



# Bilan d'activité 2017

---

**Espace Emploi**

**Place du Général de Gaulle – 35740 Pacé /**

**02.99.60.14.55**

**accueil@espace-emploi.fr - [www.espace-emploi.fr](http://www.espace-emploi.fr)**

---

## Sommaire

I.	PRESENTATION GENERALE .....	3
1.	HISTORIQUE 1987/2016.....	3
2.	DIMENSION TERRITORIALE .....	6
3.	NOTRE PROJET SOCIAL.....	7
4.	L'EQUIPE DES PERMANENTS – <i>au 31/08/2018</i> .....	8
II.	RAPPORT MORAL.....	10
III.	RAPPORTS D'ACTIVITES 2017 .....	11
	FAITS MARQUANTS de l'année 2017 .....	11
1.	ASSOCIATION INTERMEDIAIRE.....	12
	L'intégration des publics .....	12
	La commande .....	13
	Les missions .....	14
	l'accompagnement des salariés.....	16
	Les sorties .....	17
	La Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience- RAE .....	18
	Les Perspectives 2018.....	19
	2017 Données chiffrées complémentaires .....	20
2.	POINT ACCUEIL EMPLOI .....	21
	Le PAE ; un atout pour le Syrenor... ..	21
	Les Cafés Conseils .....	23
	Les visites d'entreprises.....	24
	La relation avec les employeurs.....	25
	L'accompagnement dans le cadre du PLIE .....	26
	PAE : les chiffres clefs de l'année 2017 .....	27
3.	CHANTIERS D'INSERTION .....	28
	Implantation et territoire .....	28
	L'activité de production .....	28
	Le bilan social.....	29
	Projets 2018.....	31
	Synthèse des données quantitatives 2017 .....	32
4.	ACTUALITES et PERSPECTIVES 2018 .....	34
	Réorganisation.....	34
IV.	RAPPORT FINANCIER 2017 .....	35
1.	LE BILAN .....	35
	L'actif .....	35
	Le passif .....	35
2.	LE COMPTE DE RESULTAT .....	36
	L'association intermédiaire .....	36
	Le PAE .....	37
	Les chantiers d'insertion.....	38
	Détachement MEIF .....	40
V.	Annexes.....	40

# I. PRESENTATION GENERALE

## 1. HISTORIQUE 1987/2016

### **ESPACE EMPLOI** nouvelle appellation de l'association Solidarité Rennes Ouest créée le 11/12/84

• **2016** L'année 2016 a démarré par une phase de rénovation de nos locaux de PACE mettant en avant une nouvelle identité visuelle. En parallèle ESPACE EMPLOI a continué l'uniformisation des régimes conventionnels des différentes activités notamment par la mise en place d'une prévoyance pour tous.

**Association Intermédiaire** : (28 185 hrs, 240 salariés) Une profonde réflexion sur les parcours des salariés en insertion en limitant à 2 ans la durée de passage dans la structure, a conduit à la fin de nombreuses missions chez les particuliers. Cette baisse d'activité auprès de ces adhérents se poursuivra en 2017. La mission d'accompagnement a été perturbée par un absentéisme important de la personne en charge de cette mission qui a conduit à son remplacement en fin d'année.

**Point Accueil Emploi** : (516 personnes reçues, 36 accompagnées) 2 cafés conseils, renouvellement de la convention avec Pole Emploi

**Chantiers d'insertion** : (48 salariés) 31 sur les Jardins, 17 sur le chantier Espaces Naturels.

Pour les 2 chantiers l'activité fut bonne et a permis de renouveler des équipements. Pour le maraichage l'achat d'une serre financée par la fondation VINCI. Pour les chantiers Espaces Naturels acquisition et renouvellement de matériel de taille. Mise en place d'une convention inter ACI du territoire pour cadrer les interventions des uns et des autres

• **2015** Le projet associatif a été réécrit, il sert de support de communication pour exprimer les fondements et valeurs de l'association, ses finalités, son organisation, ses actions et ses moyens. Mise en place d'un groupe de travail sur l'écriture d'une convention avec les communes. Mise en place de la complémentaire santé. Travail sur la mise en place du plan de formation.

**Association Intermédiaire** : (28734 heures, 277 salariés) Forte diminution des heures auprès des collectivités. La baisse repose aussi sur les missions auprès des particuliers. Pour répondre à nos engagements, Corinne WANHERDRICK a été recrutée sur un poste d'accompagnement des salariés en parcours.

**Point Accueil Emploi** : (516 personnes reçues, 36 accompagnées) 2 cafés conseils, développement de l'action référent de parcours PLIE de Rennes Métropole. Réflexion sur l'approche des publics et acteurs du territoire (convention avec les communes)

**Chantiers d'insertion** : (49 salariés) 26 sur les Jardins, 23 sur le chantier Espaces Naturels.

Poursuite du rapprochement des 2 ACI. Pour le chantier Espaces Naturels, bonne activité.. Pour le chantier des Jardins du Breil, bonne activité, poursuite des investissements sur le parc matériel et les terres.

• **2014** Reprise du chantier d'insertion « les jardins du Breil » officiellement le 14 janvier 2014 (passage au tribunal)- L'association a bénéficié d'un DLA pour mesurer les risques du fait de la multi activité et de la croissance de l'association. Poursuite du DLA en 2015 dans l'écriture du projet associatif.

**Association Intermédiaire** : (36190 heures, 288 salariés) Très forte progression de l'activité (+ 10 000 hrs – 27%) cette hausse est exceptionnelle et elle repose sur une forte activité avec le SYRENOR qui a augmenté sa capacité d'accueil en halte-garderie et a fait appel à l'association intermédiaire le temps de sa restructuration. Les autres activités sont en légère baisse.

**Point Accueil Emploi** : (520 personnes reçues, 33 accompagnées) – mise en place des cafés conseils (rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi)- engagement dans l'action PLIE référent de parcours extension du territoire d'intervention pour cette action.

**Chantiers d'insertion** : (52 salariés) 28 sur les jardins, 24 sur le chantier espace naturel.

Pour le chantier espace naturel, très bonne activité. Pour le chantier des jardins du Breil, période de mise en place de l'activité, bonne activité sur l'année.

• **2013** Etude sur la reprise du chantier d'insertion des Jardins du Breil et dépôt d'une offre de reprise en décembre 2013.

**Association Intermédiaire** : (27 910 heures, 257 salariés) Très fort ralentissement de l'activité (- 10 000 hrs – 27%) la baisse est à relativiser par l'activité exceptionnelle de 2012 du fait de la participation aux opérations de mises sous plis des élections (2000 hrs). La baisse n'en reste pas moins importante et essentiellement portée sur l'activité avec les collectivités. Réorganisation des modalités de suivi, d'accompagnement et de prospection. Mise en place de la médecine du travail pour les salariés en parcours

**Point Accueil Emploi** : (586 personnes reçues, 33 accompagnées) – actions de tables rondes (rencontres entre employeurs et demandeurs d'emploi).

**Chantier d'insertion** : (22 salariés) très bonne activité dans la poursuite de 2012. Formation sur la reconnaissance de la faune et la Flore et utilité et entretien des haies bocagères.

• **2012** Recrutement définitif de Léna DEFERNEZ pour remplacer Sandrine ROLLAND qui a démissionné et au départ définitif de Virginie PETTON pour raison de santé.

**Association Intermédiaire** : (37 000 heures, 293 salariés) Très bonne activité : mise sous plis (1500 hrs) et soutien de l'activité les 10 premiers mois sur des collectivités en réorganisation vers des recrutements définitifs. Chute de 25 % de l'activité en novembre 2012, prévision 2013 sur ce taux d'activité.

**Point Accueil Emploi** : (593 personnes reçues, 32 accompagnées) – actions de cafés conseil, organisation d'un forum des services à la personne.

**Chantier d'insertion** : (12 salariés) très bonne activité du fait de nouveaux marchés : Breizh Bocage (sur 2 ans), Cesson. L'aspect temporaire du marché Breizh Bocage, nous oblige la prudence sur un développement des moyens matériels et humains.

• **2011** Recrutement définitif Yannick TUAL pour remplacer Stéphanie GUILLOUX qui a démissionné. Recrutement de Sandrine ROLLAND pour remplacer Pierrette ROBERT partie à la retraite après 15 années de service.

**Association Intermédiaire** : (31 000 heures, 229 salariés) La baisse d'activité amorcée fin 2010 s'est confirmée.

**Point Accueil Emploi** : (524 personnes reçues, 28 accompagnées) – développement des rencontres inter partenariales. Arrivée de Karen WAHID, conseillère Mission Locale en remplacement de Rachel MARTZ, extension de ses permanences à la commune de VEZIN LE COQUET. Développement des démarches de prospections menées par Yannick TUAL (22 nouvelles entreprises prospectées) et mise en place de tables rondes (2 en 2011) sur le thème du recrutement avec des entreprises et des demandeurs d'emploi.

• **2010** Changement officiel de nom en assemblée générale en juin 2010. Recrutement de Yannick TUAL pour remplacer Stéphanie GUILLOUX en congé maternité- La convention de détachement de Johann à la MEIF a été prolongée avec 1 journée par semaine de présence sur Rennes.

**Association Intermédiaire** : (36 000 heures, 290 salariés) légère reprise de l'activité notamment sur les services à la personne, mais un recul s'amorce en fin d'année. Participation à la mise sous pli ce qui a consolidé l'activité et enrichi notre partenariat avec la maison verte de Villejean.

**Point Accueil Emploi** : (538 personnes reçues, 25 accompagnées) aboutissement convention avec pôle emploi et immersion de 2 jours en agence pour échanger avec les conseillers. Création d'un outil gestion des entreprises.

**Chantier d'insertion** : (17 salariés) Recrutement de François LARUE remplaçant Christine BREUIL partie pour changement d'orientation professionnelle. Gel des contrats aidés en fin d'année ce qui a stoppé l'activité pourtant bonne en 2010.

• **2009** Nouveau Plan de Communication, lancement officiel du nouveau logo le 17 décembre 2009. Signature de la chartre locale d'engagement AIOA et Labellisation MFP (Maison de la Formation Professionnelle). Fin des mesures ASI (Appui Social Individualisé), en place depuis mars 2008.

**Association Intermédiaire** : La baisse d'activité que nous avions prévue s'est confirmée mais a été moindre que prévu. La mise sous pli a aussi contribué au maintien de l'activité. Elections européennes : 57 salariés ont été recrutés par notre association, sur 5 jours (1506 heures). Signature de la nouvelle convention SIAE, nouveau conventionnement de l'association intermédiaire pour 3 ans.

**Point Accueil Emploi** : Coordination des Points Accueil Emploi du Pays de Rennes, pilotée par le Service Emploi Insertion Formation (SEIF) de Rennes Métropole. Projet de convention Pôle Emploi et Points Accueil Emploi. La convention de détachement de Johann à la MEIF a été prolongée avec 1 journée par semaine de présence sur Rennes.

**Chantier d'insertion** : **Départ en retraite de Jean-Yves**, encadrant sur le chantier d'insertion depuis 13 ans. Christine BREUIL, a été recruté le 14 septembre. Déménagement de l'atelier, sur la commune de St Gilles.

• **2008** Embauche en CDD de Mathilde Jacques pour le remplacement de Johann mis à disposition à la MEIF. Signature de la chartre d'engagement qualité Premier Accueil de la MEIF (bassin d'emploi de Rennes). Présentation de la structure devant les 7 conseils municipaux suite aux élections municipales. Règlement intérieur et nouvelle grille des salaires Espace Emploi. Développement de la relation entreprise et des réunions partenariales.

**Association Intermédiaire** : Activité identique à 2007, le nombre de missions est en progression de 13%, le nombre de salariés a également progressé, pour une activité identique : la moyenne d'heures travaillées par salarié est donc en chute de 16% : la situation est alarmante, le Conseil d'Administration et les élus ont été alertés. Envoi des factures par mail, réduction de l'édition papier et des coûts d'acheminement. Mise en place des mesures ASI (Appui Social Individualisé).

**Point Accueil Emploi** : Recrutement IKEA (180 personnes ont été accueillies au PAE au cours de 6 réunions d'informations). Groupe moteur animé par le PAE : invitation de demandeurs d'emploi, pour organiser des entretiens ressources avec des entreprises partenaires.

**Chantier d'insertion** : Revalorisation des tarifs chantier : 2 à 3% en début d'année, puis encore 2 à 3% en fin d'année 2008. Les tarifs n'ont pas été augmentés depuis 2 ans.

• **2007** **Départ de Frédéric Vénien, président depuis 23 ans. Rénovation des locaux, création d'un nouveau bureau. Mise en ligne du site internet**

**Association Intermédiaire** : Baisse de l'activité de 12 % - Recrutement de Stéphanie Guilloux pour l'accompagnement du personnel de l'association intermédiaire et le développement du réseau des entreprises. Signature convention ASI. **Point**

**Accueil Emploi** : Mise à disposition par SRO de Johann à la MEIF (Maison de l'Emploi, de l'Insertion et de la Formation) sur Rennes à temps plein pendant 1 an. Création d'une commission de recrutement IKEA.

**Chantier d'insertion** : Hélène a obtenu son titre d'Encadrant de Chantier d'Insertion en VAE. Convention avec la Caisse d'Epargne (PELS : Projet d'Economie Locale et Sociale), 16600€ pour l'achat d'un broyeur.

• **2006** **Développement de la communication (site, enseigne), recrutement de Virginie en CDI (20hrs/semaine) à compter de janvier. Obtention du titre CIP de Sylvie en VAE.**

**Association Intermédiaire** : Baisse de l'activité de 5 % - embauche en CDD de Christelle Descatoire pour le remplacement de Pierrette et Sandrine.

**Point Accueil Emploi** : travail sur l'offre de service des PAE au niveau de RENNES METROPOLE. Action Bungalow « bâtir son emploi ».

**Chantier d'insertion** : étude AVISO dans le cadre d'un DLA (Dispositif Local d'Accompagnement) sur l'impact de la loi BORLOO.

• **2005** **Association Intermédiaire** : légère hausse de l'activité de 4,5%. Nouvelle organisation suite à l'arrêt maladie de Pierrette : augmentation du temps de travail de Sandrine (mise à disposition et permanences sur Villejean), recrutement de Virginie PETTON le 1<sup>er</sup> juillet 2005 à mi-temps, elle est chargée de l'accueil, de la documentation, de l'aide sur les postes informatiques et d'une partie administrative.

Début de formation CIP pour Sylvie (VAE sur un groupe COORACE AI).

**Chantier d'insertion** : mise en application de la loi Borloo (fin des CES, développement des CA et CAE), réorganisation du chantier.

• **2004** **Association Intermédiaire** : légère progression de l'activité de 3%. Nos réflexions portent sur les nouvelles actions à mettre en œuvre et l'amélioration de notre fonctionnement. Poursuite des actions d'accompagnement sur 2 groupes de personnes identifiées (DDTEFP et PLIE), et poursuite de la méthode CEDRE. Etude de la validation des acquis et de l'expérience pour un diplôme de CIP (Conseiller en Insertion Professionnel) pour Sylvie.

**Point Accueil Emploi** : réflexion avec Rennes Métropole sur une action auprès des entreprises. Mise en place du projet en 2005. Formation CIP de Johann (fin en 2005).

**Chantier d'insertion** : un bon taux de présence sur le chantier permet une dynamique de travail pertinente pour l'insertion. Défi Emploi : malgré des résultats d'insertion significatifs, la motivation de certains membres du comité de pilotage a évolué. Le PLIE a annoncé officiellement son retrait de l'action en novembre 2004, ce qui nous amène à clôturer l'action avec le licenciement des deux chargées de missions restantes.

• **2003** **Association Intermédiaire** : baisse de l'activité, mise à jour de la base de données des demandeurs d'emploi, augmentation du personnel par le transfert du temps de Johann sur l'AI.

Formalisation de l'accompagnement des salariés de l'Association Intermédiaire. Financement de l'Etat pour l'accompagnement de 14 personnes et par le PLIE-RENNES METROPOLE pour 14 autres personnes. Mise en place d'une formation jardinage, pour un salarié, en partenariat avec d'autres structures.

**Point Accueil Emploi** : engagement du support technique du PAE dans l'accompagnement des personnes en Association Intermédiaire. Développement des permanences Mission Locale. Mise en place de rencontres entreprises pour révéler le marché de l'emploi sur le secteur : action menée en partenariat avec les communes du SYRENOR et le PLIE/RENNES METROPOLE.

**Chantier d'insertion** : bonne activité qui reste d'un équilibre financier très précaire. Baisse du temps technique d'encadrement.

**Défi Emploi** : après la démission du conseil Général, grande incertitude de la poursuite de l'action par l'unique partenaire PLIE. Plus que deux chargées de mission sur Saint Jacques.

• **2002** Très forte activité au niveau de l'**Association Intermédiaire** (mise en place des 35 heures dans les collectivités qui, le temps d'ajuster les postes font appel à l'association, mise sous plis des élections présidentielles et députés). Refonte du système informatique de l'ensemble de l'A.I et du PAE avec une mise en commun des données du suivi social et un accès multiposte à Internet en ADSL. Formalisation de nos méthodes d'accompagnement en réponse à l'engagement de l'état sur l'aide à l'accompagnement (ce projet intervient en fin d'année compte tenu de l'annonce tardive).

**Point Accueil Emploi** : fin de la délégation de compétences Mission Locale qui est remplacée par des permanences décentralisées.

DEFI EMPLOI : annonce du désengagement du Conseil Général, ce qui remet en cause la structure de l'action qui doit adapter ses moyens aux financements (licenciement économique et fermeture du site de PACE).

Bonne activité du **chantier** qui reste d'un équilibre financier très précaire.

• **2001** Le **Point Accueil Emploi** support de l'accompagnement et du suivi des salariés de l'A.I, a développé la compétence Mission Locale. 2 personnes quittent DEFI EMPLOI et ne sont pas remplacées. L'activité ne justifie pas ces remplacements. Malgré de bons résultats d'insertion les équipes IOD n'ont plus le succès de leur début. Fermeture de NOREMEROD, après une année d'existence, l'activité ne s'avère pas économiquement viable, l'intérim d'insertion subit une baisse importante de son activité (baisse de l'intérim classique, effet 35 heures, restriction du public agréable, fin des agréments 2 ans...).

Une perte en capital sera affectée dans le résultat 2002. Dépôt de bilan d'Eau et Patrimoine. Solidarité Rennes Ouest avait aidé à la mise en place de cette association, le dépôt de bilan constitue une perte de 10 691€.

• **Avril 2000** l'action P.L.I.E du P.A.E s'oriente en action I.O.D. Mise en place de **Défi Emploi** (conventionné par le Conseil Général, l'A.N.P.E, le P.L.I.E, la D.D.T.E.F.P, Mission Locale et Rennes District). Recrutement de 5 chargées de mission et un détaché du Conseil Général. Solidarité Rennes Ouest est sollicité par les cosignataires de la convention pour être la structure d'hébergement.

Poursuite de la mise en place d'une procédure de suivi et d'accompagnement des demandeurs d'emploi en A.I en s'appuyant sur le programme CEDRE (*cadre de référence sur le suivi et l'accompagnement*) du COORACE. Signature de la convention en juin 2000. Départ en retraite d'Yvette GUIHARD, réorganisation de la structure, réaffectation des tâches, Sandrine BECEL est recrutée. Le projet d'E.T.T.I se concrétise par la création de la SARL NOREMEROD. L'association Solidarité Rennes Ouest s'engage avec ACSE et ACTIF

• **1999** La loi de lutte contre les exclusions modifie sensiblement le mode de fonctionnement en mise à disposition. Procédures administratives alourdies (agrément des S.I.A.E, agrément des demandeurs d'emploi, compte rendu d'accompagnement social...), contingence de l'activité des demandeurs d'emploi dans le domaine marchand. Ces nouvelles données ont fondamentalement modifié l'équilibre de la structure. Au cours de cette même année, l'association s'engage dans l'étude pour la création d'une E.T.T.I (*Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion*), dans l'espoir de palier à la mutation engendrée par la nouvelle réglementation. Bruno Le Dû responsable du chantier d'insertion crée sa propre entreprise avec le soutien de l'association (avançant de salaire et quelques consommables pendant quelques mois), il est remplacé par Hélène Chevallard.

• **1997** La nouvelle réglementation sur les emplois familiaux, oblige l'association à créer une association de service aux personnes : E.F.O.R, qui est maintenant autonome et réside quelques années dans les locaux d'Espace Emploi.

• **1996** S.R.O déménage et s'installe dans les locaux Place du général de Gaulle (Pacé), qu'elle loue à la S.C.I. IRO. Cette même année, Jean-yves PAQUEREAU est recruté comme chef d'équipe sur le chantier d'insertion, il seconde l'encadrant. En novembre 1996, le P.A.E. signe une convention avec le P.L.I.E (*Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi*) pour le suivi d'un public prioritaire. Cette convention s'intégrera progressivement dans la mise en place d'équipes I.O.D (*Intervention Offres et Demandes*).

• **1994** Suite à un litige entre la DIRECCTE et l'association ATCS de RENNES- La DIRECCTE nous octroie le territoire de RENNES VILLEJEAN BEAUREGARD (territoire délimitée par les voies ferrées allant vers LORIENT et SAINT MALO.

• **1994** S.R.O. s'investit dans le projet de création d'Inter's, entreprise de travail temporaire d'insertion du département. Johann DELOUMEAU est recruté définitivement le **1<sup>er</sup> octobre 1995** pour suivre le développement du Point Accueil Emploi créé en novembre 1994 et aider l'administration de l'A.I. Mme ROBERT Pierrette aidera à cette tâche à compter du **1<sup>er</sup> septembre 1995**, d'abord dans le cadre d'un contrat emploi solidarité puis définitivement à compter du **1<sup>er</sup> mars 1997**.

• **1993** Nadine ROULLEAU est recrutée pour suivre la comptabilité et une partie de l'administration, durant son congé maternité (1994) elle sera remplacée par Johann DELOUMEAU Johann qui intègre l'équipe comme objecteur (octobre). S.R.O, l'Etape (Mordelles), la maison de quartier de Villejean et l'A.N.P.E. deviennent partenaires pour l'action : Appui Spécifique Personnalisé. Compte tenu du développement de son activité, S.R.O. se restructure.

• **1992** S.R.O. crée un chantier d'insertion et l'entreprise d'insertion E.P.I. qui devient rapidement indépendante. Bruno Le Dû est recruté le 6 octobre 1992 comme encadrant technique du chantier.

• **1990**, Philippe DELOUMEAU vient renforcer l'équipe. Il quitte S.R.O. en décembre 1990 pour un emploi en collectivité territoriale. Il est remplacé successivement par diverses personnes en insertion.

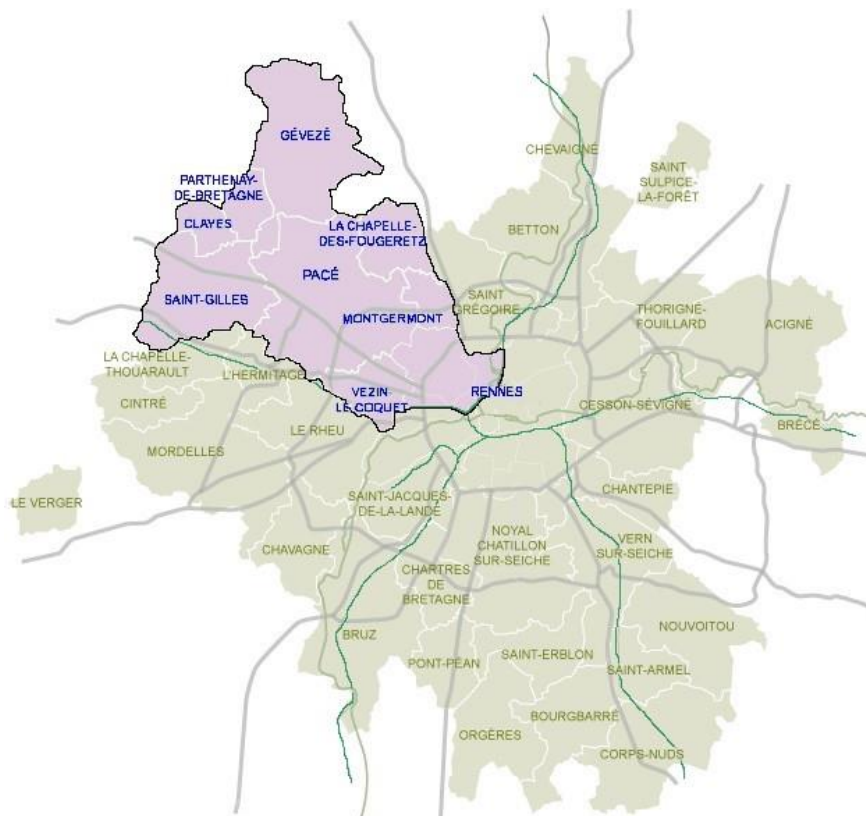
• **1989**, la mairie de Pacé met à la disposition de l'association des locaux.

• **1988**, Sylvie Guérin est recrutée comme deuxième permanente.

• **En 1987**, S.R.O demande l'agrément d'Association Intermédiaire (A.I) et l'obtient en juillet de cette même année. Jusqu'en Novembre 1987, elle est gérée par les bénévoles membres du Conseil d'Administration. Yvette GUIHARD est recrutée le 1er novembre 1987 d'abord ¼ temps puis son temps s'est adapté à l'évolution de l'activité. Hébergée au domicile du président monsieur Frédéric VENIEN, l'association se structure progressivement.

## 2. DIMENSION TERRITORIALE

Le territoire d'exercice de l'Association a deux dimensions.



L'activité de l'association intermédiaire concerne: Les 8 communes du SYRENOR Pacé, La Chapelle des Fougeretz, Parthenay de Bretagne, Gévezé, Vezein le Coquet, Montgermont, Clayes et Saint – Gilles + **Secteur de Rennes Nord-ouest délimité par les voies ferrées allant vers Lorient et Saint Malo.**

L'activité du PAE est, quant à elle, concentrée sur les communes du SYRENOR sauf pour l'action référent de parcours (PLIE) qui étend son territoire sur les communes au Nord-Ouest (Romillé, Langan, La Chapelle Chaussée, Miniac sous Bécherel, Bécherel).

L'activité des jardins du Breil est implantée sur le secteur de Villejean

En terme de population,

Le SYRENOR regroupe 37 100 habitants

Le quartier de RENNES-VILLEJEAN-BEAUREGARD représentant une population d'environ 25 000 Habitants.

Le territoire d'intervention d'ESPACE EMPLOI regroupe donc une population d'environ 62 000 habitants. Toutes ces communes adhèrent à RENNES METROPOLE.

La dynamique territoriale est différente entre ces deux territoires :

Le SYRENOR, est composé d'une population péri-urbaine et résidentielle. La présence du CDAS sur PACE facilite les échanges partenariaux. Les principales collectivités présentes sont les mairies.

Sur Villejean-Beauregard, la population est urbaine et le plus souvent issue de migrant de deuxième génération. Une partie du quartier est classée en Quartier prioritaire de la Ville.

Différentes collectivités ou services publics sont présents, entre autres:

Agence locale de Pôle Emploi qui est aussi l'agence de référence des demandeurs d'emploi de VEZIN

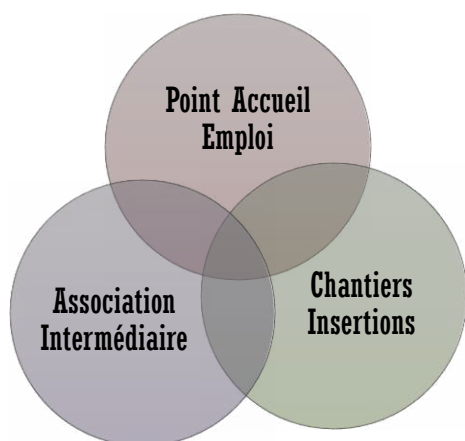
Le Conseil Départemental

La Préfecture

Un Espace Social Commun regroupant différents partenaires (CCAS, Mission Locale, Espace Ressources Emploi...) et bien implanté au cœur du quartier de Villejean, proche des associations de quartier (maison verte et le relais).



### 3. NOTRE PROJET SOCIAL



Pour comprendre notre façon de travailler, il faut présenter notre organisation. L'association a évolué en développant des projets (cf. historique). De cette histoire est né un espace ouvert à tout public en recherche d'emploi ou de formation : **ESPACE EMPLOI**. Pour optimiser cet espace, les fonctions ont été réparties en tenant compte de l'attente du public, des compétences du personnel permanent, des outils mis à disposition et des volontés du conseil d'administration.

**Ainsi Espace Emploi est un « ensemble »** qui regroupe :

- . Une **Association Intermédiaire**
- . Un **Point Accueil Emploi** avec un accueil par We Ker (fusion de la Mission Locale et la MEIF)
- . Deux **Chantiers d'Insertion : Espaces Naturels et Maraichage Biologique (2014)**

Chacune de ces structures a des outils différents mais a le même objectif d'insertion, aussi il apparaissait important de regrouper les compétences communes pour optimiser l'accueil, la mise en place d'un parcours d'insertion, tout en maintenant une structure administrative permettant de gérer l'ensemble.

Ainsi ESPACE EMPLOI supporte la fonction administrative et juridique de l'ensemble, tout en répondant à l'objet de ses statuts.

Le projet associatif a été réécrit en 2015, il sert de support de communication pour exprimer les fondements et valeurs de l'association, ses finalités, son organisation, ses actions et ses moyens.

Activités	Personnes en insertion		Encadrement		TOTAL	TOTAL	TOTAL
	heures	Nombre	insertion	Permanents	2017	2016	2015
<b>A.I.</b>	30759	226	858	5620	<b>37237</b>	<b>33953.28</b>	<b>34628.28</b>
<b>CHANTIERS</b>	31557	40		11164	<b>42721</b>	<b>43054.73</b>	<b>41444.84</b>
<b>POINT ACCUEIL EMPLOI</b>			858	3504	<b>4362</b>	<b>4301.02</b>	<b>3814.815</b>
<b>RENNES METROPOLE MEIF</b>				172	<b>172</b>	<b>192</b>	<b>364</b>
<b>TOTAL</b>	<b>62316</b>	<b>266</b>	<b>1716</b>	<b>20460</b>	<b>84492</b>	<b>81501.03</b>	<b>80251.935</b>

ETP (1 ETP = 1820 heures)	34.24		0.94	11.24	46.42	44.78	44.09
---------------------------	-------	--	------	-------	-------	-------	-------

(2016 : 10.70)

**TAUX ENCADREMENT (heures encadrement hors RM/heures insertion)**

31.68%      31.10%      30.74%

## 4. L'EQUIPE DES PERMANENTS – au 31/08/2018

Par Ancienneté



### ● Nadine Roulleau

**Recrutée en janvier 1993, 32 hrs/sem**

Elle est chargée des finances de la comptabilité, de l'administration générale et vérifie la cohésion des activités. Son temps est partagé sur les différentes activités.

- formation répondre à un appel d'offre (COORACE)
- formation sur les IRP (COORACE)
- formations **CEDRE, réglementation en A.I / en ETTI**
- formations **sensibilisation en alcoologie** au CDPA (DASS), **sensibilisation à la prise en charge psychiatrique** des publics en insertion CHGR organisée par la DASS
- DESS en GRH (Mémoire sur l'Insertion par l'activité économique, droit du travail et Relation Humaine en IAE)

### ● Hélène Chevillard

**Recrutée en février 1999, 32 32 hrs/sem**

Elle est encadrante technique sur le chantier Espaces Naturels

- **titulaire du titre d'encadrant technique de chantier d'insertion**
- formations **sensibilisation en alcoologie** au CDPA (organisée par la DASS), **sensibilisation à la prise en charge psychiatrique** des publics en insertion CHGR organisée par

### ● Yannick Tual

**Recruté le 13 avril 2010, 35 32 hrs/sem**

Il a en charge la prospection de nouveaux adhérents pour l'AI et employeurs pour le PAE. Il a aussi en charge l'accompagnement de 20 personnes sur l'association intermédiaire

- formation associer le client au parcours d'insertion (formation COORACE)
- formations **sensibilisation en alcoologie** au CDPA (DASS),
- formation « Employabilité, analyse des missions de travail et évaluation des compétences » (Coorace)
- formation « technique de vente » (CG 35)
- expérience de 14 mois en PAE (remplacement de 2 congés maternité) et de 6 ans chargé de relation clientèle dans diverses entreprises.
- BTS Action Commerciale

### ● Léna Defernez

**Recrutée le 2 Novembre 2012, 32 32 hrs/sem:**

Elle assure le suivi administratif sur l'association intermédiaire. Depuis le 14 janvier, elle est en charge également du suivi administratif et comptable des adhérents des jardins.

- Titulaire BTS ESF.
- Formation « accueil des personnes en situation de Handicap psychique » (Région Bretagne)

### ● Sylvie Guérin

**Recrutée en octobre 1988, 32 hrs/sem**

Elle est conseillère en insertion professionnelle : accompagnement point accueil emploi, association intermédiaire et chantiers d'insertion.

- **titulaire du titre CIP (Conseiller en Insertion Professionnelle)**
- formations **CEDRE, sensibilisation en alcoologie** au CDPA (DASS), **gestion de l'agressivité** organisée par C. Général 35, **sensibilisation à la prise en charge psychiatrique** des publics en insertion CHGR organisée par la DASS
- formation à la méthode IOD dans le cadre d'un accompagnement PLIE (entre 1996 et 2000), partenariat et suivi des prestations de l'ANPE dans le cadre du Point Accueil Emploi

### ● Johann Deloumeau

**Recruté en octobre 1995, après 20 mois d'objection de conscience : 32 hrs/sem**

Il est conseiller en insertion professionnelle : accompagnement Point Accueil Emploi et accompagnement Association intermédiaire

- **formation CIP** (conseiller en insertion professionnelle)
- formation pour la délégation de compétences Mission Locale
- formations continues ; L'animation de groupe, La relation d'aide en parcours d'accompagnement, Cogérer un groupe d'analyse de pratiques, La gestion de l'agressivité, L'accueil de personnes souffrant de troubles psychologiques, La relation avec l'entreprise, L'accueil de personnes souffrant d'une addiction

### ● Sandrine Chollet

**Recrutée en novembre 2000, 32 hrs/sem**

Elle assure les mises à dispositions, le suivi dans l'association intermédiaire, elle tient des informations collectives à Villejean tous les 15 jours.

- formation gestion de l'agressivité
- formation Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience
- formation associer le client au parcours d'insertion (formation COORACE)
- formation « Employabilité, analyse des missions de travail et évaluation des compétences » (Coorace)
- formations sur les **techniques d'accueil** au CIJB, **sensibilisation en alcoologie** au CDPA (DASS), **réglementation en A.I, sensibilisation à la prise en charge psychiatrique** des publics en insertion CHGR organisée par la DASS

### ● François Larue

**Recruté le 1 septembre 2010, 32 hrs/sem**

Il est encadrant technique sur le chantier Espaces Naturels

- formation sur la Reconnaissance des Acquis et de l'Expérience
- formation **sensibilisation en alcoologie** au CDPA (DASS),
- BPREA élevage



● **Gurvan PELLERIN**

**Recruté le 14 Janvier 2014, 35 32 hrs/sem**

Il est encadrant technique Maraicher du chantier d'insertion des jardins du Breil

- Brevet de responsable d'exploitation agricole en Agriculture Biologique
- Maîtrise de sciences de l'éducation

● **Guillaume GAUDIN**

**Recruté le 14 Janvier 2014, 35 32 hrs/sem**

Il est encadrant technique Maraicher du chantier d'insertion des jardins du Breil (depuis 1992)

- Certificat de spécialisation production en agriculture biologique et commercialisation, spécialité maraîchage.
- Ingénieur agronome
- BTS Industrie Agro-alimentaires
- Formation gestion de serres

● **Samira SAID**

**Recrutée le 11 avril 2016, 33 hrs/sem fin de contrat le 10 avril 2018**

Elle assure l'accueil à Espace Emploi à Pacé en CUI.

- Bac Littéraire
- Niveau licence Information Communication
- Formation gestion des conflits

● **Charlotte SEGUIN**

**Recrutée le 26 février 2018, 20 hrs/sem**

Elle assure l'accueil à Espace Emploi à Pacé en CDD jusqu'au 30/09/2018

- Titre professionnel Technicienne Médiation Services
- BAFA
- Expérience de 3 ans comme médiatrice administrative

● **Kevin LE TIEC**

**Recruté le 14 Janvier 2014, 35 32 hrs/sem**

Il est l'animateur réseau d'adhérents (depuis 1992) et référent accompagnement chantier jardins du Breil.

- MASTER PRO ingénierie de projets en Economie Sociale et solidaire Université de Haute -Alsace
- Licence AES Spécialité Ressources Humaines
- Formation CHGR Pathologie mentales et publics en insertion.

● **Leïa KHEDOO**

**Recrutée le 13 Décembre 2016, 32 hrs/sem**

Elle est conseillère en insertion sur l'association intermédiaire et sur le chantier Espaces Naturels

- Master professionnel stratégie et ingénierie en formations d'adultes
- Expériences sur les postes de conseillère en insertion (PAE de la Communauté de communes du Pays De Châteaugiron, Pôle Emploi Fougères), formatrice pour adultes (CLPS Fougères, Vitre, Dinan, Rennes) et chargée de mission en lien avec l'emploi et la formation (UDAF35 et Lycée de Bréquigny Rennes).

● **Paul Antoine CASTEL**

**Recruté le 23 Avril 2018, 35 hrs/sem**

Saisonnier encadrant technique Maraicher jusqu'au 31/08/2018

- CS conduite d'une exploitation en agriculture bio et commercialisation
- Master ingénierie des hydro systèmes et des bassins versant
- BTS Agricole gestion et maîtrise de l'eau

● **Marie BAZIN**

**Recrutée le 14 Mai 2018, 35 hrs/sem**

Saisonniers encadrant technique Maraicher jusqu'au 13/09/2018

- BPREA en maraîchage biologique
- Diplôme de l'Institut Etude Politique

2 ans d'expérience dans le milieu associatif comme chargée de projet et coordinatrice au sein de l'association européenne pour la défense des droits de l'homme.

\***CDPA** : Comité Départemental de Prévention de l'Alcoolisme  
 \***IOD** : Intervention sur l'Offre et la Demande  
 \***ETTI** : Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion  
 \***CIJB** : Centre Information Jeunesse Bretagne

## II. RAPPORT MORAL

2016 un nouveau look pour Espace Emploi

L'ensemble des aspects extérieurs ont été revus. Ce n'était pas un luxe pour cet espace qui est une vitrine pour notre association.

Ces travaux ont été financés par la SCI propriétaire des locaux.

Pour mémoire, cette SCI s'est constituée en 1996 à l'initiative du président de l'époque Frédéric VENIEN qui a su motiver des investisseurs sensibles à notre projet associatif.

Un exemple d'économie collaborative en plein développement aujourd'hui.

Ces investisseurs étaient aux nombres de 24 dont 18 particuliers qui ont suffisamment cru en notre projet pour investir de leur denier personnel (1 500 € minimum). Pour pratiquement tous, l'investissement était désintéressé. Ils ne restent aujourd'hui que xxx sociétaires, les autres ont été progressivement remboursés et ESPACE EMPLOI reste le principal sociétaire. Grâce à cette confiance depuis 21 ans nous profitons de locaux accessibles et conviviaux pour accueillir les publics.

Je tenais à remercier cette confiance renouvelée par la rénovation des baies dont nous avons bénéficié cette année qui valorise notre activité.

Nous avons profité de ces travaux pour revoir notre communication visuelle, un nouveau logo, un affichage plus professionnel de nos activités, un réaménagement de l'accueil.

Ce nouvel espace permet de meilleures conditions de travail et d'accueil des publics.

En 2017, nous travaillons sur la réécriture de nos 2 sites internet (ESPACE EMPLOI et les Jardins Du Breil).

Les bénévoles du Conseil d'administration ont participé à ce projet et je remercie Didier Houillot et Daniel Marie pour leur investissement.

Notre travail de bénévoles ne doit pas se réduire à des tâches ponctuelles comme celles que je viens d'énoncer. Un des enjeux pour 2017 sera donc de donner aux administrateurs bénévoles, la possibilité d'un investissement dans le fonctionnement de notre association.

En effet, il est difficile à nous autres « bénévoles » de trouver notre place dans notre fonctionnement, l'auto-gestion de l'équipe.

Je ressens une demande de la part de certains administrateurs la possibilité de se mettre au service d'Espace Emploi en utilisant les compétences parfois acquises dans leurs parcours professionnels, et qui pourraient servir notre association.

Tout cela en respectant les champs d'actions de nos permanents.

Les administrateurs doivent être les relais dans les différentes instances partenaires.

Faute de temps, je ne peux assister à bon nombres de réunions, et pourtant une plus grande Présence dans ces instances, nous permettrait d'affirmer encore plus le professionnalisme d'Espace Emploi.

D'autre part, je remercie aussi les élus pour leur investissement dans les actions que nous proposons et qui demande du temps et de l'engagement, je pense notamment aux Café Conseils, mais aussi aux soutiens sur nos activités de mise à disposition et de chantiers, et pour certains d'entre eux leur engagement dans le Groupe de travail emploi insertion de RENNES METROPOLE où il est débattu des actions de l'insertion par l'activité économique et des PAE sur le territoire.

L'équipe est toujours aussi investie dans le projet social de l'association. Elle est recomposée puisque Corinne WANHERDRICK a quitté l'association et a été remplacée par Leïa KHEDOO que nous accueillons cette année.

Le rapport d'activité qui va vous être présenté, a été rédigé par l'ensemble de l'équipe.

Il vous présentera la vie de l'association au cours de cette année 2016 et les perspectives 2017.

*Patrice CHEVRIER*

*Président de l'association*

## FAITS MARQUANTS de l'année 2017

**L'année 2017 n'a pas eu d'évènements marquants de manière significative le vie de l'association.**

**La présentation des activités donnera une image plus précise des actions qui se sont déroulées cette année**

## L'intégration des publics



### Réunion d'information

- Présentation détaillée du service et des missions proposées (réalités des postes, prérequis...).
- Temps individuels avec les participant·e·s pour clarification des objectifs recherchés et choix des missions souhaitées.  
*Remise d'un « Livret d'accueil » aux participant·e·s*

### Premières missions

Conformément aux objectifs et choix définis à l'issue de l'information collective : propositions de missions et contrats de mise à disposition

### Bilan et définitions

Rapidement après leurs premières missions, les salarié·e·s sont reçu·e·s en entretien individuel avec un·e conseiller·ère d'e l'AI pour un premier bilan et pour définir de façon détaillée les objectifs recherchés à travers les missions.

## Chiffres clefs de l'année 2017

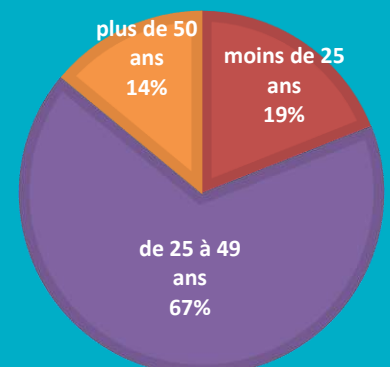
**227 salarié·e·s en 2017**

- dont 109 (48%) en démarrage de parcours

**3 salariées sur 4 sont des femmes (75%)**



### Répartition par âge



Animation, tous les 15 jours de la réunion d'information dans les locaux de l'Espace Ressource Emploi de Rennes Villejean

## La commande

L'AI effectue, à titre onéreux, des mises à disposition auprès d'utilisateurs tels que des particuliers, des collectivités, des entreprises ou des associations. Ces mises à disposition répondent à un besoin de personnel pour palier à l'absence de personnel ou pour répondre à un surcroît d'activité.

Les salarié-e-s ayant de multiples compétences interviennent dans différents secteurs : **administratif** (métiers supports), **bâtiment** (manœuvre, second oeuvre...), **petite enfance** (ASEM, garde périscolaire, assistant-e crèche...), **restauration** (cuisine ou aide cuisine, plonge, service...), **service à la personne** (aide à domicile, aide ménagère, Jardinier-ère...)

### Comment nous faire appel ?

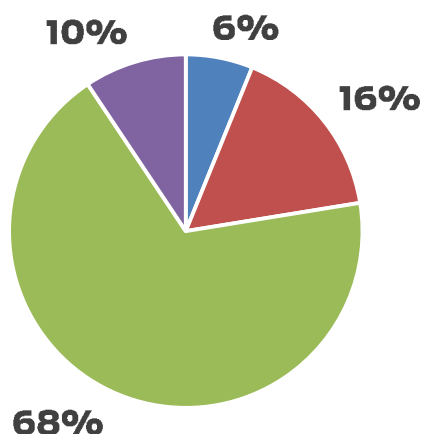


« Espace Emploi a bien ciblé les profils que nous attendions et les salariés donnent entière satisfaction tant dans leur travail que dans leur évolution. »



**ÉTANDEX**

### Répartition, par type d'utilisateurs-adhérents, des 30 759 heures de missions en 2017



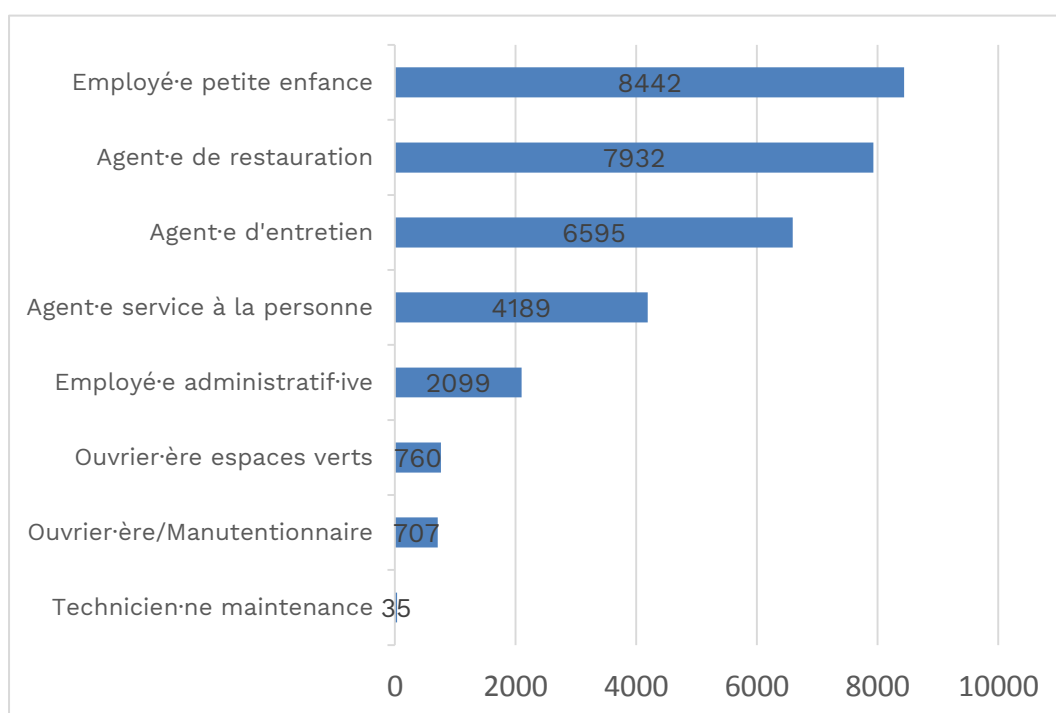
- Entreprises, artisans, commerçants
- Associations
- Collectivités
- Particuliers

L'AI se situe dans le secteur concurrentiel. Elle peut intervenir dans l'ensemble des secteurs d'activités et **mettre à disposition des salarié·e·s pour tout type d'emploi** (hors travaux dangereux), sur un territoire précisé dans la convention qu'elle signe avec l'Etat.

Elle utilise, pour cela, la mise à disposition, à titre onéreux mais **à but non lucratif**, dans des conditions dérogatoires du droit commun relatif au travail temporaire, auprès d'employeurs divers.

Les mises à disposition qui s'exercent sur des activités variées (intervention en milieu scolaire, restauration, emplois administratifs, jardinage, manutention, entretien de locaux...), sont utilisées **pour accompagner individuellement, redynamiser socialement et requalifier professionnellement** les personnes accueillies (découverte de métiers, nouvelles expériences...).

### Répartition des 30 759 d'heures réalisées en 2017 par types de missions



Détails page suivante

### Le remplacement de dernière minute, un contexte particulier :

Nombre des missions proposées par les donneurs d'ordre concernant des remplacements *au pied levé*. Certes, la proximité géographique des salarié·e·s permet à Espace Emploi d'être réactif et aux adhérents d'avoir une solution d'urgence leur permettant bien souvent d'assurer la continuité de leur service difficilement envisageable autrement.

Mais cela veut dire aussi que le·la salarié·e qui va intervenir va être (très) rapidement confronté·e à un environnement, un fonctionnement ou une équipe qu'elle·il ne connaît pas... Cela démontre également la disponibilité et la capacité de mobilité des salarié·e·s qui interviennent parfois moins de deux heures après avoir eu connaissance de la mission.

Ce contexte est important à prendre en compte dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi durable proposé aux salarié·e·s car si le caractère d'urgence peut être générateur de stress (retard, peu de temps pour les consignes...) il permet surtout d'évaluer et de valoriser la capacité d'adaptation du·de la salarié·e.





## Répartition détaillée des 30 759 heures réalisées

<b>Employé-e petite enfance</b>	<b>8 442 heures</b>
Animateur·trice périscolaire	4 077 heures
Agent·e spécialisée écoles maternelles (ASEM)	1 654 heures
Agent·e social·e	1 424 heures
Agent·e spécialisée petite enfance	1 287 heures

<b>Agent·e de restauration</b>	<b>7 932 heures</b>
Agent·e polyvalent·e de restauration	5 614 heures
Cuisinier·ère	2 237 heures
Serveur·euse	30 heures
Aide cuisinier·ère	21 heures

<b>Agent·e d'entretien</b>	<b>6 595 heures</b>
----------------------------	---------------------

<b>Agent·e de service à la personne</b>	<b>4 189 heures</b>
Employé·e de maison	3 609 heures
Jardinier·ère	463 heures
Garde d'enfants à domicile	117 heures

<b>Employé·e administratif·ive</b>	<b>2 099 heures</b>
Agent·e pour la mise sous plis	871 heures
Employé·e administratif·ive	785 heures
Agent·e d'accueil	443 heures

<b>Ouvrier·ère des espaces verts</b>	<b>760 heures</b>
--------------------------------------	-------------------

<b>Ouvrier·ère/Manutentionnaire</b>	<b>707 heures</b>
Manutentionnaire	437 heures
Applicateur·trice de résine	220 heures
Ouvrier·ère	36 heures
Couturier·ère	10 heures
Manœuvre	4 heures

<b>Technicien·ne de maintenance</b>	<b>35 heures</b>
-------------------------------------	------------------

## ***l'accompagnement des salariés***

L'accompagnement nous permet de définir, avec le-la salarié, un parcours vers l'accès à un emploi durable. Cela se fait à l'aide :

- **D'entretiens réguliers** (individuels et collectifs avec les partenaires) : durant lesquels nous apportons un appui dans la vérification et validation du projet, les techniques de recherche d'emploi, l'orientation vers l'emploi et/ou la formation, la solution aux freins périphériques (mobilité, garde d'enfants, santé...)
- **De suivis de missions** : des entretiens tripartites sont proposés au-à la salarié-e et l'employeur afin de faire un point sur le déroulement de la mission et ajuster si besoin. Ces entretiens sont proposés à des étapes clés (en début de mission, à la demande du-de la salarié-e ou de l'employeur, en fin de mission...). Ces suivis de mission permettent de collecter sur le terrain des informations qui sont ensuite abordées et travaillées lors des entretiens (compétences, lien avec le projet professionnel...).
- **D'actions d'accompagnement** : tout au long de l'accompagnement, le-la chargé-e d'insertion reste en veille sur les actions mises en œuvre sur le territoire, afin de pouvoir les proposer aux salarié-es (visites d'entreprises, entretiens conseils, forums...)

## **Un accompagnement adapté**

**Simple** : nous définissons avec l'ensemble des salarié-e-s les objectifs, à travers les missions de travail, pour construire un parcours permettant d'accéder à un emploi durable. Lors de RDV's les salariés bénéficient de conseils pour avancer dans leur projet professionnel. Nous sollicitons, si besoin, les partenaires pour lever certains freins à l'emploi. Un-e salarié-e peut passer d'un accompagnement simple à un accompagnement renforcé suivant l'évolution de son parcours et les difficultés rencontrées.

**Renforcé (PLIE)** : l'accompagnement dans le cadre du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), s'inscrit dans une démarche volontaire et contractualisée pour un accompagnement renforcé. Il se traduit par des entretiens physiques réguliers, une densification des mises à disposition et propositions d'actions. Le travail sur le projet se fait en collaboration avec le-la référent.e de parcours. Peuvent bénéficier du PLIE, les personnes répondant à certains critères administratifs définis.

**Renforcé (autre)** : l'accompagnement renforcé se traduit de la même manière que l'accompagnement PLIE. Il s'adresse aux personnes qui ne rentrent pas dans les critères administratifs du PLIE. Le-la chargé-e d'accompagnement de l'AI reste en lien avec les partenaires de son parcours (conseiller-ère Pôle Emploi, référent-e RSA...).

« (...)on m'a très vite aiguillé, sur les missions en lien avec mon projet (...) le PLIE m'a permis de participer à la formation SAP au CLPS(...) être sur de l'accompagnement à domicile auprès de personnes fragiles, c'est vraiment ce qui me plaît. Je sais que je ne me suis pas trompé. (...) Les missions et la formation m'ont amené à confirmer mon projet et obtenir un CDI avec SELEA »

Olivier D., accompagné dans le cadre du PLIE.

## **L'accompagnement renforcé en 2017**

### **Bénéficiaires :**

- 45 personnes en accompagnement renforcé (dont 22 PLIE)



### **Missions & actions pour les bénéficiaires :**

- 11 657 heures de mission
- 2 PMSMP (stages d'immersion)
- 19 actions de formation
- 12 actions d'accompagnement vers l'entreprise (visites d'entreprise, participation à des forums emploi, découverte de métiers)
- 27 suivis de mission (employeur/salarié-e/référent e)

### **Sorties de parcours :**



- 8 en emplois durables (CDD de 6 mois ou plus, CDI)
- 3 en emplois transitoires (CDD de moins de 6 mois, intérim, contrats d'insertion...)
- 4 en formations qualifiantes
- 7 « autres » (déménagement, maternité, abandon...)

Les mises en situation de travail rémunérées sont pour **l'AI un outil** indispensable pour accompagner les salarié·e·s vers un emploi durable, tout en prenant en compte l'environnement de la personne, par l'identification de freins possibles (mobilité, garde d'enfants, santé...) et la recherche de solutions avec le·la salarié·e et les partenaires **pour faciliter une intégration réussie et durable à l'emploi.**

### Un parcours en AI qui favorise la sortie vers l'emploi

Au-delà des chiffres, le parcours en AI permet aussi pour les salarié·e·s d'obtenir des résultats positifs et est souvent une première étape à une insertion durable dans l'emploi même si à la sortie de l'AI il n'y a pas un résultat immédiat de retour à l'emploi.

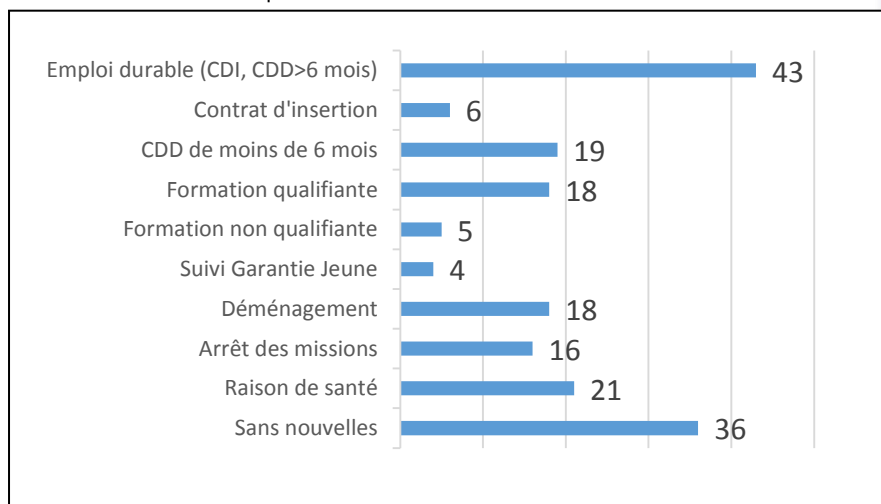
Les échanges que nous avons avec les salarié·e·s sur l'apport des missions portent souvent sur « un mieux être » avec ce sentiment d'être « considéré » et « d'avoir à nouveau un lien social ». Cela permet une reprise de confiance en soi et d'avoir à nouveau des projets professionnels.

Nous apprenons aussi d'ancien·ne·s salarié·e·s quelques mois ou années après leur passage sur l'AI qu'ils ont quitté la structure car ils-elles avaient trouvé un emploi.

Ce fut le cas par exemple de Sophie R. qui travaille aujourd'hui au sein d'une école privée en tant qu'ASEM

### Sorties du service missions en 2017

185 salarié·e·s ont quitté l'AI durant l'année 2017



Suivi Garantie Jeune ; accompagnement renforcé par la Mission Locale qui ne permet pas, légalement de continuer à travailler pour une AI

Arrêt des missions ; Les personnes poursuivent leur recherche d'emploi (souvent en lien avec le PAE d'Espace Emploi) mais ne souhaitent plus s'investir dans le cadre des missions temporaires

Sans nouvelles; Malgré nos relances, nous restons sans nouvelles de certaines personnes



Visite de France Culinaire Développement à Saint-Gilles

### Des positionnements privilégiés sur les actions d'Espace Emploi

**19 salarié·e·s** de l'association ont participé à l'un des 2 **Cafés Conseils** d'Espace Emploi (rencontres individuels avec des employeurs)

**6 salarié·e·s** de l'association ont participé à au moins une des **Visites d'entreprise** organisées par Espace Emploi (visites et présentations par les candidat·e·s de leurs compétences, parcours & motivation)



Employeurs & candidat·e·s se rencontrent lors du Café conseils organisé à Montgermont en mars 2017

Depuis plusieurs années, Espace Emploi accompagne des salarié·e·s du chantier d'insertion et de l'AI vers une RAE. Les **attestations visées à l'issue** du parcours et après passage devant un jury viennent valider les compétences professionnelles des salarié·e·s accompagné·e·s. Elles représentent un « passeport » pour l'accès à l'emploi ou à la qualification.

### Reconnaître ses acquis pour les valoriser

À la différence de la VAE (validation des acquis), les modalités de reconnaissance sont au service des candidat·e·s. Elles sont organisées pour que les candidat·e·s apportent la preuve de leurs compétences sans être dans une logique d'épreuve. Elles permettent aussi aux employeurs, aux professionnel·le·s de l'accompagnement (encadrant·e·s et chargé·e·s d'insertion) de mieux identifier et reconnaître les compétences mise en œuvre dans l'exercice d'une activité professionnelle.

En partant du postulat que tout le monde sait faire quelque chose et que toute compétence peut être reconnue, le dispositif *Différent et Compétent* se décline selon trois modalités cognitives :

- Une approche concrète au cours de laquelle le·la candidat·e montre ses compétences par son geste professionnel
- Une deuxième approche abstraite pour que la personne verbalise son activité professionnelle par l'explication : « comment je fais », « avec quoi »...
- Enfin, une troisième approche dans le transfert au cours de laquelle sont mobilisées les capacités des personnes à comparer et adapter leurs compétences dans un autre lieu et dans un autre contexte de travail.

Dès sa création, ce dispositif s'est inscrit dans une dynamique de recherche/action permanente et a permis une méthodologie éprouvée en matière d'accès à la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience (RAE). Au-delà des « seuls » parcours de RAE, le dispositif a pour objectif d'approfondir les liens entre les compétences professionnelles et le projet personnalisé des personnes.

« (...) » La RAE s'est bien passée, ça m'a ouvert à beaucoup de choses que je ne savais pas. Je ne savais pas ce que ça voulait dire de passer devant un jury, je n'avais jamais fait ça. Maintenant je peux dire que je sais ce que c'est. J'ai pu montrer mon travail devant plusieurs personnes. La cérémonie était belle, on est même passé à la télé ! Grâce à Sandrine, j'ai pu aller jusqu'au bout »

Zohra K., accompagnée à la RAE dans le domaine du nettoyage

### L'accompagnement de parcours de RAE

#### Accompagner la personne :

- Accompagner un usager tout au long de la démarche
- Reconnaître, faire prendre conscience et développer la possibilité d'évoluer, de progresser
- Faire le lien avec le projet personnalisé

#### Organiser la mise en place de la RAE

- Mettre en place, planifier et organiser les étapes
- Identifier les facteurs de réussites et les freins possibles

#### Appliquer les principes et modalités d'une organisation apprenante

- Au sein de l'activité concernée

#### Reconnaître et favoriser le développement des compétences

- Identifier le référentiel visé
- Identifier le « niveau de compétences » visé (concret, abstrait, transfert)
- Identifier des compétences par la mise en place d'une démarche d'observation, par la conduite d'entretiens
- Formaliser les acquis des travailleur·euse·s
- Proposer des activités qui permettent le développement des compétences durables



Au delà d'un diplôme, la RAE est une démarche de valorisation des compétences d'un·e salarié·e

Pour favoriser l'emploi des personnes rencontrant des difficultés socio-professionnelles, l'Association Intermédiaire cherche continuellement à créer ou maintenir **des partenariats avec différents acteurs économiques** pour proposer des parcours d'insertion auprès des salarié.e.s . Son rôle étant aussi de sécuriser des parcours vers des métiers dits en tension.

**Marché Ville de Rennes.** Suite à une expérimentation réussie de plus d'un an avec certaines directions de la Ville de Rennes dont la « Direction Approvisionnement » pour les métiers de la restauration et la « Direction Événements et Propreté » pour les métiers liés au nettoyage de la voirie, la Ville de Rennes a fait le choix de proposer sous forme de « marché public » le remplacement de certains agents. Nous répondrons à ce marché de manière conjointe avec Start'Air (AI couvrant également une partie rennaise). L'enjeu sera important puisqu'il permettra de poursuivre le travail réalisé et de permettre de continuer à diversifier les missions de travail à proposer à nos salarié.e.s.



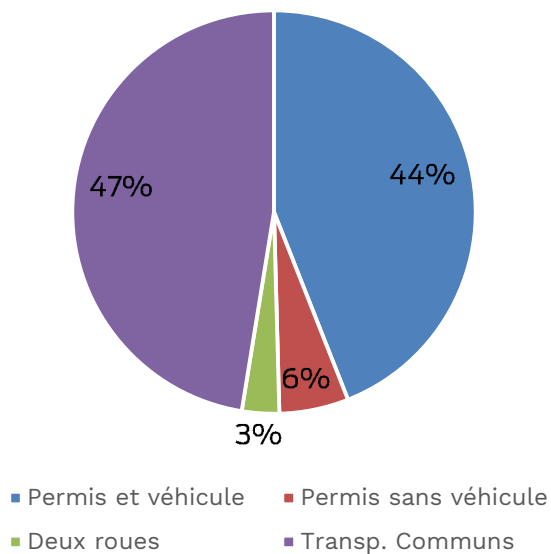
# ADIS

**Convention de partenariat avec ADIS.** Les salarié.e.s de l'AI peuvent travailler en entreprises sous réserve d'avoir un agrément de Pôle Emploi et dans la limite de 480 heures maximum. Pour permettre à des salarié.e.s en parcours de poursuivre les missions en entreprise et ainsi continuer à développer leurs compétences tout en bénéficiant de l'accompagnement mis en place par l'AI, une convention a été mise en place avec l'ETTI (entreprise de travail temporaire d'insertion) ADIS. Les salarié.es poursuivent leur accompagnement avec le/la même conseiller.ère d'Espace Emploi tout en étant salarié d'ADIS. Le passage en ETTI permet une continuité dans le parcours du/de la salarié.e vers l'emploi puisqu'à l'issue de la mission dans l'entreprise il ou elle aura la possibilité d'avoir des missions avec d'autres entreprises.

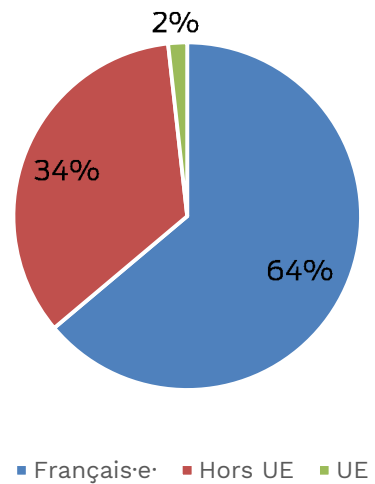
**Développement du partenariat** avec les adhérent.e.s pour optimiser la qualité des missions de travail proposées aux salarié.e.s dans l'objectif de sécuriser leur parcours d'insertion. Ces conventions ont également pour objet de préciser les modalités du partenariat, sa plus-value et d'indiquer les engagements de chacun pour permettre de répondre aux attentes de l'adhérent.e tout en prenant en compte le travail d'insertion de l'AI



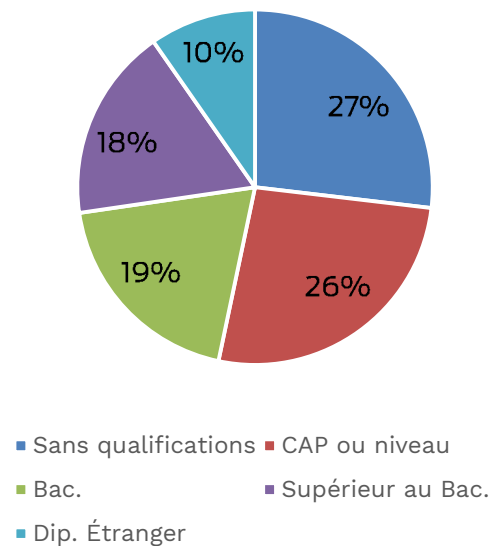
**Mobilité des 227 salarié·e·s**



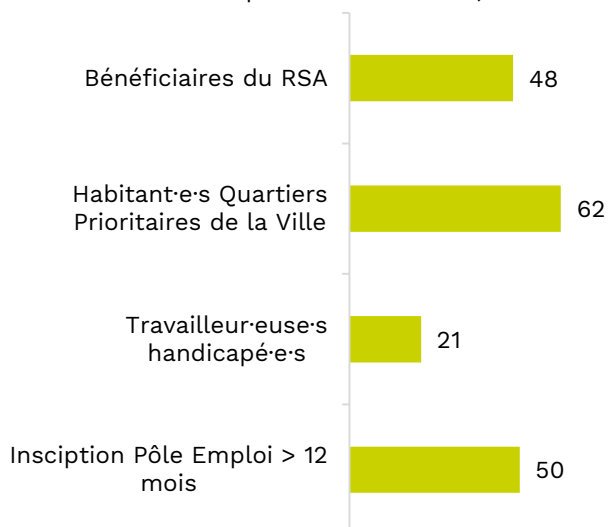
**Nationalité des 227 salarié·e·s**



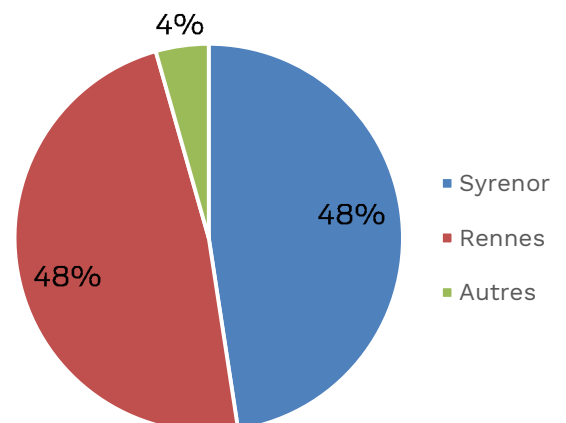
**Niveau d'étude des 227 salarié·e·s**



**Profils des 227 salarié·e·s** au moment de leur entrée (certaines personnes se retrouvent dans plusieurs situations)



**Villes de résidences des 227 salarié·e·s**





## 2. POINT ACCUEIL EMPLOI

### Le PAE ; un atout pour le Syrenor...

#### ... un territoire en mouvement

Les **élus métropolitains se sont engagés**, à travers un manifeste « *Mettre en commun nos forces pour l'emploi* » avec la volonté affichée de **simplifier et harmoniser les dispositifs existant sur le territoire** afin de coller davantage aux besoins des demandeurs d'emploi, être plus proche des entreprises qui peinent à recruter et mailler davantage le territoire.

Première traduction concrète de cette volonté : la **fusion** de la Maison de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle (MEIF) et de La Mission locale du bassin d'emploi de Rennes.

Deuxième étape programmée : **une réflexion autour des Points Accueil emploi (PAE)** et des Espaces Ressources Emploi (ERE) qui sont répartis sur le territoire et pourraient se rapprocher de la nouvelle structure dans une préoccupation de meilleure lisibilité et efficience.

Depuis la création de son PAE en 1994, **Espace Emploi a toujours montré sa volonté de s'investir pleinement dans les projets du territoire**, notamment en participant activement à la construction de la collaboration avec Pôle Emploi (rédaction de la convention de collaboration, mise en place de l'offre de services des PAE, etc).

**Une nouvelle fois, nous répondrons présents** et exprimons notre **volonté de travailler en complémentarité de la nouvelle structure** issue de la fusion de la MEIF et de la Mission locale.

Nous proposons, ci-dessous, une mise en lumière de la plus-value qu'apportent les services du PAE au territoire du Syrenor.



### Le PAE : quelle plus-value ?

**lettre** - Se rapporter au complément page suivante

#### B-Implanté au sein d'un ensemblier

#### A-Rapprochement local de candidats et employeurs

#### G-Des réponses adaptées ; du simple accueil à l'accompagnement renforcé



#### C-Fort partenariat avec les élus du Syrenor et des communes

#### D-Ouvert à tous et en proximité

#### F-Une structure et des professionnel.le.s qui ne cessent d'évoluer

#### E-Structure implantée depuis longtemps sur le territoire & partenariat

## **A-Rapprochement local de candidats et employeurs**

De par son territoire d'intervention, le PAE met toujours en relation des candidats et des employeurs sur une **proximité géographique**

## **B-Implanté au sein d'un ensemble**

Les **liens étroits qui existent entre les différents services** d'Espace Emploi (PAE, service missions(1), chantiers d'insertion(2)) sont autant d'éléments favorables pour assurer des passerelles lorsqu'elles s'avèrent pertinentes dans un parcours d'insertion.

(1)association intermédiaire / (1)&(2)font parties de ce que l'on nomme les structures d'insertion par l'activité économique.

## **C-Fort partenariat avec les élus du Syrenor et des communes**

La commission PAE du Syrenor et la présence d'élus.e.s des 8 communes au sein du Conseil d'Administration d'Espace Emploi favorisent un **travail en étroite collaboration** et la **réactivité** de la structure pour s'adapter aux besoins du territoire.

## **D-Ouvert à tous et en proximité**

Dès lors qu'une personne réside sur le Syrenor, elle peut être reçue à proximité de chez elle. Il n'est pas nécessaire d'appartenir à telle catégorie ou remplir telle condition pour bénéficier d'une **écoute attentive et professionnelle**.

## **E-Structure implantée depuis longtemps sur le territoire & partenariat**

Espace Emploi (anciennement SRO) existe sur le territoire depuis 1984 et a créé son PAE en 1994. Cette longue période d'immersion (et avec un personnel constant) associée à une volonté de travailler ensemble a permis de tisser des relations fortes avec les partenaires de l'emploi et plus largement du champ social (référent.e.s Pôle Emploi, conseiller.ère.s RSA, assistant.e.s sociaux.ales, équipe mobile du centre hospitalier Guillaume Regnier, conseiller.ère.s Mission locale, chargé.e.s de missions de la Maison de l'Emploi...).

## **F-Une structure et des professionnel.le.s qui ne cessent d'évoluer**

Espace Emploi a toujours été au **cœur des projets du territoire** voir, souvent, novateur : création de plusieurs chantiers d'insertion, création d'une Association de Services à la Personne, création d'une Intérim d'Insertion, mise en place d'une délégation de compétences Mission Locale, portage salarial d'une équipe de placement en emploi (IOD)... Espace Emploi a toujours œuvré à la formation de ses salarié.e.s

## **G-Des réponses adaptées ; du simple accueil à l'accompagnement renforcé**

Le large spectre des services proposés par Espace Emploi permet d'**adapter ses réponses** en fonction des réels besoins identifiés pour le public accueilli. La bonne connaissance des autres acteurs de l'emploi permet quant à elle et lorsque cela s'avère pertinent, un **relais efficace**.

## Les Cafés Conseils

### Tout commence par une rencontre...

L'objectif de ces temps forts sur notre territoire est de proposer à des employeurs de **rencontrer des personnes** en recherche d'emploi qui auront été **ciblées en fonction des postes présents** dans leurs entreprises. Il n'y a pas d'enjeu direct d'embauche puisque l'objectif premier de ces entretiens est **le conseil** mais les employeurs se déplacent aussi pour **repérer des futurs candidats...**

Quelques jours avant chaque Café Conseils, tous les candidats participent à l'une des demi-journées de **préparation** qui leur sont proposées (simulation de présentation, présentation des employeurs qu'ils vont rencontrer, évacuation du stress...).

A noter que **les candidats se présentent sans le support du CV** (qui n'est donné qu'à la fin de l'entretien).



**2**  
Cafés Conseils  
**10**



**58**  
Candidats participants  
**293**



**19**  
Employeurs participants  
**89**



**85**  
Entretiens de 20 mn  
**404**

Légende :

**En 2017**

**Depuis sept. 2013**



### Des résultats directs...

Résultats enregistrés dans les jours qui suivaient la tenue de Cafés Conseils :

	Depuis sept. 2013
CDI (contrats à durée indéterminée)	<b>6</b>
CDD ou intérim de plus de 6 mois	<b>3</b>
CDD ou intérim de moins de 6 mois	<b>21</b>
Stages d'immersion/découverte (1 ou 2 semaine.s)	<b>6</b>

*Au total : **36 solutions directes** (emploi ou stages)*

## AGENDA

Sept-2013 : **Montgermont**  
Mars 2014 : **Saint-Gilles**  
Juin 2014 : **Pacé**  
Oct. 2014 : **Vezin le Coquet**  
Mars 2015 : **Gévezé**  
Oct. 2015 : **La Chapelle des Ftz**  
Mars 2016 : **Clayes**  
Oct. 2016 : **Parthenay de Br.**  
Mars 2017 : **Montgermont**  
Oct. 2017 : **Saint-Gilles**

« Bonne démarche de montrer le CV après l'entretien... »  
« La cadence et l'environnement désacralisent l'entretien. On va à l'essentiel de part et d'autre »

Monsieur R., responsable commercial, magasin à La Chapelle des Fougeretz et Madame L., responsable de la communication dans une entreprise de Saint-Gilles ont été les intervenants.

## Les visites d'entreprises

### Découvrir des postes et rencontrer des employeurs locaux

C'est une **nouveauté** sur l'année 2017, nous avons organisé, avec 4 employeurs différents, des visites d'entreprises. L'objectif rejoint celui que nous avons toujours en tête lors de la mise en place d'action ; **favoriser la rencontre de candidats et d'employeurs locaux.**

Ainsi, les candidats participent à **un atelier** en amont de la visite **pour bien se préparer** (quelles questions poser ? comment faire du lien entre ses compétences et les postes présentés ?...).

Pour clore la visite, un temps est réservé aux candidats pour qu'ils puissent **se présenter aux employeurs.**

A l'issue, **un livret des CV est remis à l'employeur** et un suivi est effectué quelques jours plus tard.



**France Culinaire  
Développement**  
27/03/17 à Saint Gilles  
**5 candidat.e.s**



**EHPAD Les 3 Chênes**  
28/03/17 à Pacé  
**6 candidat.e.s**



**Centre de tri et de  
distribution**  
30/03/17 à Pacé  
**8 candidat.e.s**



**Glassolutions**  
15/12/17 à Saint-Gilles  
**7 candidat.e.s**

### Des résultats directs...

Résultats enregistrés dans les jours qui suivaient la tenue des visites :

	2017
Facteur.trice.s - CDD 15 jours	3
Agent de production - Intérim 4 mois	1
Lingère - CUI-CAE 12 mois	1
Agent de maintenance - CDD 15 jours	1
Agent de fabrication - Intérim 6 mois (vers CDI)	1



Un livret avec les CV des participants est remis à l'employeur à l'issue de la visite

« Nous avons saisi cette opportunité de faire connaître nos métiers et notre activité et c'est un bon moyen pour recruter localement, puisque tous les candidats viennent des alentours de Saint-Gilles »  
« Je suis cariste de formation et prête à découvrir d'autres postes. Ce type de visite permet de bien se rendre compte de la réalité du métier et de voir s'il peut nous correspondre ou non »

Madame H., responsable de production dans une entreprise de Saint-Gilles et Caroline G. à la sortie d'une visite d'entreprise



## La relation avec les employeurs

### Faire bénéficier des offres locales aux demandeurs d'emploi du territoire...

**Créer et animer un réseau d'employeurs** est un travail de longue haleine qui se concrétise de plusieurs façons à Espace Emploi.

1-La **prospection** : l'objectif est d'entrer en contact avec des employeurs avec lesquels nous n'avons pas encore de relations (nouvelles implantations, employeurs inconnus jusqu'à lors...). Cette prospection est assurée via du porte-à-porte, des déplacements avec les élu.e.s, de la prospection téléphonique...

2-La **fidélisation** : les liens qui nous unissent avec les employeurs peuvent s'effiloche au fil du temps. Pour les maintenir intacts, nous appuyons les employeurs en leur présentant des candidats ciblés lors de recrutements, en les invitant aux actions emploi du territoire, en leur proposant des candidatures spontanées adaptées aux postes présents dans l'entreprise...

Il est toujours rappelé aux contactés que **nous intervenons pour et en partenariat avec la municipalité.**

Cette démarche auprès des employeurs locaux est primordiale et elle nous permet, *in fine*, **de faire bénéficier directement aux demandeurs d'emploi des communes du Syrenor d'offres d'emploi locales.**



99

#### Employeurs mobilisés

Appui aux recrutements,  
participation à nos actions...



52

#### Déplacements en entreprises

Présentation d'Espace Emploi et  
découverte des postes



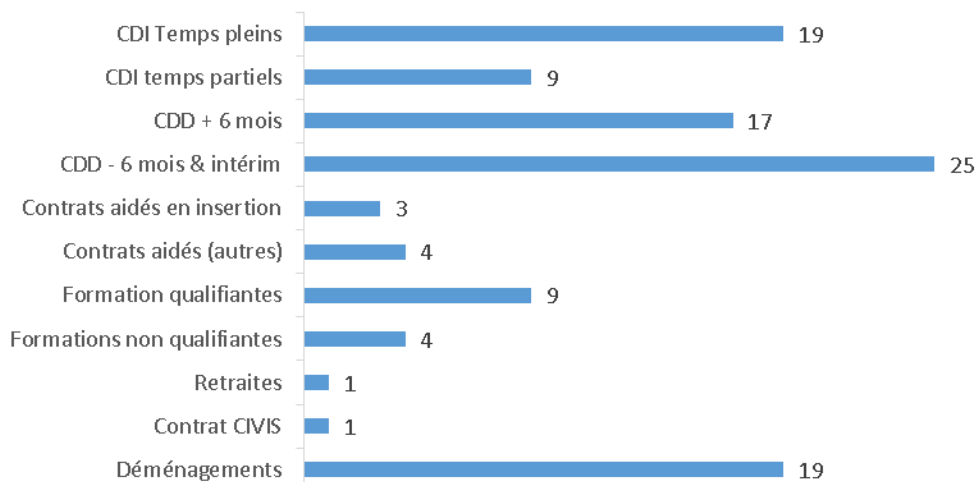
### Les offres d'emploi gérées par le PAE

Ces résultats n'incluent pas les recrutements consécutifs aux Cafés Conseils ou visites qui, justement, n'ont pas nécessité de diffusion d'offre.

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Nombre d'offres d'emploi sur lesquelles le PAE a été sollicité directement par l'employeur pour une présentation de candidat.e.s	75	56	83	50	81	107	130
Embauches des candidat.e.s présenté.e.s par le PAE	31	27	43	22	26	34	38
%	41%	48%	52%	44%	32%	32%	29%



### Changements de situations (connus) durant l'année



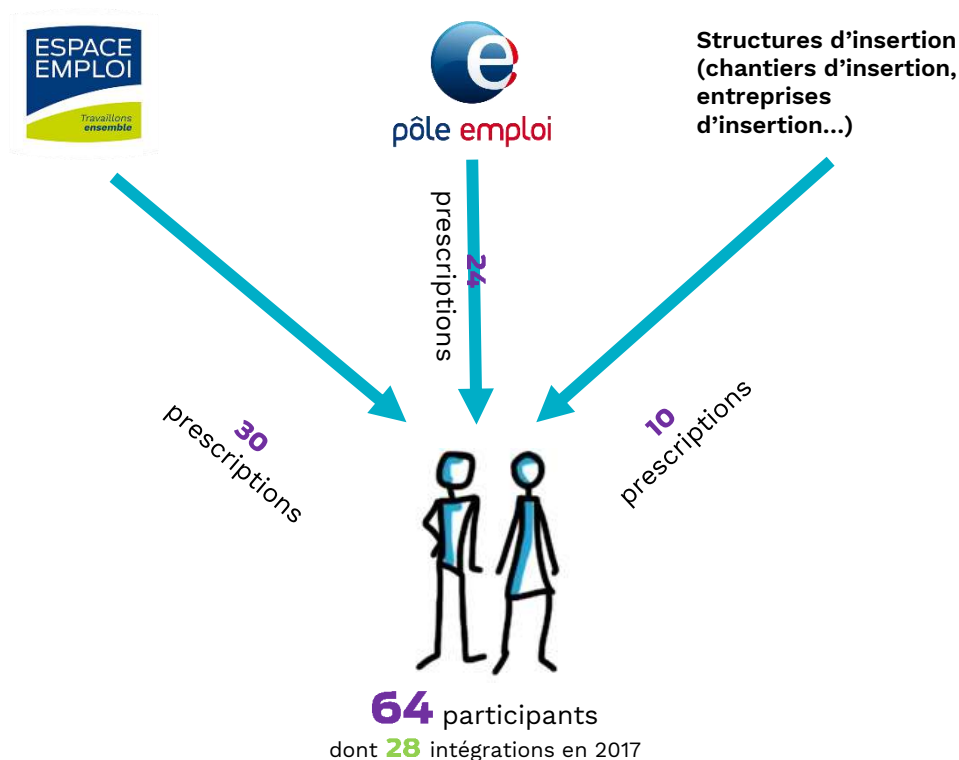


## L'accompagnement dans le cadre du PLIE

### Une action complémentaire aux missions de base du PAE

L'accompagnement dans le cadre du PLIE (plan local pour l'insertion et l'emploi) s'appuie sur une **démarche volontaire** pour un **accompagnement renforcé**. Il est contractualisé par un engagement réciproque formalisé avec un référent unique dans un parcours personnalisé **vers un emploi durable**.

**Le PLIE finance le temps d'accompagnement**, de gestion administrative des parcours et la coordination des référents de parcours.



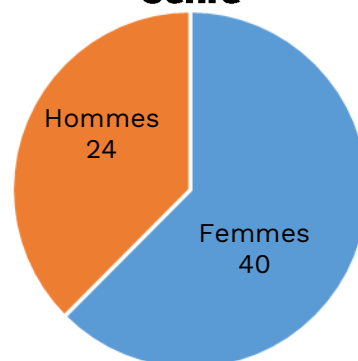
#### 494 entretiens réalisés

Entretiens avec propositions, bilans, orientation/prescription, suivi dans l'emploi, formation...

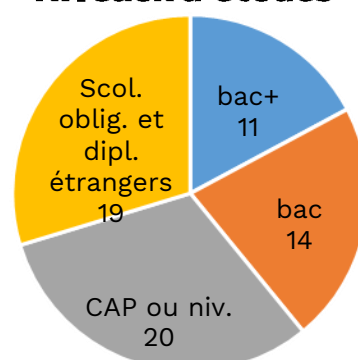
### 111 étapes mobilisées

- ➡ **23 formations** : permis, aide ambulancier.ère, assistant.e de vie aux familles, logistique, FLE (français langue étrangère)
- ➡ **17 mobilisations vers l'emploi** : valoriser et mobiliser ses compétences, immersion en entreprises...
- ➡ **71 reprises d'emploi** : CDD < 6 mois et intérim (23) / CDI et CDD > 6 mois (17) / Structures d'insertion (25) / Contrats aidés (8)

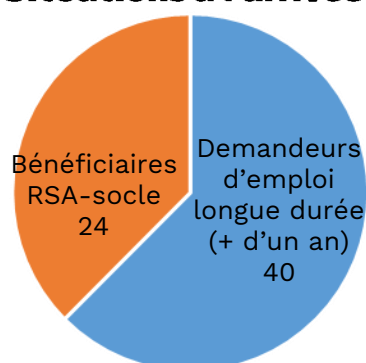
### Genre



### Niveaux d'études



### Situations à l'arrivée



### Communes

- Clayes (1)
- La Chapelle des Ftz (9)
- Gévezé (6)
- Montgermont (5)
- Pacé (16)
- Parthenay de Br. (3)
- Saint-Gilles (7)
- Vezin le Coquet (12)
- Romillé (4)
- La Mézière (1)



## Accueil dans la structure

Toute personne en recherche d'information sur l'emploi et/ou la formation peut être accueillie dans la structure, qu'elle arrive par une démarche individuelle ou sur prescription d'un partenaire.

Chaque personne est reçue en **rendez-vous avec l'un des conseillers emploi** du Point Accueil Emploi afin de permettre un **diagnostic individualisé** des demandes et attentes et de proposer **des réponses adaptées**.

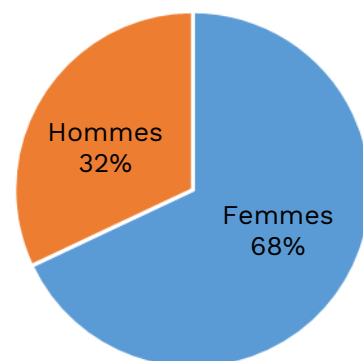
En complément de ces temps de rencontres, les personnes bénéficient **des services en libre accès** (offres locales, Internet, documentation...) qui leur sont proposés dans le hall d'accueil de la structure.

## 485 personnes différentes accueillies en 2017

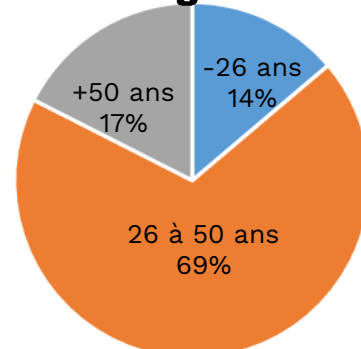


**118 de ces personnes** ont également bénéficié du service missions temporaires (association intermédiaire) d'Espace Emploi

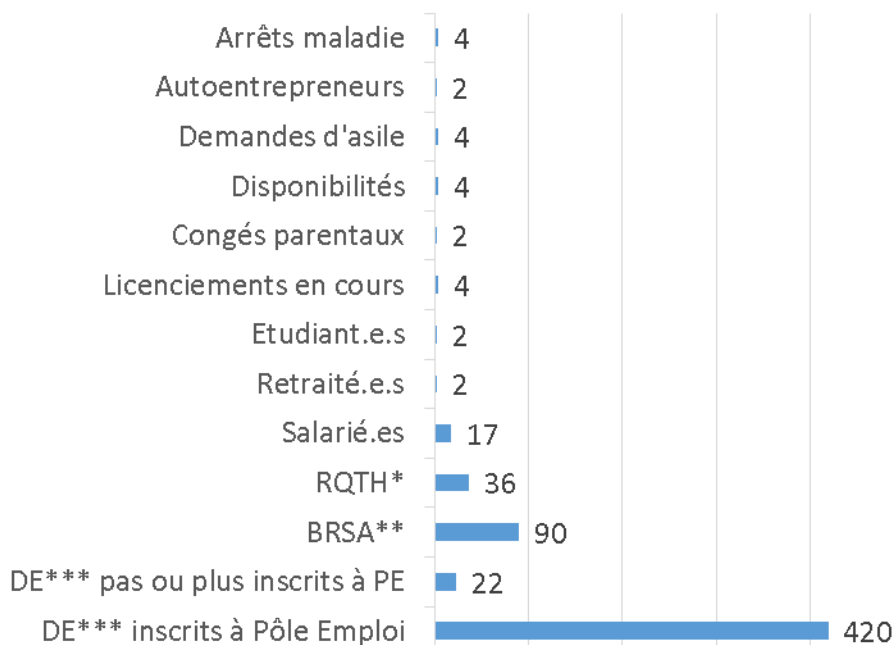
### Genre



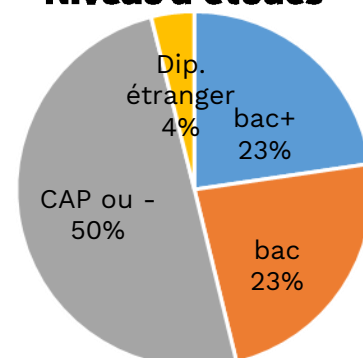
### Âge



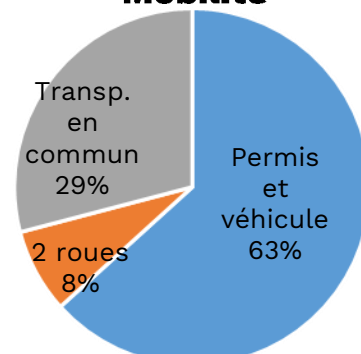
### Situations administratives (annoncées) au premier contact



### Niveau d'études



### Mobilité



\*Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé

\*\*Bénéficiaires du RSA

\*\*\*Demandeurs d'emploi

Certaines personnes peuvent être comptabilisées dans plusieurs catégories

### *Implantation et territoire*

#### - **Le chantier Espace Emploi Environnement**



L'atelier se situe à Saint Gilles. L'équipe intervient principalement sur les communes du SYRENOR (Clayes, Gévezé, La Chapelle des Fougeretz, Montgermont, Pacé, Parthenay de Bretagne, Saint-Gilles)

#### - **Le chantier Jardins du Breil**



L'atelier se situe à Le Grand Breil à Rennes, l'équipe y cultive et récolte les légumes. Les paniers sont distribués essentiellement sur Rennes et communes proches. Le chantier assure également de la vente sur le marché hebdomadaire de Pacé.

### *L'activité de production*

## Le chantier Espace Emploi Environnement

#### Travaux effectués sous convention

- Commune de Cesson Sévigné : jusqu'à mai 2018 pour le désherbage de la voirie et le soufflage de feuilles (7 semaines de travaux)
- Commune de Pacé : 4 ans avec l'appel d'offre de mai 2014 pour l'entretien des espaces naturels. (fin en mai 2018).
- AJI ENVIRONNEMENT: Travaux de sous-traitance (taille et désherbage de massifs) suite à l'appel d'offre de RENNES METROPOLE pour l'entretien des abords de voirie.

#### Travaux sur devis

Avec les communes de :

- La Chapelle des Fougeretz : taille de haies, débroussaillage, entretien de massifs.
- Montgermont : Taille, débroussaillage, entretien des espaces naturels (suivant le protocole de La LPO).
- Pacé: Travaux de taille d'arbres et de débroussaillage.

- Parthenay de Bretagne : débroussaillage, tronçonnage.
- Vezin Le Coquet : entretien de ruisseau, débroussaillage, désherbage de la voirie, taille.
- Saint Gilles : Taille de haie
- Gévezé : Entretien de massifs, désherbage.
- COALLIA : Entretien de 3 jardins.
- AIV: taille d'arbres dans 2 jardin mis à disposition pour COALLIA.
- Syndicat intercommunal du bassin versant de la Flume: Fauchage et évacuation de rumex sur la digue de Gévezé.

## 2018

Appel d'offre prévu par Cesson Sévigné pour réalisation des travaux de voirie.

Appel d'offre relancé par Pacé pour l'entretien des espaces naturels.

Le prévisionnel des travaux devrait être proche de celui de 2017.

# Le chantier Jardins du Breil

## Une production de légumes certifiés « Agriculture Biologique »

Les Jardins du Breil cultivent une soixantaine de variétés de légumes différents sur 3 hectares de terre dont 1/5 sous abri (soit 6000 m<sup>2</sup> répartis en 17 serres). La production se déroule sur l'ensemble de l'année avec un pic d'activité d'avril à juillet.

## Un réseau de distribution de paniers

Membre du Réseau Cocagne, les Jardins du Breil appliquent le principe fondamental de ce réseau : la distribution de paniers à un réseau d'adhérents-consommateurs (300 à ce jour) sur une vingtaine de points de dépôts à Rennes et proches communes. Légère hausse du nombre de paniers de légumes produits : environ +4% par rapport à 2016.

Le chantier assure également un marché hebdomadaire à Pacé dont le chiffre d'affaire est en augmentation.

Deux formats de paniers sont proposés (2 ou 4 personnes) et deux durées d'engagement (trimestre/année). Le taux de non-renouvellement est de l'ordre de 10% (moyenne nationale).

## Des ventes au détail

Les ventes au détail permettent de combler les périodes de baisse des ventes de paniers (essentiellement l'été et lors des périodes de vacances scolaires). Ces ventes s'effectuent auprès de magasins de vente directe (ex : Brin d'herbe), des coopératives Biocoop, des groupements (ex : Manger Bio 35) ou d'autres maraîchers.

## Un temps-fort de plus en plus repéré et fréquenté

Près de 600 visiteurs se sont rendus à la journée « Ferme Ouverte » sur le site du Grand Breil. Cet événement, dont la fréquentation est en constante augmentation, rassemble autant d'adhérents aux paniers que de non-adhérents.

## ***Le bilan social***

L'accompagnement socio professionnel des salarié.es est assuré par Leïa Khedoo, pour le chantier Espace Emploi Environnement, depuis le 1<sup>er</sup> avril 2017 (Hélène Chevillard assurait cette partie avant cette date) et Kévin Le Tiec pour les Jardins du Breil.

Les objectifs sont d'assurer un accompagnement global en garantissant un suivi des éléments sociaux, avec une mise en situation de travail dans un contexte productif; réaccoutumer au travail et amener les salarié.es vers le marché de l'emploi; mobiliser des moyens de formation en cours d'emploi.

En plus des entretiens individuels et bilans tripartites (cf ci-dessous), des actions de formation et d'accompagnement sont proposées aux salarié.es.

### Les entretiens individuels et bilans tripartites

Les entretiens individuels se font en moyenne tous les mois avec un bilan tripartite tous les 3 à 4 mois avec le.la référent.e extérieur.e (ALI, référent de parcours PLIE, référent ML, etc). Chaque entretien / bilan est un échange avec le salarié sur différents points :

- Sa situation actuelle sur l'ACI
- Sa situation personnelle (à ce stade les conseillers peuvent inviter le participant à rencontrer d'autres professionnel.les comme des professionnel.les de santé, des assistantes sociales, etc)
- Son projet professionnel et les actions à mettre en œuvre (PMSMP, visite d'entreprise, prise de renseignements auprès de professionnel.les, etc).

### L'accompagnement PLIE

L'accompagnement dans le cadre du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) s'appuie sur une démarche volontaire pour un accompagnement renforcé. Kévin Le Tiec et Leïa Khedoo peuvent être prescripteurs afin que le.la salarié.e bénéficie de cet accompagnement. Il est ensuite contractualisé par un engagement réciproque formalisé avec le.la référente de parcours, dans un parcours personnalisé vers un emploi durable.

En 2017, 21 salarié.es ont bénéficié d'un accompagnement PLIE

### Les actions de formation et d'accompagnement

Visite/Bilan de PMSMP, accompagnement des visites d'entreprise, accompagnement des démarches par téléphone, appui à la recherche d'organismes et de financements pour l'entrée en formation etc... Ces temps d'accompagnement sont appréciés au cas par cas, en fonction des besoins et du degré d'autonomie des participants et des objectifs fixés lors des entretiens individuels.

### Les chiffres clés



40 salariés accompagnés dont 21 dans le cadre du PLIE

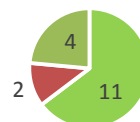


Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020



1114,50 heures consacrées à la formation (reconnaissance des acquis de l'expérience, remise à niveau, techniques de recherche d'emploi...)

#### Motifs de sorties - 2017



■ Dynamique ■ Neutralisée ■ Sans solution

18 fins de contrats : 11 sorties en emploi ou formation ; 4 sorties sans solution (non-respect du contrat d'engagement, abandon) ; 2 sorties neutralisées (santé, déménagement)



971, 25 heures consacrées à des actions d'accompagnement (cafés conseils, visites d'entreprise, périodes d'immersion)

### Des ateliers collectifs



Les nouveaux horaires d'ouverture nous permettront de proposer des temps d'échanges et ateliers collectifs au 1<sup>er</sup> semestre, pour les salarié.es des deux chantiers.

### Des livrets d'accueil et d'accompagnement



Un livret d'accueil sera proposé à la signature du contrat et un livret d'accompagnement sera complété en cours de parcours et remis à la sortie afin que le.la salarié.e puisse capitaliser les compétences et connaissances acquises.

### Vers une révolution de la gestion des abonnements des paniers!



Entamée en 2017, une démarche de modernisation du système de gestion des paniers verra le jour au premier trimestre 2018. Via la création d'un tout nouveau site internet, les adhérents auront la possibilité d'administrer entièrement leur abonnement (adhésion, annulation d'un panier, renouvellement, paiement en ligne, etc;). Cette évolution permettra à termes de recentrer les fonctions de coordination du réseau des adhérents aux seules animations (en réduisant la part de temps allouée à la gestion logistique)

### De nouveaux Appels d'Offres

Un Appel d'Offre est prévu par Cesson Sévigné pour réalisation des travaux de voirie. Un Appel d'Offre est relancé par Pacé pour l'entretien des espaces naturels.

Le prévisionnel des travaux devrait être proche de celui de 2017.

## Synthèse des données quantitatives 2017

2017	Maraichage	Espaces Naturels	total	dont PLIE
<b>salariés</b>	23	17	40	21
-26 ans	1	4	5	0
26-45 ans	17	9	26	17
+ 46 ans	5	4	9	4
Femmes	9	2	11	6
Hommes	14	15	29	15
Bénéficiaires RSA	16	7	23	14
Mission Locale	2	4	6	0
DELD (demandeurs d'emploi longue durée)	3	6	9	7
Issus des quartiers prioritaires de la ville ( QPV)	8	4	12	9
SMJ(sousmain de justice)-ATA-SR	2		2	3
Nbre d'heures salariés	19819	11738	31557	13904
Equivalent temps plein(ETP)	10.89	6.45	17.34	6.46
contrat en cours au 31/12	13	9	22	12

<b>Niveau de formation</b>				
Fin de scolarité obligatoire	13	7	20	9
Formation courte		1	1	1
Niveau CAP/BEP	4	5	9	7
CAP/BEP Obtenu			0	
BAC et plus	5	4	9	4
Maitrise difficile du français	10	6	16	8

<b>Permis</b>				
Permis b	11	9	20	6
en cours	9	7	16	3
sans permis	3	1	4	0

<b>Logement</b>				
Autonome	21	14	35	9
Hébergés par famille	0	1	1	
Provisoire	2	2	4	0

<b>Prescripteurs</b>				
Pôle Emploi	11	7	18	8
Réf PLIE	0	4	4	4
PAE	0	1	1	1
GEPSA/SPIP	0		0	
ALI CCAS	7	2	9	6
ALI CDAS	2			1
CIDFF	1			1
Mission locale	2	3	5	



<b>Actions d'accompagnement</b>					Unité heures
visite d'entreprise	3	16	19	6	
Nbre de PMSMP	13	7	20	6	
Hrs de PMSMP	637	334.25	971.25	192	
Participation au Café Conseil	1	1	2	1	
Actions de formation      unité action	23	39	62	38	
Actions de formation      unité heures	858.5	291	1149.5	704	
Atelier santé MSA	60	72	132	108	
Atelier de prévention des risques		18	18	9	
Atelier Numérique		15	15	13	
Atelier mixité et compétences		6	6	4	
Atelier 5 minutes pour convaincre		3	3		
CACES	21	21	42	21	
Evaluation niveau de français		3	3		
Remise à niveau en français	30		30	30	
Diplôme compétence en langue Française professionnelle	625.5	100	725.5	438	
Adaptation aux postes		18	18	8	
Taille		1	1	1	
Gestion différenciée protocole LPO		14	14	10	
RAE Agent d'entretien des espaces verts		20	20		
Soutien en Mathématiques	2		2	2	
Soutien en Français	120		120	60	
Actions de formations dispensées en internes (bénévoles ou encadrant)	122	35	157	81	
Formation avec intervenant	736.5	256	992.5	623	
Formation pris en charge OPCA	177.5	100	277.5	190	
Formation pris en charge CPF	499		499	299	

<b>Sorties 2017</b>	9	8	17	9
Sorties dynamiques	7	4	11	6
Emploi durable (CDD +6mois, CDI,...) mais - de 3mois			0	
Emploi de transition	1	1	2	1
<i>CDD -6 MOIS</i>	1	1	2	1
sorties positives	6	3	9	5
2 impacts positifs	1		1	1
<i>formations</i>	4	1	5	1
<i>Autres SIAE</i>	1	2	3	3
Neutralisé: maladie/rupture avant 3 mois		2	2	2
Sans solution/chômage	2	2	4	1

## 4. ACTUALITES et PERSPECTIVES 2018

### *Réorganisation*

A l'heure de l'écriture de ce bilan.

Un profond travail de réorganisation des services se produit. Le départ de 2 salariés des Jardins nous amènent à repenser les missions des personnels.

Tout d'abord la fin de u détachement de Johann sur la MEIF qui était effectué à raison de 4hrs par semaine. Ce temps n'a pas été immédiatement réaffecté à un service, afin de laisser le temps de voir l'organisation de l'accueil et pourvoir aux besoins du PAE.

Tout d'abord le départ de Samira SAID dont le contrat se terminait le 10/04/2018. Samira était en contrat CUI CAE. Pour pourvoir à son remplacement, à défaut de mesures aidantes de l'état l'association a dû repenser les modalités d'accueil de la structure. L'accueil sur le flux n'est désormais possible que le matin, l'après-midi étant réservé aux entretiens individuels, actions collectives ou administratif. Cette organisation est testée temporairement. Pour remplacer Samira l'association a recruté Charlotte dès le mois de février pour couvrir la période de congé de Samira. Le budget de cette embauche est supérieur au budget du contrat de Samira de fait l'association a du faire des choix. Charlotte SEGUIN a été recrutée sur 20 hrs par semaine pour effectuer l'accueil sur le flux du matin. L'après-midi l'association est sur répondeur mais l'association intermédiaire est joignable sur une ligne portable dédiée.

Le départ de 2 salariés des jardins nous amènent à repenser les missions des personnels sur les jardins et par répercussion des autres services. Cette réorganisation sera testée pendant quelques temps jusqu'en avril 2019.

Les perspectives propres à chaque activité sont détaillées dans leur chapitre

## IV. RAPPORT FINANCIER 2017

### 1. LE BILAN

Au 31 décembre 2017 : Le **total du bilan a progressé de 9 % passant de 1 029 828.66 € à 1 126 588.03**

#### L'actif

► **152 987,79 € en immobilisations** Elles progressent de 21% par rapport à 2016. Du fait d'investissements. Les immobilisations financières restent stables 96 936,42 € auxquels s'ajoutent un prêt de 255 € (solde dû au 31/12 124 €) accordé à une personne accompagnée dans le cadre du PLIE sur l'action référent de parcours, pour lui permettre de financer en partie sa formation.

Les investissements sont importants en 2017 :

- . Sites internet des jardins et d'espace emploi pour 10 671.55 €
- . achat de véhicule sur le chantier environnement: 19 000 €
- . stores sur le site de PACE : 3 400 €

► **973 600.24 € en actif circulant (+7,7%)** dont :

- 255 797.09 € de créances (-6% par rapport à 2016).  
Des créances clients pour 118 660.03 € : +13%, elles représentent 47 % des créances (43% en 2015): l'augmentation de l'activité en 2017 explique pour partie cette progression (facturation de décembre).

Les autres créances sont des subventions à recevoir, qui sont en baisse de 19% du fait essentiellement de régularisation du PLIE (solde 2015 et pour partie 2016).

Enfin : 4 340.42 € de produits à recevoir correspondent à l'attente d'un règlement FAFSEA pour la prise en charge de formations.

- 697 974.19 € de trésorerie (ce qui est en hausse de 13 % par rapport à 2016). Pour un budget de fonctionnement annuel 1 560 000 € et 30 années d'existence.  
La principale raison est l'excédent du compte de résultat dont nous verrons l'analyse dans le chapitre suivant.

Cette trésorerie permettra aussi d'attendre les soldes des subventions 2016-2017 et les mises en conventionnement des subventions 2018.

Les charges constatées d'avances (factures réglées en 2017 concernant des charges 2018) sont en baisse de 9%. Ce poste n'a pas une valeur significative (0,3% de l'actif) et ne présente ici pas d'intérêt sur la lecture et compréhension de la situation.

#### Le passif

► **802 521.27 € en fonds propres**, dont 55 047.03 € en résultat de l'exercice analysé ci-après et 19 843.63 de subventions d'investissements (*solde subvention RENNES METROPOLE de 2014 et VINCI 2016*).

► **64 113 € en provision retraite**, ce poste est en hausse de 22 % par rapport à 2016 du fait de l'ancienneté des personnels.

► **27 220.6 € en provision pour risque**, ce poste intègre les défauts d'évaluation du solde la subvention PLIE ACI 2016 et 2017.

► **232 733.16 € de dettes** hausse de 5 % par rapport à 2015, mais réparties différemment selon les postes :

- Dettes fournisseurs -13 % (- 4 394 €) beaucoup d'achats et réparations réalisés en novembre et décembre 2016 (communication, entretien matériel chantier).

- Les charges sociales sont stables, voire en légère baisse du fait essentiellement de la mise en place du CITS (crédit impôt taxe sur salaire) qui est le pendant du CICE pour le secteur non fiscalisé.
- Dettes sur immo (facture herse étrille) et autres dettes pas d'évolution particulière.
- Les produits constatés d'avance (PCA) sont dus :
  - Au rythme de facturation des jardins (abonnements répartis sur les 2 exercices) : au 31/12 on constate la part affectable à l'exercice N et celui de l'exercice N+1 qui correspond alors à des produits constatés d'avance. Au 31/12/2017 ces PCA ont progressé de 10% (+ 3 585 €) du fait de plus d'adhérent en 2017.
  - à l'intégration de l'avance du FSE sur le l'AI au titre d'acompte 2016.
  - Au constat d'un surplus d'avance des aides aux postes pour les ACI de 15 929 € (sous réalisation) qui seront remboursés en janvier 2018.

## 2. LE COMPTE DE RESULTAT

### Préambule :

Les événements marquant 2017 :

Consolidation de l'équipe d'encadrement (embauche d'un saisonnier pendant 4 mois, augmentation du temps d'accompagnement sur le chantier EN).

Bonne activité sur les activités AI et ACI.

Investissements.

**Le résultat consolidé de l'année 2017 est de 82 267,63 €**

### Prévisionnel 2018

- le prévisionnel 2018 devra intégrer une réorganisation de l'accueil. Samira qui assure le poste de l'accueil depuis 2 ans était en contrat aidé. La convention s'arrête au 12 avril et ne pourra être renouvelée.  
Dans l'attente d'une meilleure visibilité sur l'évolution de nos services après 2017, il est envisagé de recruter une personne en CDD (au moins jusqu'au 30/09/2018). Afin de limiter l'impact budgétaire ce recrutement est proposé à temps partiel à raison de 20hrs par semaine. Ce temps partiel amènera aussi à une nouvelle organisation de ce service.
- La fusion de la Mission Locale et de la MEIFP, entraîne la fin du détachement de Johann (à raison ½ jrs par semaine en 2017). Il est prévu de réintégrer ce temps de travail sur la structure. Compte tenu de son profil, des capacités d'autofinancement de l'AI et de la non évolution des financements sur les autres activités, il est prévu une intégration de ce temps sur l'activité association intermédiaire.

### *L'association intermédiaire*

Le résultat de cette activité s'élève à **46 375.08 €** contre 30 113,60 en 2016.

### AI : Les charges

- Les charges fixes sont globalement en hausse (+ 18 %). Elles représentent 7 % du budget avec 4 variations marquantes:
  - Petit équipement: aménagement de l'accueil (ordinateur, mobilier accueil), la charge est répartie entre le PAE et l'AI.
  - Honoraire d'avocat pour négociation sociale (rupture conventionnelle avec transaction) à la charge exclusivement affecté sur l'AI.
  - Baisse du poste publicité (le site étant passé en investissement, le reste de la communication avait été fait en 2016).
  - Frais de déplacement pour le personnel mis à disposition du fait d'une mission avec de grands déplacements sur le territoire déplacements entièrement refacturé à l'entreprise.
  - Autres frais de déplacements (frais de déplacements du président qui sont entièrement compensés par un don de sa part).
- Les charges de personnel :
  - Pour les salariés mis à disposition : Hausse du fait de l'activité (notamment mise sous pli).

- Mise en place de la prévoyance pour tous avec un versement exceptionnel pour risque en cours.
- Pour les permanents, hausse de 15 % par la cumulation de différents éléments :
  - . Hausse de l'activité: les temps administratifs ont progressé en conséquence sur cette activité.
  - . Augmentation du temps de Yannick à compter de mai.
  - . Régularisation du solde de contrat de Corinne (congé et indemnité).
  - . Passation d'une transaction dans le cadre d'une rupture conventionnelle.
- Dotations pour risques et charges en progression avec passage d'une créance quasi irrécouvrable (dépôt de bilan).
- Hausse des dotations aux amortissements : investissements du site internet, stores et mobilier de l'accueil, répartis avec le PAE.
- Les autres postes représentent moins de 1 % du budget.

## AI : Les produits

---

- Chiffre d'affaire en hausse de 11 %.
  - La catégorie des particuliers enregistre encore une baisse de 35%. L'activité des particuliers a été divisée par 2 depuis 2015. Les raisons sont les mêmes que l'année dernière (limitation des durée de parcours)
  - Les autres catégories qui augmentent en chiffre d'affaire sont :
    - . Les associations (essentiellement SELEA).
    - . Les collectivités, activité stable sur les communes et en augmentation sur la collectivité de RENNES (Préfecture pour la mise sous plis, ville de rennes et EHESP).
- Les subventions sont en hausse :
  - La subvention PLIE 2017 a été portée en totalité mais le CSF (contrôle du service fait) ne sera rendu que début 2019.
  - La participation de l'état est proportionnelle à l'activité et est donc en hausse.
- Produit exceptionnel égal au montant de la subvention PLIE 2016 qui n'avait pas été portée en compte 2016. Le CSF a validé son versement 16 000 € et 471.41 € en sur-réalisation qui sera surement déduit de la subvention 2017.
- Don du président équivalent à ses frais de déplacements.
- Les produits financiers sont en baisse du fait de la baisse des taux de rendement.
- Transfert de charge en baisse : arrêts maladie important en 2016.

## AI 2018,

---

- Les charges de personnels en insertion diminueront notamment du fait de l'effet mise sous pli. Les charges sociales patronales devraient être contenues du fait que la fin du CITS n'entrera en vigueur qu'à partir des rémunérations 2019.
- Augmentation des charges de personnels de l'équipe d'encadrement :
  - L'augmentation du temps de travail de Yannick en mai 2017,
  - Fin du détachement de Johann sur la MEIF son temps sera réaffecté sur le budget AI sur des missions notamment d'accueil.
  - Fin du contrat aidé du poste d'accueil, embauche provisoire pour prendre le temps de réorganiser l'accueil
- Activité : les pronostics d'activité sont très incertains, le prévisionnel sera donc vu en baisse.

## Le PAE

Le résultat est déficitaire **-8 940.20 €**

## PAE : Les charges

---

- Les charges fixes ont progressé de 5 %. Ce qui est en dessous du prévisionnel, le site internet étant passé en investissement. Les autres évolutions portent sur des achats pour l'accueil (mobilier et ordinateurs) et travaux d'électricité. Ces charges sont réparties pour moitié avec l'activité AI.
- Les charges de personnels sont conformes au prévisionnel, la différence est dû à la provision congé payé.

- Les charges exceptionnelles sont un ajustement de la subvention PLIE 2014-2015 suite au CSF (contrôle de service fait).
- La valeur nette comptable correspond à un amortissement de prêt de 255 € accordé à un bénéficiaire du PLIE, ce montant est compensé par un produit de cession d'actif équivalent et égal aux montants remboursés.
- Hausses de dotations aux amortissements (site, stores et mobiliers accueil).

## PAE : Les produits

- Subventions d'exploitation :
  - augmentation de la participation du SYRENOR (+0.7% dû à l'augmentation du nombre d'habitants),
  - Arrêt de la participation du Département (arrêt en 2 temps 60% en 2016).
- Produit exceptionnel : versement du PLIE 2016 pour une sur-réalisation sur 2016 de la convention 2016-2017. Il est probable que cette somme soit déduite de la réalisation 2017, la subvention étant octroyée sur 2 ans.
- Produit de cession d'actifs financiers correspondant à la part de remboursement du prêt accordé.
- Transfert de charges : participation de la Mission Locale aux frais de d'utilisation des locaux et services (prise de rendez-vous, accès bureautique, photocopieur et locaux).

## PAE 2018,

### Avec le financement SYRENOR constant le déficit s'accroîtra légèrement

- Le prévisionnel prévoit le maintien du taux d'encadrement de cette activité. Cette option se fait dans l'attente de la présentation de la nouvelle organisation de la nouvelle structure issue de la fusion Mission Locale – MEIF et notamment les champs de compétences.
- Augmentation des charges de personnel: fin du contrat aidé sur le poste d'accueil, embauche provisoire pour prendre le temps de réorganiser l'accueil.

L'équilibre prévisionnel passe par le seul SYRENOR. A défaut et sous réserve de l'approbation du budget par l'assemblée générale, l'association prendra sur ses fonds propres (comme c'est le cas cette année) pour financer ce service.

## Les chantiers d'insertion

Ces 2 activités sont regroupées au niveau de leur gestion et conventionnement. Un analytique est maintenu pour analyser les indicateurs de réussite.

Les conventionnements DIRECCTE, CONSEIL DEPARTEMENTAL, RENNES METROPOLE, PLIE sont communs aux deux chantiers.

➔ **-249.59 € pour le Chantier Espaces Naturels** (Nous avions prévu 7 855 €)

### Chantier: Les charges

- Les charges fixes sont stables mais sur de nouveaux équilibres :
  - Petit équipement : rachat de matériels volés et de nouveaux équipements.
  - Entretien des locaux : remplacements de la baie vitrée de l'atelier et divers équipements anti effraction.
  - Entretien matériel de chantier : augmentation du poste en 2016.
  - Formations : elles ont été financées en grande partie par le compte personnel de formation (CPF) qui ne s'intègre pas dans notre comptabilité. Seule une formation a été financée par notre OPCA.
- Les Charges de personnel
  - Les charges des personnels en insertion baissent : moins de personnels recrutés pour permettre un meilleur encadrement.
  - Les charges de l'équipe d'encadrement sont en hausse mais inférieure au prévisionnel : affectation d'un temps de travail pour l'accompagnement socio professionnel.
- Les dotations aux amortissements sont en hausse du fait de l'achat d'un véhicule et site internet ESPACE EMPLOI.



- Provision pour risque exceptionnel car le 1<sup>er</sup> CSF du PLIE 2016 octroie la subvention dans sa totalité mais la DIRECCTE a retenu le dossier pour complément de contrôle qui viendrait peut être confirmé les comptes 2016.

### **Chantier : Les produits**

- Baisse du chiffre d'affaire : moins de chantiers réalisés du fait de moins de personnels en insertion et le souhait de contenir le chiffre d'affaire pour répondre aux contraintes d'autofinancement des chantiers.
- Subventions stables : baisse des aides de la DIRECCTE (moins de personnels en insertion) et valorisation à 100% de la subvention PLIE. Le CSF ne sera rendu qu'en 2019.
- Produit exceptionnel suite au CSF du PLIE 2016 DE 11 610,38 € neutralisée en provision pour risque exceptionnel.
- Transfert de charges d'exploitation et de personnel: prise en charge par l'OPCA FAFSEA des frais de formation et salaires inhérents. Cette année, Une seule formation financée par notre fond OPCA d'où une baisse de ce poste.
- Transfert de charges : prise en charge de la MAIF pour les incidents d'effraction et vol.

### **► Pour 2018, projection à l'équilibre**

- Neutralisation des effets exceptionnels en 2017 (achats et prises en charges).
- Hausse des charges de personnels, du fait de l'impact en année entière du temps de Leïa sur l'accompagnement.

## **→ + 15 949.59      Les Jardins du Breil**

### **Jardins : Les charges**

- Les charges d'exploitation: l'activité de maraîchage est une production de biens et non de services comme nos autres activités, ce qui nécessite beaucoup plus d'achats. Les progressions des comptes 2017 trouvent de nombreuses explications dans l'exercice 2016.
  - Achats de graines et plants en baisse par une meilleure optimisation budgétaire.
  - Achats de consommables : plus importants en fin d'année et qui se retrouvent en partie en stocks
  - Autres prestations : en 2016 des travaux de cultures avaient été sous traités (matériel adapté).
  - Petits équipements en baisse: de nombreux petits matériels avaient été achetés en 2016.
  - Charges locative en baisse : en 2016 un rappel des charges de 2014-2015 avaient été intégrées.
  - Entretien de matériel en baisse : en 2016 il avait été fait des réparations sur le tracteur.
  - Commission sur ventes en lien avec la vente en ½ gros auprès d'un magasin (vente en hausse)
  - Frais d'acte en baisse : en 2016 il avait été fait et payé les frais d'acte notarial de cession de 2014.
  - Publicité en baisse : en 2016 il avait été fait des cartes publicitaires et une participation à la refonte de l'identité visuelle d'ESPACE EMPLOI. Le site de cette année est passé en investissements.
  - Formations : elles ont été financées par le compte personnel de formation (CPF) qui ne s'intègre pas dans notre comptabilité, seule une formation a été prise en charge par notre fond OPCA.
- Charges de personnels,
  - Les charges des personnels en insertion sont stables (même fréquentation).
  - Les charges de personnel de l'équipe d'encadrement sont en légère hausse et en dessous du prévisionnel : Passage d'un encadrant à temps plein à temps partiel pour congé parental et embauche d'un encadrant sur 4 mois pendant la période de saison de mai à aout
- Autres charges,
  - Dotation aux amortissements, en légère hausse (site internet et impact en année entière de la serre acquise en 2016).
  - Provision pour risque de 15 610,22 pour dépréciation de la subvention PLIE 2017 correspondant à l'excédent raisonnable accordé (2% du budget ACI).

### **Jardins : Les produits**

- Les ventes de paniers ont progressé de 5 % ce qui consolide l'activité.
- Les variations des encours : +3%
- Les subventions d'exploitation sont en progression de +3% :
  - La DIRECCTE revalorisation de l'aide aux postes.
  - PLIE hausse du fait de la répartition des heures des salariés en insertion entre les 2 chantiers.

- Quote-part de :
  - la subvention d'investissement accordée par RENNES METROPOLE pour la remise en état du parc matériel d'exploitation lors de la reprise. Cette quote-part correspond à la part amortissable des investissements.
  - la subvention de la fondation VINCI (10 000€)) obtenue en 2016 pour l'acquisition d'une serre et de son matériel.
- Transfert de charges en baisse du fait des formations prises en charge par le CPF, seule une formation a été prise en charge par notre fond OPCA pour les jardins.

► **Pour 2018, projection à l'équilibre**

- Niveau d'activité en légère baisse car le niveau 2017 est particulièrement élevé.
- Un prévisionnel sur la base de 2017, en tenant compte de la fin de la subvention du Conseil Régional qui avait été octroyée pour 4 ans (aide aux postes associatif).

## Détachement MEIF

Cette activité correspond au détachement d'un salarié d'une demi-journée par semaine à la MEIF. L'excédent de 1 912 ,15 € correspond aux frais de gestion et provision congés payés.

Pour rappel ce détachement existe depuis 2007, d'abord à temps plein pendant 1 an 1/2, puis à raison d'une journée par semaine et depuis 2017 ½ journée.

► **Pour 2018 la MEIF a mis fin à ce détachement au motif que la fusion avec la mission locale couvrira les missions que faisait Johann. Ce temps devra être redistribué sur les autres activités.**

## V. Annexes

Bilan 2017

Résultat analytique

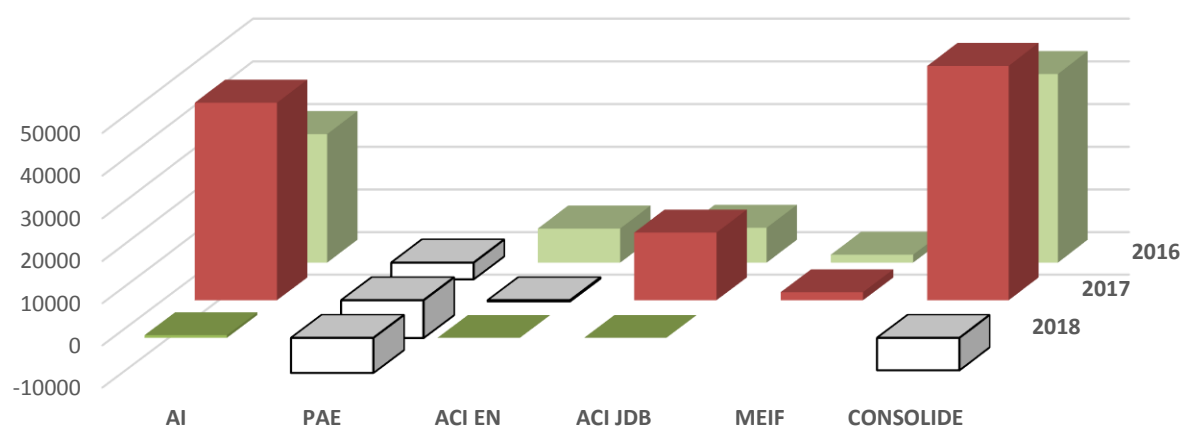
Part des financeurs

## BILAN

[illegible]

## Résultat analytique

	AI	PAE	ACI EN	ACI JDB	MEIF	Consolidé
<b>2016</b>	<b>30113.60</b>	<b>-3942.02</b>	<b>7985.65</b>	<b>8168.23</b>	<b>1857.47</b>	<b>44182.93</b>
<b>2017</b>	<b>46375.08</b>	<b>-8940.2</b>	<b>-249.59</b>	<b>15949.59</b>	<b>1912.15</b>	<b>55047.03</b>
<b>2018</b>	<b>641</b>	<b>-8317</b>	<b>0</b>	<b>0</b>		<b>-7676</b>



## Part des financeurs

SUBVENTIONS	2016	2017
Communes du SYRENOR	87 953.70	88 660.65
D.I.R.E.C.C.T.E et CD RSA ACI	397 911.56	399 165.14
RENNES METROPOLE	24 740.00	24 011.78
P.L.I.E. RENNES METROPOLE F.S.E	63 869.30	91 780.00
CONSEIL DEPARTEMENTAL	91 482.00	87 276.00
CONSEIL REGIONAL	6 250.00	6 150.48
PAC	2 207.00	2 874.00
FDI	0.00	0.00
AUTRES	2 000.00	2 000.00
TOTAL	676 413.56	701 918.05
Part du budget	41.14%	42.69%

