

Rapport d'activités

LA PASSERELLE

2022

Seizième année d'existence :

*Douzième année en tant qu'Atelier Chantier d'Insertion
(ACI).*

Huitième année d'un agrément du Département

NOS PARTENAIRES ET FINANCEURS



QUI SOMMES-NOUS ?

Notre Association, dont la création remonte au 27 Mars 2006, a vu réellement son activité débuter au début 2007. Elle fait suite à la Régie de Quartier ALLIANCE dont la mise en liquidation judiciaire est intervenue en 2005.

Plus de seize ans après son démarrage, nous continuons à prendre en charge et accompagner en permanence **une vingtaine de personnes avec un taux de rotation qui a tendance à baisser (au début 24 mois actuellement 11mois)**. La quasi-totalité sont bénéficiaires du RSA.

Pour la première fois en 2022, nous avons atteint **sur l'année un peu plus de 15 ETP** (avant nous tournons autour de 12 ETP).

Notre activité est tournée vers les différents métiers relevant du secteur de l'HYGIENE et de la PROPRETE.

**2022 est la douzième année de notre agrément en qualité d'ATELIER et CHANTIER D'INSERTION (ACI) délivré par l'Etat.
Depuis 2014 nous avons obtenu l'agrément du CONSEIL DEPARTEMENTAL.**

Notre compte d'exploitation 2022 fait état de CHARGES à hauteur de 738.508 € alors que nos produits se sont élevés à 744.508€. Ceci ne prenant pas en compte nos produits financiers (5.368 €) et le remboursement à la suite d'un contrôle URSSAF (83.477 €) nous avons un bénéfice net de 94.538 € .

Nous estimons ce résultat globalement satisfaisant tant au plan social avec la sortie positive de nos contrats aidés pour **68 %** (objectif 60 %) qu'au plan financier avec un autofinancement représentant environ **7 % des dépenses de fonctionnement**, avec :

1 - la prise en charge par l'Etat au titre du Plan de Cohésion Sociale (PCS) de 21 contrats aidés en moyenne à hauteur de 105 % avec l'agrément ACI, soit 15 ETP.

2 - l'aide d'ALCEANE bailleur social qui est particulièrement attentif au domaine de l'insertion, et a donc agit depuis notre création en :

- Mettant des locaux à notre disposition. En 2022 nous avons pu procéder à une extension portant la superficie louée de 85,87 M2 à 157 M2 avec un prix de location (hors charges et prestations) annuel de 5160.24 € TTC
- Lançant des appels d'offres pour des travaux d'hygiène et propreté, incluant depuis peu également des travaux de gardiennage, avec un critère d'insertion pour certains lots. Cette disposition nous a permis d'être retenu, et ainsi d'assurer pratiquement depuis plus de 10 ans, un produit autour de 40 % de nos recettes d'exploitation.

3 – la subvention du Conseil Départemental dans le cadre d'un conventionnement triennal.

4- une recette exceptionnelle découlant du contrôle de l'URSSAF pour les 3 dernières années.

Signalons que nous avons tout au long de l'année eu à gérer :

- Après le recrutement d'une nouvelle Directrice, en nous y reprenant 2 fois en 2021, sa demande de rupture conventionnelle qui a pris effet en novembre 2022. Cette vacance a entraîné à nouveau pour les membres du Bureau un travail plus intense. Nous avons également procédé au recrutement d'une seconde Encadrante Technique à partir du mois de janvier 2022 en rendant le poste de Conseillère en Insertion professionnelle à temps complet (au lieu d'un mi-temps).

Soulignons ici que le travail effectué par les bénévoles – équivalent à 2 temps complets - est estimé dans les comptes annuels pour 46.171 €.

Ainsi, nous avons entre autres suivi les consultations annuelles de fournisseurs et particulièrement celui d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Nous avons également surveillé les travaux d'extension ou encore étudié la mise en place d'un nouveau site informatique.

L'arrivée d'une nouvelle directrice en juillet 2021 a permis de mettre au point avec un Groupe de travail de nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement, d'évoquer une diversification de nos activités ainsi qu'un régime de DELEGATIONS pour la Direction.

Le dispositif Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels (RSFP) a été concrétisé avec la remise d'une attestation lors d'une réunion organisée le 16 janvier 2023.

- **Les contacts avec 3 associations qui se sont portées candidates pour une procédure de RAPPROCHEMENT à savoir : l'association SOS – l'AHAPS – la Ligue Havraise.** Nous aurons lors de cette Assemblée Générale à valider le choix retenu par le Conseil d'administration à savoir la LIGUE HAVRAISE, avant d'engager les modalités usuelles notamment la modification de nos statuts par une assemblée générale extraordinaire.
- **La réalisation d'une extension de nos locaux**, en adjoignant un second logement au premier étage.
- La participation au **FORUM DES ASSOCIATIONS** organisé par la Ville du Havre le 11 septembre 2022
- La mise en œuvre du **PROJET ASSOCIATIF** approuvé par le Conseil d'Administration en octobre 2022 avec notamment les rencontres entre CIP des SIAE de l'agglomération.
- Les réunions mensuelles avec le Personnel où nous examinons l'évolution de la situation à travers un **TABLEAU DE BORD**.
- Les réunions dans le cadre du **DIALOGUE SOCIAL** avec la réunion trimestrielle de l'Instance de Santé et de Conditions de Travail (ISCT) ou les questionnements des salariés sur les modalités du travail, sont examinés et discutés.

Tout ceci avec la participation d'une équipe de salariées motivées et compétentes. Tout comme l'est **l'action des BENEVOLES**, qui se traduit par un travail concret correspondant à 2 équivalents temps pleins.

- Monsieur MAUGIS remplace les encadrantes techniques à chaque période de vacances. Il assure le contrôle des chantiers et gère au premier niveau les difficultés des salariés. Il effectue également des petits travaux d'aménagement et de réparation au sein des bureaux de La Passerelle.
- Monsieur DOUTRELEAU, amène toute son expertise afin d'accompagner les encadrantes dans le chiffrage des devis, la recherche de nouveaux donneurs d'ordre et pour les recrutements de CDDI, ainsi que son engagement dans la réalisation des travaux d'extension et d'une façon générale dans tous travaux.
- Monsieur RENAULT, Vice-Président – souffrant et auquel nous transmettons tous nos vœux de bon rétablissement.
- Monsieur BOUFFENIE en charge du suivi de la trésorerie et des comptes en général avec la préparation du budget annuel et l'arrêt des comptes annuels, ainsi que la création d'un nouveau site informatique.
- Monsieur METAYER anime les réunions mensuelles avec les permanents, reçoit les CDDI à leur arrivée et leur départ afin de mesurer le degré d'insertion acquis, se charge des relations avec les élus afin de les sensibiliser et dirige tant le Bureau que le Conseil d'administration ainsi que l'assemblée générale ordinaire. Il doit également suppléer à l'absence de Direction.

Nous avons accueilli au sein de notre équipe de bénévoles 2 nouveaux membres : M. AUPETIT et M. GOULARD.

Toutes ces actions trouvent leur concrétisation dans le fait que par rapport aux objectifs qui nous sont fixés avec 60 % de sorties dynamiques, nous obtenons pour cette année 68 %. Sur les 22 sorties, 15 personnes salariées sont prises en compte selon les critères de l'Administration comme sorties positives.

Nous n'avons pu aboutir concrètement en 2022 avec l'idée d'apporter aux personnes en contrats aidés une meilleure aide au niveau de leur formation tant pour ce qui relève **d'un apprentissage des bases pour l'accès à l'informatique que pour l'apprentissage de la langue**. Sur ce dernier point, pratiquement l'ensemble du public en place relève d'un tel dispositif qui devrait intervenir en amont de leur entrée en Atelier Chantier d'Insertion.

QUE FAISONS-NOUS ?

MISSIONS de LA PASSERELLE

Accompagnatrice Socio Professionnelle :

ACCUEIL
SUIVI
ACCOMPAGNEMENT
FORMATION
IMMERSION

Les Encadrantes Techniques

EMBAUCHE et ACCUEIL de personnes sans emploi
rencontrant des difficultés sociales et
professionnelles

MISE au TRAVAIL sur notre activité support :
l'HYGIENE ET LA PROPRETE

OBJECTIFS

Lever les freins sociaux et professionnels
dans l'objectif du retour à l'emploi durable.

I- Nos Moyens Financiers

Les subventions sont principalement :

Remboursement ACI (ASP)	344 461,00 €
Conseil Départemental	17 500,00 €

alors que la production à travers nos chantiers a atteint 296 426.00 €

II- Les salariés en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion

Nombre de personnes sur notre Atelier Chantier d'Insertion en 2022 :

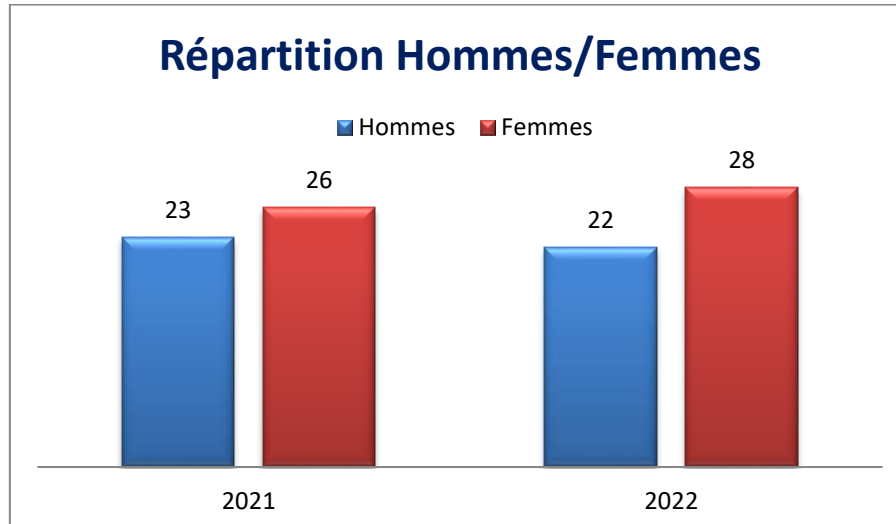
En 2022, 50 salariés en Contrat à Durée Déterminée d'Insertion ont été accompagnés par notre Conseillère en Insertion professionnelle.

Parmi ces 50 salariés accompagnés, 7 ont été embauchées en 2022 et 8 personnes sont entrées en formations qualifiantes.

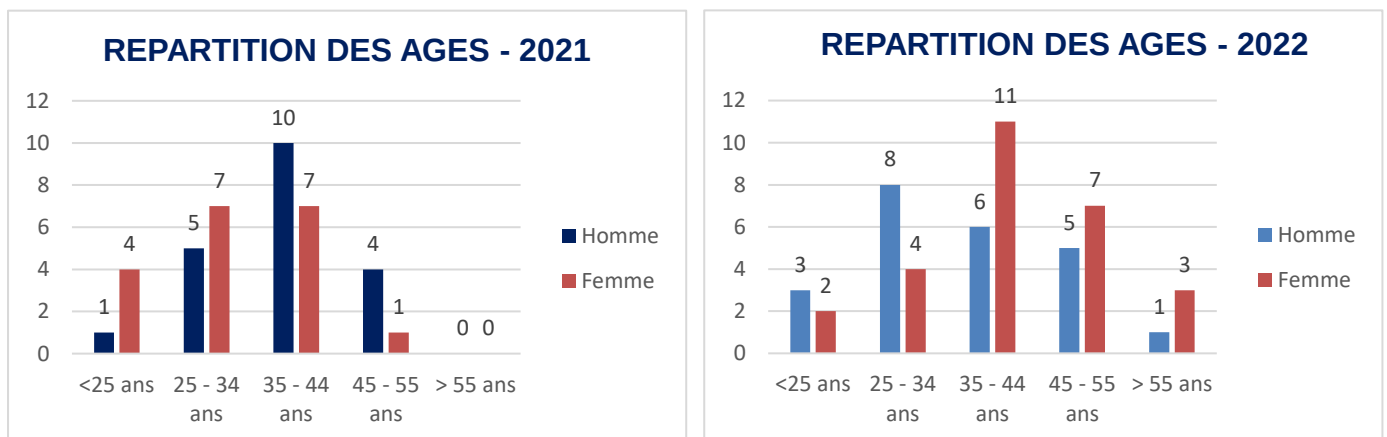
Qualité des personnes accompagnées en 2022

1- Répartition Hommes / Femmes

Nous avons au sein de notre chantier, toujours une forte proportion de femmes (seules avec des enfants) 54%, même si en 2022, 44% des personnes accompagnées étaient des hommes contre 47% en 2021.



2- Âges : Répartition des personnes accompagnées par tranche d'âge



Comme en 2021, en 2022 les 35-44 ans ont été majoritaires sur nos chantiers.

2- Projet professionnel

Quelle part des projets professionnels dans le secteur du nettoyage ?



Même si notre support d'activité est l'hygiène et propreté, les personnes accompagnées ne se destinent pas toutes vers l'entretien. Le projet d'agent d'entretien ne représente en 2022 que 42% des orientations. (au lieu de 46 % en 2021).

III- DIALOGUE SOCIAL

L'ISCT n'a pas de caractère obligatoire. Mais c'est un souhait de la gouvernance de maintenir un cadre de dialogue avec les salariés. Des élections ont pris place afin de désigner deux représentants du personnel.

En 2022, nous avons organisé 3 réunions ISCT.

Les thèmes abordés (Santé et travail) :

- ✓ Analyse des conditions de travail et risques professionnels (DUERP),
- ✓ Mise en œuvre des mesures de prévention,
- ✓ Actions de sensibilisation, informations et formation.

IV- ORGANISATION DE LA PRODUCTION

1- Production

L'activité de nettoyage exercée dans le cadre du chantier d'insertion dénommé « PRO NET PROX » est permise grâce aux offres de services du bailleur social ALCEANE.

Par une action quotidienne sur l'environnement immédiat des habitants des quartiers sensibles, l'entretien des parties communes de l'habitat collectif participe à l'amélioration du cadre de vie et ainsi à la qualité de vie des habitants de ces quartiers.

D'une manière générale nous intervenons dans le secteur du nettoyage :

- Parties communes de l'habitat social collectif
- Nettoyage des extérieurs de l'habitat collectif
- Gestion des ordures ménagères + TRI (conteneurs)
- Remise en état des logements sociaux après travaux,
- Chauffage

Ces travaux sont conduits sous la responsabilité du personnel permanent de l'association.
Au quotidien :

- Les encadrantes techniques mettent en œuvre des séquences de travail qui permettent de redynamiser, de développer de nouvelles compétences, et d'évaluer la progression de chaque salarié accueilli.
- La directrice et l'assistante administrative viennent compléter cette équipe.

La visibilité des résultats du travail valorise nos bénéficiaires au sein de leur famille, de leur quartier et leur redonne l'estime d'eux-mêmes.

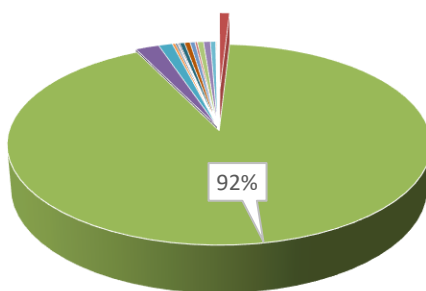
Cette démarche favorise une meilleure insertion des personnes dans leur environnement quotidien. Notre action a un rôle éducatif auprès des habitants, car autour de cette activité quotidienne nous sensibilisons les habitants au respect du cadre de vie mais aussi au respect des personnes.

Depuis notre création, nous avons concentré nos activités sur les quartiers sensibles nord de l'agglomération Havraise, (Quartiers Mare Rouge, Bois de Bléville et Tourneville).

Aujourd'hui nos prestations d'entretien peuvent s'étendre sur le secteur du HAVRE SEINE METROPOLE.

2- Répartition du chiffre d'affaires par donneur d'ordre

REPARTITION DE LA PRODUCTION - 2022



■ ABBEI	■ ALCEANE	■ COFELY
■ GIP UN ÉTÉ AU HAVRE	■ COMPAGNIE AKTE	■ ASSOCIATION AMH
■ ASSOCIATION BCBG	■ MEDIATION	■ DP EVENTS
■ GROUPE MORIN	■ HABITAT & HUMANISME	■ CPTS - SEXTANT 76
■ NORMANDIE PEDIATRIE	■ PLANETH PATIENTS	■ SCI POLE SANTE
■ SCCV MARCHAND SANTE ASSOCIES	■ CMBD	■ KEENAT
■ FONDATION ARMEE DU SALUT		

Pour rappel la production en 2022 a été de **296 426,00€** (au lieu de 278.607 € en 2021)

3- L'Accompagnement Social et professionnel permet au salarié CDDI de définir :

- ✓ Un projet professionnel
- ✓ Résoudre les difficultés qui freinent l'accès à la formation et /ou à l'emploi
- ✓ Reprendre confiance
- ✓ Obtenir son permis avec une aide financière, et faciliter l'apprentissage du Code
- ✓ Bénéficier de Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)
- ✓ Participer à des remises à niveau (RAN), accéder à des formations qualifiantes
- ✓ Se préparer à l'emploi (CV, Lettre de Motivation, cibler les entreprises, répondre aux offres, simulation d'entretien d'embauche...).

Notre CIP et l'ETAIE travaillent avec le salarié afin de l'amener à s'investir et à s'impliquer dans sa démarche professionnelle. Il s'agit d'accompagner le salarié dans un processus de "savoir être" propice à une insertion durable dans l'emploi et dans les entreprises dites du "milieu ordinaire".

A LA SORTIE :

Lors du bilan final, le salarié est informé que l'équipe de La Passerelle reste disponible pour toute aide et suivi (accès à la salle informatique, Techniques de Recherche d'Emploi "TRE", préparation à l'entretien d'embauche).

Le bilan sera ainsi actualisé à 3 puis 6 mois après la sortie du salarié.

L'encadrante Technique dans son rôle d'accompagnement

L'encadrante technique pédagogique et social encadre les salariés polyvalents autour du support d'activité technique : le nettoyage de locaux.

Son activité s'exerce en temps partagé entre l'encadrement, la planification, les différentes réunions d'encadrement, le suivi des chantiers à raison de 35 Heures hebdomadaires.

L'encadrante technique évalue, avec l'aide des administrateurs de La Passerelle, les différentes demandes de devis afin d'avoir une expertise sur le chiffrage.

L'accompagnatrice Socioprofessionnelle (CIP) dans son rôle d'accompagnement

L'accompagnatrice socioprofessionnelle reçoit les salariés en insertion en entretien individuel à raison d'une fois par mois et plus si besoin, afin d'établir un suivi de leur parcours professionnel, démarches d'emploi, centre de formation, immersion, et/ou démarches administrative (CAF, sous-préfecture, CPAM...)

Le ou les premiers entretiens dit « entretien d'accueil » permet de reprendre tout le parcours de la personne, d'identifier les freins sociaux ou professionnels et de faire immerger un projet professionnel.

Les entretiens dit « d'accompagnement » permettent de suivre l'évolution des démarches professionnelles ou personnelle et d'avance le projet professionnel (entrée en formation, recherche d'immersion, d'emploi...).

Les problématiques sociales identifiées : logement, mobilité, niveau scolaire bas, garde d'enfants, santé.

Chaque salarié cumule au moins deux des problématiques identifiées ci-dessus ce qui fragilise la personne dans son accès à l'emploi durable et notre objectif reste de lever la plupart de ses freins au cours de leur parcours dans notre ACI (maximum 24 mois) en les orientant vers des professionnels/partenaires compétents.

V- L'accompagnement Professionnel

Actions d'accompagnement professionnel mises en œuvre en 2022	Nombre de salariés bénéficiaires	Partenaires mobilisés	Points forts	Points à améliorer
TRE	49	Action en interne	Accompagnement à la recherche d'emploi et postuler en ligne Ateliers collectifs pour créer CV et LM Préparation aux entretiens d'embauche et simulation d'entretien Entraînement tests écrits pour positionnement centre de formation	
Parrainage	1	CREPI	Accompagnement et mise en relation avec entreprises pour le retour à l'emploi	
Ateliers Pôle emploi : Profil de compétence	15	Pôle emploi Souday	Création ou mise à jour du Profil de compétences	
Information collective pour personnes RQTH	4	Pôle emploi Souday et action interne	Présentation des différents dispositifs pour personnes RQTH	
Pôle Emploi	5	INFREP	Atelier « se préparer aux entretiens d'embauches ».	
Différentes agences # TOM	10	Toutes les agences du havre et Harfleur	Rencontre avec employeurs lors des job dating pour découvrir des métiers	
Actions découverte des métiers	8	# Action	Immersion pendant 3 jours dans centre	

			de formation pour découvrir un métier	
Mobilisation de l'offre de services de la Mission locale	3	Mission Locale	Suivi des accompagnements ou synthèse	
Accompagnement et confirmation des projets	2	Y croire et Agir	Parcours de 3 jours de formation pour développer des compétences interpersonnelles et suivi d'un parcours plus intense pendant trois semaines.	
Informations sur des actions de contrat de professionnalisation	10	Action en interne et/ou en présence des responsables du GEIQ	Réunion d'info collective pour présenter les GEIQ PEP'S, GEIQ BTP, le contrat de professionnalisation et les emplois.	
Forum de l'emploi secteur du nettoyage	2	Action GEIQ PEP'S	Action de sport escalade au ROOF et rencontre avec employeur	
Préparation aux entretiens avec employeur	10	Action en interne	Simulation d'entretien pour rencontre employeur, job dating	
Préparation aux réunions d'information sur des actions de formation	10	Action en interne	Simulation d'entretien	
Participation au forum ou Job dating	10	Rencontre avec les centres de formation	Information sur les différentes formations	
Réunion d'information	12	Action interne	Information sur les différents contrats de travail, règlement intérieur, droit au congés payés et bulletin de salaire	

VI- L'accompagnement social

Actions d'accompagnement social mises en œuvre en 2022	Nombre de salariés bénéficiaires	Partenaires mobilisés	Points forts	Points à améliorer
Logement	23 1 5 2 3	Bailleur social : Alcéane Logéo Habitat 76 Assurance logement CLHAJ 76 CMS : Assistantes sociales	Partenaires efficaces pour la recherche de logement, pour l'attribution de logements, les démarches à la signature du bail, la résolution des problématiques de logement et dettes de loyer. Orientation vers un dispositif IML Etablissement de dossier SYPLO	
Santé	Bilan de santé : 6 QRS : 7 Visite médicale AEP : 5 Atelier collectif : 7	IRSA IRSA	Médecine préventive et promotion de la santé. 1 action de QRS – Questions/Réponses/Santé mutualisée avec l'AHAPS pour un groupe de 15 personnes Visite médicale d'embauche (et de suivi) Relais d'aide et Ecoute Psychologique, Présentation de la structure et groupe de	

	Ergothérapeute : 1 ELISEA : 3 CSS : Tous	Santra Plus Terra Psy Inersanté La ligue Havraise ou Aramis Transition La Ligue Havraise CPAM	parole pour initier des thématiques Dispositif PAS avec préconisation de l'ergothérapeute Plateforme professionnelle pour accompagnement des personnes en situation de handicaps Partenariat efficace pour régulariser des dossiers de demande de CSS ou pour traiter plus rapidement les demandes de CSS	A pérennise r
Mobilité	Intégra code : 2 Permis d'apprendre : 5 Conseil Mobilité : 9 Conduite supervisée : 3 Evaluation conduite : 4	FODENO FODENO Garage solidaire ODD Garage solidaire ODD Garage solidaire ODD	Renforcement de l'apprentissage du français et du code de la route Apprentissage du code Apprentissage du code en ligne via Pack Web et séance de code en présentielle avec moniteur Entrainement de conduite avec bénévoles Moniteur pouvant estimer heures de conduite	

	Aide financière : 6 Réparation voiture : 2 Achat voiture : 3	Garage solidaire ODD Garage solidaire ODD Garage solidaire ODD	Aide financière de 500 € pour financer ou cofinancer le permis avec CPF Orientation vers garage solidaire pour réparation Achat véhicule	A pérenniser
Budget	Dossier de crédit : 1 Atelier budget : 17 Dossier de surendettement : 10 Echéancier : 9	ADIE Banque de France CMS : Assistantes sociales Créanciers	Constitution de dossier de crédit à la consommation Informations collectives sur les thématiques liées au budget (sensibilisation sur les arnaques en ligne à éviter, conseils sur le budget du quotidien, information sur les applications smartphone sur la gestion du budget, et escape game sur le vocabulaire lié au budget. Orientation et accompagnement pour constitution de dossiers et/ou suivi de dossier avec assistante sociale. Accompagnement pour résolution des dettes Trésorerie, plan d'apurement bailleur social,	A pérenniser
Administratif	Tous	Tous les services de droits communs (pôle emploi, CAF, centre des impôts...)	Pôle emploi : mise à jour des dossiers et des profils de compétences. Lien avec les administrations : Caf, centre des impôts pour l'obtention des droits communs ou régularisation des dossiers. Partenariat avec la CPAM	

Garde d'enfant	2	Ville du Havre – Direction petite enfance	Accompagnement au dossier Particulier Employeur Constitution de dossiers de demande de crèches municipales, mise en relation avec crèches, et Ville du Havre	
Justice	5	AVRES 76	Assurance suite à sinistre	
	5	Maison de la justice et droit	Procédure pour regroupement familial	
	3	AHSETI		
	1	OFII	Dossier de demande de titre de séjour ou régularisation	
Commentaires	Liste non exhaustive			

VII- La Formation pour nos contrats aidés

Ci-dessous les formations mises en place en 2022 pour les salariés en Insertion.

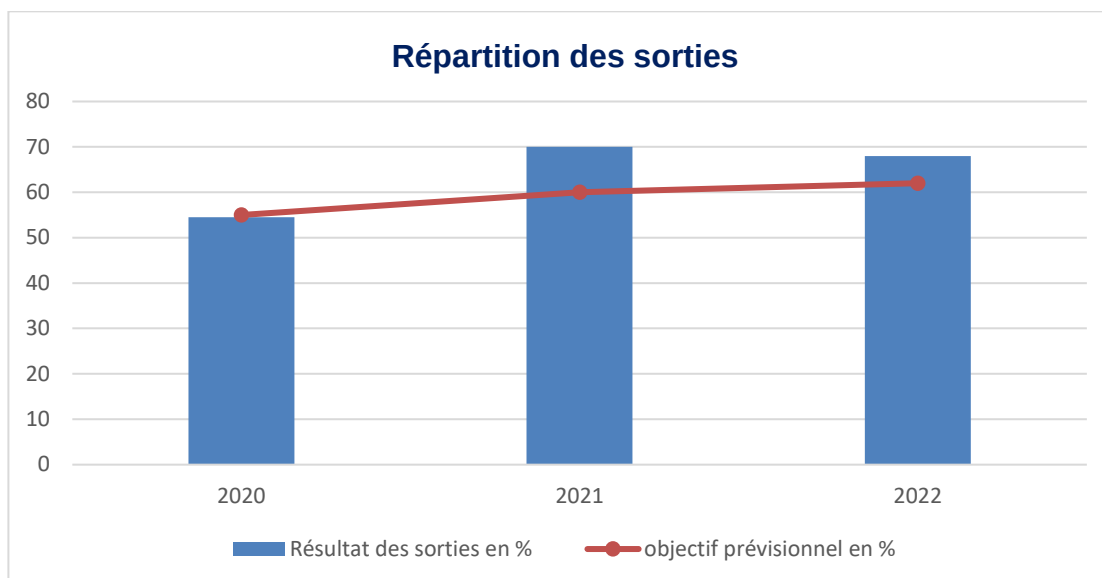
	Nombre de salariés ayant bénéficié de ces actions	Coûts financiers	Financeurs mobilisés
Actions de RAN	4	7 935,56€	Unifformation ou Région
Action de formation qualifiante	8		Région
Formation FLE	1	2624,30€	Unifformation
Améliorer ses compétences linguistiques	2	2 660,00€	Unifformation
Formation de Savoirs Numériques	5		Région
Formation BOP 104 à	2		Région
Gestes et Postures	6		Santra plus
Risques chimiques	22		Santra plus
SST	14	3267,40€	Unifformation
CACES, habilitations...)	2	2 196,80€	Unifformation
TOTAL	66	18 684,06€	

VIII- Les Immersions en Entreprise

Nous mobilisons le levier « Immersion » pour favoriser les mises en relation au sein des entreprises. Ce levier doit surtout être en lien avec le projet de la personne (orientation ou validation) pour être efficace. Les entreprises offrant des perspectives en rapport avec les projets des salariés sont sollicitées en fonction des besoins.

Initiales des salariés bénéficiaires de PMSMP en 2022	Nombre PMSMP	Secteurs d'activité	Entreprises	Durée totale
FN	1	Moniteur d'atelier	ESAT de l'estuaire	2 semaines
CO	1	Auxiliaire de Vie aux Familles	UNA	2 semaines
DD	1	Auxiliaire de Vie Scolaire	Ecole Assomption	2 semaines
CO	1	Auxiliaire de Vie aux Familles	ADEO	2 semaines
JR	1	Agent d'entretien des locaux	Top clean	Plusieurs périodes en fonction des besoins et la diversité des missions proposées
Commentaires	Trois salariés ont confirmé leur projet professionnel en vue d'une entrée en formation qualifiante : - Un salarié est entré en formation AES à l'IFEN en septembre 2022 - Un salarié, a confirmé son projet de se former au métier de Moniteur d'Atelier à l'IRTS de Rouen. - Un salarié est entré en formation AVF au GRETA en septembre 2022 Un salarié s'est fait connaître par la structure pour une démarche d'emploi, et proposition d'un CDD de deux mois.			

Résultats des sorties des salariés en 2022



Toutes ces actions trouvent leur concrétisation dans le fait que par rapport aux **objectifs qui nous sont fixés avec 60% de sorties dynamiques, nous obtenons pour cette année 68%.**

Sur les 22 sorties au cours de l'année 2022, 15 personnes sont sorties en « sortie dite positive ».

- **2 personnes embauchées en CDI non aidé par un autre employeur**
- **3 personnes embauchées en Contrat de professionnalisation d'une durée de 8 mois.**
- **2 personnes embauchées en CDD de moins de 6 mois par un autre employeur, dont une personne toujours en activité depuis le 21/04/2022.**
- **8 personnes entrées en formation qualifiante**

- **7 personnes sont sorties « dite négative » du chantier pour retour vers Pole emploi. Nous continuons le suivi sur un délai de 6 mois après leurs sorties.**

Nous n'indiquerons jamais assez que nos efforts sont immenses pour atteindre ces objectifs, et nous les poursuivrons voire les développerons avec d'autres méthodes à inventer.

VIE ASSOCIATIVE

Au cours de l'année 2022 le Bureau s'est réuni 5 fois et le Conseil d'Administration a tenu 3 réunions.

Les principaux points abordés tout au long de cette année ont été :

A – Au titre de la GESTION COURANTE

- L'étude des comptes annuels de la structure et de son budget prévisionnel
- L'adaptation de nos procédures de recrutement, de production, de formation et d'accompagnement correspondant au cahier des charges de nos financeurs.
- Travail et réflexion sur les prix des prestations
- Le suivi administratif de nos conventions avec nos financeurs
- Le suivi du Dialogue social / Instance Sécurité et des Conditions de Travail
- Un suivi des situations des salariés en cours de parcours ainsi qu'à la fin de leur parcours
- La mise en place de délégations pour la Directrice
- La mise en œuvre du dispositif RSFP.

B – Au titre du DEVELOPPEMENT

- Mise en place d'un plan d'action
- Réponse à l'appel d'offres de la Mairie du Havre
- Réponses à des consultations diverses
- Adaptation de nos réponses de services à d'autres donneurs d'ordre (LOGEO, COFELY, Ville du Havre, L'AHAPS).
- Suivi du dispositif de RAPPROCHEMENT avec les 3 associations candidates.
- Mise en forme du PROJET ASSOCIATIF avec l'ensemble du personnel

C – Au titre de la PROSPECTION

- La recherche de nouveaux donneurs d'ordre.

QUELS SONT NOS PROJETS ET AXES DE PROGRES POUR 2023 :

Nous l'avons dit en introduction, nos résultats financiers sont satisfaisants puisque nous avons un excédent de recettes de **94.538 €** (dont 83.477 € de produits exceptionnels), ce chiffre comprend la prise en charge des travaux de la première extension des locaux pour un montant d'environ 70.000 €.

Nous nous employons bien entendu à respecter nos obligations en tant qu'employeur, mais en allant plus loin dans le **dialogue social**, ainsi par exemple en dotant nos salariés d'outils modernes et plus confortables. Ou encore en ayant mis en place un règlement intérieur et en veillant à la meilleure application possible du Document Unique d'Évaluation des Risques qui sera actualisé en 2023.

Et surtout nous constatons à partir de cette année 2023 :

- Le financement par la DDETS de 15 ETP pour les 3 prochaines années
- Le financement par le Conseil Départemental pour les 3 prochaines années de 30.000 € en 2023 – 40.000 € en 2024 et 50.000 € en 2025.
- La passation de nouveaux marchés avec ALCEANE à hauteur de ceux obtenus ces dernières années (marchés annuels renouvelables 3 fois). Nous pouvons ainsi avoir une vision d'avenir à moyen terme.

Alors que le taux de chômage est toujours élevé, particulièrement en QPV, nous constatons des difficultés pour recruter (les candidats n'ont pas de projet ou manquent de motivation).

Notre support d'activités est essentiellement axé sur les marchés de bailleurs sociaux (Alcéane). Malgré nos démarches incessantes, le recours aux marchés d'insertion de la part des Collectivités Territoriales reste à ce jour non abouti.

1 – **L'ACCOMPAGNEMENT SOCIOPROFESSIONNEL** doit être amélioré en ayant recours notamment aux outils qui existent ou aux procédures lancées par les Collectivités publiques. Il s'agira principalement de la concrétisation des actions INFORMATIQUE et ALPHABETISATION évoquée en préambule.

2 – **PROFESSIONNALISER** encore davantage nos personnels permanents. Des formations sont donc engagées allant plus loin que le cadre réglementaire.

3 – **ETENDRE NOS MISSIONS**, ce qui est déjà concret depuis le 1^{er} février 2019 où nous avons débuté de nouveaux chantiers avec ALCEANE portant non seulement sur de la propreté mais d'une façon plus large sur du GARDIENNAGE. Il nous faut impérativement trouver d'autres clients et le démarchage est une clé majeure de réussite pour notre association.

4 – **POURSUIVRE** notre action après le départ des CDDI qui sortent sans emploi en continuant d'entretenir des relations avec les entreprises afin de faciliter les embauches.

5 – **RECHERCHER** d'autres partenaires au sein des différentes structures œuvrant dans le domaine de l'insertion. Après avoir conclu des partenariats avec Habitat et Humanisme et les Restos Du Cœur, nous continuerons nos démarches notamment auprès du Secours Catholique- la Banque Alimentaire – le Secours Populaire) visant à offrir des prestations qui permettraient à nos CDDI

d'avoir d'autres ouvertures sur la vie en société et également de voir la possibilité de réaliser des prestations dans leurs locaux.

6 – **PROSPECTER** des bénévoles pour les postes occupés depuis la création de l'association.

7 – **REALISER UNE DEUXIEME EXTENSION** des locaux dans un cadre financier connu avec la première extension.

8 – **FAVORISER** davantage l'ancrage territorial de notre structure : La Passerelle adhère à Synesi et Chantier Ecole, participe à des réseaux locaux et nationaux d'acteurs économiques. Il convient de moderniser nos outils de communication.

9 – **ENGAGER CONCRETEMENT UN RAPPROCHEMENT** avec une autre structure et ceci du fait principalement de l'absence de nouveaux bénévoles et de l'impossibilité pour nombre de ceux en place de continuer leurs actions.

Rappelons - *in fine* - que notre action n'a qu'un seul objectif fondamental : **amener vers l'emploi des publics défavorisés ou au moins les faire progresser dans cette direction.**

Le Président
Jean Claude METAYER

GLOSSAIRE

- AES : Accompagnant Educatif et Social
- AMI : Appel à Manifestation d'Intérêt
- ASP : Agence de Service et de Paiement
- CAF : Caisse d'Allocations Familiales
- CIP : Conseillère en Insertion Professionnelle
- CDD : Contrat à Durée Déterminée et CDDI : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion
- CMU : Complémentaire Santé Universelle
- CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- CSE : Comité Social et Economique
- DLA : Dispositif Local d'Accompagnement
- DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- ETAIE : Encadrant Technique d'Activité d'Insertion Economique
- ETP Equivalent Temps Plein
- ISCT : Instance de Santé et Conditions de Travail
- MDPH : Maison Des Personnes Handicapées
- PCA : Plan de Continuité de l'Activité
- PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- QPV : Quartier Politique de la Ville
- QRS : Questions Réponses Santé
- RAN : Remise à Niveau
- RSFP : Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnel
- SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- TRE : Techniques de Recherches d'Emplois
- UTAS : Unité Territoriale d'Action Sociale