RAPPORT D'ACTIVITÉ 2023

ENSEMBLIER DÉFI

ENSEMBLE DEPUIS 35 ANS,

LA FLAMME ENCORE POUR LONGTEMPS

DéFI INéO·BTTI travail temporaire d'insertion IDé les jardins IDéES ENVIE ENVIE-2E éRIGE La RECYCLeRIE des FORGES

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 2E 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 ...

RAPPORT MORAL DES PRESIDENTS

Chaque année, au moment de rédiger le rapport moral, un double sentiment nous habite. Celui que beaucoup a été accompli et que pourtant de nouveaux défis encore plus grands sont devant nous. Alors qu'avons-nous fait de cette année, et quels sont les chantiers qui nous attendent ?

Depuis quelques temps, nous débutons chacun des Conseils d'administration des structures de l'Ensemblier, par l'analyse d'un document baptisé le SWOT*, document qui nous permet d'analyser nos points forts et nos faiblesses, nos opportunités et nos menaces. Appliquons cette méthode à notre rapport moral.

L'année 2023 a été l'année d'un redressement commencé au dernier trimestre 2022. Les perfusions liées à la crise sanitaire débranchées, il a fallu réapprendre à fonctionner normalement, avec cependant des disparités, d'une structure à l'autre, explicitées dans les différents rapports d'activités. Globalement, la situation est redevenue conforme à nos attentes à INéO, Envie 2E et ERIGE. Elle est en nette amélioration à DéFI et La Recyclerie des Forges. L'évolution est également favorable, mais encore insatisfaisante, à BTTI, à IDE et ENVIE FC où l'on peut s'interroger sur le devenir d'ENVIE Autonomie toujours en attente d'un décret d'application d'une loi de financement de la Sécurité sociale adoptée en 2019. Quant aux Jardins d'Idées, ils n'échappent pas à la même crise du bio/local qui a nécessité le sauvetage par le Pays d'Héricourt de nos amis du Mont-Vaudois. 2023 marquera aussi la cessation d'activité de Définitions qui, après quelques exercices comptables, n'aura pas su trouver son équilibre.

Cette amélioration globale nous a permis de retrouver un niveau d'activité égal, voire supérieur, à celui d'avant crise sanitaire.
Elle résulte notamment d'une coopération accrue avec certaines collectivités qui commencent à appliquer la loi AGEc*, certaines entreprises, ou encore bailleurs sociaux, parmi lesquels Néolia, dont nous saluons l'engagement. La lutte contre l'exclusion n'est pas que l'affaire des structures d'insertion, elle est l'affaire de tous.
Elle est également le résultat d'une meilleure organisation. Nous avons adopté en interne un plan d'action, intitulé Aidé, et organisé autour de l'amélioration des performances économiques, sociales et environnementales. Managé par le Directeur et son équipe, ce plan qui concerne l'ensemble de nos activités, commence à porter ses fruits. Que l'ensemble du personnel soit remercié pour son engagement.
Les administrateurs ont également tenu leur place. Longtemps deux d'entre nous assumaient la présidence ou la gérance des structures de l'ensemblier. En 2020 un troisième président Jean-François Klopfenstein a intégré notre cercle, puis un quatrième en 2023 Hubert Muller et nous savons déjà qu'en 2024 nous pouvons compter sur une 5e présidente Catherine Humbert. Le changement est en marche, c'est cela aussi l'avenir de l'Ensemblier.

Nous vivons dans un monde d'incertitudes qui à tout moment peuvent évoluer en menaces. Situation internationale, annonces de coupes budgétaires, recul sur les textes à portée environnementale, aggravation des phénomènes climatiques extrêmes avec des épisodes de tempêtes ou de sécheresse qui peuvent ruiner d'un coup un prévisionnel de récolte maraichère ou une programmation de chantiers.
Une autre menace est plus dérangeante car elle concerne le public en situation d'exclusion qui est pourtant au cœur de nos efforts collectifs. Alors que le chômage reste à un niveau élevé dans notre agglomération, les offres d'emploi en insertion de l'ensemblier peinent parfois à trouver preneur. Ce sera un de nos axes de travail avec nos prescripteurs en 2024.

Et puis il y a les opportunités qu'heureusement on saisit. Un appel à projet gagné, une nouvelle culture qui cartonne, un appel d'offre remporté, un important contrat signé avec un acteur de référence, une nouvelle ligne de production ou un nouveau service en phase avec les besoins actuels de la société, des collaborations et des partenariats d'innovation avec les Universités, des expérimentations à portée nationale, l'initiative énergique et la capacité de mobilisation de la représentante de l'Etat qui place l'ESS au cœur d'un projet de développement économique local.

Et surtout ces salariés, que nous apprenons à connaitre individuellement et dont le parcours d'insertion permet d'accéder à une activité pérenne. Nous avons tous en tête, salariés et bénévoles, ces succès et ces perspectives prometteuses qui donnent du sens à l'action et l'énergie nécessaire à sa poursuite.

* La loi AGEc (loi anti-gaspillage pour une économie circulaire) vise à réduire le gaspillage, encourager le recyclage et promouvoir une économie circulaire en France.

De gauche à droite :
Hubert MULLER, président d'Erige

Jean-François Klopfenstein, président La Recyclerie des Forges

Catherine HUMBERT, présidente DéFIforma

Gérard Coulon, président de DéFI, IDé
Gérant d'INéO, BTTI et de DéFINITIONS

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

L'ACCUEIL

Les initiatives (ou actions) mises en place après la COVID ont été maintenues en 2023.
Durant la première partie de l'année, pour faire face aux difficultés de recrutement des années précédentes et actuelles, Houda CHEVEAU a initié de nouvelles méthodes de collaboration. Cela inclut des visites de nos structures pour nos partenaires et la possibilité pour des groupes de candidats potentiels de visiter nos sites pour découvrir nos postes de travail et nos dispositifs.
Cette dynamique a été poursuivie par Mouna DHABAH au cours de la deuxième partie de l'année.
Le soutien du Service Public de l'Insertion et de l'Emploi (SPIE) a été un plus : il a permis de renforcer la connaissance mutuelle avec notre réseau de partenaires.

Près de 1 300 dossiers, provenant de candidatures spontanées ou d'orientation des partenaires via la plateforme de l'inclusion ont été traitées par le service accueil et recrutement. Il est actuellement composé de deux personnes.

Plus de 700 personnes ont été reçues en rendez-vous d'inscription durant lequel un diagnostic socio-professionnel a été réalisé pour les orienter vers la structure et le poste le plus adapté à leur situation.

1 320 FICHES DE DÉPÔT DE CANDIDATURES
720 CANDIDATS REÇUS EN RENDEZ-VOUS D'INSCRIPTION
371 CANDIDATURES PROPOSÉES AUX STRUCTURES

LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES

Brico'Liens

En partenariat étroit avec Néolia et avec le soutien du Fonds d'Innovation Sociale des ESH, de la Cité de l'emploi et de la Région, nous avons mis en place un nouveau dispositif ayant pour mission première la lutte contre l'isolement social. Deux collègues sont dédiés à ce projet : une animatrice du dispositif et un ouvrier professionnel. Néolia nous met à disposition deux logements, un aux Fougères à Grand-Charmont et un à la Chiffogne à Montbéliard. Nous avons pu y accueillir des bénéficiaires à la recherche d'informations diverses, mais aussi proposer des ateliers de bricolage leur permettant d'embellir leur logement : atelier de tapisserie, peinture, menuiserie… Nous leur avons également proposé des actions de recrutement pour l'Ensemblier DéFI, en lien avec le service accueil et recrutement. À travers ce dispositif, nous avons également mis en place des actions d'aide à l'auto-réhabilitation sur prescription des services de Néolia, permettant aux locataires d'acquérir certaines compétences avec le soutien de l'équipe, mais aussi d'améliorer leur logement.

Atelier de remobilisation

En 2023, la mairie de Montbéliard nous a une nouvelle fois fait confiance et proposé de réaliser l'accompagnement professionnel et social de leurs ateliers de remobilisation. Cette action est destinée à un public très éloigné de l'emploi pour qui les dispositifs existants ne répondent pas à leurs besoins immédiats. Nous leur avons donc, par l'intermédiaire de l'Association Intermédiaire DéFI, proposé un contrat de 4 semaines à raison de 20h hebdomadaires. Nous avons pu accompagner 21 bénéficiaires sur des activités diverses en lien avec les services techniques. Ces personnes ont pour la majorité trouvé des solutions d'emploi ou de formations, classiques ou vers des dispositifs d'insertion professionnelle. Le responsable de l'accompagnement a pris en charge cette initiative en lien avec le service concerné.

AMI ARS – actions spécifiques

Après énormément de difficultés à trouver une infirmière de formation, nous avons pu en 2023 mettre en place un poste de chargé d'animation et d'éducation à la santé. Une professionnelle a

pris en charge l'ensemble des bénéficiaires du dispositif AVEC, leur proposant des entretiens de suivi, la mise en place systématique de bilans de santé, et au besoin, toutes actions favorisant le parcours de soins. Elle a également accompagné les salariés de l'Ensemblier dont les problématiques de santé représentaient un réel frein à l'insertion socio-professionnelle voire au maintien dans l'emploi. Pour favoriser son accompagnement, elle a effectué un gros travail sur la cartographie de l'offre de soins locales et également la mise en place de partenariats. Elle a aussi proposé des actions de sensibilisation à destination des salariés permanents, accompagnateurs et encadrants.

CASP en charge du placement

Un nouveau collaborateur a été recruté au cours de l'année afin de faciliter et d'augmenter le taux de retours à l'emploi ou à des formations qualifiantes de nos bénéficiaires. Pour ce faire, il prend en charge les publics que nous considérons comme employables dans le milieu classique ou pour lesquels nous n'avons pas d'actions spécifiques à apporter. Nous avons également décidé qu'il prendra en charge l'ensemble des salariés qui arrivent à 18 mois de parcours.

La mesure " Travailler Son Employabilité "

Voici maintenant neuf ans 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 2023, en participant à des groupes de travail thématiques sur la santé, les difficultés administratives etc.

186 SALARIÉS
57 150 HEURES DE TRAVAIL
35,56 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
60 % DE FEMMES
40 % D'HOMMES

ÂGE
10 % < OU = À 26 ANS
14 % DE 27-35 ANS
41 % DE 36-49 ANS
35 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
38 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
42 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
69 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

ORIGINE
16 COMMUNES D'ORIGINE
30 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

L'association intermédiaire emploie 186 salariés pour 57 150 heures (35.56 ETP). Elle est confrontée chaque jour, comme toute entreprise, à des difficultés de recrutement, quelles que soient les aptitudes, ou les compétences recherchées, ...ou pas!. A Défi, comme dans toutes les structures de l'Ensemblier, ce problème de recrutement est un enjeu majeur auquel nous devons faire face.
La proportion de CDD est passée à 74% en 2023 contre 54% en 2022, reflétant une augmentation des exigences des salariés, en particulier pour des raisons de disponibilité souvent limitée aux heures scolaires.
La main-d'œuvre est principalement féminine, tandis que les hommes se dirigent vers les espaces verts et le nettoyage, surtout dans le cadre des Contrats de Ville Urbain. Les plus de 50 ans constituent 35% des effectifs, la moitié cherchant à cumuler des trimestres pour la retraite, soutenus par le renouvellement du PASS IAE en 2023.
L'AI est un outil qui s'adapte particulièrement à l'insertion professionnelle individuelle, offrant des expériences professionnelles variées grace à la diversité des clients. La nécessité d'autonomie et la mobilité, dues à des sites divers, représentent un challenge pour les salariés, ce qui contribue à leur parcours d'insertion.

58 PERSONNES SORTIES
APRÈS UNE MISE AU TRAVAIL

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

43 SORTIES DYNAMIQUES (74 %)
8 issues emploi durable
6 issues emploi de transition
29 issues positives
15 AUTRES SORTIES (26%)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 16 MOIS

L ' ACTIVITÉ

Les Associations intermédiaires (AI) se caractérisent par la mise à disposition de personnel. Dès son origine, l'activité des AI s'est organisée autour de tâches ménagères et de nettoyage, principalement au service des particuliers qui constituaient ainsi la clientèle majoritaire. En cela les AI sont complémentaires aux organismes de Services à la personne (SAP) qui sont davantage sollicités sur l'accompagnement et le soin des personnes, principalement âgées, alors que nos services apportent une réponse sur l'entretien du cadre de vie.
Avec le temps, la demande et l'offre pour ces emplois ont diminué, pour des raisons diverses : emplois peu attractifs pour les demandeurs, pouvoir d'achat en baisse pour les clients, ... imposant de fait une diversification. Celle-ci est venue pendant longtemps des collectivités locales, notamment Valentigney et Audincourt, toutefois en baisse ces dernières années pour des raisons d'externalisation de tâches ou de pérennisation d'emplois. On note par ailleurs, une demande croissante auprès des organismes logeurs, notamment NéOLIA, développement qui nous tient à cœur, nos salariés en insertion étant souvent locataires de ces mêmes organismes. Enfin l'arrêt de DéFINITIONS a permis une légère augmentation des heures de travail pour l'entretien d'espaces verts, avec la possibilité de louer du matériel via éRIGE.

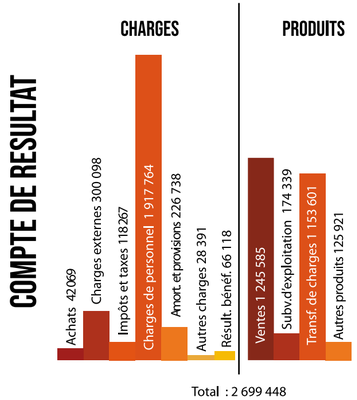
1 245 585€
DE PRESTATIONS DE SERVICE
425 CLIENTS DONT 188 NOUVEAUX

NOMBRE D'HEURES PAR TYPE DE CLIENTS :

362 PARTICULIERS DONT 188 NOUVEAUX : : 13 294 H
20 ASSOCIATIONS DONT 3 NOUVELLES : 4 306 H
15 ENTREPRISES DONT 1 NOUVELLE : 3 046 H
14 COPROPRIÉTÉS DONT 1 NOUVELLE : 3 600 H
2 ORGANISMES LOGEURS : 9 243 H
8 COLLECTIVITÉS DONT 1 NOUVELLE : 19 193 H + ATELIERS CVU
ENSEMBLIER : 1 857 H

LES COMPTES

Les résultats 2023 de DéFI montrent un bénéfice de 66 K€, grâce à 47 K€ de dividendes et un résultat exceptionnel de 53 K€. Le chiffre d'affaires progresse de 10%. Les ETP insertions (33.86) sont inférieurs à l'objectif (40) et au point d'équilibre (37), affectant l'activité.
Charges exceptionnelles :
13 K€ d'énergie / 15 K€ d'entretien / 42 K€ de personnel détaché
Les dotations diminuent de 181 K€, réduisant la perte d'exploitation (de -242 K€ en 2022 à -25 K€ en 2023). Autres actions en 2023 : ateliers avec Montbéliard, ARS, DREETS, projet Bricoliens. L'activité est rattachée au pôle mise à disposition sans succès.



NOTRE NOUVELLE STRUCTURE

Depuis 6 ans, l'Ensemblier DéFI porte différents dispositifs d'accompagnement des publics réfugiés et BPI.

Un constat s'est rapidement imposé : l'absence de maîtrise de la langue française et de maîtrise des savoirs de base. Ces freins sont les principales difficultés à l'insertion professionnelle sur notre territoire.
Afin d'améliorer la prise en charge de ces publics, l'Ensemblier s'est doté en interne des ressources langagières indispensables qui ont vu naitre en 2021 le dispositif Français Langue d'Intégration.

En 3 ans, 142 apprenants ont été formés via des méthodes à visée d'insertion professionnelle créées sur mesure.
Différents programmes en Français Langue d'Intégration -FLI- , Français Langue professionnelle -FLP- et Français sur Objectifs Spécifiques -FOS- ont pu être mis en place.

Parallèlement des outils diagnostiques, des référentiels métiers langagiers et ainsi que des actions de sensibilisation pour les encadrants ont été réalisés.

Fort de cette expérience et souhaitant perpétuer l'offre de formation dans les domaines spécifiques précités, tout particulièrement en alphabétisation et savoirs de base pour des publics allophones dans le territoire, l'Ensemblier DéFI a créé, le 11 janvier 2024, un organisme de formation spécialisé dans la question langagière à visée professionnelle : DéFIforma.

Les objectifs de DéFIforma sont doubles :
- Proposer une offre de formation adaptée aux besoins repérés :
disposer des bases linguistiques indispensables pour accéder à l'emploi, pour des publics allophones ayant un niveau tout débutant à l'oral et à l'écrit / pouvoir accéder à l'utilisation du français dans un contexte d'immigration et donc d'intégration à la société française / gagner en autonomie dans la compréhension et la communication sur les tâches en situation de travail.

- Accompagner les entreprises dans l'intégration des publics allophones aux postes de travail :
sensibilisation des encadrants et managers / créations d'outils langagiers / adaptation de documents de travail.

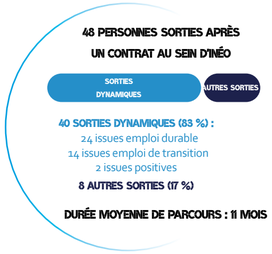
LES SALARIÉS

Inéo Vesoul :
Nadège a rejoint l'agence en novembre 2022. Nous l'avons d'abord aidée à obtenir un logement et à mettre à jour sa situation administrative. Après avoir repris confiance en elle, nous lui avons proposé une formation au CACES 1, puis une formation de préparatrice de commandes qu'elle a réussie avec brio. Grâce à cela, elle a intégré l'entreprise Stellantis où elle a effectué une mission de 4 mois. Début mars 2023, elle a souhaité voler de ses propres ailes vers une ETT classique, Synergie, l'un de nos partenaires, où elle a été embauchée chez un sous-traitant en tant qu'opératrice de contrôle qualité.
À ce jour, Nadège est toujours en poste.

Inéo Montbéliard :
Abdullah est originaire d'Afghanistan et est arrivé en France en 2018. Il a débuté son parcours chez INéO en 2021. Abdullah a rapidement obtenu son permis B et a pu s'acheter un véhicule ainsi qu'accéder à un logement autonome. Nous l'avons également aidé dans ses démarches pour faire venir son épouse en France. En parallèle, nous avons délégué Abdullah chez l'un de nos clients spécialisé dans l'étanchéité de toiture. L'entreprise lui a donné sa chance et il a rapidement progressé, devenant de plus en plus autonome. À l'issue de son parcours de 24 mois, l'entreprise lui a proposé un contrat en CDI qu'il a accepté. Toute l'équipe d'INéO est fière de sa réussite.

216 INTERIMAIRES
203 127 HEURES DE TRAVAIL
126,95 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *
*BASE EQUIVALENT TEMPS PLEIN : 1 760 HEURES/AN (AVEC CP)

	69 INTERIMAIRES	147 INTERIMAIRES
	32 128 HEURES DE TRAVAIL	170 999 HEURES DE TRAVAIL
	20,08 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *	106,87 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *
SEXE	17 % DE FEMMES	5 % DE FEMMES
	83 % D'HOMMES	95 % D'HOMMES
ÂGE	34 % < OU = À 26 ANS	35 % < OU = À 26 ANS
	40 % DE 27-35 ANS	42 % DE 27-35 ANS
	20 % DE 36-49 ANS	21 % DE 36-49 ANS
	6 % DE PLUS DE 50 ANS	7 % DE PLUS DE 50 ANS
PROFIL	38 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX	33 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
	46 % DE CHÔMEURS LONGUE/TRÈS LONGUE DURÉE	17% DE CHÔMEURS LONGUE / TRÈS LONGUE DURÉE
	91% DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V	91 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V
ORIGINE	20 COMMUNES D'ORIGINE (POUR LES 2 AGENCES)	20 COMMUNES D'ORIGINE (POUR LES 2 AGENCES)



L ' ACTIVITE

Agence du Pays de Montbéliard :
L'activité de notre client principal, STELLANTIS Sochaux, a connu une forte baisse fin mars 2023. Cette baisse s'explique par l'arrivée en fin de cycle de certains véhicules. Pour INéo Arbouans, cela correspond à une réduction de nos effectifs de 66% pour le compte de ce client.
La montée en puissance des recrutements réalisée par l'équipe d'INéo n'a pas permis d'inverser la tendance négative. Les candidatures reçues étaient trop éloignées de l'emploi, ce qui ne permet pas d'envisager une accession au centre de formation de la ligne de montage ou une intégration directe.
L'activité du bâtiment et des travaux publics a légèrement augmenté par rapport à 2022 avec certains clients, qui, en plus de nous faire confiance, ont intensifié leurs demandes de personnel auprès de notre agence. Nous avons également accueilli 4 nouveaux clients.
Nous avons eu une réflexion concernant les métiers en tension, et notamment les conducteurs de bus urbain. En collaboration avec l'AFTRAL et MOVENTIS, nous avons donc monté un parcours de formation pour 10 personnes et nous espérons finaliser ce projet en 2024. Nous avons continué notre travail de diversification de notre clientèle, entamé fin 2021, avec la mise en place d'une action de formation préalable au recrutement dans une entreprise industrielle. Notre salariée a ensuite bénéficié d'un contrat de 6 mois puis d'un CDI, ce qui est pour l'agence un modèle de réussite.

Agence de Vesoul :
En 2023, l'activité a connu un accroissement exponentiel sur l'agence de Vesoul, aussi bien avec le client Stellantis qu'avec GT LOGISTICS. La qualité du recrutement et l'accompagnement ont permis de belles et longues missions tout au long de l'année. Le cap a été maintenu jusqu'à fin septembre, où une baisse d'activité s'est fait ressentir suite à des problèmes d'approvisionnement de pièces, surtout sur la partie fabrication (ferrage, PHEV).
L'année 2023 rime aussi avec formations: 25% des intérimaires ont monté en compétence sur des métiers de cariste ou de préparateur de commandes. On peut affirmer que le passage par l'intérim d'insertion porte ses fruits puisque parmi les premiers embauchés à Stellantis, cinq salariés étaient dans les effectifs d'INéO avant leur sortie en ETT classique (ils ne sont pas sortis en direct en CDI) . À noter également dans les sorties : +82% en sortie positive avec un maximum de freins levés, surtout sur l'aspect logement et mobilité, grâce à notre partenaire Habitat 70 et la préfecture de Haute-Saône qui a joué un rôle important pour les titres de séjour.
Les liens avec Stellantis sont de plus en plus forts, la stabilité de l'équipe permanente et le travail collectif ont payé puisque l'agence a obtenu la première place au bilan qualité devant les agences d'intérim classiques.
Un travail de fond a été réalisé sur tout le département pour permettre à toutes les SIAE et tous les acteurs locaux de connaître l'agence de Vesoul en vue de l'installation future d'une nouvelle agence à Lure.
L'objectif 2024 est de poursuivre ce travail et d'étendre le champ d'action en décrochant de nouveaux clients.

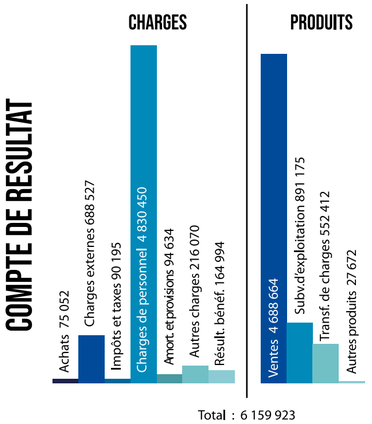
4 688 664 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

90 % INDUSTRIE / FABRICATION
5 % BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
4,8 % AUTRES EMPLOIS (AGENT D'ENTRETIEN)
0,2 % ESPACES VERTS

LES COMPTES

Le CA 2023 progresse de 38% (+1303 K€). L'ETP insertion moyen est à 126.95, soit 34.62 de plus qu'en 2022.
INEO connaît une activité différente entre Vesoul et Arbouans. À Arbouans, l'activité automobile est fluctuante. Des efforts de diversification sont nécessaires. Vesoul voit une forte hausse avec des postes accessibles et une activité porteuse.
Une provision pour clients douteux de 78 K€ et un abandon de créance de 92 K€ pour ENVIE génèrent une charge de 164 K€. Le résultat net est de 165 K€ (71 K€ en 2022). Les dividendes distribués en 2023 s'élèvent à 100 K€. Le travail sur l'équipe est crucial pour la réussite. Plusieurs groupes HOPE ont été formés, générant une activité intéressante.



BTTI

38 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CONTRAT AU SEIN DE BTTI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

27 SORTIES DYNAMIQUES (71 %)

11 AUTRES SORTIES (29 %)

47 INTÉRIMAIRES
20 836 HEURES DE TRAVAIL
13,02 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
4 % DE FEMMES
96 % D'HOMMES

ÂGE
15 % < OU = 26 ANS
34 % DE 27-35 ANS
26 % DE 36-49 ANS
25 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
30 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
62 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
90 % AVEC UN NIVEAU < OU = À V

ORIGINE
1 COMMUNE D'ORIGINE
51 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

Daoud est arrivé en France en 2019, juste avant la période COVID. Après un premier passage en 2022 en Atelier Chantier d'Insertion, il a poursuivi son parcours avec notre agence intérim d'insertion en 2023, grâce à une collaboration avec le Comité de Quartier de Saint-Ferjeux à Besançon. Daoud a été délégué sur des postes dans le secteur du bâtiment, puis de la logistique et de l'industrie.
Pendant son parcours, nous l'avons accompagné sur de multiples situations sociales :
Obtention de son permis B et achat d'un véhicule grâce à la caisse solidaire.
Bénéfice de cours de FLE pour améliorer sa maîtrise du français.
Aide pour les démarches administratives : accès à ses droits, renouvellement des documents d'identité et regroupement familial pour son épouse.
Recherche d'un logement adapté à sa nouvelle vie de famille.
Après une belle évolution, Daoud a quitté le parcours d'insertion pour se rapprocher de l'emploi classique dans l'industrie, avec l'aide de notre partenaire Synergie. Il travaille désormais en intérim comme opérateur de production, avec son permis B et son véhicule personnel, et habite dans un nouveau logement avec son épouse et leur premier enfant, né peu avant son envol.

L ' ACTIVITÉ

Une très légère régression des ETP sur l'année 2023 en comparaison avec 2022. Nous avons constaté une plus grande difficulté à confirmer et à faire perdurer les missions auprès des clients. Nous constatons que ces difficultés résultent des délais de confirmation d'entrées en mission allongés, des annulations des besoins de délégation et des raccourcissements des durées de missions initialement annoncées. Cela se traduit par la crise dans la construction des logements neufs et également par l'inflation. Les mêmes difficultés se sont faites ressentir sur le secteur industriel.

Nous avons fait le choix de recruter une personne au poste de chargé de développement commercial et de recrutement avec l'objectif d'accentuer la prospection commerciale et ainsi de trouver de nouveaux clients fin 2023 et de préparer l'année 2024.
La signature de nouveaux accords-cadres par le biais d'Ambition Inclusion, notamment celui avec Vinci, nous a permis de travailler avec de nouveaux clients. Un gros travail a été effectué dans l'accompagnement à la sortie, ce qui a permis d'atteindre un très bon taux de sorties dynamiques, soit 71,05 %.

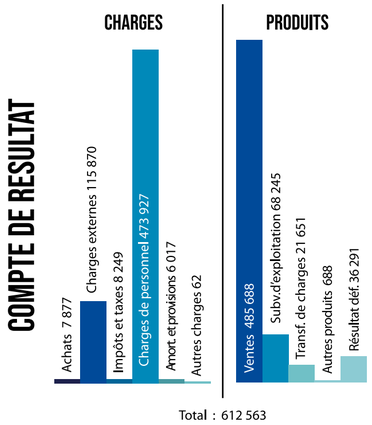
485 687 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ :

65 % BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
13 % RECYCLAGE
9 % INDUSTRIE
9 % ESPACES VERTS
4 % AUTRES EMPLOIS

LES COMPTES

Le CA 2023 de BTTI est stable (+1.2%). L'année commence avec peu de commandes et une activité fluctuante, mais un vivier dynamique est reconstitué en fin d'année. L'ETP insertion moyen est de 13.02 (13.43 en 2022), l'équilibre étant à 17. L'ETP permanent augmente de 3.06 à 3.96, entrainant une hausse des salaires et charges de 25 K€. Les autres charges externes augmentent de 12 K€. Cela mène à un déficit de 36 K€, alors qu'en 2022 le résultat était presque à l'équilibre. Le réseau Ambition Inclusion montre des résultats prometteurs pour des accords-cadres nationaux.



IDé

atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

LES SALARIÉS

IDé est composé de deux branches, à savoir l'atelier chantier d'insertion et l'entreprise d'insertion. De nombreuses passerelles existent entre le chantier, pour lequel les salariés travaillent 26 heures par semaine, et l'entreprise, pour laquelle, les salariés travaillent 35 heures par semaine. Les activités incluent la peinture intérieure (peinture, trame, tapisserie), le placoplâtre, ainsi que l'isolation thermique par l'extérieur et, de manière plus marginale, la pose de sol. Il y a également un chauffeur-livreur en insertion. Nous pouvons réaliser des passerelles lorsque les conditions sociales sont réunies.
Beaucoup de démarches administratives se font avec l'aide du conseiller en insertion professionnelle car les salariés n'ont pas accès à un outil informatique. Dans ce genre de situation, il est nécessaire de faire preuve de pédagogie afin que les salariés puissent reproduire les manipulations en autonomie.
Nos effectifs sont exclusivement masculin et des actions sont en cours pour favoriser l'inclusion des publics féminins (forum Mix And Match par exemple).

IDE EI

18 SALARIÉS EN CDDI
18 037 HEURES DE TRAVAIL
12 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
17 % DE FEMMES
83 % D'HOMMES

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

PROFIL
33 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
33 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
50 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

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

IDE ACI

21 SALARIÉS EN CDDI
15 534 HEURES DE TRAVAIL
8,5 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
0 % DE FEMMES
100 % D'HOMMES

ÂGE
14 % < OU = À 26 ANS
14 % DE 27-35 ANS
48 % DE 36-49 ANS
24 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
62 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
38 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
72 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

ORIGINE
11 COMMUNES D'ORIGINE
52 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

IDé
atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

LES ISSUES

Les taux de sorties dynamiques restent faibles. La PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) est cependant un bon outil pour faire découvrir un métier, confirmer un projet professionnel, et initier une démarche de recrutement. Par exemple, une personne ayant fait une PMSMP a été engagée en CDD de plus de 6 mois par un de nos partenaires.
Nous ne sommes pas toujours informés des sorties dynamiques après un parcours en insertion. L'emploi n'est pas toujours obtenu immédiatement après la fin du parcours, cela peut se produire quelques mois après et est le résultat du travail effectué en atelier ou en structure d'insertion. La durée du parcours est d'environ un an.

10 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI
IDE EI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

3 SORTIES DYNAMIQUES (30 %) :
2 issues emploi durable
1 issue emploi de transition
7 AUTRES SORTIES (70 %)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 15 MOIS

12 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI
IDE ACI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

5 SORTIES DYNAMIQUES (42 %):
1 issue emploi durable
4 sorties positives
7 AUTRES SORTIES (58 %)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 14 MOIS

IDé
atelier et chantier d'insertion
entreprise d'insertion

L ' ACTIVITÉ

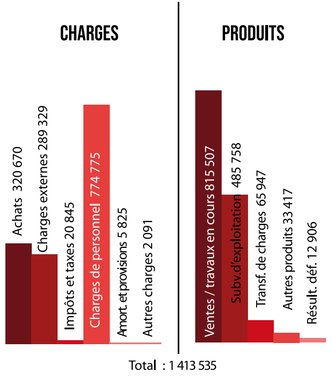
La gestion d'une activité bâtiment dans un contexte d'insertion nécessite de pouvoir s'adapter constamment. Notre double conventionnement comme Atelier Et Chantier d'Insertion et comme Entreprise d'insertion implique que nous avons dans nos effectifs, des niveaux d'autonomies et de technicités différents. Il faut trouver une adéquation entre la composition de notre charge de travail et les moyens à notre disposition pour la réaliser. Nous devons pouvoir donc l'alimenter avec des ouvrages diversifiés. Les marchés à bon de commande sont importants dans cette logique mais ils nécessitent une certaine « agilité » et une organisation fine. L'intervention en site occupé permet de développer des compétences importantes. Malgré une rentabilité toujours difficile à trouver, Nos employés apprennent beaucoup de cette activité, à utiliser divers outils et à travailler avec différents matériaux, ce qui enrichit leur savoir-faire et augmente leur employabilité. C'est pour cela que nous faisons beaucoup d'effort pour la maintenir. Nous avons tout au long de l'année réinterrogé notre organisation afin de mieux répartir les moyens humains et garantir un suivi des chantiers amélioré. Nous devons encore poursuivre nos efforts dans ce sens. Encore en 2023 notre partenaire Néolia nous a confié des travaux d'isolation thermique. Un réel levier de développement. L'activité d'isolation thermique par l'extérieur présente de nombreux intérêts, tant au niveau du phasage des tâches spécifiques à ce métier qu'en termes d'impacts environnementaux, patrimoniaux. Nous devons poursuivre les efforts engagés pour continuer à vouloir améliorer l'organisation. Aussi notre équipe de permanents avance dans sa carrière et nous devons en tenir compte pour leurs permettent d'améliorer leurs compétences, leurs connaissances tout en tenant compte de la pénibilité d'un métier exigeant. En fin d'année 2023 nous avons dû nous séparer de l'un d'entre eux pour qui, son état de santé, ne lui permettait plus d'exercer.

815 507 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ :
35 % ISOLATION
23 % PEINTURE
30 % PLÂTRERIE
12 % REVETEMENTS DE SOLS

LES COMPTES

IDé maintient son CA en 2023 au niveau de 2022, avec une légère augmentation de la marge commerciale (+1.25%). Pour la deuxième année consécutive, l'activité revient au niveau d'avant COVID. L'année a commencé avec une activité suffisante, mais au 2e semestre, la charge de travail a diminué, notamment avec l'arrêt des chantiers d'isolation thermique.
L'activité avec les bailleurs sociaux montre une saisonnalité, insuffisante pour finir l'année avec un bon niveau d'activité. L'ETP des salariés permanents est stable à 9.77 (9.57 en 2022, 9.87 en 2021). L'année 2023 est légèrement déficitaire en raison du licenciement d'un salarié permanent, avec des indemnités doublées (39 K€).
En 2023, un dividende de 19.5 K€ a été perçu (INEO 17 K€, ENVIE 2E 2.5 K€), et un produit exceptionnel de 12 K€ lié à des régularisations.



• LES SERVICES DE L'ENSEMBLIER •

DéFI · INéO·BTTI (travail temporaire d'insertion) · IDé · les jardins IDéES · ENVíE · ENVíE-2E · éRIGE · La RECYCLeRíE des FORGES

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]

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

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

ASSOCIATIONS • ENTREPRISES PARAPUBLIQUES COLLECTIVITÉS LOCALES • ORGANISMES LOGEURS

• ESPACES VERTS : [ÉRIGE / DÉFI]
• TAILLE DE PIERRE / MAÇONNERIE [ÉRIGE]
• NETTOYAGE / DÉSINFECTION INTÉRIEUR ET EXTÉRIEUR [ÉRIGE]
• AÉROGOMMAGE / HYDROGOMMAGE [ÉRIGE]
• DÉNEIGEMENT [ÉRIGE]
• SECOND ŒUVRE [IDÉ]
• MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL : HÔTELLERIE, 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

45 SALARIÉS
39 123 HEURES DE TRAVAIL
26 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
18 % DE FEMMES
82 % D'HOMMES

ÂGE
13 % < OU = À 26 ANS
20 % DE 27-35 ANS
40 % DE 36-49 ANS
27 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
40 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
60 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
56 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

ORIGINE
15 COMMUNES D'ORIGINE
27 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

LES SALARIÉS

Monsieur T, originaire du Sénégal, est arrivé en France en 2019 à la suite de son mariage. Entre 2019 et 2021, il a travaillé environ deux ans en intérim dans le secteur industriel, mais il a par la suite rencontré des difficultés pour retrouver un emploi.
Il s'était fixé des objectifs clairs, notamment acquérir un véhicule et faire venir en France ses trois enfants issus d'un précédent mariage, qui étaient jusqu'alors pris en charge par leur grand-mère au Sénégal. Après quelques mois d'économie, il a réussi à acheter une voiture et ses démarches administratives ont abouti, lui permettant d'obtenir l'autorisation de faire venir ses enfants en France. Il a également préparé et réussi à obtenir le niveau A2 pour le renouvellement de son titre de séjour.
Cependant, la situation de son épouse qui travaille en Suisse et qui a accumulé diverses dettes a perturbé ses projets familiaux. Cette situation l'a incité à chercher un emploi plus rémunérateur, même s'il appréciait beaucoup son poste chez ENVIE. Il a finalement obtenu un poste d'aide couvreur chez un client d'INeO, un emploi financièrement plus avantageux, malgré les périodes d'intempéries.
Début 2024, il est toujours en poste dans cette entreprise. De plus, il a eu l'opportunité de revoir ses enfants au Sénégal à la fin de l'année 2023.

15 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

6 SORTIES DYNAMIQUES (40 %) :
2 issues emploi durable
2 issues emploi de transition
2 issues positives

9 AUTRES SORTIES (60 %)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 11 MOIS

ACTIVITÉ ENVIE AUTONOMIE

Le développement de l'activité se poursuit pour Envie Autonomie.
Notre objectif premier est de renforcer notre notoriété auprès de nos clients cibles :
- Les particuliers : nous avons lancé deux ateliers "Bien Vivre à domicile", accueillant chacun 20 personnes recommandées par des associations de Montbéliard. Ces ateliers incluent des présentations, démonstrations et essais de nos aides techniques, avec la participation d'un ergothérapeute. Par ailleurs, nous organisons régulièrement des visites de notre point de vente pour nous faire connaître.
- Les professionnels de santé : l'an dernier nos partenariats avec des établissements pour la maintenance de leur matériel médical ont multiplié nos ventes et maintenances par 2.5. Des hôpitaux et des EHPAD nous font confiance en nous confiant leur matériel, prolongeant la durée de vie des dispositifs comme les fauteuils roulants.
En 2023, nos collectes ont connu une forte progression, avec 2 449 aides techniques arrivées dans notre atelier, comparé à 1 531 en 2022.

2449 APPAREILS COLLECTÉS
629 APPAREILS CONSERVÉS
476 APPAREILS RECONDITIONNÉS
TAUX DE RÉEMPLOI : 25.69 %
565 APPAREILS VENDUS
318 CLIENTS PARTICULIERS
28 CLIENTS PROS

Nous avons conservé 629 de ces aides, soit un taux de réemploi de 25%. Cependant, malgré cette augmentation, la qualité du matériel a diminué, nous avons évacué 34 tonnes de matériel cette année contre 15 tonnes en 2022.
Nous avons développé une nouvelle offre de service autour de l'incontinence, répondant à une demande croissante de nos clients.
En 2024, notre objectif est de continuer à développer la location de notre matériel. Nous sommes conventionnés par la sécurité sociale pour la location, avec ou sans prise en charge de la CPAM. Nous proposons l'ensemble de nos aides techniques à prix solidaires ou sans aucun reste à charge.
Nous rencontrons des difficultés de recrutement, notamment pour l'atelier. Nous recherchons des personnes dotées d'aptitudes humaines. Nous accompagnons nos salariés en insertion tout au long de leur contrat, certains s'adaptent bien, d'autres, ayant été confrontés personnellement à des situations difficiles, ne souhaitent pas travailler dans ce secteur médical.

ACTIVITÉ ELECTROMÉNAGER RÉNOVÉ GARANTI

L'année 2023 a été riche en succès et en défis pour Envie Franche-Comté. Malgré une concurrence accrue et des obstacles opérationnels, notre engagement envers des procédures transparentes, des indicateurs de performance maîtrisés, ainsi que le recrutement d'un chef d'atelier et d'un chef d'équipe, ont été des piliers de notre avancement.
Nous nous sommes pleinement investis dans une activité dynamique, même face aux défis liés à des gisements plus modestes. Notre approche de rénovation, Réemploi 3.0, se démarque par son processus industrialisé, favorisant une rénovation efficace tout en maintenant des standards élevés de qualité. Cette approche novatrice vise à faciliter l'intégration de nos salariés en insertion dans le monde professionnel après leur parcours de 24 mois.
En tant qu'acteur local, nous collaborons étroitement avec des partenaires tels que Néolia, le Département ou encore le Grand Besançon métropole pour promouvoir des initiatives commerciales. Notre fierté réside dans la qualité de nos produits et de nos services, avec un taux de retour inférieur à 10% sur 12 mois.
Nous investissons également dans le développement de pièces détachées rénovées, offrant ainsi une seconde vie à une gamme variée de produits. De plus, notre nouveau site internet marchand constitue une plateforme moderne, facilitant l'accès à nos services et produits rénovés.
Envie Franche-Comté participe à l'économie circulaire régionale, repoussant les limites de la rénovation pour offrir des solutions durables et accessibles. Nos salariés en insertion sont au cœur de notre mission sociale. Nous leur offrons un suivi attentif à travers des entretiens d'évaluation mensuels, visant à valoriser leurs compétences et à lever les obstacles personnels qui pourraient entraver leur progression. Nous leurs offrons également une préparation à la sortie, les accompagnant dans leur future recherche d'emploi, dans le but d'assurer une transition vers le monde professionnel.

- Forces :
Intégration dans un Ensemblier d'insertion, favorisant échanges et solutions adaptées avec les services supports.
Activité professionnalisante pour les salariés en insertion avec des parcours qualifiants.
Affiliation au réseau national Envie, offrant communication nationale et programme de formation complet.
Partenariat reconnu avec éco-organismes et collectivités, garantie de produit sur 2 ans, et 4 points de vente avec service après-vente itinérant.

- Faiblesses :
Obsolescence programmée des appareils, concurrence étrangère sur les produits neufs, et difficulté de recrutement de personnel qualifié.
Concurrence accrue sur les produits reconditionnés.
Dépendance vis-à-vis de gisements incertains de matières premières.

- Opportunités :
Activité alignée sur le développement durable.
Actions de diversification telles que les ressourceries et la communication radio.
Expansion des ventes en ligne avec un nouveau site internet et labélisation Quali repars.

- Menaces :
Concurrence croissante, notamment avec l'arrivée de Boulanger et Darty dans le secteur du rénové.
Manque de matières premières.

- Pistes de Développement :
Renforcement de la force commerciale par des formations adaptées.
Sécurisation de l'approvisionnement en matières premières.
Établissement de standards formels pour la réparation Réemploi 3.0 processus industrialisé
Développement des partenariats avec les ressourceries.
Expansion sur les marchés publics avec la loi AGEC
Collaboration prévue avec l'UTBM pour la recherche et l'innovation.
Participation à des initiatives commerciales telles que la foire de l'Axone pour promouvoir les services et les valeurs durables.

QUELQUES CHIFFRES

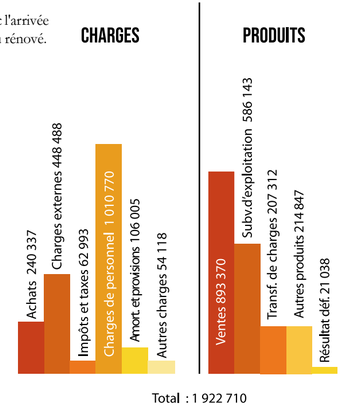
2 894 APPAREILS COLLECTÉS
2 367 APPAREILS PRODUITS
2 544 APPAREILS VENDUS
125 APPAREILS LOUES
1 052 APPAREILS LIVRÉS ET INSTALLÉS
151 ENLEVEMENT DON
943 DOSSIERS SAV / DEPANNAGE

781 926 € DE C.A
Dont 103 366 € pour ENVIe Autonomie
et 764 937 € pour ENVIe Erg

RÉPARTITION PAR MAGASIN
Valentigney : 53 %
Besançon : 44 %
Maîche : 2 %
Quingey (mai-déc) : 1 %

LES COMPTES

En 2023, le CA augmente de 30 K€ (+3.62%), mais les achats connaissent une forte hausse :
achats stockés : +79 K€ / énergies : +12 K€
Un dividende de 40 K€ a été perçu (INEO 17 K€, ENVIE 2E 23 K€) et un abandon de créance d'INEO de 110 K€. Une charge exceptionnelle de 34 K€ est constatée pour une perte sur la subvention 2022 de la SCIC Envie Autonomie.
Pour ENVIE électroménager, l'année 2023 a vu des efforts pour augmenter la productivité. Des changements d'équipe ont rendu difficile le maintien de la méthodologie. Une nouvelle méthode de production 3.0 est mise en place avec des formations. Cependant, la productivité reste stable malgré de nouveaux marchés. La concurrence de produits neufs à bas coûts a fortement impacté les ventes, entraînant une baisse progressive et brutale en fin d'année, déstabilisant le modèle économique.
Pour ENVIE Autonomie, la coordination avec le National est fluctuante. Le réseau doit trouver une structure nationale ancrée localement. Les financements disponibles n'ont pas suffi, et les recherches de financement n'ont pas abouti favorablement. L'équipe en place progresse doucement dans les ventes.
En 2024, l'Ensemblier devra fournir un effort important pour couvrir les pertes et trouver de nouvelles ressources pour pérenniser l'activité.



ENVIE-2E
entreprise d'insertion

LES SALARIÉS

75 SALARIÉS
69 123 HEURES DE TRAVAIL
45,93 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
5 % DE FEMMES
95 % D'HOMMES

ÂGE
11 % < OU = À 26 ANS
17 % DE 27-35 ANS
41 % DE 36-49 ANS
31 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
27 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
41 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
61 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

ORIGINE
14 COMMUNES D'ORIGINE
45 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

TÉMOIGNAGE / Le parcours réussi d'un réfugié afghan

M. BS a rejoint Envie 2E en janvier 2023, après avoir commencé son parcours dans l'entreprise d'insertion DEFINITION. Participant au dispositif AVEC en tant que réfugié, il suit également des cours de Français Langue d'Intégration (FLI). Il avait débuté la préparation de son permis de conduire B et a réussi son examen de conduite en janvier 2023.
À son intégration chez ENVIE 2E, sa prononciation et son bégaiement irrégulier ont attiré l'attention. Un bilan de santé a été réalisé avec l'infirmière responsable de l'animation prévention pour les salariés en insertion. Suite à cela, une prise en charge par un dentiste et un orthophoniste a été organisée après consultation de professionnels.
Parallèlement, il avait entamé une démarche de regroupement familial plusieurs mois avant son entrée à ENVIE 2E. Lors de la réception d'un courrier de l'OFPRA, il a été constaté que, depuis la demande initiale où Madame résidait au Soudan, elle est désormais réfugiée au Tchad. La CIMADE a été sollicitée pour reprendre et actualiser le dossier de regroupement avec les dernières informations, dans le but de faire aboutir la démarche courant 2024.

29 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

12 SORTIES DYNAMIQUES (41 %)
4 issues emploi durable
5 issues emploi de transition
3 issues positives
17 AUTRES SORTIES (59 %)
DURÉE MOYENNE : 14 MOIS

L' ACTIVITÉ

En 2023, Envie 2E a maintenu ses activités principales, à savoir :
La logistique avec la collecte et le tri de déchets d'équipements électriques et électroniques (DEEE)
Le traitement d'écrans de télévision (Tubes cathodiques et plats)
La société a géré la logistique, collectant et triant 5 160 tonnes de DEEE dans les départements 25, 70, et 90. Ce total est proche de celui de 2022, malgré une tendance nationale à la baisse de 9%. Le traitement des écrans TV a augmenté de 9%, passant à 2342 tonnes.
L'équipe s'est enrichie d'un nouvel animateur qualité sécurité environnement (QSE) et d'un Responsable d'Exploitation. Leur arrivée a dynamisé les rituels de travail, apportant une nouvelle énergie aux équipes.

Le chiffre d'affaires (CA) de 2023 a atteint 2887 K€, marquant une hausse de 20% par rapport à 2022. Cette progression se répartit entre 43% pour la logistique et 55% pour le traitement. Le résultat d'exploitation est positif, avec +268 K€ contre -88 K€ l'année précédente.
Les contrats clés, comme celui avec Ecosystem, couvrent la période 2022-2025. Ils seront renouvelés par appel d'offre en 2024. La certification Weeelabex, essentielle pour le traitement des écrans plats, est prévue pour début 2024.
Ecosystem demeure le principal client, représentant plus de 98% du CA. Le reste provient du traitement de DEEE de professionnels, sous couvert d'une convention avec Ecologic.
Enfin, le travail accompli en 2023 équivaut à 69 123 heures, soit 45,93ETP.

2 887 291 € DE PRESTATIONS DE SERVICE

RÉPARTITION DES VENTES

45 % PRESTATIONS DE LOGISTIQUE
28 % PRESTATIONS DE TRAITEMENT
26 % FRACTIONS
1 % SOUS TRAITANCE / AUTRES

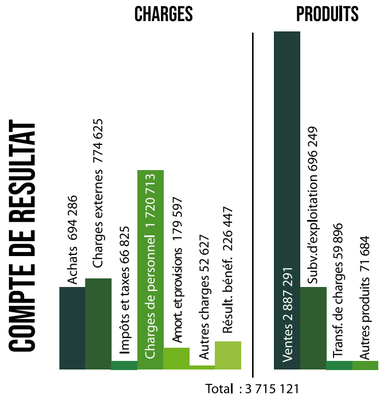
92 POINTS DE COLLECTE

5 160 TONNES D' APPAREILS COLLECTÉS ENVIRON

2 258 TONNES TRAITÉES

LES COMPTES

En 2023, après la mise en route de la nouvelle chaîne d'écrans plats, ENVIE 2E voit son CA et sa marge brute progresser de 19% (+438 K€). La rentabilité s'améliore grâce à la vente des matières.
L'organisation des équipes a été optimisée avec de la main-d'œuvre intérimaire pour les surcroits d'activité. Les frais généraux augmentent de 59 K€, principalement à cause des coûts énergétiques. La consommation d'électricité augmente de 18% et celle de gaz de 44%, malgré une hausse tarifaire de plus de 200%. Les frais de personnel augmentent de 240 K€.
Une reprise de provision pour clients douteux de 30 K€ est enregistrée. Le résultat 2023 affiche un bénéfice de 226 K€. Des investissements seront nécessaires pour maintenir la production et préparer le renouvellement des contrats en 2024.



les jardins d'IDéES
atelier et chantier d'insertion

LES SALARIÉS

Les Jardins d'Idées, créés en 1997, sont dédiés à l'insertion sociale et professionnelle par le maraîchage biologique. En 2023, 66 personnes ont été accompagnées en parcours d'insertion, majoritairement des hommes (49) comparé aux femmes (17).
Face à divers obstacles, les principaux défis comprennent des complications administratives dues aux transitions entre les caisses CPAM et MSA, qui entraînent des suspensions de droits sociaux. Ces transitions sont souvent lourdes à gérer pour les conseillers en insertion.
Les coûts croissants du permis de conduire restreignent également l'accès à l'emploi, surtout en zone rurale où les transports en commun sont insuffisants.
Par ailleurs, en 2023, trois ateliers financiers ont été mis en place pour aider à gérer le stress et l'anxiété liés aux difficultés financières. Nous remarquons également une fracture numérique avec les plus de 50 ans. Pour pallier cela, des cours d'informatique ont été mis en place à la Maison pour Tous de Bavans et grâce au dispositif « Pass Numérique APTIC ».
Les Jardins d'Idées, accueillant de plus en plus de réfugiés, mettent l'accent sur l'apprentissage du français pour faciliter l'insertion professionnelle. Le dispositif AVEC organise des cours hebdomadaires, ouverts aussi aux salariés d'autres structures de l'Ensemblier DéFI. Ces formations, démarrant après un test de positionnement, ont permis à beaucoup d'améliorer leur français, certains atteignant même le niveau A2.
Les Jardins d'Idées luttent aussi contre l'isolement social par des repas partagés et collaborent avec la MSA pour des ateliers sur l'estime de soi et la nutrition, contribuant ainsi à l'amélioration du bien-être général des salariés.
Les résultats : En 2023, nous avons comptabilisé 32 sorties des Jardins d'Idées, dont 16 étaient des transitions dynamiques vers l'emploi. Huit de ces parcours ont mené à des emplois durables, y compris un poste dans la fonction publique. Six stages professionnels ont également été réalisés, dont un aboutissant à un CDD. Par ailleurs, plusieurs salariés ont réussi à passer de chantiers temporaires à des emplois fixes au sein de DéFI.

66 SALARIÉS
41 067 HEURES DE TRAVAIL
22,56 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
25 % DE FEMMES
75 % D'HOMMES

ÂGE
15 % < OU = À 26 ANS
32 % DE 27-35 ANS
10 % DE 36-49 ANS
10 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
35 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
39 % DE CHÔMEURS DE LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
70 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

ORIGINE
19 COMMUNES D'ORIGINE
42 % DES SALARIÉS ORIGINAIRES QPV
(QUARTIER POLITIQUE DE LA VILLE)

32 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

16 SORTIES DYNAMIQUES (50 %) :
8 issues emploi durable
3 issues emploi de transition
5 issues positives

16 AUTRES SORTIES (50 %)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 10 MOIS

LE DISPOSITIF PANIERS SOLIDAIRES 2023 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.

3 190 PANIERS LIVRÉS DISTRIBUÉS :
· 1 463 aux salariés de l'Ensemblier
· 736 aux salariés des Jardins D'IDEES
· 991 à d'autres partenaires (CCAS, centres sociaux, structures de l'IAE)

246 FAMILLES CONCERNÉES :
· 148 pour l'Ensemblier DéFI
· 50 pour les jardins d'IDéES
· 48 pour les structures partenaires

13 ANIMATIONS SUR LE THÈME DE L' ALIMENTATION
sous forme d'ateliers cuisine, de dégustations sur les points de dépôts ou de participation à des évènements

L ' ACTIVITÉ

Depuis un quart de siècle, les Jardins d'IDées s'engagent dans l'insertion sociale tout en fournissant des légumes bio, locaux, solidaires et de saison aux habitants de la région. Malgré les défis posés par les conditions météorologiques, l'année 2023 a été marquée par une production satisfaisante. Bien que la Franche-Comté, notamment Bavans, n'ait pas subi de fortes répercussions de l'année climatique la plus chaude jamais enregistrée, certains événements météorologiques ont tout de même causé des dégâts significatifs, notamment des pertes de cultures dues à un orage et des dommages matériels sur les équipements de stockage et de production.
En 2023, l'aboutissement d'une phase d'investissement matériel de près de cinq ans a permis d'optimiser le processus de production et d'accroître la productivité. Près de 500 000 euros ont été investis, principalement dans la création de trois chambres froides pour le stockage. Ces investissements, soutenus financièrement à hauteur de 80%, ont également permis d'améliorer les conditions de travail des équipes.
Malgré les défis rencontrés au sein de la filière bio, les Jardins d'IDées ont maintenu un niveau de commercialisation équivalent à l'année précédente. Les ventes de paniers de légumes aux adhérents restent au cœur de leur activité, représentant près des deux tiers du chiffre d'affaires total. Une attention particulière est portée à la qualité et à la diversité des légumes proposés, ainsi qu'au développement de services annexes pour répondre aux besoins des adhérents.

Les ventes hors paniers restent stables, avec une part importante provenant des marchés hebdomadaires et de la vente de plants, générant un chiffre d'affaires intéressant, notamment pour les clients professionnels. Le dispositif "Paniers solidaires" a été renforcé, permettant de fournir près de 3190 paniers à des personnes en situation de précarité, soit une augmentation de près de 20% par rapport à l'année précédente.
Enfin, la mise en place d'un nouveau partenariat entre le Réseau Cocagne et la Fédération des Banques Alimentaires ouvre de nouvelles opportunités commerciales et renforce le maillage partenarial des Jardins d'IDées. Cette coopération a déjà permis de vendre des quantités significatives de légumes en fin d'année 2023, laissant entrevoir des perspectives prometteuses pour les années à venir.
En résumé, malgré les défis météorologiques et économiques, les Jardins d'IDées ont su maintenir leur engagement en faveur de l'insertion sociale et de l'alimentation durable, tout en poursuivant leur développement commercial et en renforçant leurs partenariats pour promouvoir une alimentation saine et de qualité pour tous.

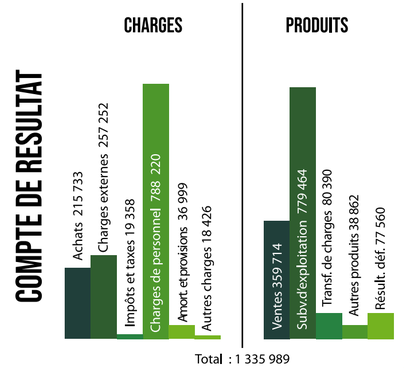
LES ADHÉRENTS

469 ADHÉRENTS :
329 ADHÉRENTS PANIERS 2 PERS.
79 ADHÉRENTS PANIERS 4 PERS.

MOYENNE ANNUELLE :
297,61 ÉQUIVALENTS PARTS PLEINES

LES COMPTES

Le CA des Jardins d'IDéES progresse de +3.9%, mais les achats de marchandises augmentent de 17% (18 K€). Les autres achats et charges externes augmentent de 56 K€, principalement en raison de l'électricité (25 K€) et des frais d'entretien/réparation (16 K€). Les charges de personnel augmentent de 57 K€, compensées par 40 K€ de subventions à l'emploi. Le résultat d'exploitation est déficitaire de 90 K€ et le résultat net est de -78 K€.
En 2023, un dividende de 19.5 K€ a été perçu (INEO 17 K€, ENVIE 2E 2.5 K€). L'équilibre économique est fragile avec des incertitudes dans le maraîchage. Les chantiers d'irrigation des tunnels ont été retardés, impactant les résultats. Les ventes aux professionnels ont atteint 80% de l'objectif, avec divers aléas coûtant 70 K€.
Depuis le dernier trimestre 2023, un partenariat avec le réseau national pour fournir la banque alimentaire se poursuit, avec des conditions à confirmer en 2024.



eRIGE
atelier et chantier d'insertion

45 SALARIÉS
33 476 HEURES DE TRAVAIL
18,39 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN *

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

SEXE
29 % DE FEMMES
71 % D'HOMMES

ÂGE
16 % < OU = À 26 ANS
18 % DE 27-35 ANS
42 % DE 36-49 ANS
24 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
44 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
53 % DE CHÔMEURS LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
58 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

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

LES SALARIÉS

Les salariés éRIGE, atelier et chantier d'insertion, propose trois supports d'activité : la maçonnerie et la taille de pierre, les espaces verts et le nettoyage. À noter qu'en 2024, le développement de l'activité de nettoyage a conduit à une augmentation du nombre de femmes parmi les effectifs d'éRIGE, comptant désormais treize femmes, dont seulement deux en taille de pierre et une en espaces verts.
Un frein majeur cette année a été les problèmes de santé et de dépendance. Nous avons pris les décisions qui s'imposaient afin de gérer au mieux ce genre de situation.
Nous constatons également une augmentation du nombre de personnes avec un âge avancé. Par exemple, une personne de sexe féminin habitant le territoire de Belfort a travaillé à éRIGE en taille de pierre pendant 6 mois avant de bénéficier de ses droits à la retraite. Dans l'équipe des agents d'entretien, nous avons deux salariés de plus de 60 ans.
Nous avons toujours des personnes ayant des difficultés langagières, que nous orientons vers DéFIforma. Pour ces personnes, les parcours sont longs avant de pouvoir accéder à l'emploi classique ou à une formation, car il faut atteindre au minimum un niveau A2 en langue.

17 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

10 SORTIES DYNAMIQUES (59 %)
4 issues emploi durable
1 issue emploi de transition
5 issues positives

7 AUTRES SORTIES (41 %)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 11 MOIS

L ' ACTIVITÉ

Nous connaissons tous l'importance d'avoir, au sein de l'ensemblier des outils qui permettent la mise au travail des bénéficiaires dans un contexte d'atelier et de chantier d'insertion.
Avec ces 3 secteurs, éRIGE offre ainsi des postes variés dans des métiers très différents.
Le secteur de la taille de pierre a vu son activité progresser. Nos opérations principales ont pu être maintenues mais aussi beaucoup d'autres. Les travaux du fort des Basses Perches se sont déroulés tout au long de l'année. Cet ouvrage, qui a bénéficié du soutien du loto du patrimoine, permet à nos bénéficiaires d'accéder à des tâches variées qui favorisent une réelle progression.
Comme pour nos 3 secteurs d'activité, il est important pour nos salariés d'offrir un cadre structuré et structurant qui permet une progression dans la maîtrise des tâches confiées et de la diversité pour progresser dans le métier.
Tout au long de l'année 2023, le secteur des espaces verts d'éRIGE a réalisé des chantiers variés d'entretien des espaces verts dans le secteur public majoritairement, quelques opérations de création mais aussi de nombreuses opérations de nettoyage et de ramassage, tâches simples mais nécessaires pour lesquelles nous avons plusieurs marchés. Souvent, les collectivités nous sollicitent pour des travaux un peu spéciaux, souvent urgents, que nous nous attachons à réaliser dans la mesure du possible avec toute la réactivité attendue.
Le secteur du nettoyage a quant à lui poursuivi sa progression, ce qui rendra nécessaire un renforcement de l'équipe d'encadrement. La planification des travaux, souvent une succession de tâches de courte durée, nécessite agilité et habileté dans la planification. De plus, nous devons tenir compte des volontés des salariés quant au temps de travail attendu afin de l'optimiser. Plusieurs chantiers variés occupent les équipes tout au long de l'année, dont un marché significatif avec Habitat 25 qui consiste au nettoyage de logements avant relocation. Nous restons très vigilants quant à l'activité des bailleurs sociaux avec qui nous avons exprimé la volonté de pouvoir travailler plus activement dans ce domaine d'activité.

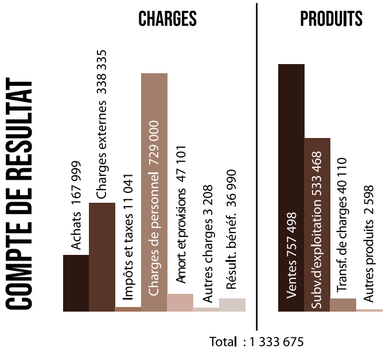
757 498 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE

C.A. PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ :

50 % TAILLE DE PIERRE
30 % ESPACES VERTS
20 % NETTOYAGE

LES COMPTES

Le CA d'éRige progresse de 12 % en 2023, soit 84 K€. éRIGE continue ses activités en taille de pierre, entretien des espaces verts et nettoyage. La charge de travail en taille de pierre est en hausse avec des commandes régulières.
Les ETP insertion augmentent de +1.72, faisant croître les charges de personnel de 56 K€, compensées par une augmentation des subventions de 56 K€ :
Salariés permanents : 10.33 en 2023 (10.22 en 2022)
Salariés insertion : 18.39 en 2023 (16.78 en 2022)
Les charges fixes restent stables. Le résultat 2023 affiche un excédent de 37 K€, permettant à éRige de respecter ses engagements et de poursuivre ses investissements.
Des ajustements ont été faits en ressources humaines avec la création d'un poste de responsable technique pour coordonner les trois secteurs avec la responsable d'activité.



LES SALARIÉS

Fondée le 4 août 2021, la Recyclerie des Forges est l'une des entités les plus récentes de l'ensemblier DEFI, avec pour mission principale l'insertion sociale et professionnelle autour du vélo. Son équipe technique et sociale offre un accompagnement individualisé aux salariés pour résoudre les problèmes sociaux, lever les obstacles à l'emploi et aider à l'élaboration de projets professionnels cohérents.

En 2023, la structure a soutenu six personnes dans leur parcours d'insertion, composées de cinq hommes (techniciens cycle) et une femme (assistante administrative). Les défis principaux rencontrés concernent la santé et les démarches administratives. En 2023, il y a également eu le renfort d'une chargée d'animation et d'éducation à la santé pour soutenir les actions de sensibilisation et de prévention en collaboration avec les partenaires sociaux locaux.

Un nouveau partenariat avec le groupe profession sport et loisirs a été lancé, pour répondre à l'intérêt d'un salarié pour travailler dans l'animation. De plus, une collaboration avec Parco Cycle Belfort a débuté en décembre 2023, anticipant une augmentation de son volume de travail, avec un recrutement de mécanicien cycle en CDI prévu pour 2024.

En 2023, quatre sorties ont été enregistrées, dont trois dynamiques, se concluant par des CDI ou des formations qualifiantes. Bien que les périodes d'immersion en milieu professionnel aient été difficiles à organiser, deux stages sont prévus pour 2024.

9 SALARIÉS
7 914 HEURES DE TRAVAIL
4,35 ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN*

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

SEXE
22 % DE FEMMES
78 % D'HOMMES

ÂGE
33 % < OU = À 26 ANS
33 % DE 27-35 ANS
11 % DE 36-49 ANS
22 % DE PLUS DE 50 ANS

PROFIL
56 % DE BÉNÉFICIAIRES DES MINIMA SOCIAUX
67 % DE CHÔMEURS DE LONGUE OU TRÈS LONGUE DURÉE
45 % DES SALARIÉS AVEC UN NIVEAU < OU = À V

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

4 PERSONNES SORTIES APRÈS UN CDDI

SORTIES DYNAMIQUES | AUTRES SORTIES

3 SORTIES DYNAMIQUES (75 %)
1 issue emploi durable
2 issues positives

1 AUTRE SORTIE (25 %)

DURÉE MOYENNE DE PARCOURS : 10 MOIS

L ' ACTIVITÉ

L'année 2023 est, pour la Recyclerie des Forges, la seconde année pleine. L'offre des services proposés par la recyclerie s'est grandement étoffé. En effet les particuliers comme les collectivités peuvent désormais non seulement acheter un ou des vélos reconditionnés, mais aussi en louer, les faire réparer ou les entretenir leurs vélos.
Les 1400 cycles collectés ont permis d'éviter 17 tonnes de déchets ! Parmi eux, plus de 500 ont été reconditionnés et 850 ont été démontés pour pièces tandis que plus de 500 vélos de particuliers ou associations étaient révisés ou réparés.
En 2023, 512 vélos ont été vendus au sein du magasin ou en ventes extérieures
Enfin, dans sa mission de sensibilisation à l'environnement, la Recyclerie a animé encore cette année des visites de ses activités et sensibilisé environ 100 habitants et partenaires à la réduction des déchets.

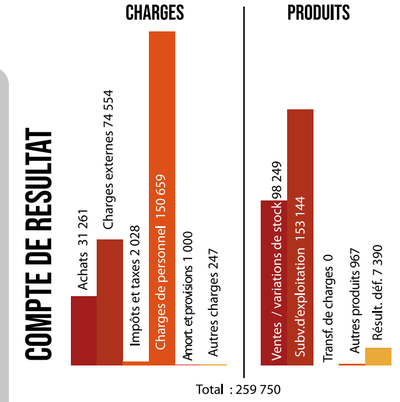
En complément de l'activité à la Recyclerie des Forges, la gouvernance a répondu avec conviction à l'appel de la Fédération des Usagers de la Bicyclette (FUB) pour développer à l'échelle de son territoire le programme « Objectif Employeur Pro Vélo » (OEPV).

Depuis le 2 novembre 2023, La Recyclerie des Forges et le programme OEPV avancent conjointement avec les entreprises pour accompagner les évolutions de mobilités en Franche-Comté.
Pour mener à bien cette nouvelle mission de promotion de la culture vélo, La Recyclerie des Forges s'est dotée d'un "ambassadeur" pour aller rencontrer, informer et accompagner les entreprises de la région dans le programme.
Le programme OEPV est un accompagnement personnalisé pour le développement d'une culture vélo au sein des entreprises. L'objectif est simple : aider les employeurs à offrir des services et du confort à ses salariés, fournisseurs, … qui se déplacent à vélo. Ce programme national est financé par des Certificats d'Economie d'Energie.
À l'heure où notre territoire est l'un des plus touché par la précarité énergétique liée à la mobilité, le programme a pour vocation de répondre à un enjeu écologique fort, en accompagnant les employeurs dans la promotion de la mobilité active auprès de leurs salariés. Le vélo offre de nombreux avantages, tant sur le plan individuel que professionnel. En plus de promouvoir un mode de vie sain, il contribue à réduire l'empreinte carbone, à améliorer la qualité de vie au travail et à résoudre les problèmes de stationnement.
La mission de notre ambassadeur a débuté en novembre 2023 avec des premiers résultats d'engagement et d'accompagnement dès son lancement. Trois entreprises se sont engagées dans le programme avant fin décembre 2023. Les perspectives pour 2024 sont encourageantes : affaire à suivre !

98 249 €
DE PRESTATIONS DE SERVICE
• 1491 CYCLES COLLECTÉS
DONT 484 RECONDITIONNÉS
DONT 919 DÉMANTELÉS POUR PIÈCES
515 VENTES / PRESTATIONS

LES COMPTES

La Recyclerie des Forges a mené l'exercice 2023 conformément aux prévisions, avec un chiffre d'affaires de 94 K€ (+79% par rapport à 2022). La communication, les partenariats et une réponse à un appel à manifestation d'intérêt ont augmenté la notoriété et permis le développement. Un poste d'ambassadeur "Pro Vélo" a aussi aidé. Le résultat d'exploitation est presque à l'équilibre avec une perte de 7 K€. Le développement se poursuivra avec des prestations diverses et la vente de cycles, en favorisant les vélos à assistance électrique et l'électrification de vélos existants.



DISPOSITIF A.V.E.C ET FLI

En 2019, l'Ensemblier DéFI a répondu au dispositif d'accompagnement, de valorisation, d'emploi et de compétences (A.V.E.C) et plus précisément au Programme d'Initiative Communautaire pour l'Insertion et la Réinsertion Professionnelle (PIC IPR), établissant une fondation solide pour les années à venir.
Un diagnostic du territoire a été réalisé afin de comprendre précisément les besoins de notre population cible, ce qui a permis l'élaboration de parcours d'insertion adaptés et en lien étroit avec les ressources déjà existantes dans la communauté.
Durant les années 2020 et 2021, le dispositif a mis un accent particulier sur l'accueil et l'accompagnement des bénéficiaires. Ces efforts ont été appuyés par un accompagnement renforcé en compétences langagières offert par le Centre linguistique Appliquée, aidant significativement à l'intégration des participants. Parallèlement, plusieurs recrutements clés ont été effectués pour renforcer notre équipe, incluant des spécialistes en compétences langagières, en santé, afin de répondre efficacement au besoin croissant des bénéficiaires.
Les années 2022 et 2023 ont été marquées par un bilan intermédiaire et l'ajout d'un avenant à la convention originale, reflétant les ajustements nécessaires suite aux apprentissages et retours d'expérience. La pandémie ayant retardé certaines de nos actions. L'accompagnement des bénéficiaires s'est poursuivi avec une attention renouvelée sur la capitalisation des expériences et la standardisation des parcours-types qui ont été développés.
Entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2023, nous avons accueilli 90 bénéficiaires. Ces derniers faisaient partie des 352 personnes éligibles sur 427 orientations initiales vers le dispositif, sélectionnées lors de 18 réunions pluridisciplinaires du comité d'entrée.
Six personnes ont dû abandonner le parcours, principalement en raison de déménagements ou de raisons non spécifiées.
Le profil des bénéficiaires montre une prédominance masculine (89% d'hommes contre 11% de femmes), mettant en lumière un manque d'orientation du public féminin. La plupart n'ont pas acquis un niveau A2 dans les quatre compétences linguistiques. L'atteinte de ce niveau notamment pour les publics analphabètes nécessitent une intensité d'apprentissage supérieure.
Notre population cible, confrontée à un besoin vital d'obtenir un revenu alimentaire, est susceptible de délaisser les formations et l'acquisition de compétences linguistiques pour prioriser cette nécessité immédiate. Pour répondre à ce besoin, nous avons toujours recours au dispositif FLI (français langue d'intégration). Ce dispositif, privilégie l'accès à l'emploi en parallèle de l'apprentissage de la langue. Notre public cible ne maîtrise pas la langue et bien souvent, il n'a jamais été scolarisé auparavant.
L'orientation des bénéficiaires a été principalement facilitée par Pôle Emploi, la Mission Locale, l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration, ainsi que par divers travailleurs sociaux du Département du Doubs, de l'ADDSEA, du CCAS, et des CHRS. Nous avons également reçu des candidatures spontanées ou via la plateforme PASS IAE de l'Ensemblier DéFI.
En conclusion, le dispositif AVEC a officiellement pris fin le 31 décembre 2023 après 4 années d'expérimentation. L'Ensemblier DéFI, dans le cadre d'une nouvelle orientation stratégique, opte pour une évolution notable avec l'introduction d'une nouvelle structure, DéFIforma, organisme de formation, certifié Qualiopi, spécialisé dans les compétences langagières marquant ainsi une nouvelle phase de développement.

BILAN RH-FORMATION

L'engagement financier total de la formation à l'échelle de l'Ensemblier représente près de 430 000 € en 2023. Soit un taux de participation financière de l'ensemble des structures de 4% (rappel, le ministère de l'économie préconise fortement un taux de 1% dans les entreprises de 11 salariés et plus).
Le financement de la formation est très disparate en fonction des structures (et donc des OPCO). L'ensemblier autofinance à hauteur de 30 % les formations des salariés, cependant à INéO cet autofinancement représente 6% (et la formation représente 55% des dépenses de formation totale de l'é) alors qu'il représente 80 % à ENVIE 2E (2 structures de plus de 50 salariés dans lesquelles la prise en charge de la formation n'est normalement pas financée).
La branche professionnelle du travail temporaire s'est fortement mobilisée pour que les entreprises puissent financer leurs formations, avec en plus le financement de l'Etat pour les salariés en parcours d'insertion le PIC IAE. Dans les autres branches c'est le cas pour les ACI mais les formations des salariés permanents sont réduites à 4 par an et financées seulement sur la base des coûts pédagogiques.
Le PIC IAE aura permis de financer 18 % de l'engagement formation des salariés en parcours d'insertion. Pour l'année 2024, le PIC IAE a été réorienté par la DGEFP ne permettant plus le financement de certaines catégories de formations, en particulier les formations "soft skills".
L'année 2023 aura permis à 5 apprentis de rejoindre les équipes permanentes (QSE, RH, Social, Communication.). Cela s'inscrit pleinement dans notre rôle social et sociétal avec la formation de jeunes générations. C'est également un enjeu de la RSE via l'insertion sociale par l'apprentissage.

EN CHIFFRES

89% D'HOMME
11% DE FEMME
4 ANS DE DISPOSITIF
90 BÉNÉFICIAIRES EN 4 ANS
427 ORIENTATIONS

AIDé
Accompagnement Innovant & Durable de l'Ensemblier DéFI

PROGRAMME AIDÉ

Le programme AIDé (Accompagnement Innovant et Durable de l'Ensemblier DéFI) a poursuivi son déploiement au sein des structures et des services de l'Ensemblier.
Les objectifs du dispositif sont l'amélioration du pilotage de la performance et de l'animation des équipes de l'Ensemblier.
En 2023, 7 sessions de formation « Culture Lean » ont été organisées pour les salariés permanents de l'Ensemblier. Ils ont ainsi pu s'approprier les principes fondamentaux du Lean, illustrés notamment via le jeu de « La fabrication de la maison du jardinier »
Des travaux visant à revisiter les modalités de gouvernance de l'ensemblier ont été poursuivis. 2023 a vu le lancement du premier rituel A3 stratégique qui a permis de revoir la stratégie de l'ensemblier, et de définir les plans d'actions stratégiques associés.
L'outil phare du dispositif AIDé est le rituel axé sur le volet animation des équipes et dont les objectifs principaux sont de :
- Suivre et voir la performance sur les domaines RH, EConomie, SOcial, ENvironnement et CLient.
- Permettre au terrain de remonter et/ou traiter les irritants et les pistes de progrès au bon niveau, de manière réactive et en impliquant tous les acteurs.
- Disposer d'un flux de communication synchronisé et structuré du salarié en insertion à la direction.

Des équipes sur le terrain jusqu'au niveau de la direction, le rituel permet ainsi, à intervalles cadencés, de traiter les problèmes de manière réactive en vue d'atteindre les objectifs de performance.
En 2023, la quasi-totalité des structures ou services a démarré l'utilisation du rituel sous diverses formes : « terrain », « structure », « suivi facturation », « direction », « suivi devis », « accueil », « accompagnement », « sortie », « compta », « paie », « RH », « technique », « SAV », « planification activité », « vente » etc ...
D'autres outil terrain sont également en cours de déploiement : standards de sécurité et de travail, VRS (Vérification du respect des Standards) associée et chantiers 5S.

llustration concrète du programme AIDé chez Envie 2E :

Animation des équipes et mise en place des rituels :

Les rituels terrain (production et logistique) ont lieu tous les matins pendant 15 minutes avant la prise de poste. Ils permettent aux encadrants techniques d'écouter leur équipe, de recueillir les difficultés ou idées d'amélioration, de vérifier les équipements de protection individuel et de donner les consignes du jour. Des échauffements musculaires sont réalisés pour prévenir les troubles musculosquelettiques. Grâce à ces mesures et à l'amélioration des EPI, le record de jours sans accident de travail sont passés de 51 à 110 fin 2023 sur l'ensemble du site.
Le rituel structure se déroule de 10h à 10h30 avec le Responsable d'Exploitation, les encadrants techniques, le Conseiller socio-professionnel, le service traçabilité et l'animateur QSE. La sécurité des salariés est le premier sujet abordé : accidents, incidents bénins ou presque-accidents. Les problèmes ou idées d'améliorations non résolus lors des rituels terrain sont remontés ici. Les actions à court terme sont inscrites et suivies sur le panneau d'animation, tandis que les actions à moyen/long terme sont intégrées dans des plans d'actions et suivies lors de rituels mensuels.
L'essentiel des rituels est de placer les salariés au centre du dispositif. Ils échangent collectivement sur les sujets importants liés à leurs activités et cherchent ensemble des solutions. Chacun repart avec le même niveau d'information et les actions correctives ou d'amélioration à mettre en œuvre, décidées collectivement.

LES FINANCEMENTS POUR INSERTION*

FONCTIONNEMENT

	DéFI	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	24 481		2 200	19 536	10 200	10 729	1 290	51 350	20 900	8 533
Conseil Départemental du Doubs - FSE +				54 400	37 500			73 500	62 800	
Conseil Départemental du Doubs - Aide aux postes CDDI				26 363				89 119	47 150	12 088
Conseil Régional de Bourgogne- Franche-Comté – Aide à l'emploi		2 865	15 889		49 705	84 075	2 127			
DDETSPP du Doubs - Aide aux postes CDDI	52 792		143 809	170 040	311 835	539 715	1 908	429 011	298 270	91 538
DDETSPP du Doubs - Aide aux postes ETTI		59 972								
DDETSPP du Doubs - Modulation	4 168	5 408	3 749	12 949	13 121	21 231	5 659	29 409	17 226	3 615
DDETSPP de Haute-Saône / aide aux postes CDDI									21 009	
DDETSPP de Haute-Saône - Aide aux postes ETTI										
DDETSPP de Haute-Saône - Modulation									5 118	
DDETSPP du Territoire de Belfort / aide aux postes CDDI									23 555	
DDETSPP du Territoire de Belfort / Modulation									1 855	
Etat – PAC								6 354		
Pays de Montbéliard Agglomération – Action accompagnement			10 000	22 000	20 000	37 000	1 000	38 800	16 036	6 120
Réseau Envie – Contrat Impact					143 478					
France AGRIMER								38 921		
TOTAL	**81 441**	**68 245**	**175 647**	**305 288**	**585 839**	**692 750**	**11 984**	**756 464**	**513 919**	**141 894**

PROJETS

	DéFI	INéO	ENVIe FC	Jardins
CVU / ACSE –	40 126			
ARS-AMI 2023-2024	96 716			
DDETFPP du Doubs – Offre FLI Ukrainiens		110 342		
CD25 – Conférence des financeurs			2 535	
Credit Mutuel – Porte ouverte				500
Etat Ministère du Travail – Projet AV.E.C		169 457		
MSA – Paniers Solidaires				2 000
Réseau Cocagne – Paniers Solidaires				21 000
TOTAL	**136 842**	**279 799**	**2 535**	**23 500**

MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	DéFI
PMA - Accompagnement spécifique	22 900
PMA - Travailler son employabilité	11 373
TOTAL	**34 273**

INVESTISSEMENTS	Jardins
Réseau Cocagne / Fondation Bruneau	10 000
TOTAL	**10 000**

RÉPARTITION DES PERMANENTS

	DéFI	INéO	BTTI	IDé	ENVIE	ENVIE-2E	DéFINITIONS	IDÉES	éRIGE	La Recyclerie des Forges	e
TOTAL	**11.34**	**17.83**	**3.19**	**9.66**	**11.20**	**12.46**	**0.16**	**8.44**	**10.14**	**1.69**	**86.11**
Direction	0.67	2.81	0.26	0.40	0.51	0.90	0.01	0.44	0.36	**0.09**	**6.45**
Social	9.09	11.32	2.40	0.61	0.50	0.88	0	1.04	0.60	**0.16**	**26.60**
Technique	0	0	0	7.72	8.95	9.26	0.13	6.00	8.30	**1.18**	**41.54**
Administratif	1.33	2.75	0.43	0.78	1.05	1.08	0.02	0.79	0.74	**0.23**	**9.20**
Services généraux	0.25	0.95	0.10	0.15	0.19	0.34	0	0.17	0.14	**0.03**	**2.32**

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

SALARIÉS

	DéFI	INéO 25	INéO 70	BTTi	IDé EI	IDé ACI	ENVIe FC	ENVIe 2E	DéFINITIONS	Jardins	éRIGE	La Recyclerie des Forges	TOTAL SANS DOUBLON
Nombre	186	69	147	47	18	21	45	75	2	66	45	9	674
ETP *	35,5	20	107	13	12	8,5	26	46	0,2	22,5	18	4,3	313
Heures avec CP	57 150	32 128	170 999	20 836	18 037	15 534	39 123	69 123	243	41 067	33 476	7 914	505 630

** Equivalent temps plein*

SEXE

Hommes :	*73 (39%)*	*57 (83%)*	*140 (95%)*	*45 (96%)*	*15 (83%)*	*21 (100%)*	*37 (82%)*	*71 (95%)*	*1 (50%)*	*49 (74%)*	*32 (71%)*	*7 (78%)*	*504 (69%)*
Nb heures	*12 389 (21%)*	*25 694 (80%)*	*165 951 (97%)*	*20774 (99,9%)*	*16 420 (91%)*	*15 534 (100%)*	*33 459 (86%)*	*64 677 (94%)*	*67 (28%)*	*29 739 (72%)*	*23 252 (69%)*	*6 575 (83%)*	*414 531 (81%)*
Femmes :	*113 (61%)*	*12 (17%)*	*7 (5%)*	*2 (4%)*	*3 (17%)*	*0 (0%)*	*8 (18%)*	*4 (5%)*	*1 (50%)*	*17 (26%)*	*13 (21%)*	*2 (22%)*	*170 (23%)*
Nb heures	*44 761 (89%)*	*6 434 (20%)*	*5 048 (3%)*	*62 (0,1%)*	*1 617 (9%)*	*0 (0%)*	*5 664 (14%)*	*4 446 (6%)*	*176 (72%)*	*11 328 (28%)*	*10 224 (30%)*	*1 339 (17%)*	*91 099 (18%)*

BÉNÉFICIAIRES DE MINIMA SOCIAUX

Nombre	71 *(38%)*	26 *(38%)*	48 *(33%)*	14 *(30%)*	6 *(33%)*	13 *(62%)*	18 *(40%)*	20 *(27%)*	1 *(50%)*	38 *(58%)*	20 *(44%)*	5 *(56%)*	273 *(37%)*
Heures	22 355 *(39%)*	11 957 *(37%)*	62 350 *(36%)*	5 765 *(28%)*	5 521 *(31%)*	9 063 *(58%)*	15 640 *(40%)*	18 974 *(27%)*	67 *(28%)*	27 400 *(66%)*	11 110 *(33%)*	4132 *(52%)*	194 334 *(39%)*

CHÔMEURS LONGUE ET TRÈS LONGUE DURÉE

Nombre	79 *(42%)*	32 *(46%)*	25 *(17%)*	29 *(62%)*	6 *(33%)*	8 *(38%)*	27 *(60%)*	31 *(41%)*	2 *(100%)*	29 *(44%)*	24 *(53%)*	6 *(67%)*	285 *(39%)*
Heures	31 747 *(55%)*	13 802 *(43%)*	27 727 *(16%)*	11 508 *(55%)*	5 482 *(30%)*	6 322 *(41%)*	20 707 *(53%)*	27 290 *(39%)*	243 *(100%)*	20 270 *(49%)*	17 677 *(53%)*	6 127 *(77%)*	188 902 *(38%)*

ORIGINAIRES DE QUARTIERS POLITIQUES DE LA VILLE (QPV)

Nombre	56 *(30%)*	23 *(33%)*	16 *(11%)*	24 *(51%)*	6 *(33%)*	11 *(52%)*	12 *(27%)*	34 *(45%)*	2 *(100%)*	28 *(42%)*	13 *(29%)*	1 *(11%)*	226 *(31%)*
Heures	20 627 *(37%)*	6 992 *(22%)*	8 597 *(5%)*	9 232 *(44%)*	5 416 *(30%)*	7 953 *(51%)*	1 156 *(3%)*	30 447 *(44%)*	243 *(100%)*	19 412 *(47%)*	8 036 *(24%)*	1 290 *(16%)*	119 401 *(24%)*

ISSUES DES SALARIÉS

Sorties dynamiques	43 *(74%)*	40 *(83%)*		27 *(71%)*	3 *(30%)*	5 *(42%)*	6 *(40%)*	12 *(41%)*	2 *(100%)*	16 *(50%)*	10 *(59%)*	3 *(75%)*	167 *(63%)*
Autres sorties	15 *(26%)*	8 *(17%)*		11 *(29%)*	7 *(70%)*	7 *(58%)*	9 *(60%)*	17 *(59%)*	0 *(0%)*	16 *(50%)*	7 *(41%)*	1 *(25%)*	98 *(37%)*
TOTAL	**58**	**48**		**38**	**10**	**12**	**15**	**29**	**2**	**32**	**17**	**4**	**265**

BILAN SOCIAL

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 :
28 administrateurs
86,11 ETP permanents

UN FICHIER ACTIF

720 candidats reçus en rendez-vous d'inscription
371 candidatures ont été proposées aux structures
265 personnes sorties après une mise au travail

L'ACTIVITÉ

313,45 équivalents temps plein insertion

12 231 893€ de chiffre d'affaires

LES SALARIÉS EN PARCOURS D'INSERTION VERS L'EMPLOI

674 salariés en parcours d'insertion :
75 % d'hommes / 25 % de femmes
40 % de bénéficiaires des minima sociaux
42 % de demandeurs d'emploi de plus de 1 an
62 % de salariés de niveau <ou = au CAP/BEP
33 % de salariés originaires de Quartiers Politiques de la Ville

265 personnes sorties après une mise au travail :
63 % vers l'emploi, l'emploi aidé ou la formation qualifiante
37 % vers d'autres issues

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