



# ESPACE EMPLOI ENVIRONNEMENT JARDINS DU BREIL

CHANTIERS D'INSERTION D'ESPACE EMPLOI

**-Activité de l'année 2025-**



Espace Emploi - 02 99 60 14 55 - [www.espace-emploi.fr](http://www.espace-emploi.fr)

Merci!

**aux 42 salariées et salariés qui ont  
participé à nos activités de production  
en 2025**

**Espace Emploi Environnement**

AMBDILLAH  
ANATOLE  
AREH  
BIAYDINE  
EBISE  
FAHELA  
FIRMIN  
FLORIAN  
FREDERIQUE  
GILLES  
KEVIN  
MICHEL  
QALANDAR  
SALOMON  
SAMI



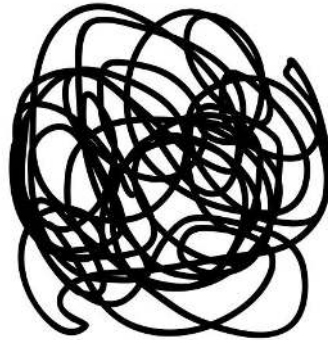
**Jardins du Breil**

ANITA  
BENOIT  
BERIZIKY  
CAROLE  
CHARLI  
ELISEMANE  
EMELYNE  
FREDERIC  
GWELADYS  
HOVIK  
JEAN-FRANCOIS  
JOANNA  
JULES  
LATIFA  
MANON  
MARGAUX  
MATHIAS  
MOHAMMED  
PAULINE  
PHILIPPE  
PIERRE-MARIE  
SALAHADIN  
SALEM  
SARAH  
SHERHOSSAIN  
SHISHAY  
YEMANE



Merci! à **Manon** pour les photos de salariés en  
activité aux JDB

# Avant-propos



## Écriture inclusive... oui, mais pas trop...

L'écriture dite inclusive est une forme d'écriture neutre, non sexiste qui a pour objectif premier d'établir la parité femme/homme dans la langue française.

Ceci correspond à nos valeurs et réalités de terrain mais il est aussi important que nos documents soient clairs et lisibles pour tous (comme nos livrets de présentation réalisés en « français facile »).

Nous avons donc fait le choix de ne pas utiliser systématiquement l'écriture inclusive tout en l'utilisant là où elle ne semblait pas trop « alourdir » les phrases...

Notre prochaine étape sera d'assurer une rédaction de nos bilans également en « français facile ».

**L'équipe d'Espace Emploi Environnement et des Jardins du Breil**

## SOMMAIRE

<b>1- Équipe en charge des chantiers</b>	(page 4)	
<b>2- Implantation et territoires</b>	(page 5)	
<b>Activité de production</b>		
<b>3- Espace Emploi Environnement</b>		
Entretien des espaces naturels	(page 6)	
<b>4 – Jardins du Breil</b>		
Maraîchage biologique	(page 9)	
<b>5- Accompagnement des salarié·es</b>	(page 12)	
<b>6- Données quantitatives 2025</b>	(page 20)	

# 1- Équipe en charge des chantiers



**Jean-Christophe DROUET**  
Président d'Espace  
Emploi

## Référentes des fonctions supports d'Espace Emploi :



**Catherine CHEVROLAIS**  
Chargée de  
l'accueil



**Nadine ROULLEAU**  
Chargée de  
l'administration et  
des finances

## Référent-es d'Espace Emploi Environnement :



**Hélène CHEVILLARD**  
Encadrante  
technique (jusqu'à  
sept. 2025)



**François LARUE**  
Encadrant  
technique



**Adrien OGER**  
Encadrant  
technique (depuis  
sept. 2025)



**Marie YHUEL**  
Chargée de  
l'accompagnement  
des salarié-e-s

Le petit jeu du  
trombinoscope...  
Trouvez les personnes de  
l'équipe qui ont eu la coquetterie  
de maintenir leur photo quoique  
datant de quelques (!) années...

## Référent-es des Jardins du Breil :



**Paul-Antoine CASTEL**  
Encadrant  
technique et  
animateur du  
réseau des  
adhérents



**Léna DEFERNEZ**  
Chargée de la  
facturation et  
des règlements  
des adhérents



**Johann DELOUMEAU**  
Chargé de  
l'accompagnement  
des salarié-e-s



**Guillaume GAUDIN**  
Encadrant  
technique



**Laura OCHANDO**  
Encadrante  
technique et  
animatrice du  
réseau des  
adhérents



**Cathy, Clotilde, Elisabeth, Josiane et Nicole**  
Bénévoles de l'association qui ont apporté un appui à  
l'apprentissage de la langue française à des salariés des chantiers

# 2 - Implantations et territoires

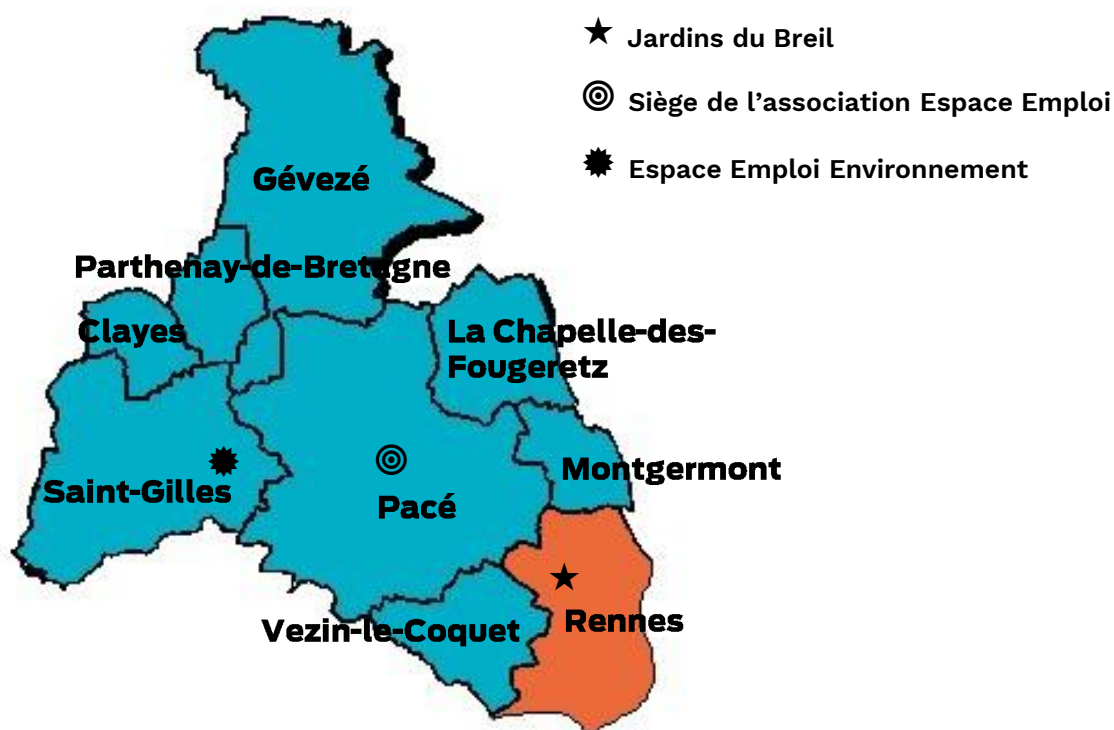
## Espace Emploi Environnement

L'atelier se situe à Saint-Gilles dans la ZA du Gripail et à intégré ses nouveaux locaux en 2024. L'équipe des agents d'entretien des espaces naturels intervient principalement sur les communes du Syrenor (Clayes, La Chapelle-des-Fougeretz, Gévezé, Montgermont, Pacé, Parthenay-de-Bretagne, Saint-Gilles et Vezin-le-Coquet) mais aussi à Cesson Sévigné.



## Jardins du Breil

La ferme se situe au Grand Breil à Rennes (quartier Villejean-Beauregard). L'équipe y cultive et récolte les légumes. Les paniers sont distribués aux adhérents sur des lieux de dépôts essentiellement rennais. Le chantier assure également de la vente directe sur le marché hebdomadaire de Pacé.



# 3 – Espace Emploi Environnement

## Entretien des espaces naturels



### L'activité en quelques chiffres

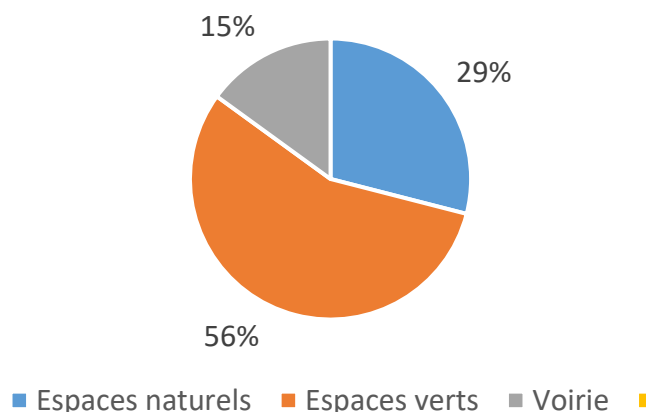
Les missions du chantier concernent 3 catégories d'environnements distincts

Les espaces naturels : Chemins de randonnées, berges et ripisylves des cours d'eau, espaces sous convention LPO (ligue de protection des oiseaux) en tant que zone refuge...

Les espaces verts : Entretien de massifs, haies, bassins tampons ainsi que les jardins de résidences Coallia (logements accompagnés).

Voirie : Désherbage des rues au rotofil, soufflage des feuilles.

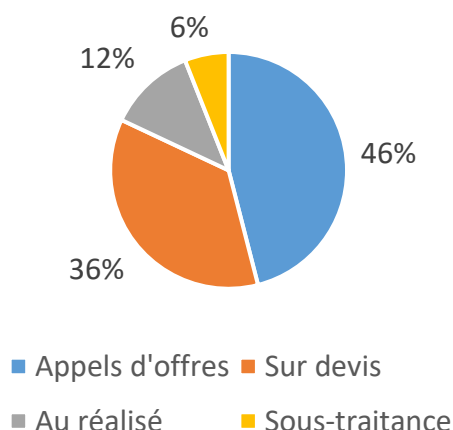
Répartition des activités



- *Au total, 10 103 heures de travail, en 2025, par les salariés en parcours. Activité stable depuis plusieurs années consécutives*
- *15 salariés ont fréquenté le chantier sur l'année avec des mois oscillant entre 8 et 9 salariés en moyenne*

L'activité se déroule principalement sur le territoire du Syrenor. La nature des contrats avec les communes varie et illustre les besoins et attentes de ces dernières.

Types de contrats



Contrats avec devis pour :

- 5 communes du Syrenor (Clayes, La Chapelle-des-Fougeretz, Montgermont, Saint-Gilles et Vezin-le-Coquet)

Contrats avec facturation au réalisé : Gévezé

Contrat de sous-traitance :

- Entreprise d'insertion AJIEnvironnement

Contrats sur appels d'offres réservés SIAE (structures d'insertion par l'activité économique)

- Pacé (entretien des espaces naturels et des chemins de randonnées)
- Cesson-Sévigné (désherbage voirie et soufflage de feuilles)

## Espace Emploi Environnement / Zooms 2025

- **Reconduction du marché de Cesson-Sévigné** pour 3 ans, en appui des équipes communales sur le désherbage voirie et le soufflage des feuilles.

- Obtention d'un **marché en tonte à Vezin-le-Coquet** pour une durée de 3 ans concernant la ZAC des 3 Marches. Achat d'une petite autoportée en ce sens.



- Intervention commune avec les services techniques de Pacé sur les bords de Flume pour **abattre et débiter des arbres menaçant de créer des embâcles** (accumulation de matériaux dans le cours d'eau sous l'effet du courant).



- **Arrivée d'Adrien**, nouvel encadrant technique en septembre, en remplacement d'Hélène.

- **Temps de travail et d'échanges** avec le chantier d'insertion des **Jardins du Breil** lors d'une intervention d'entretien exceptionnel sur leur site d'exploitation.

## Espace Emploi Environnement / Perspectives 2026

- ☒ Formation en paysage qualifiante envisagée avec la MFR de Saint-Grégoire pour la montée en compétences des salariés.
- ☒ Mise en place d'un atelier mensuel sur les TRE (techniques de recherche d'emploi) animé par la conseillère (Marie) et un encadrant technique (Adrien), dans les locaux de Saint-Gilles (avec support d'ordinateurs, tablettes, Internet...).
- ☒ Développement de supports théoriques et de fiches concernant l'utilisation des matériels ainsi que leur entretien, la sécurité, la reconnaissance et l'identification des végétaux.
- ☒ Continuer d'apporter une approche réfléchie de l'entretien des milieux semi-naturels et urbains en conciliant enjeux de biodiversité et usages courants de ces espaces.
- ☒ Continuer d'avancer sur notre projet d'outil d'évaluation des compétences transverses pour nos salariées.



L'utilisation du quad nous permet de faciliter les évacuations et d'approcher le broyeur aux plus près lors d'accès difficiles



Utilisation de tronçonneuses pour le débit de bois (ici, dans le verger des Jardins du Breil...)

# 3 – Jardins du Breil

## Maraîchage biologique



### L'activité 2025 en quelques chiffres

# 75

légumes différents  
cultivés



# 930



personnes de la  
métropole se  
nourrissent de nos  
légumes chaque  
semaine



# 63

tonnes de  
légumes produits  
sur nos 5 hectares

# 17 721

paniers livrés sur  
l'ensemble de  
l'année. Paniers  
plus équivalence de  
prix à 10€ vendus  
sur le marché de  
Pacé et à divers  
crèches, épiceries  
et restaurants



# 743

paniers de légumes  
ont été proposés à nos  
salariés [avec le soutien  
de la MSA, un panier est  
offert chaque semaine à  
tous les salariés]



Format « famille »



Format « duo »



### Atelier de lutte contre les discriminations...



Salarié·es et équipe encadrante se sont retrouvés une demi-journée, fin novembre 2025, pour échanger sur des questions de discriminations (sexe, âge, nationalité, physique, handicaps visibles ou non ... ). Les sujets ont été amenés sous forme de saynètes jouées par des acteurs puis ouvrant à des échanges entre nous. Le tout complété d'apports théoriques présentés par un sociologue. Chacun·e a ainsi pu (re)prendre conscience des différentes formes de discrimi-

nations afin de mieux les identifier et ainsi lutter contre, quelle que soit sa place (victime, témoin ... ). Un sujet délicat mais un temps très apprécié par tous les participants.

Un grand merci à Agathe HUÉ (PLIE, pilote du projet) et à la troupe de « l'Echappée Belle ».

☒ Pour mémoire, depuis l'année dernière, lors de l'intégration des nouveaux et nouvelles salarié·es nous rappelons à chacun·e qu'aux Jardins du Breil, aucune distinction n'est faite entre femmes et hommes sur les types d'activités exercées. Nous informons également que nous sommes vigilants à ce qu'aucun propos ou agissement sexiste n'ait cours au travail.

### Ergonomie: achat de chariots de récolte



Conçus comme des alternatives ergonomiques à la brouette, ces chariots optimisent le transport des récoltes tout en restant compact pour circuler dans les allées les plus étroites. Cela permet d'éviter au maximum le port de caisses de légumes.

☒ A cela s'ajoute l'achat de plateaux roulants permettant également le déplacement, sans port, des caisses de légumes dans la « salle paniers » (lieu de préparation et conditionnement des expéditions).

### Gestion de l'enherbement



Le désherbage des cultures est l'une des tâches les plus longues, énergivores et répétitives de l'agriculture biologique. Un investissement a été réalisé en 2025 pour couvrir les allées entre chaque planche de légumes cultivés sous serre. Au total plus de 1 500m<sup>2</sup> de passe-pied (62 allées inter-culture) sont maintenant couverts et n'ont plus à être désherbés. Un effort est aussi mené sur les cultures de pleins champs où de l'herbe et du trèfle sont désormais semés dans les passe-pieds. Ces variétés sont beaucoup plus simples à contrôler et un simple entretien de tonte est nécessaire sans risque de dissémination de graines dans nos parcelles..

☒ Toutes ces adaptations nous permettent de garder notre temps et notre énergie sur les cultures en elle-même.

## Le maraîchage / Perspectives 2026

**Grande cause 2026 : rangement, optimisation de l'organisation, et embellissement de l'exploitation. Objectif : gagner du temps, et travailler dans un cadre plus agréable !...**

Nos mantras cette année : « *Une place pour chaque chose, chaque chose à sa place* », et la règle des 3 C : « *Catégoriser, compartimenter, contenir* » ! Nous vous présentons, en vrac, quelques-uns des travaux entamés durant cette période hivernale :

- ☒ Dégager grilles et plaques regards pour une meilleure évacuation des eaux de pluie et, entre autres, faciliter le passage des adhérents pour venir récupérer leurs paniers de légumes.
- ☒ Descente dallée vers la serre à semis : sécurité et fonctionnalité.
- ☒ Ramassage de tout ce qui « traîne » (pierres, plastique, ferraille, etc.) pour faciliter le passage du gyrobroyeur. Suivi de nombreux tours à la déchetterie...
- ☒ Travaux d'une tractopelle pour réalisation d'un parking adhérents !
- ☒ Entretien du verger (avec formation « taille des arbres fruitiers » à la clef pour l'équipe d'encadrement)
- ☒ Appui des collègues du chantier Espace Emploi Environnement pour l'entretien des espaces verts et naturels...

### **Optimiser la conservation des légumes et ainsi limiter au maximum les pertes...**

Le devis de la nouvelle chambre froide a été signé et elle devrait être installée fin mars 2026. Cette chambre froide est en grande partie prise en charge par l'appel à projet du FAPE-EDF et par une subvention de la Région Bretagne.

Sur ce même appel à projet, des études de devis sont en cours pour un stockage tempéré (aux alentours de 12 à 14° C) pour le stockage des courges et patates douces.



# 5 - Accompagnement des salarié·es

## Un accompagnement sur mesure

L'accompagnement socioprofessionnel des salariés est assuré par Marie pour Espace Emploi Environnement (EEE) et par Johann pour les Jardins du Breil (JDB). Cet accompagnement est toujours réalisé en lien très étroit avec les équipes encadrantes (Adrien et François pour EEE et Guillaume, Laura et Paul-Antoine pour JDB).

L'objectif est d'assurer un accompagnement global en garantissant un suivi des éléments sociaux en complément d'une mise en situation de travail dans un contexte productif : Réaccoutumer au travail et amener les salariés vers le marché de l'emploi, mobiliser des moyens de formation en cours d'emploi...

En plus des entretiens individuels et bilans tripartites avec les partenaires, des actions de formation et d'accompagnement sont régulièrement proposées aux salariés.

## 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 les référents extérieurs (RSA, PLIE, We Ker, France Travail...). Chaque entretien ou bilan est l'occasion d'un échange sur différents points :

- La situation actuelle sur le chantier.
- Le projet professionnel et les actions à mettre en œuvre (stages d'immersion, visites d'entreprise, prise de renseignements auprès de professionnels, point sur des formations...).
- Les éléments en périphérie du projet professionnel et qui pourraient constituer des freins au projets (logement, santé, vie familiale, mobilité, niveau de langue...).

## Les actions de formation et d'accompagnement

Entretiens conseils, découvertes de métiers, forums emploi, bilans de stages, visites d'entreprises, appuis 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.



## L'accompagnement... consolider pour préparer la sortie.

Lors du parcours, des aspects périphériques pouvant ralentir la réalisation et la stabilisation du projet (accès à l'emploi « classique », entrée en formation...) sont abordés. Ces aspects nous paraissent très importants et contribuent à des bases plus solides pour un retour à l'emploi pérenne, qu'il soit direct ou non, à la sortie du chantier... L'accompagnement de nos salarié·es sur ces thématiques est moins souvent valorisé et comptabilisé que ne le sont, par exemple, les « taux de sorties »... C'est, pour nous, une motivation supplémentaire de valoriser et expliquer ce travail.

Nombre de salarié·es  
concernés en 2025

28



### **CONFIANCE EN SOI...** Dévalorisation - Manque d'envies - Plus de projets...

Si elle nous manque, nous pouvons nous sentir impuissant, incapable ou incompetent... Nous pouvons considérer que retrouver une activité salariée a été bénéfique sur ce point pour l'ensemble des salariés. Cependant, pour 28 d'entre eux nous avons constaté ce manque qui altérerait de façon relativement importante leur façon de se percevoir ou de se projeter et le travail sur le chantier leur a permis une évolution positive et ainsi améliorer les possibilités d'un cheminement plus stable.

*Actions : Evaluation des compétences acquises – Retours positifs sur les postures et les capacités – Prise en compte des envies professionnelles...*

13



### **LOGEMENT...** A la rue – Précaire - Inadapté...

Rechercher un logement, vouloir en quitter un... Plusieurs cas de figures possibles... Nous accompagnons des salariés pour pouvoir dormir à l'abri ou accéder à un logement leur convenant mieux (loyer, localisation, conditions...) en accompagnant les demandes de logements sociaux et/ou en contactant des foyers.

*Actions : Dossier de logement social – Dossier logement Al'In – Accompagnement aux RDV (bailleurs sociaux, visites)*

13



### **SANTÉ (HORS ADDICTION)...** Douleurs – Difficultés - Soins...

Parfois en lien avec la durée d'inactivité ou issus d'anciens emplois, des difficultés physiques ou manque de soins peuvent impacter l'insertion professionnelle durable. Le manque de prise en charge ou des dossiers « en pannes » sont également régulièrement constatés...

*Actions : Couverture sociale/ CSS (ex CMU) – Adaptation du planning ou d'activité en lien avec des contraintes – Échauffements tous les matins, formation « gestes et postures »...*

12



### **FAIBLE MAÎTRISE DU FRANÇAIS...** A l'oral - A l'écrit...

Si nos structures se sont organisées pour accueillir et proposer du travail à des personnes maîtrisant mal la langue, ce développement est primordial pour une autonomie professionnelle (et personnelle) pour la suite...

*Actions : Formations financées par notre Opco – Ateliers hebdomadaires par les bénévoles d'Espace Emploi – Informations sur les ressources territoriales – Appuis administratifs...*

# 11



## **SOUFFRANCE PSYCHOLOGIQUE...** Mal-être - Difficulté à travailler en groupe...

Les raisons peuvent être diverses et variées et généralement antérieures à l'arrivée sur nos chantiers. Sans pouvoir traiter directement ces souffrances il est indispensable de les prendre en compte et de tenter de contribuer à des améliorations sur ces points.

**Actions :** *RDV avec référents de l'équipe mobile du CHGR (sur site) – Aménagement de planning pour RDV de suivis – Infos et aide aux démarches pour mobiliser le dispositif « mon soutien psy » – Atelier collectif sur les discriminations...*

# 10



## **FRACTURE NUMÉRIQUE...** Illectronisme - Accès Internet limité...

L'acquisition de compétence numérique est devenue indispensable pour prendre part à la société en tant que citoyen : déclarer ses revenus, bénéficier d'aides sociales, rechercher un emploi... Certaines de nos salariés peuvent souffrir de ce manque d'autonomie possible et il semble entendu que la fracture numérique et l'illectronisme creusent encore davantage les inégalités déjà existantes et renforce l'exclusion des personnes déjà fragiles.

**Actions :** *Participation à des ateliers numériques – Démarches réalisées ensemble avec objectifs d'apprentissage – Information sur les lieux ressources de proximité...*

# 10



## **ISOLEMENT SOCIAL ET FAMILIAL...** Fracture sociale - Éloignement familial...

L'isolement désigne un manque d'interactions actives et effectives entre personnes en raison de divers facteurs sociaux, psychologiques et physiques. Bien souvent, cela a des incidences fortes sur ses capacités ou possibilités à mener des démarches « sociales » comme rencontrer des employeurs, solliciter des institutions, se présenter positivement...

**Actions :** *Information et positionnement sur des ateliers ou dispositifs pour rompre l'isolement – Aide et ressources pour dossiers de regroupement familial – Favoriser et stimuler les interactions de groupe entre collègues...*

# 9



## **MANQUE DE MOBILITÉ...** Permis - Utilisation des transports en commun...

Nous pouvons bien sûr considérer que nos salariés sont mobiles puisqu'ils occupent un emploi... Mais dans certains cas les modes de mobilités ne sont pas adaptés à leurs projets (horaires décalés, nécessité du permis pour l'emploi visé, exigences d'employeurs...).

**Actions :** *Mobilisation de la Cellule Mobilité (We Ker) pour cours de code et heures de conduite – Dossiers de financement du permis – Démarches pour carte de transports...*

# 6



## **HANDICAP...** Reconnaissances déjà obtenues – Demandes de reconnaissance...

A travers le handicap, ce sont essentiellement les contrindications éventuelles au travail qui importent. Nous accueillons des personnes avec différents types de handicap : physique, cognitif ou psychique et parfois, mental.

**Actions :** *Accompagnement à l'acceptation – Dossier de demande de RQTH – Adaptation de planning ou de poste de travail – Information et mobilisation d'aides diverses...*

4

**ADDICTIONS...** Dépendance – Comportement – Absentéisme lié...

Les conduites addictives peuvent entraîner une baisse de la performance au travail, en raison de la fatigue, de l'absentéisme et de la baisse de motivation... Nous abordons librement et facilement le sujet en cas de suspicion afin d'évoquer ensemble les axes de résolution et les conséquences négatives sur l'insertion professionnelle visée.

**Actions :** *Information et relais vers les CMP (centres médico-psychologiques) – Présentation argumentée et sans jugement du comportement et de ses effets...*

1

**JUSTICE...** Sortie d'incarcération, bracelet électronique...

L'accès au travail pour les anciens détenus est déterminant pour contribuer à leur réinsertion professionnelle et sociale à la sortie de prison.

**Actions :** *Participation au « forum emploi » annuel du centre d'incarcération de Vezin-le-Coquet – Travail en lien avec les référents spécialisés de France Travail...*

## Découverte des métiers / validation de projets

Afin d'appuyer les salariés dans leurs avancées de projets, des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) peuvent être proposées. Les salariés continuent de percevoir leur rémunération durant ces périodes d'immersion.



**10 périodes d'immersion (PMSMP)** ont été conclues (découverte de métier, validation de projet...)

➤ **59 jours (410 heures)** d'immersion pour **8 salariés** différents

**Secteurs d'activité concernés :** maçonnerie du bâti ancien, photographie événementielle, création-entretien d'espaces verts, restauration, boulangerie industrielle, maraîchage et hygiène-propreté.

Les stages, en détail...



**MUR PORTEUR** / Découverte et participation à un chantier de réhabilitation d'un bâti ancien en terre pour **Sarah**.



**FESTIVAL A CORPS-UNIVERSITÉ DE POITIERS** / **Manon** a accompagné un photographe durant les 2 semaines de cet événement qui regroupe différentes formes artistiques pour confronter une passion et un environnement professionnel. Au programme, des prises de clichés en différentes conditions (intérieur, extérieur, nuit...) puis sélection et traitement des images.



**AJIENVIRONNEMENT** / **Salem** à réalisé deux immersions dans cette entreprise d'insertion pour découvrir et approfondir l'activité sur des période de l'année différentes. A l'issue de la seconde période, une proposition de recrutement en CDDI lui a été faite ! Malheureusement une intervention chirurgicale ophtalmique est venue bouleverser les plans... Nous espérons qu'AJIE comptera prochainement Salem dans ses effectifs...



**AFPA** / Afin de valider un projet professionnel dans le domaine de la restauration, **Fahela**, dans le cadre du dispositif « Déclat pour l'action », a réalisé une semaine d'immersion pour découvrir les métiers et les formations de la restauration collective au centre AFPA de Rennes.



**VERSO** / Après sa découverte du domaine à l'Afpa, **Fahela** a poursuivi ses démarches pour valider son projet professionnel en réalisant une immersion d'agente de restauration dans cette entreprise de restauration collective.



**PAIN ET PARTAGE** / **Anatole** a découvert les conditions d'exercice de l'activité d'agent de conditionnement dans cette entreprise d'insertion en production de pain bio et de tout produit de boulangerie-pâtisserie-viennoiserie...



**LE JARDIN DES MILLE PAS** / **Charli** a passé une semaine dans ce jardin d'apprentissage, de transmission et de production en agroécologie. L'occasion pour lui de découvrir un autre environnement maraîcher et de participer à l'accueil de public venu s'initier aux activités proposées.



**LA FERME DE QUINCÉ** / L'immersion de **Manon** dans cet environnement agri-culturel était très pertinent puisqu'alliant deux aspects qu'elle aimerait intégrer dans ses projections professionnelles.



**HIL PROPRETÉ** / **Elisemane** a fait une formation « passerelle vers l'emploi – métiers de l'hygiène et de la propreté » de 200 à l'issue de laquelle elle a pu exercer directement ses acquis au sein de cette entreprise de nettoyage.

**Visites d'entreprises :** Courant 2025, différentes actions ont été menées pour permettre à des salariés des découvertes de métiers...

Date ?	Qui ?	Entreprises ?	Pourquoi ?
Mars	Philippe, Frédéric	CFPPA du Rheu+employeurs et centre de formation	Information sur les formations et rencontres d'employeurs
Mars	Fahela	API Restauration	Confirmer un projet professionnel
Avril	Anatole, Gilles et Qalandar	Forum Emploi / plusieurs employeurs présents	Découvrir des métiers, des secteurs d'activité
Avril	Yemane	Ergos intérim (d'insertion)	Se faire connaître
Mai	Salem	AJIE Environnement	Mieux connaître et négocier un stage
Mai	Yemane	Brient (industrie agroalimentaire, IAA)	Découvrir les postes et se faire connaître
Mai	Yemane	Serres de la Brasardière	Se faire connaître
Juin	Charli	Rallye Entreprises de l'Amisep (plusieurs employeurs)	Découvrir des métiers, des activités
Août	Margaux	SPA	Entretien conseil pour valider lien avec projet professionnel
Oct.	Charli	Le Jardin des Mille Pas	Mieux connaître et négocier un stage
Oct.	Elisemane	Kursus Formation	Connaître le dispositif et valider projet de formation
Oct.	Benoît, Hovik, Pauline, Qalandar	CERP (répartiteur en pharmacie)	Découvrir l'entreprise et ses postes
Oct.	Ebise, Qalandar, Sami	France Culinaire Développement (préparation de produits pour IAA)	Découvrir l'entreprise et ses postes
Oct.	Manon	Ferme de Quincé	Mieux connaître et négocier un stage



**Ateliers :** Plusieurs types d'ateliers ont été proposés, que ce soit pour acquérir de nouvelles compétences, les renforcer ou pour découvrir des métiers...

Qui ?	Entreprises ?
Benoît, Charli, Fahela, Gwéladys, Margaux et Sarah (plusieurs ateliers pour certain-es)	« Utiliser une boîte mail et numériser un document », « Utiliser le site de France Travail », « Naviguer sur Ameli et la Caf ». Ateliers animés par Jules Grandvalet, conseiller numérique à la ville de Pacé et par Cathy, bénévole à Espace Emploi.
Margaux	« Panorama des métiers de la transition écologique », « Tous les parcours mènent à un projet », « Allier vie pro, santé et bien-être », « Vie professionnelle/changez de cap », « Mieux gérer le stress et l'anxiété au travail ».
Fahela	« Travailler ses envies professionnelles ».
Benoît	« Renvoyer une image positive dans un contexte professionnel »;



## Accompagnement des salarié-es / Zoom 2025

### Un réseau de bénévoles pour le soutien à l'apprentissage de la langue française...



La maîtrise incomplète de la langue française est indéniablement un frein à la recherche d'un emploi et à une autonomie complète. Au sein de l'ensemble d'Espace Emploi nous menons un travail pour bien structurer notre collaboration avec nos intervenantes bénévoles et pour étoffer l'équipe (5 bénévoles actives : Cathy, Clotilde, Elisabeth, Josiane et Nicole en 2025 mais départ de Clotilde, moins disponible, durant l'année).

Toutes les semaines et en lien avec les référents qui accompagnent ces bénéficiaires, nos bénévoles proposent des sessions d'apprentissage FLE (français langue étrangère) en individuel ou en petits groupes.

☒ **Du fait de notre conventionnement à la PEOL (plateforme d'évaluation et d'orientation linguistiques) nos bénévoles ont accès à diverses ressources, formations et temps d'échanges avec des pairs.**



Une partie de notre équipe de bénévoles pose avec Marie pour la photo...

## Accompagnement des salarié-es / Perspectives 2026

### Maintenir la dynamique d'un accompagnement de qualité

Sans être notre cible principale d'intervention le soutien « psychologique » que nous apportons aux salariés a une grande dimension ces dernières années.

Nous souhaitons, bien sûr, continuer à accompagner au mieux nos salariés à l'accomplissement des projets qui sont les leurs : en leur offrant un contexte de travail favorisant la reprise de confiance en leurs capacités mais également à s'ouvrir à de nouvelles perspectives grâce à des découvertes de métiers ou d'employeurs.

Ainsi, pour l'année qui démarre, nous souhaitons :

- ☒ Continuer à être au plus proche des salariés en parcours en leur apportant soutien et réponses adaptées à leurs aspirations et projets.
- ☒ Maintenir le lien étroit entre encadrement technique et accompagnement de nos salariés, gage d'une réelle réussite de nos missions.
- ☒ Continuer à développer la valorisation des parcours sur nos chantiers (compétences acquises, repérage et mise en lumière des progressions professionnelles et personnelles...).
- ☒ Poursuivre nos travaux collaboratifs et nos échanges avec l'ensemble des partenaires. Ce sont des moments riches, constructifs et au service de nos missions.
- ☒ Renforcer nos actions auprès des employeurs du territoire (rencontre, stages, présentation de candidats...).



# 6 - Données quantitatives 2025



## Prescripteurs

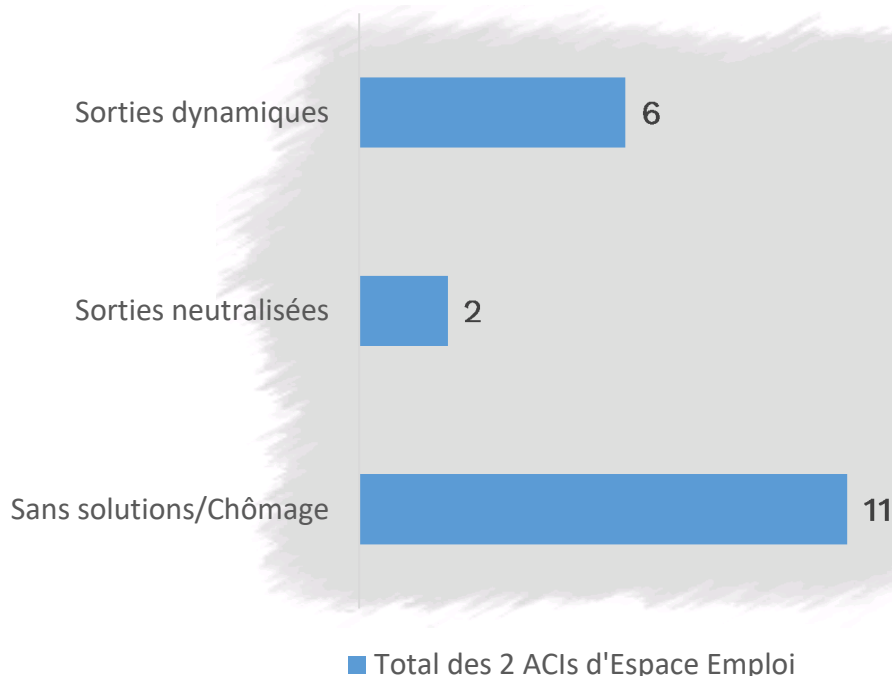
 France Travail	13
Structures d'insertion	8
 PLi.e. Plan Local Insertion Emploi	8
	4
Points Accueil Emploi	3
 CCAS rennes	3
Candidatures spontanées	2
Apase	1



- 6 sorties dynamiques
- 2 sorties neutralisées
- 11 sorties sans solutions directes

détail page  
suivante

## Détail des 19 sorties



### ➤ Complément « Sorties neutralisées »

- 1 fin avant 3 mois de présence (maternité)
- 1 fin après 3 semaines (adaptation difficile suite longue incarcération)

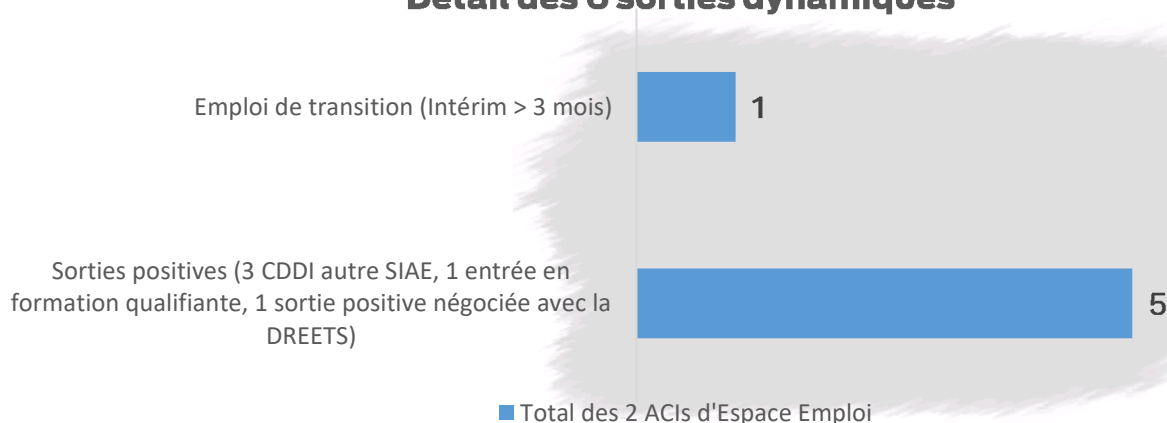
### ➤ Complément sur les sorties « sans solutions/chômage »

Il s'agit bien ici d'une comptabilisation et en reprenant des termes référencés... Il nous apparaît important de souligner que quoique sans solutions (directes !) à l'issue du chantier, les parcours des salariés sont très généralement considérés (par les intéressés et par les équipes d'encadrement) comme des évolutions positives : plus de confiance en soi, (re)prise d'un rythme de travail, acquisition de nouvelles compétences, formations, accès au logement, amélioration de la langue française...

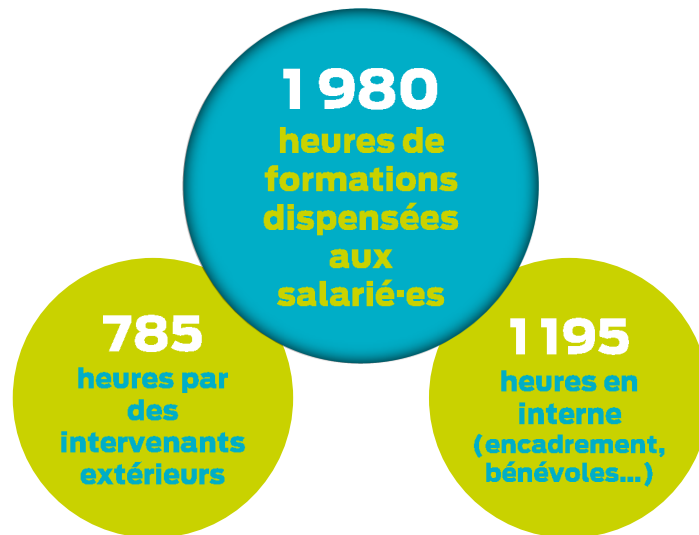
**Nouveauté pour cette année, nous vous proposons (pages 13 à 15) une valorisation d'étapes de parcours pour les salarié·es ayant travaillés sur nos chantiers en 2025.**

Dans « sans solutions » sont également comptabilisées les personnes qui quittent le chantier en raison de problèmes de santé (9 personnes sur les 11 sorties en 2025) à résoudre en amont d'une recherche active d'emploi.

## Détail des 6 sorties dynamiques



## Des parcours enrichissants...



### Formations par des intervenants extérieurs

Projets développés pour répondre à des besoins identifiés pour des salariés (ou groupes de salariés rencontrant un même besoin)

Formation	Organisme	Nb bénéficiaires	Totaux d'heures
Formation FLE, français langue étrangère	Langue et communication	6	490 heures
Passerelle Vers l'Emploi métiers du nettoyage et de l'hygiène	Kursus Formation	1	256 heures
MOOC (cours en ligne) « Agriculture Urbaine »	Les Cols Verts	1	24 heures
Gestes et postures	CLPS	2	12 heures
Code de la route (adapté FLE)	We Ker, Plateforme Mobilité	1	3 heures

### Formations en interne [encadrants techniques]

Transmissions proposées par les équipes d'encadrement qui forment les salarié·es à des compétences en lien direct avec l'activité support (entretiens des espaces naturels ou maraîchage)

Formation	Nb bénéficiaires	Totaux d'heures
Adaptation au poste (26h) [EEE+JDB]	17	442 heures
Débroussaillage sélectif de ruisseau (3h), taille forestière (2h), utilisation en sécurité du broyeur de végétaux (3h), utilité des haies bocagères Breizh bocage (7h), plantation et entretien (2h), protocole LPO (5h) [EEE]	15	330 heures
Semis et plantations (2h), récolte (3h), confection des paniers (4h), entretien des cultures (3h), vente au marché (1h) [JDB]	27	351 heures
Livraison des paniers (tournée de livraison/conduite du camion) [8h] [JDB]	6	48 heures
Conduite du tracteur (déplacement internes)	8	24 heures

### Formations en internes [bénévoles]

Appui sur un réseau de bénévoles qui proposent du temps et des compétences pour appuyer nos bénéficiaires

Formation	Nb bénéficiaires	Totaux d'heures
Ateliers FLE, français langue étrangère	7	120 heures

# Informations et profils des salarié·es

Année 2025	Jardins du Breil	Espace Emploi Environnement	Total
<b>Nombre de salariés</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>42</b>
<i>dont nouveaux</i>	11	6	17
<i>Arrêt à l'issue de la période d'essai ou période &lt; 3 mois</i>	2	0	2
-26 ans	1	5	6
26-45 ans	20	6	26
+ 45 ans	6	4	10
Femmes	13	2	15
Hommes	14	13	27
RSA	14	5	19
Jeunes sans qualification suivis We Ker	2	5	7
DELD <sup>(1)</sup> , DTELD <sup>(2)</sup>	16	7	23
Travailleurs handicapés	4	1	5
Habitants en Quartiers prioritaires	3	2	5
<b>Nombre d'heures travaillées</b>	<b>18 019,10</b>	<b>10 103,13</b>	<b>28 122,23</b>
Equ. temps plein (ETP, soit 1820h/an)	9,88	5,55	15,45

A noter que les nombres d'heures mentionnés peuvent différer un peu de ceux retenus par l'ASP puisque des arrondis sont effectués à chaque salaire mensuel

Conventionnement de nos chantiers pour 15,75 ETP maximum

## Niveau de formation

Fin de scol. oblig. / scol. à l'étranger	12	8	20
Niveau CAP/BEP	3	4	7
Niveau Bac.	4	1	5
Niveau supérieur à Bac.	8	2	10

## Maîtrise de la langue française

Maitrise difficile du français parlé	7	5	12
--------------------------------------	---	---	----

## Mobilité

Permis B et véhicule	15	5	20
Permis sans véhicule	9	2	11
Sans permis	3	8	11

(1) Demandeurs d'emploi de longue durée (> 1 an) ou très longue durée (> 2 ans)  
Peut être cumulé avec RSA, RQTH...

Espace Emploi Environnement & Jardins du Breil sont soutenus et travaillent en **partenariat** avec (liste non exhaustive) :



Cofinancé par  
l'Union européenne



France  
Travail



02 99 60 14 55 - [www.espace-emploi.fr](http://www.espace-emploi.fr)