leur parcours leur permet d'acquérir de l'expérience et de monter en compétences. C'est la raison pour laquelle il y a tant de passerelles au sein même de la structure sous forme de passages de IDé ACI à 26 heures à IDé EI pour un contrat à 35 heures.
Des personnes n'ayant pas de compétence en peinture – placo à l'entrée dans la structure, peuvent être formées à ces métiers et s'orienter par la suite vers ce secteur d'activité en intégrant une formation ou un emploi.

IDé
atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

L'ACTIVITÉ

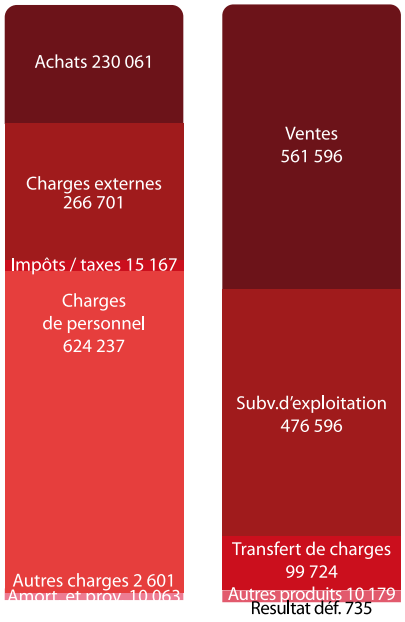
L'année 2021 aura notamment été marquée par le lancement de notre activité d'isolation thermique par l'extérieur (ITE). Cette nouvelle activité nous a conduit à créer une équipe dédiée. Il a fallu recruter l'encadrement, trouver des façadiers, investir dans de l'outillage et des échafaudages. Cette nouvelle compétence a été immédiatement rentable puisque dès le premier semestre 2021, l'organisme logeur Néolia nous a confié l'isolation de six pavillons. Expérience concluante il nous confiera six nouveaux pavillons à isoler en 2022. Nous n'envisageons toutefois pas de nous cantonner au marché de cet organisme logeur. Nous souhaitons proposer ce service aux copropriétés et aux particuliers. Nous envisageons aussi de développer l'isolation des combles par soufflage d'ouate de cellulose afin de pouvoir assurer des chantiers d'isolation à 1€.

Avec Néolia toujours, le marché des bordereaux de prix pour les agences d'Audincourt et de Valentigney est reconduit et relancé. Nous avons effectué un gros travail pour dynamiser ce marché. Une équipe dédiée a été créée, elle réunit des salariés en parcours d'insertion autour d'un chef d'équipe et d'un chef de chantier. Cet effort porte ses fruits. Le contrat signé avec Néolia court jusqu'au 31 décembre 2024 et devrait nous assurer une bonne charge de travail.

L'année 2021 a vu l'équipe d'IDé enrichie d'un métreur économiste. Un recrutement qui permet de travailler sur la rentabilité des chantiers.

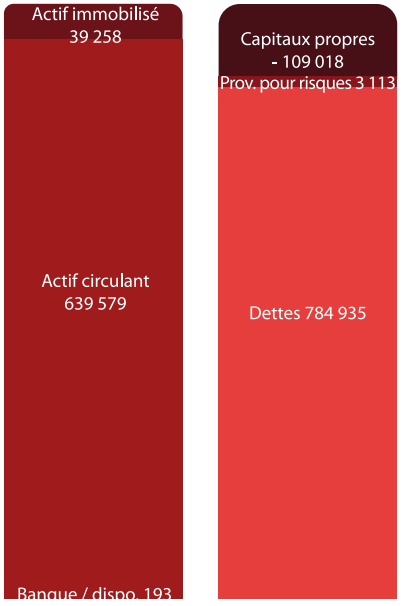
Si le taux de satisfaction des clients est excellent, et que nous n'effectuons quasiment pas de reprises après la livraison des chantiers, le résultat financier est encore légèrement négatif. L'année 2022 devrait effacer cette déception puisque nous avons remporté deux gros marchés sur appel d'offre qui devraient nous apporter un chiffre d'affaires significatif.

COMPTE DE RESULTAT



Total : 1 148 830

BILAN



Total : 679 030

561 596 € de C.A

C.A par secteurs d'activité :

66 % peinture
15 % plâtrerie
19 % autres secteurs bâtiment

LES COMPTES

L'activité d'IDé a été fortement impactée par la pandémie, et si elle commence à remonter, elle reste en 2021 encore inférieure de 22 % à celle de 2019. La charge de travail est désormais présente grâce à l'obtention du marché d'Isolation Thermique par l'Extérieur pour Néolia débuté au second semestre.

• LES SERVICES DE

DéFI INéO·BTTI IDé les jardins IDéES ENVIE EN

Particuliers

- Entretien de la maison [DéFI / DéFINITIONS]
- Espaces verts [DéFI / DéFINITIONS]
- Vitrerie [DéFINITIONS]
- Entretien des extérieurs [DéFI / DéFINITIONS]
- Manutention [DéFI / DéFINITIONS]
- Nettoyage de fond [DéFINITIONS]
- Bricolage intérieur et extérieur [DéFI / DéFINITIONS]
- Légumes et produits bio [les jardins d'IDéES]

Collecte, réparation et vente de vélos et trottinettes [La Recyclerie des Forges]

Location, vente, réparation et asepti-sation de matériel médical [ENVIe FC]

Associations / Entrepr
Collectivités locales /

- Espaces verts : [
- Taille de pierre / ma
- Nettoyage / désinfection intér
- Aérogommage / Hydro
- Déneigement
- Second œuvr
- Mise à disposition de personnel : hôtelle

E L'ÉNSEMBLIER •

ViE-2E ÉRIGE DÉFINITIONS La RECYCLERIE des FORGES

rises parapubliques
/ Organismes logeurs

éRIGE / DéFI]
açonnerie [éRIGE]
rieur et extérieur [éRIGE]
gommage [éRIGE]
[éRIGE]
e [IDé]
rie, restauration, nettoyage … [DéFI]

Entreprises

- Intérim [INéO, BTTi]
- Mise à disposition de personnel : hôtellerie, restauration, nettoyage … [DéFI]
- Collecte et traitement DEEE [ENVIe 2E]

- Vente, réparation et location d'appareils électroménagers [ENVIe FC]
- Vente de pièces détachées [ENVIe FC]

www.ensemblier-defi.fr

ENVIE
entreprise d'insertion

LES SALARIÉS

Pour intégrer 29 nouveaux salariés en 2021, nous avons reçus 39 candidats. Parmi ces 29 nouveaux salariés de 2021, sept nous ont quittés en cours d'année, avec des durées de présence au poste comprises entre trois semaines et six mois. On note trois refus de renouvellement à l'échéance du premier contrat ; deux abandons de parcours ; deux reprises d'emploi après quatre mois (intérim) et six mois (CDI) de présence.
La situation des postes de chauffeurs livreur installateur est notable sur cette année. Afin de tenter de maintenir l'effectif de quatre personnes sur ce poste (le camion roule tous les jours du lundi au samedi pour les livraisons, les enlèvements des SAV et leur retour, et bien entendu l'approvisionnement des différents lieux de vente) nous avons eu dix salariés sur l'année.
Sept ont été recrutés en 2021 et six sont sortis. Pendant plusieurs périodes dans l'année, les plannings étaient changés toutes les semaines, et parfois avec seulement trois salariés...
Les actions d'accompagnement social les plus significatives en 2021 ont permis à onze salariés d'accéder à un nouveau logement avec, pour cinq d'entre eux, un déménagement hors de la région. Sur dix salariés sans permis B ou sans voiture à leur début de parcours, six ont réglé leur problème de mobilité. L'état d'endettement est encore trop souvent dissimulé et il ne fait l'objet d'un échange et de démarches que quand une saisie sur salaire est reçue par notre service comptable. Cependant nous notons cinq salariés qui ont avancé dans le règlement de dettes.
Au chapitre de la formation, six salariés qui rencontraient des difficultés de maitrise du français ont pu accéder à des cours adaptés soit en externe avec le dispositif DFL porté par le groupement GRETA et CFA de Montbéliard soit grâce au dispositif A.V.E.C. de l'Ensemblier DéFI. Dix salariés sur des postes de réparateur ou de chauffeur livreur installateur ont suivi une formation sur la sécurité électrique. Un vendeur a suivi le cycle de qualification de VSPE (vendeur spécialisé en produits électroménagers organisé par la fédération Envie de septembre 2011 à février 2022. Il a validé haut la main cette qualification professionnelle.

Durée de parcours

8 % de 1 à 3 mois
27 % de 3 à 6 mois
30 % de 6 à 12 mois
8 % de 12 à 18 mois
27 % + de 18 mois

Durée moyenne : 11 mois

ENVIE
53 salariés
43 353 heures de travail
26,19 équivalents temps plein*
Base ETP : 1 656 h/an (avec CP)

SEXE
85 % d'hommes
15 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE
23 % < ou = 26 ans
28 % de 27-35 ans
28 % de 36-49 ans
21 % + de 50 ans

PROFIL
58 % de chômeurs longue/très longue durée
40 % de bénéficiaires des minima sociaux
83 % avec un niveau < ou = à V
32 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT
64 % locataire
7 % propriétaire
25 % famille/amis
4 % situation d'urgence (SDF)

51 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
18 communes d'origine

LES ISSUES

Nous avons, en 2021, neuf salariés sortis en emplois durables. Parmi les autres issues dynamiques, on peut noter deux CDD ou contrats intérimaires de moins de six mois, deux entrées en formation qualifiante et un salarié qui a été validé par Pôle Emploi pour un deuxième parcours.
Concernant les autres sorties, deux ont abandonné après la période d'essai. Les autres sorties classées « au chômage » sont des refus de renouvellement (déménagement, problèmes familiaux et problèmes de santé) et six salariés non renouvelés par ENVIe suite à des problèmes.

26 personnes sorties après un CDDI

sorties dynamiques	autres sorties

16 sorties dynamiques (62 %) :
9 issues emploi durable (35 %)
2 issues emploi de transition (8 %)
5 issues positives (19 %)
10 autres sorties (38%)

L'ACTIVITÉ

Electroménager Rénové Garanti

Aujourd'hui, Envie Franche-Comté dispose d'un atelier, de deux boutiques (à Valentigney et à Besançon) et de deux points de vente (à la Recyclerie Re Bon à Maîche et à la Croix-Rouge de Pontarlier). En 2021, Envie F-C a intégré le logiciel Agoserv, qui permet de référencer la totalité des pièces détachées de toutes les marques présentes sur le marché afin d'avoir une offre commerciale en pièces neuves ou d'occasions.

Nous avons aussi décidé d'acquérir des sondes d'enregistrement thermique sans fil, afin d'améliorer la qualité des diagnostics, de la production et des SAV sur les réfrigérateurs et congélateurs. Enfin, les équipes ont conçu une table élévatrice rotative capable de soutenir et retourner sur trois axes une machine à laver. Un dispositif qui améliore considérablement les conditions de travail des salariés de la famille lavage.

ENVIe AUTONOMIE

Avec plus de 1300 aides techniques collectées, l'année 2021 a été la première année complète d'activité. Un peu plus du tiers de ce matériel a été reconditionné et proposé à la vente à 50 % du prix du neuf, garanti 2 ans, le reste a été démantelé. Un maximum de pièces sont conservées afin de remettre en état notre matériel ou proposer à la vente. Les aides techniques remises en "bon état d'usage" ont permis d'équiper plus de 200 personnes. Pour 2022, l'objectif est de développer la location de matériel ainsi que les prestations de service. Nous espérons également cette année 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. Le réseau Envie Autonomie compte aujourd'hui 16 agences en France qui pour la plupart se rapproche afin de mutualiser leurs moyens. Nous concernant, un rapprochement avec les entités de Toul et Reims est à l'étude.

961 453 € de C.A

Répartition par magasin

53,8 % Valentigney
42,4 % Besançon
1,6 % Belfort
1,7 % Pontarlier
0,5 % Vesoul

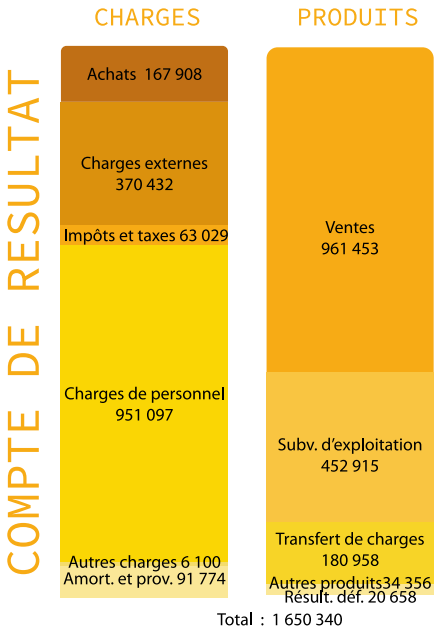
Activité Electroménager Rénové Garanti

3 177 appareils collectés
2 297 appareils produits
2 347 appareils vendus
615 appareils réparés en SAV
1 522 appareils réparés en dépannage
1 948 appareils livrés installés
74 appareils loués

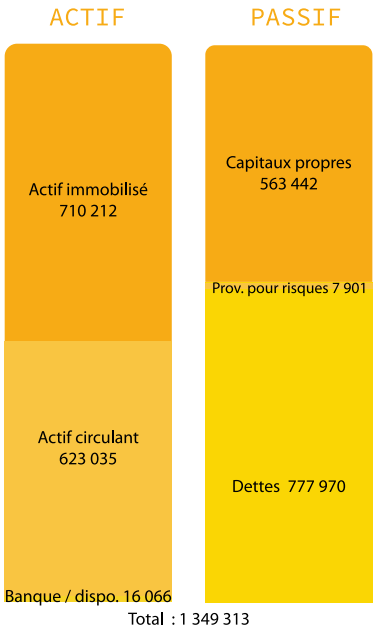
ENVIe AUTONOMIE

1 315 aides techniques collectés
287 aides techniques reconditionnés
201 personnes équipées

COMPTE DE RESULTAT



BILAN



LES COMPTES

L'année 2021 est marquée par la progression du chiffre d'affaires de 30 % dont 80 % dû aux prestations de désinfection de matériel médical pour le compte d'une société spécialisée. Concernant ENVIe Autonomie, la subvention pour le démarrage s'est arrêtée courant 2021.

ENVIE-2E
entreprise d'insertion

LES SALARIÉS

Pour intégrer 21 nouveaux salariés en 2021, nous avons reçu 26 candidats. Parmi ces 21 nouveaux salariés de 2021, trois nous ont quittés à l'issue du premier contrat ou avant.
Les actions d'accompagnement social les plus significatives en 2021 ont permis à neuf salariés d'accéder à un nouveau logement. Sur 16 salariés sans permis B ou sans voiture à l'entrée, sept salariés ont réglé ce problème de mobilité.
L'état d'endettement est encore trop souvent dissimulé et il ne fait l'objet d'un échange et de démarches que quand une saisie sur salaire est reçue par notre service comptable.
13 salariés qui connaissaient des difficultés de maitrise du français ont pu accéder à des cours adaptés soit en externe avec le dispositif DFL porté par le groupement GRETA et CFA de Montbéliard (quatre salariés – un salarié est passé sur les deux dispositifs dans la même année), soit grâce au dispositif A.V.E.C. de l'Ensemblier DéFI mis en place depuis octobre 2020 (dix salariés).
Pour deux d'entre eux, en plus des cours suivis, une préparation spécifique sur quelques heures a été mise en œuvre afin de leur permettre de suivre et réussir la formation à la FIMO marchandises.
Certains salariés ont pu bénéficier de formations spécifiques au secteur logistique et transport.
Par ailleurs, 20 salariés ont suivi une formation « gestes et postures » afin de prévenir les troubles musculo squelettiques (TMS).

ENVIE-2E

61 salariés
69 635 heures de travail
42,06 équivalents temps plein*
Base ETP : 1 656 h/an (avec CP)

SEXE

93 % d'hommes
7 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE

8 % < ou = 26 ans
30 % de 27-35 ans
36 % de 36-49 ans
26 % + de 50 ans

PROFIL

48 % de chômeurs longue/très longue durée
28 % de bénéficiaires des minima sociaux
89 % avec un niveau < ou = à V
26 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT

78 % locataire
6 % propriétaire
15 % famille/amis
1 % situation d'urgence (SDF)

49 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
29 communes d'origine

Durée de parcours

3 % < 1 mois
3 % de 1 à 3 mois
3 % de 3 à 6 mois
18 % de 6 à 12 mois
12 % de 12 à 18 mois
61 % + de 18 mois

Durée moyenne : 19 mois

LES ISSUES

Si le marché de l'emploi a commencé à se réveiller en 2021, dans le nord Franche-Comté il est resté assez peu favorable aux salariés d'ENVIe 2E. Ceux-ci ont des profils majoritairement orientés vers l'industrie mais avec des niveaux de qualification peu élevées. Le secteur ne cesse de subir des « stop and go » du fait de la crise des composants (qui impacte encore cette année 2022), et nos salariés sont encore loin dans la file d'attente des postulants susceptibles d'intégrer les unités de Stellantis et de ses fournisseurs locaux.

28 personnes sorties après un CDDI

sorties dynamiques	autres sorties

9 sorties dynamiques (32 %)
5 issues emploi durable (18 %)
4 issues positives (14 %)
19 autres sorties (68 %)

L'ACTIVITÉ

L'année 2021 a été marquée par le déconfinement qui a entraîné une collecte importante des DEEE. La saisonnalité habituelle liée au « nettoyage de printemps » a disparu. Les collectes ont atteint 650 tonnes en août (record historique) pour atteindre un cumul annuel de 6 034 tonnes ! Encore un record historique. L'organisation des collectes s'est faite à cinq camions au lieu de six habituellement.

Les apports d'écrans à démanteler venant d'Alsace, de Lorraine et de Franche-Comté ont permis de maintenir le flux à 3 331 tonnes d'appareils réceptionnés. Après tri, 41 % du flux – les écrans cathodiques – a été démantelé sur notre site. Le reste, les écrans plats, envoyé vers une filière imposée par l'éco-organisme.

Il est à noter qu'en raison d'une évolution réglementaire, les filières de recyclage du verre n'ont plus la possibilité de recycler les verres d'écrans. La teneur en polluants de ce verre impose l'enfouissement. Le verre représentant 50 % du poids des tubes, le taux de recyclage qui atteignait 93.4 % à l'issue de la mise en filière en 2018 est tombé à de 52.75 % en 2021.

Au-delà de cette réglementation, dont nous sommes tributaires, le résultat global de notre site est très satisfaisant puisque nous ne produisons que 3 % de résidus non valorisés et n'avons recours à aucun enfouissement.

En 2022, les marchés logistiques Ecosystem ont été remportés sur un périmètre diminué des volumes collectés à Besançon. Cette réduction du périmètre engendre une baisse d'environ 500 tonnes. Perte en partie compensée par la collecte d'autres appareils (matériel professionnels, lampes basse consommation, extincteurs de moins de 2kg, etc.) qui représentent environ 100 tonnes. Cet aléa nous inflige cependant une perte de recette d'environ 10 %. Viendra s'y ajouter une prévisible diminution des volumes collectés liée notamment à la pénurie de matériel neuf qui handicape le renouvellement et donc le recyclage.

Depuis février 2022, le traitement des écrans plats s'ajoute à celui des écrans cathodiques. Ainsi, alors que le poids des appareils collectés devrait passer de 3 300 à 2 600 tonnes. Les recettes sur ce poste devraient augmenter de 30 %. Le fruit d'un investissement financier et humain considérable.

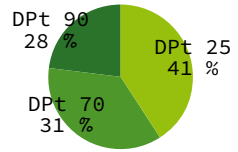
ENVIe 2E a été reconduit dans ses certifications ISO 9001 (version 2015), ISO 14001 (version 2015), WEEELABEX et continue son engagement dans l'Objectif CO_2 (maitrise de l'impact environnemental de sa flotte de camions).

6 034 tonnes soit **99 875** appareils collectés

115 points de collecte

3 331 tonnes traitées dont 1 823 tonnes d'écrans à tubes cathodiques

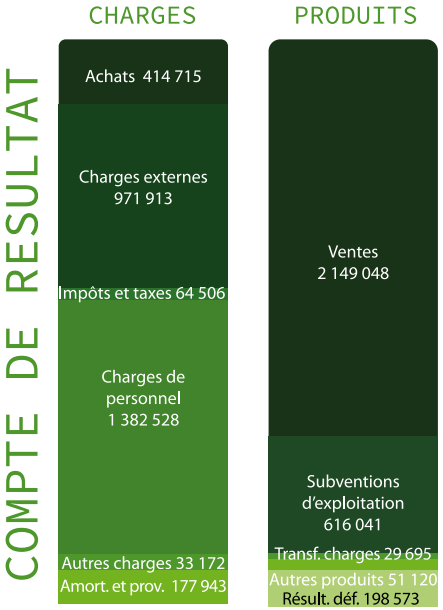
Origine des collectes

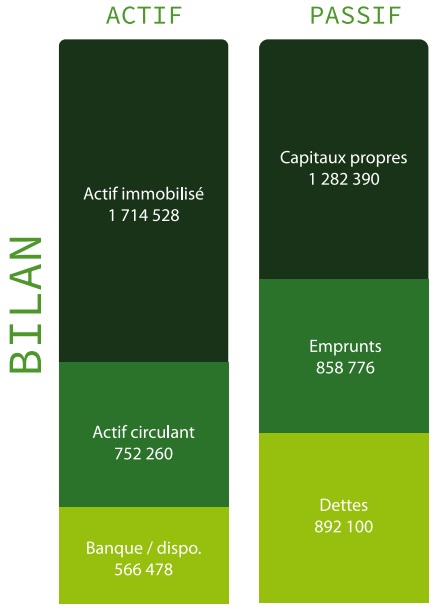


2 149 048 € de C.A

Répartition des ventes

60 % prestations de logistique
26 % prestations de traitement
13 % fractions
1 % sous-traitance / autres ventes





LES COMPTES

Le chiffre d'affaires 2021 est en progression de 4 % par rapport à 2020, mais la rentabilité est dégradée par la part toujours plus importante prise par les écrans plats et le tarif appliqué à leur traitement au regard du travail qu'il représente.

La nouvelle chaine de tri des écrans plats permettra d'améliorer la rentabilité et nous garantira de l'activité pour les trois prochaines années.

les jardins d'IDéES

atelier et chantier d'insertion

LES SALARIÉS

A l'origine créés afin de proposer une activité professionnelle principalement à un public féminin, les jardins d'IDéES continuent, depuis quelques années, à accueillir une plus grande part d'hommes que de femmes.

Cette année a été une nouvelle fois marquée par des problèmes de recrutement. Nous constatons un éloignement à l'emploi de plus en plus prégnant et une grande fragilité des salariés arrivants dans notre structure.

Nous avons également, comme chaque année, passés beaucoup de temps d'accompagnement à la gestion des difficultés rencontrées par nos salariés lors du passage du régime général de la sécurité sociale au régime agricole, qui regroupe les droits de la sécurité sociale et de la caisse d'allocation familiale. La résolution de ces difficultés administratives dans la mutation des dossiers prend beaucoup de temps au conseiller et se fait au détriment de l'accompagnement vers l'emploi.

Nous avons également constaté qu'un certain nombre de bénéficiaires ne sont que très peu acteurs de leurs parcours. Ils viennent essentiellement pour effectuer les tâches qui leurs sont demandées et toucher le salaire afférant, sans pour autant effectuer les démarches nécessaires concourant à leur insertion socio-professionnelle.

Durée de parcours

8 % < 1 mois
6 % de 1 à 3 mois
31 % de 3 à 6 mois
29 % de 6 à 12 mois
12 % de 12 à 18 mois
14 % + de 18 mois

Durée moyenne : 9 mois

les jardins d'IDéES

76 salariés
40 098 heures de travail
22,03 équivalents temps plein*
Base ETP : 1 820 h/an (avec CP)

SEXE

74 % d'hommes
26 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE

20 % < ou = 26 ans
33 % de 27-35 ans
33 % de 36-49 ans
14 % + de 50 ans

PROFIL

51 % de chômeurs longue/très longue durée
62 % de bénéficiaires des minima sociaux
74 % avec un niveau < ou = à V
30 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT

76 % locataire
3 % propriétaire
16 % famille
5 % foyer

28 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
20 communes d'origine

LES ISSUES

Comme chaque année lors du dialogue de gestion, l'Etat nous fixe un taux de sorties dynamiques à atteindre. Il était de 60 % en 2021 et nous n'avons atteint que 34 % dont 7 % d'emploi durable, 5 % d'emploi de transition et 22 % de sorties positives.

Les sorties "autres" ont été principalement des refus de renouvellement et des fins de contrat sans que des dispositifs adéquats n'existent.

51 personnes sorties après un CDDI

sorties dynamiques | autres sorties

18 sorties dynamiques (35 %) :
4 issues emploi durable (8 %)
3 issues emploi de transition (6 %)
11 issues positives (21 %)
33 autres sorties (65 %)

L'ACTIVITÉ

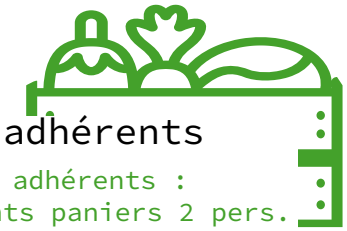
Aux jardins d'IDéES, les années se suivent et ne se ressemblent pas. Après une année 2020 gâtée par la météo et surtout riche d'une fréquentation dopée par les confinements, l'année 2021 s'est révélée particulièrement difficile. Au plan climatique d'abord. Une première inondation a frappé tunnels et cultures dès février. Le printemps et le début de l'été n'ont été qu'une succession de grisaille et de précipitations avec des températures rarement supérieures à 20°. Le 7 juillet, une deuxième inondation venait achever les espoirs des maraîchers. 30 % de la production de l'année a été perdue. Remplir le panier hebdomadaire des abonnés aura été une gageure, et il ne restait pratiquement rien pour garnir les étals du marché bio.
La fréquentation a aussi été en forte régression. Les optimistes qui ont cru que les confinements allaient faire changer les comportements des consommateurs peuvent remettre leurs espoirs au vestiaire : les consommateurs qui ne juraient que légumes de saison et production locale, bio et circuits courts pendant les confinements sont repartis aussi vite qu'ils étaient arrivés. La clientèle des marchés des jardins d'IDéES est retombée à l'étiage des années d'avant covid. Les résultats comptables s'en sont évidemment ressentis. Après une année très fortement positive, le bilan 2021 est tout juste à l'équilibre. Au plan météorologique, 2022 s'annonce meilleure. Mais surtout, cette année va voir la chambre froide entrer en fonction, et le chantier de remise à niveau du système d'irrigation lancé. Un investissement important dans du matériel de production va également être consenti. Ces investissements sont rendus possible par les financements du FDI (Fond de Développement de l'Inclusion) Rebond mis en œuvre dans le cadre du plan France Relance. Aux projets d'investissement, s'ajoutent des projets de développement. Développement des paniers solidaires à destination des plus précaires, accompagnés d'opérations de sensibilisation à l'alimentation. Développement des partenariats et de l'ancrage local aussi.

333 762 € de C.A

Le maraîchage

130 variétés de légumes livrés

22 points de dépôt



Les adhérents

437 adhérents :

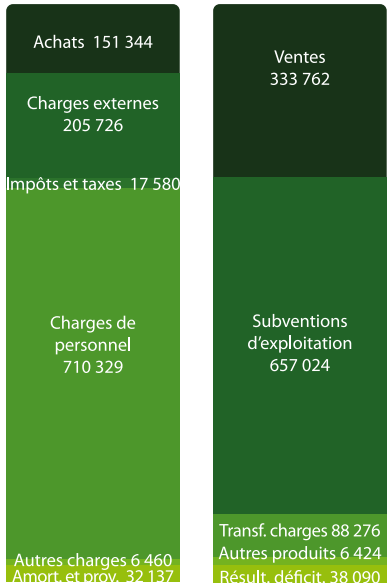
356 adhérents paniers 2 pers.

81 Adhérents paniers 4 pers.

Moyenne annuelle :

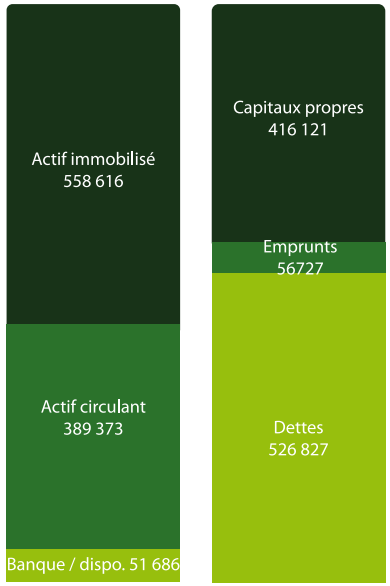
289 équivalents parts pleines

COMPTE DE RESULTAT



Total : 1 123 576

BILAN



Total : 999 675

LES COMPTES

Le chiffre d'affaires des jardins d'IDéES est en régression de 60 K€. L'année 2021 n'a pas bénéficié de l'engouement constaté en 2020 lié au confinement, pour la culture biologique, les légumes de saison et les produits locaux. Ainsi le chiffre d'affaires réalisé sur les marchés perd 35 % et celui des produits biologiques 60 %. De plus, le climat 2021 a été bien moins clément qu'en 2020, obligeant à acheter certaines marchandises au lieu de les produire ce qui a conduit à une baisse du taux de marge.

éRIGE

atelier et chantier d'insertion

LES SALARIÉS

Sur 36 salariés qui ont travaillé en 2021, huit femmes ont intégré les effectifs d'éRIGE.
En effet, nous avons développé un nouveau support d'activité, le nettoyage de logements vacants, qui attire plus de femmes que la taille de pierre ou les espaces verts.
Il est difficile de travailler un projet professionnel pour des personnes qui ont 58 ou 60 ans. Or, éRIGE est une structure qui recrute beaucoup de personnes de 50 ans et plus. Huit personnes de plus de 50 ans et un monsieur de plus de 60 en l'occurrence en 2021. La taille de pierre-maçonnerie attire peu de jeunes, peut-être en raison d'une mauvaise connaissance de ces métiers.

éRIGE

36 salariés
31 pour le Doubs
3 pour la Haute-Saône
2 pour le Territoire de Belfort

24 379 heures de travail

13,40 équivalents temps plein dont :*
conventionnement Doubs : 11,02 ETP
conventionnement Haute-Saône : 2,04 ETP
conventionnement Territoire de Belfort : 0,34 ETP

Base ETP : 1 820 h/an (avec CP)

SEXE

78 % d'hommes
22 % de femmes

TRANCHE D'ÂGE

11 % < ou = 26 ans
28 % de 27-35 ans
39 % de 36-49 ans
22 % + de 50 ans

PROFIL

69 % de chômeurs longue/très longue durée
36 % de bénéficiaires des minima sociaux
97 % avec un niveau < ou = à V
47 % ayant un problème de mobilité

TYPE DE LOGEMENT

69 % locataire
5 % propriétaire
18 % famille/amis
8 % foyer

25 % originaires d'un QPV (Quartier Politique de la Ville)
13 communes d'origine

Durée de parcours

14 % < 1 mois
9 % de 1 à 3 mois
27 % de 3 à 6 mois
14 % de 6 à 12 mois
9 % de 12 à 18 mois
27 % + de 18 mois

Durée moyenne : 11 mois

LES ISSUES

Une des sorties qui semble intéressante à citer est celle de ce jeune homme de moins de 26 ans qui possédait une qualification en espaces verts mais qui avait besoin d'acquérir de l'expérience et de prendre confiance en lui. Grâce aux équipes éRIGE, il a pu progresser et travaille depuis plus d'un an au sein de l'entreprise Technovert via INéO. Il a par ailleurs obtenu son permis de conduire. On peut souligner également, que plusieurs personnes ont refusé de signer des renouvellements de contrat pour diverses raisons (santé, déménagement, etc.).

22 personnes sorties après un CDDI

sorties dynamiques | autres sorties

8 sorties dynamiques (36 %) :
2 issues emploi durable (9 %)
2 issues emploi de transition (9 %)
4 issues positives (18 %)
14 autres sorties (64%)

L'ACTIVITÉ

L'année 2021 a été celle du changement dans la continuité. Continuité avec la reconduite des contrats d'entretien d'espaces verts de toutes les casernes de pompiers du nord Franche-Comté ou avec le marché de taille de pierre pour la ville d'Héricourt qui court sur 2020, 2021 et 2022. Les marchés de ramassage des corbeilles pour la ville d'Audincourt et Pays de Montbéliard Agglomération sont reconduits, comme les travaux de désherbage pour la ville de Montbéliard.

Changement avec le lancement au 1er janvier d'une activité de nettoyage. La mise en place d'une équipe spécifique pour cette activité qui était jusqu'alors rattachée aux espaces verts nous a permis de nous positionner sur le marché du nettoyage des logements vacants d'Habitat 25. Avec 9 000 heures de travail, l'activité de nettoyage a dégagé à elle seule un chiffre d'affaires de 185 000€, soit 37 % de notre chiffre d'affaires total. Le seul marché Habitat 25 représente 2 500 heures de travail pour un chiffre d'affaires de 40 000€.

Ce beau succès ne doit pas laisser dans l'ombre les autres activités d'éRIGE, notamment la taille de pierre qui travaille à un très haut niveau de qualité. Cette spécialité nous a permis d'obtenir un marché de la ville de Bourogne, dans le Territoire de Belfort. Nous affichons d'ailleurs l'ambition de travailler davantage dans ce département voisin. Des contacts ont été établis avec la ville de Belfort.

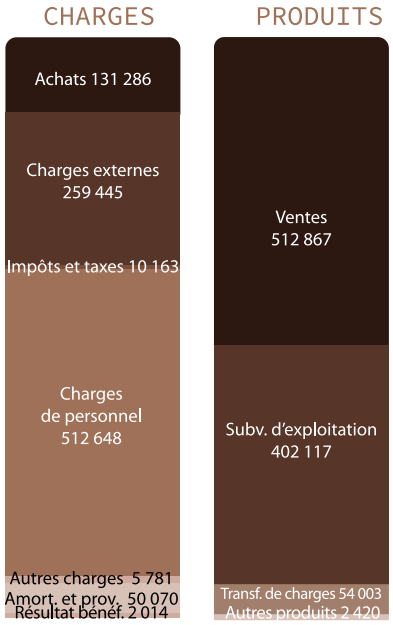
Enfin, nous avons toujours l'objectif de réhabiliter nos locaux de Grand-Charmont dont nous sommes propriétaire depuis la fin de l'année 2020. Un chantier important puisqu'il faudra reprendre l'électricité, la toiture et la chaudière.

512 867 € de C.A

C.A. par secteur d'activité :

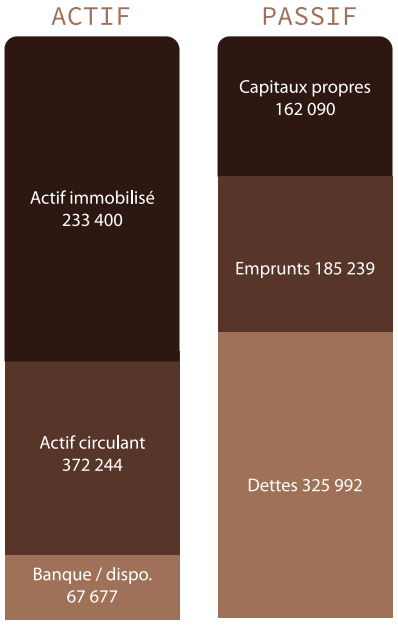
49 % taille de pierre
37 % nettoyage
14 % espaces verts

COMPTE DE RESULTAT



Total : 971 407

BILAN



Total : 673 321

LES COMPTES

La structure est bénéficiaire cette année encore. L'activité d'éRIGE sur 2021 est légèrement supérieure à celle de 2020 mais reste inférieure à celle de 2019.
Le taux de marge se maintient à 89 %.

La RECYCLERIE des FORGES

2021 représente l'année zéro de la Recyclerie des Forges. Présidée par Jean-François Klopfenstein, l'association n'existe que depuis le 4 août. Cinq mois d'activité et que de chemin parcouru. Début août, le local dit "du loto" que nous louons à la Ville d'Audincourt, était vide. Les mois d'été auront été occupés à mettre le local aux normes, commander le matériel et installer l'atelier. Le 18 septembre, notre journée portes ouvertes coïncidait avec l'emménagement de l'association Vélocité. Notre atelier de reconditionnement de vélos n'était pas totalement aménagé, mais il était déjà opérationnel. Laurent, premier salarié en parcours d'insertion bientôt rejoint par David pouvaient commencer à travailler sur les vélos que nous collections dans les déchetteries et auprès des particuliers. Le 18 octobre, le stock était suffisant pour que la boutique puisse ouvrir. La Recyclerie des Forges vendait ses premiers vélos et ses premières pièces détachées d'occasion.

En matière de collecte, les résultats de cette année zéro confirment les prévisions: avec environ 600 vélos collectés en cinq mois, l'estimation de 1200 à 1600 vélos collectés par an est confirmée.

Les ventes ont été bonnes pour Noël, plus timides avant. Le résultat est toutefois très encourageant pour une boutique qui n'a pas trois mois d'existence. Une notoriété croissante, une présence efficace sur les réseaux sociaux et surtout le lancement de prestations de réparation de vélos pour des clients laisse augurer un bel avenir. Durant les mois de printemps de 2022, la fréquentation de la boutique s'est considérablement accrue, avec des pics à plus de vingt clients par jour. L'activité de réparation de vélos est aussi en plein essor.

Rendez-vous dans un an pour le premier bilan annuel de la dixième structure de l'Ensemblier DéFI !

Les salariés

La Recyclerie des Forges existe en tant qu'association depuis le 4 aout 2021. Son agrément comme Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) ne date que du 1er janvier 2022. Dans l'intervalle, les postes d'insertion ont été portés par éRIGE. Les deux salariés qui ont œuvré à la Recyclerie apparaissent donc dans le bilan d'éRIGE. Il nous semble cependant important de saluer l'engagement de Laurent et David, ces deux salariés, qui ont rapidement acquis les compétences nécessaires au reconditionnement des vélos et qui se sont fortement investis dans le démarrage de la structure.

Les étapes suivantes

L'atelier vélo de la Recyclerie des Forges ne constitue que la première phase de la mise en œuvre par l'ensemblier DéFI de la recyclerie du pays de Montbéliard. L'Ensemblier sera bientôt propriétaire d'un bâtiment de 1000 m2 au cœur des anciennes forges d'Audincourt. Une fois réhabilité, ce bâtiment abritera la Recyclerie des Forges Déco-Loisirs. Enfin, la phase trois, dite La Recyclerie des Forges - Matériaux viendra compléter le projet.

La naissance de la Recyclerie des Forges en vidéo

https://youtu.be/2yzp9uBScyA

PROJET A.V.E.C.

Pas facile pour un réfugié qui ne maîtrise pas la langue française de s'y retrouver dans les jargons du monde du travail. Porté par INéO, le projet AVEC s'efforce d'aider les bénéficiaires d'une protection internationale à réussir leur insertion professionnelle.

Formation des salariés permanents de l'Ensemblier DéFI

" Pour donner une consigne simple, quatre encadrants différents peuvent utiliser quatre formulations différentes, Ça ne pose aucun problème avec des salariés francophones, c'est incompréhensible pour quelqu'un qui ne parle pas français." Un constat qui illustre la nécessité d'une prise en charge particulière des personnes allophones. C'est dans ce cadre que 29 salariés permanents de l'Ensemblier DéFI (encadrants techniques et accompagnants sociaux) ont été formés par des enseignants du Centre de l'linguistique appliquée (CLA) de l'université de Besançon pour optimiser leur communication orale et écrite avec un public non francophone. " Les formations que nous avons suivies avec le CLA nous ont permis de nous mettre à la place des gens, explique Nathalie Vernerey, responsable technique des jardins d'IdéES. Quand la formatrice nous a parlé 10 minutes en espagnol, nous avons vraiment vécu ce que c'est de ne pas comprendre les consignes qu'on nous donne. "

Élaboration d'outils spécifiques

Une ingénieure du CLA a collecté dans cinq des structures de l'Ensemblier tous les documents de communication en direction des salariés. On y trouve aussi bien le planning hebdomadaire que la fiche de production ou les consignes relatives aux équipements de protection individuelle. Elle a également filmé et enregistré des échanges oraux entre encadrants et salariés. A partir de cette matière, le CLA a construit des référentiels de compétences langagières. Ces référentiels ont deux visées : améliorer les moyens de communication des encadrants et construire du contenu pédagogique spécifique - un manuel à destination des formateurs français-langue d'intégration (FLI) est en cours de rédaction. Ces documents concernent des activités aussi diverses que le maraîchage, la peinture, la réparation/préparation d'électroménager, le nettoyage en collectivité, le tri et la logistique interne.

Appui à l'enseignement du français

Depuis 2021, l'Ensemblier DéFI a formé à la langue française 70 personnes allophones. Pour cela, l'association a recruté un formateur et un coordinateur pédagogique à temps plein. Ceux-ci ont pu s'appuyer sur l'expertise d'un enseignant de français langue étrangère du CLA spécialiste des niveaux débutants.
L'Ensemblier DéFI s'appuie sur le CLA pour la mise en place d'une coordination pédagogique dédiée à la formation en langue. Cette coordination interne a pour objectif de permettre à l'Ensemblier d'être autonome dans la formation linguistique des bénéficiaires tout en s'assurant de disposer en interne des connaissances, des ressources et des compétences. Dans ce cadre, plusieurs outils ont été proposés par le CLA (élaboration d'un logiciel de suivi individualisé des parcours, outil de pilotage des cours de français, formation à l'usage des référentiels...).

En chiffres

59 Le nombre de bénéficiaires accompagnés depuis le début du projet A.V.E.C.
90 % 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 Yemen, de Somalie, d'Erythrée, d'Ethiopie et de Libye.
74 % ont intégré une structure de l'Ensemblier DéFI au terme de leur accompagnement

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

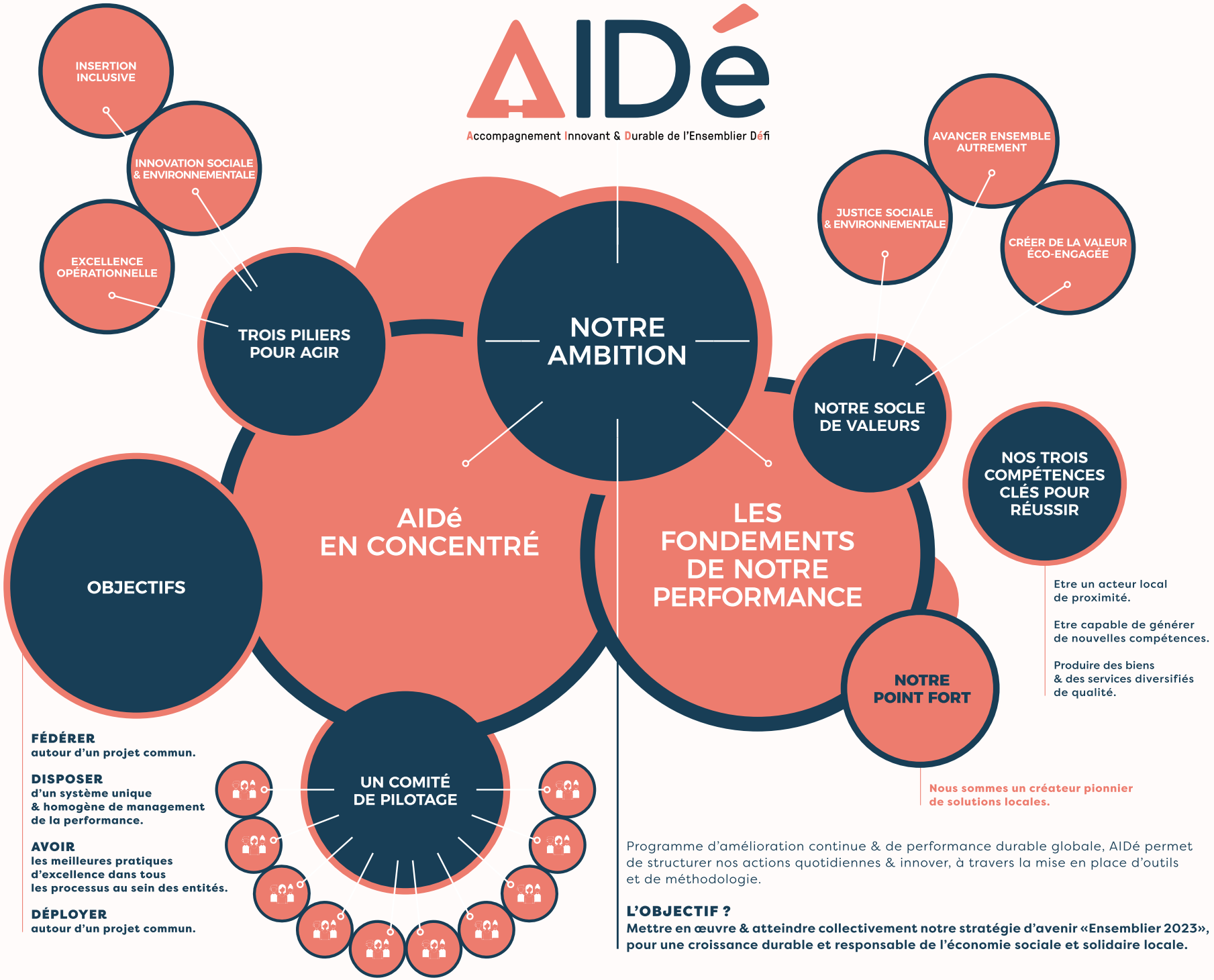
29 Le nombre d'encadrants techniques et sociaux formés.

0,5 En million d'euros, le budget consacré au projet A.V.E.C. par l'Ensemblier DéFI pour les années 2020, 2021 et 2022. Dont 75 000 euros versés au CLA pour ses prestations.

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

AIDé

Accompagnement Innovant & Durable de l'Ensemblier Défi



Etre un acteur local de proximité.

Etre capable de générer de nouvelles compétences.

Produire des biens & des services diversifiés de qualité.

Nous sommes un créateur pionnier de solutions locales.

FÉDÉRER
autour d'un projet commun.

DISPOSER
d'un système unique & homogène de management de la performance.

AVOIR
les meilleures pratiques d'excellence dans tous les processus au sein des entités.

DÉPLOYER
autour d'un projet commun.

Programme d'amélioration continue & de performance durable globale, AIDé permet de structurer nos actions quotidiennes & innover, à travers la mise en place d'outils et de méthodologie.

L'OBJECTIF ?
Mettre en œuvre & atteindre collectivement notre stratégie d'avenir «Ensemblier 2023», pour une croissance durable et responsable de l'économie sociale et solidaire locale.

Les financements pour insertion*

FONCTIONNEMENT

	DéFI	INéO	BTTI	IDé EI	IDé ACI	ENVIe FC	ENVIe 2E	DéFINI-TIONS	Jardins	éRIGE
AG2R : Envie Autonomie						25 000				
Conseil Départemental du Doubs / FDI	42 000			4 400	35 750	14 200	20 314	3 286	57 000	15 000
Conseil Départemental du Doubs / FSE					62 586	39 885			84 558	68 994
Conseil Départemental du Doubs / Aide aux postes CDDI					39 138				96 619	44 116
Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté / Aide à l'emploi		18 873	2 721	19 758		40 800	83 816	8 816		
Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté / Soutien associatif	7 000									
DDETSPP du Doubs / Aide aux postes CDDI	51 830			81 622	171 445	282 669	452 906	56 734	359 240	183 604
DDETSPP du Doubs / Aide aux postes ETTI		89 758	26 939							
DDETSPP du Doubs / Modulation	2 703	10 197	3 839	4 743	14 789	11 178	20 142	3 194	22 485	10 221
DDETSPP du Doubs / FDI Rebond Axe 2										37 180
DDETSPP de Haute-Saône / Aide aux postes CDDI										42 157
DDETSPP de Haute-Saône / Aide aux postes ETTI		179 270								
DDETSPP de Haute-Saône / Modulation		10 318								1 819
DDETSPP du Territoire de Belfort / Aide aux postes CDDI										7 123
Etat - PAC									7 114	
Pays de Montbéliard Agglomération - Action accompagnement				10 000	22 000	20 000	37 000	6 000	38 800	19 400
TOTAL	**103 533**	**308 416**	**33 499**	**120 523**	**345 708**	**433 732**	**614 178**	**78 030**	**665 816**	**429 614**

PROJETS

	DéFI	INéO	IDé EI	Jardins
Conseil Régional de Bourgogne- Franche-Comté – Organisation d'une journée « Porte ouverte »				2 000
CVU / ACSE – Concours halls d'immeubles			2 195	
CVU / ACSE – Diagnostic et travail du projet professionnel par "le faire"	10 000			
Etat Ministère du Travail – Projet AV.E.C		173 706		
MSA – Paniers Solidaires				3 000
PIC – Résolution	31 517			
Réseau Cocagne – Paniers Solidaires				15 182
TOTAL	**41 517**	**173 706**	**2 195**	**20 182**

Mesures d'accompagnement

	DéFI
PMA - Accompagnement spécifique	22 900
PMA - Travailler son employabilité	16 056
TOTAL	**38 956**

Investissements

	DéFI
Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté	75 521
TOTAL	**75 521**

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

Répartition des permanents

	DéFI	INéO	BTTI	IDé	ENVIE	ENVIE-2E	DéFINITIONS	les jardins d'IDéES	éRIGE	é	BTTI (prestation externe)
	12,90	**11,19**	**2,50**	**9,97**	**10,68**	**14,51**	**3,04**	**8,82**	**8,73**	**82,34**	**0,85**
Direction	1,23	1,61	0,15	0,65	0,66	1,02	0,18	0,55	0,64	**6,69**	**0**
Social	9,84	8,42	0	0,60	0,48	0,83	0,10	1,61	0,50	**22,38**	**0,60**
Technique	0	0	2,05	7,87	9,02	10,93	2,29	6	6,77	**44,93**	**0**
Administratif	1,83	1,16	0,30	0,85	0,52	1,73	0,47	0,66	0,82	**8,34**	**0,15**
Services généraux	0	0	0	0	0	0	0	0	0		**0,10**

BILAN SOCIAL

L'Ensemblier DéFI

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 :

24 administrateurs
82,34 ETP permanents

Les salariés en parcours d'insertion vers l'emploi

597 salariés en parcours d'insertion :

66 % d'hommes / 34 % de femmes
43 % de bénéficiaires des minima sociaux
50 % de demandeurs d'emploi de plus de 1 an
91 % de salariés de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP
35 % de salariés originaires de Quartiers Politiques de la Ville

304 personnes sorties après une mise au travail :

48 % vers l'emploi, l'emploi aidé ou la formation qualifiante
52 % vers d'autres issues

Un fichier actif

- 446 personnes nouvellement inscrites
- 483 sorties après un accompagnement sans mise au travail
- 304 sorties après une mise au travail

L'activité

232,64 équivalents temps plein insertion

8 040 309 € de chiffre d'affaires

SALARIÉS

	DéFI	INéO	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVIe FC	ENVIe 2E	DéFINITIONS	Jardins	éRIGE	TOTAL SANS DOUBLON
Nombre	196	127	30	20	28	53	61	10	76	36	597
Equivalent temps plein	38,03	61,85	6,20	7,55	10,20	26,19	42,06	5,13	22,03	13,40	232,64
Heures avec congés payés	67 236	108 862	10 913	12 494	18 561	43 353	69 635	8 487	40 098	24 379	404 018

SEXE

Hommes : nombre	56 (29 %)	109 (86 %)	29 (97 %)	17 (85 %)	22 (79 %)	45 (85 %)	57 (93 %)	10 (100 %)	56 (74 %)	28 (78 %)	396 (66 %)
heures	10 438 (16 %)	99 768 (92 %)	10 877 (99 %)	10 964 (88 %)	13 886 (75 %)	37 167 (86 %)	64 578 (93 %)	8 487 (100 %)	31 006 (77 %)	19 097 (78 %)	306 268 (76 %)
Femmes : nombre	140 (71 %)	18 (14 %)	1 (3 %)	3 (15 %)	6 (21 %)	8 (15 %)	4 (7 %)	0 (0 %)	20 (26 %)	8 (22 %)	201 (34 %)
heures	56 798 (84 %)	9 094 (8 %)	36 (1 %)	1 530 (12 %)	4 675 (25 %)	6 186 (14 %)	5 057 (7 %)	0 (0 %)	9 092 (23 %)	5 282 (22 %)	97 750 (24 %)

BÉNÉFICIAIRES DE MINIMA SOCIAUX

Nombre	84 (43 %)	48 (38 %)	13 (43 %)	5 (25 %)	17 (61 %)	21 (40 %)	17 (28 %)	3 (30 %)	47 (62 %)	13 (36 %)	254 (43 %)
Heures	30 682 (46 %)	40 341 (37 %)	2 834 (26 %)	2 611 (21 %)	12 795 (69 %)	15 303 (35 %)	14 219 (20 %)	2 285 (27 %)	26 750 (67 %)	5 985 (25 %)	153 805 (38 %)

CHÔMEURS LONGUE ET TRÈS LONGUE DURÉE

Nombre	88 (45 %)	52 (41 %)	13 (43 %)	15 (75 %)	16 (57 %)	31 (58 %)	29 (48 %)	5 (50 %)	39 (51 %)	25 (69 %)	296 (50 %)
Heures	35 771 (53 %)	34 853 (32 %)	5 751 (53 %)	8 478 (68 %)	10 780 (58 %)	21 552 (50 %)	29 690 (43 %)	4 772 (56 %)	24 233 (60 %)	18 509 (76 %)	194 389 (48 %)

ORIGINAIRES DE QUARTIERS POLITIQUES DE LA VILLE (QPV)

Nombre	73 (37 %)	20 (16 %)	19 (63 %)	12 (60 %)	11 (39 %)	27 (51 %)	30 (49 %)	1 (10 %)	21 (28 %)	9 (25 %)	209 (35 %)
Heures	20 294 (30 %)	10 539 (10 %)	6 413 (59 %)	7 739 (62 %)	7 016 (38 %)	21 668 (50 %)	37 994 (55 %)	354 (4 %)	12 098 (30 %)	5 962 (24 %)	130 077 (32 %)

ISSUES DES SALARIÉS

Sorties dynamiques	43 (55 %)	27 (52 %)	12 (75 %)	4 (36 %)	7 (47 %)	16 (62 %)	9 (32 %)	3 (60 %)	18 (35 %)	8 (36 %)	147 (48 %)
Autres sorties	35 (45 %)	25 (48 %)	4 (25 %)	7 (64 %)	8 (53 %)	10 (38 %)	19 (68 %)	2 (40 %)	33 (65 %)	14 (64 %)	157 (52 %)
TOTAL	**78**	**52**	**16**	**11**	**15**	**26**	**28**	**5**	**51**	**22**	**304**

DéFI • INéO • IDé • BTTi • ENVIe Franche-Comté • ENVIe 2E 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@ensemblier-defi.fr
facebook.com/ensemblier.defi
www.ensemblier-defi.fr

Création : PaRDaLiS www.pardalis.fr