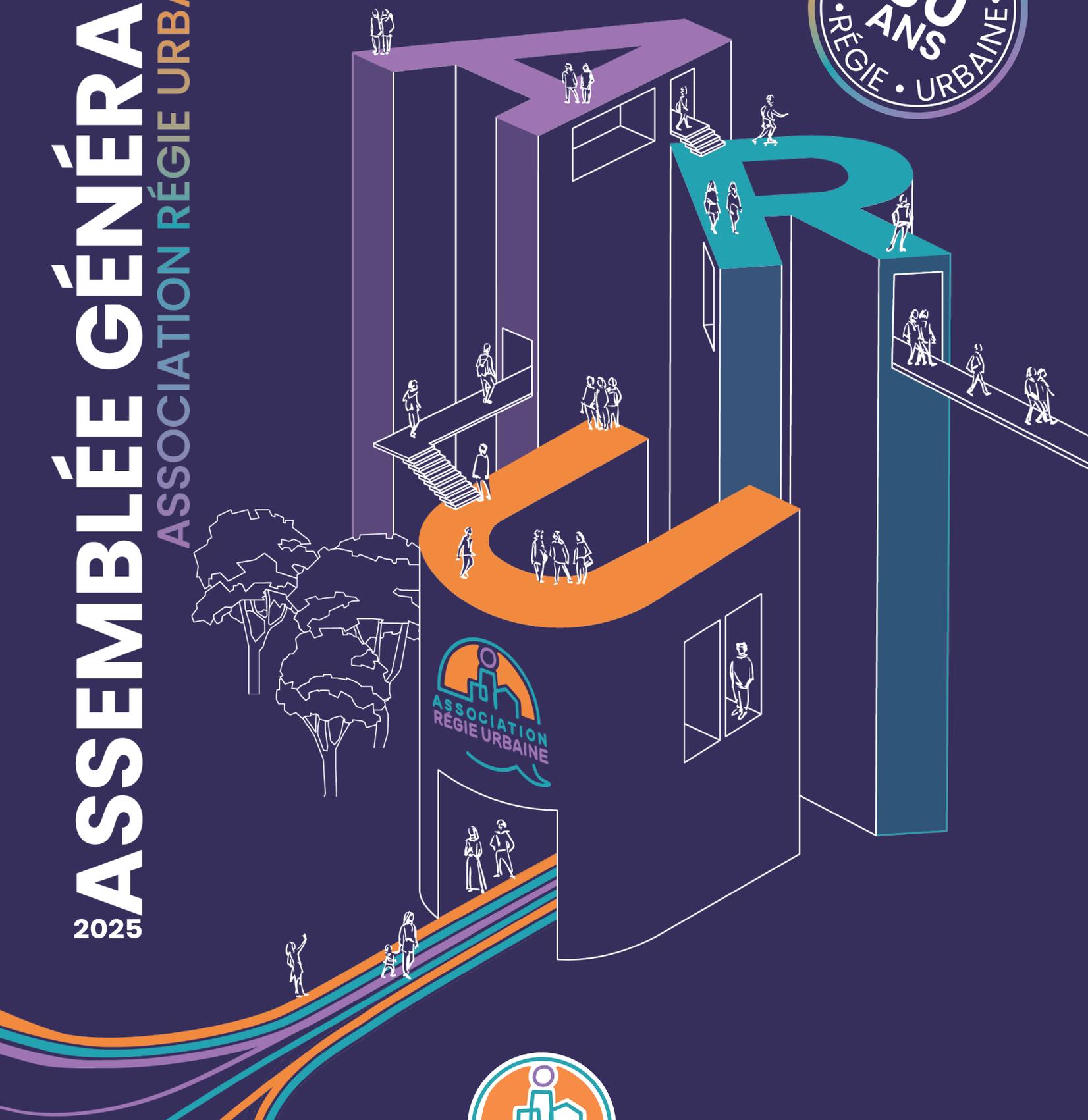


# ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

ASSOCIATION RÉGIE URBAINE

2025



10, rue Louise de Marillac - 16000 Angoulême  
[aru-angouleme.fr](http://aru-angouleme.fr)

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

MARDI 10 JUIN 2025

## 01

### INTRODUCTION

04 Mot de la présidente  
08 Mot du directeur

## 02

### RAPPORT D'ACTIVITÉ

10 Notre année en chiffres  
11 Lexique  
12 L'ARU Communiquante  
14 Propreté Urbaine et des locaux  
16 Création et entretien des espaces verts  
18 Revêtements murs et sols  
20 Maraîchage BIO et prestations viticoles  
22 Confection textile éco-responsable  
24 Garage solidaire  
26 Accompagnement socio-professionnel  
28 Le PLIE  
30 Coordination Convergence Charente  
32 Premières Heures en Chantier  
34 Femmes des quartiers,  
actrices du changement  
36 Mécagirl  
37 Goûters partagés, jardin solidaire  
38 Pôle administratif  
40 Remerciements

## Bienvenue à toutes et tous,

2024, une année ponctuée de rebondissements, de défis, d'opportunités, d'infortunes cependant nous sommes bel et bien nos propres actrices et acteurs et nos actions sont toujours à la hauteur de nos ambitions.

Justement, une de nos ambitions est la volonté d'aller capter et chercher les habitants des quartiers prioritaires de la ville car nous œuvrons avec et par les habitants. C'est avec fierté que je suis entourée de Abla, Sarah, Habiba et Philippe, mes fidèles et investis membres au sein du bureau. Ces femmes et cet homme sont engagés et mobilisés pour soutenir, porter notre Régie, tout comme renforcer notre présence auprès des instances locales et de notre conseil d'Administration.

Restons pro actifs pour pérenniser notre belle association par le développement du lien social et territorial, économique et politique. Confortons et assurons ainsi notre positionnement comme acteur incontournable du développement durable sur le territoire.

Notre Régie, composée de 135 salariés, est dynamique grâce à nos différents pôles d'activités : Espaces Verts, Maraîchage/Viticulture, Propreté/Entretien, Garage Solidaire, Second œuvre/peinture, ConfectionTextile alternatif au jetable et communication, dont je remercie les encadrants techniques pour leur mobilisation ainsi que leur implication tout au long de cette année.

Notre accompagnement est renforcé par le dispositif PLIE et grâce au travail de nos ASP qui, par le biais de leur accompagnement socioprofessionnel, facilitent les sorties de nos salariés en parcours d'insertion.

Sans omettre le dispositif Premières Heures en Chantier (PHC)/Convergence qui par sa portée sociale permet une intégration dès les prémices du retour à l'emploi.

Nous sommes à mi-parcours de notre projet associatif qui pour rappel a débuté en 2022 et comporte trois dimensions : sociale, économique et politique.

### Je vous propose de vous en présenter un bilan intermédiaire.

Je vous parlais de nos ambitions, me direz-vous sont-elles réalistes ? Je vous répondrais



qu'elles sont réalisables.

Justement, si nous commençons par le volet social et les différents axes de travail que nous déployons.

Un de nos premiers axes est et reste l'accompagnement socio-professionnel dans les QPV.

Grâce aux concours de chargés de partenariats, nous avons la réponse adaptée : Convergence.

Nous avons renforcé notre équipe ASP. Nous nous devons d'être efficaces et efficaces via une montée en compétences pour un meilleur accompagnement des ASP et ETI.

En portant Convergence, l'ensemble de nos chantiers d'insertion ont basculé dans ce dispositif. Cela nous permet un accompagnement plus adapté. Obtenir un emploi est un droit. Comment s'intégrer socialement et humainement sans cet accès ?

Nous soulevons des sujets qui paraissent tabous comme les addictions, l'accès à un logement décent, la santé mentale. Le public que nous accompagnons est par définition éloigné de l'emploi, et fréquemment du lien social avec un passif souvent difficile à

surmonter mais toujours avec des compétences et de qualités certaines qui ne demandent qu'à se relever. Nous luttons aussi contre l'illettrisme et la non maîtrise du français avec le FLE (Français Langue Etrangère) en recourant à différents organismes dont l'APLB qui nous apporte une réponse adaptée aux contraintes de l'IAE.

## Un seul mot : Solidarité

Notre rapprochement et renforcement des liens avec les centres sociaux comme la Mosaïque, CAJ/FLEP mais aussi de la Mission Locale et l'E2C ont permis de renforcer notre Conseil d'Administration. Leur ancrage au cœur des quartiers et leur approche d'accueil inconditionnel du public permettent de trouver les solutions adaptées à chacun et d'accueillir le public visé par notre structure : les habitants des QPV.

Notre second axe se concentre sur la volonté des habitants eux-mêmes. Au cœur de leurs quartiers, les habitantes et habitants agissent et dynamisent le renforcement de la vie associative.

J'ai plaisir à vous confirmer nos belles actions sur le terrain comme par exemple la continuité de nos goûters partagés initiés en 2023 en collaboration avec les bailleurs sociaux comme Noalis, Logélia et OPH, tout comme nos ateliers et interventions par le biais de « Femmes des quartiers, actrices du changement ». Et quel changement me direz-vous ? Une ouverture d'esprit et de mœurs puisque les hommes s'intéressent à nos ateliers et y participent !

Ces ateliers existent aussi grâce à une dynamique partenariale sur le territoire avec le planning familial, les centres sociaux, des interventions extérieures...

Nous sommes bien reçus dans nos démarches et l'ensemble de celles-ci sont connues, reconnues, valorisées et diffusées via les réseaux sociaux.

Nous mesurons notre impact social par nos actions et les retours terrains. Nous continuons à être en veille pour répondre aux attentes des habitantes/habitants des quartiers. Notre objectif reste de les accompagner, les soutenir, leur permettre de s'exprimer librement et de faire éclore les dynamiques collectives de transformations sociales portées par ces mêmes habitants.

Je suis d'autant plus fière de ce que portent ces femmes et du travail que la régie a pu accomplir afin de les aider à porter ce projet que cette action essaime en France. Comme le dit Nadia El Bouga, une des intervenantes principales : « En Île de France, je donne Angoulême en exemple. La Régie Urbaine a été pionnière ». CL du 10 avril 2025.

Nous ne travaillons d'ailleurs pas seulement sur notre QPV. Nous élargissons notre champ d'action sur d'autres QPV comme à Soyaux. Nous envisageons une présence terrain par le biais d'un local et ainsi établir une meilleure proximité avec notre pôle Entretien/Propreté. Cela nous permettra en outre de consolider et de concrétiser nos liens avec les acteurs locaux comme OMEGA.

C'est une force de pouvoir collaborer tous ensemble avec la même ligne conductrice.

Cependant, il y a un point où nous sommes toujours en manque de considération.

Les salariés en parcours d'insertion ont acquis des compétences, ont développé leur savoir-être, font preuve d'assiduité.

Nos salariés sont bel et bien une force vive employable.

Cependant, nos sorties dynamiques frôlent les 50%, ce n'est pas suffisant.

Continuons nos actions, marquons la différence et faisons reconnaître leurs aptitudes pour une meilleure reconnaissance et insertion professionnelle.

Justement, comment marquer notre différence, comment valoriser notre Régie ? Notre dynamisme passe par un fort développement de notre pôle communication qui notamment apporte une nouvelle synergie, cohésion propre à notre image.

Le visuel passe par un logo qui correspond à notre personnalité. Après des mois de travail et de réflexion au sein de notre pôle communication en étroite collaboration avec salariés et membres du CA, notre nouveau logo symbolise notre force, notre vitalité, notre lien avec les habitants et notre ville. Nous sommes particulièrement heureux qu'il ait été conçu et réalisé par un de nos salariés en parcours.

De plus, pour un rayonnement plus national de notre Régie, nous avons candidaté pour recevoir lors de l'assemblée générale du Mouvement des Régies, les 129 régies de quartiers et de territoires en 2025 au cœur de notre belle ville d'Angoulême.

J'ai l'immense honneur de vous annoncer que nous avons été retenus.

J'ai même envie de vous glisser un secret : nous fêterons en parallèle les 30 ans de notre Régie.

Abordons en quelques mots le volet économique qui est moins positif cette année. Néanmoins, ne soyons pas alarmistes. Ce déficit représente moins de 2% de notre budget global.

Notre résultat s'explique par une conjoncture plus difficile et des changements au sein de nos salariés permanents. Cette année a connu le départ de certains collaborateurs présents depuis de nombreuses années pour de nouvelles aventures comme Audrey LAE, directrice adjointe ou Armand YAPO, encadrant au pôle aménagement intérieur. Nous avons des ajustements à prévoir, je laisse le soin aux commissaires aux comptes de vous en faire état.

#### **Pour finir sur notre bilan intermédiaire, qu'en est-il du volet politique ?**

Rappelons qu'une montée de certains partis politiques lors des dernières élections a démontré une fracture même au sein de certains mouvements politiques.

En réalité, notre diversité est notre richesse. L'Association Régie Urbaine a accueilli au cours de ces 5 dernières années, plus de 42 nationalités !!!

Nous agissons pour un mieux vivre ensemble. Nos dénombrons tellement de confits dans ce monde, pourquoi se battre à cause d'une religion, d'une opinion, d'une identité sexuelle. Menons les combats pour ce qui est juste et non à cause de nos différences.

Mettons en avant l'égalité Femmes/Hommes, nous sommes fiers au sein de notre Régie de notre parité tout comme l'accompagnement à l'éducation et à la sexualité de nos enfants qui seront nos acteurs de demain. Ne reproduisons pas les erreurs du passé et agissons ensemble pour un développement de notre économie locale, pour une meilleure insertion et inclusion. Maintenons le lien social dans les quartiers.

D'ailleurs, la montée du chômage témoigne aussi de cette fracture.

Les personnes les plus éloignées de l'emploi sont les premières touchées et accentuent ce sentiment d'exclusion. Nous nous devons d'éviter cette spirale infernale où toute personne face à cette société difficile perd au-delà de biens matériels, leur estime, leur dignité vis-à-vis d'eux-mêmes, de leurs enfants et de la société.

Avec notre engagement dans l'IAE, nous sommes cet appui, cette béquille qui apporte le soutien, l'accompagnement et l'empathie pour une meilleure insertion et retour à l'emploi.

N'oublions pas que nous possédons les outils, les idées et cette force humaine pour éviter à chacun la chute qui se pourrait être fatale. Tendons cette perche même si nous devons le faire sans cesse pour éviter une noyade et permettre à chacun de sortir enfin la tête de l'eau.

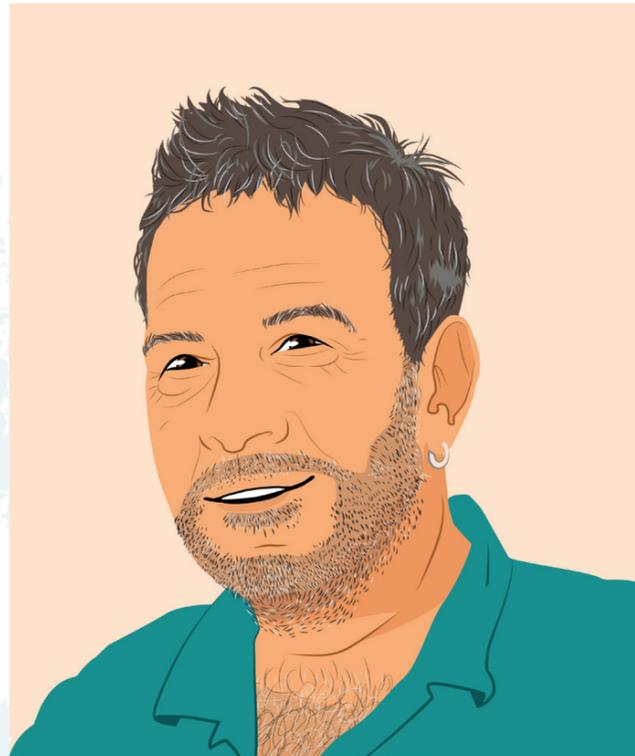
Pour conclure et comme l'a proclamé Ghandi, j'ai simplement envie de vous dire : **« Soyez le changement que vous voulez voir dans le monde »**

**Stéphanie MARCHAND-GIBILY,**  
Présidente de l'Association Régie Urbaine



## 2024 Antagoniste

L'année 2024 a été marquée par une séquence **politique inédite et anxiogène**: le risque d'une majorité d'extrême droite à l'Assemblée Nationale, l'expression publique de plus en plus décomplexée d'un rejet de l'altérité, étrangers au premier chef, et l'exacerbation des tensions sociétales. Les quartiers populaires urbains ont été particulièrement ciblés par certains. Stigmatisés comme jamais, leurs habitants ont été présentés comme une menace, à grand renfort d'arguments fallacieux. Face à cela, le mouvement des régies s'est positionné. Il nous appelle à porter haut nos valeurs :



« [...]le Mouvement des Régies réaffirme sa détermination à défendre un modèle de société fondé sur la **solidarité, l'accueil, l'égalité des droits, le vivre ensemble, le partage et le respect de l'environnement** » et dénonce la préférence nationale.

A la même période, nous procédions à notre assemblée générale durant laquelle les salariés de la régie, représentant 42 nationalités sur les 5 dernières années, valorisaient les actions conduites au cours de l'année précédente. Quel contraste avec les discours de haine : **l'ensemble des actions se déroulaient harmonieusement, malgré (ou grâce !) à la diversité culturelle.**

J'entendais ces diatribes médiatiques sur les migrants soi-disant venus profiter des largesses de la protection sociale française. Et ce que je voyais moi, au quotidien, c'était des sourires, malgré **des histoires de migration glaçantes et de l'engagement. Certaines personnes, craignant des retards dans les transports en commun, préféraient même parcourir de longues distances à pied. Quel contraste !**

J'écoutais « J », journaliste syrien, raconter combien il était paradoxal d'avoir pu accéder, en Syrie, à son métier passion sans avoir eu la liberté de le pratiquer

(son métier a provoqué son exil et la destruction de tous ses biens) et d'arriver dans un pays, la France, où il trouvait enfin cette liberté, la liberté d'expression, mais dans lequel le défaut de maîtrise de la langue faisait obstacle à la pratique du journalisme. Et de poursuivre : **« mais c'est pas grave, même un chemin de mille miles commence par un premier pas ».**

« J » a donc recouru à l'insertion par l'activité économique. Ce travailleur intellectuel s'est mis au ramassage des déchets, à la tonte, à la taille de haies afin de vivre et de faire vivre sa famille. Comment peut-on arriver à un tel antagonisme entre ce que nous vivons dans les quartiers avec ses habitants, qu'ils soient issus de l'immigration ou non, et cette fable d'une nation qui serait en danger face à une prétendue « submersion migratoire » et des quartiers dangereux, zones de non droit ?

Damien Carême, député européen et ancien maire de Grande-Synthe dans le Nord, déclarait il y a plusieurs années déjà : **« il ne s'agit aucunement d'une crise des migrants, mais d'une crise de l'accueil ».**

Je tenais à exprimer ma colère en introduction de ce rapport d'activité car cette ambiance aura fortement marqué l'année 2024 et notre structure. Nombre de salariés nous ont fait part de leur inquiétude, parfois même de leur crainte de s'aventurer en dehors du quartier par peur d'être agressés.

Les origines des salariés de l'Aru sont diverses, à l'image des populations des quartiers. Si l'on accueille des personnes en première migration, la majorité d'entre elles possède la nationalité française. Certes, une part est issue de l'immigration qu'elle soit européenne, africaine ou asiatique, mais une part non négligeable est française depuis de nombreuses générations. Certains s'identifient comme manouches ou gitans mais toujours Français.

Entre eux, quel est le dénominateur commun ? Vivre dans un quartier populaire, avec des revenus très modestes, le plus souvent en deçà du seuil de pauvreté ; être confronté, dans son parcours de vie, à un ou des événements qui les frappent d'une incapacité transitoire à se fondre au sein de l'univers du travail. Un univers du travail excessivement normé, qui oublie parfois l'humain dans la définition de ses process. L'accès au travail classique pour les postulants à l'ARU est par essence (ou par définition de l'IAE) impossible. Nous nous attachons à ce qu'ils trouvent les ressorts d'une vie digne, autonome et la plus harmonieuse possible en (re)mobilisant leurs compétences et ressources.

L'image des QPV ce sont aussi les administrateurs de notre association : une vice-présidente **agente municipale au musée d'Angoulême, une trésorière éducatrice spécialisée, une membre du bureau sportive de haut niveau et internationale Taekwondo**, pour ne citer qu'elles.

C'est la réalité de l'Association Régie Urbaine, et plus largement des régies partout en France. C'est cette impulsion donnée par le mouvement des régies et les administrateurs de l'Association régie Urbaine que je suis fier de porter, avec l'ensemble de l'équipe de l'ARU.

**Le jour où les quartiers populaires et ses habitants seront perçus comme une richesse, la haine aura fait long feu.** C'est une véritable bataille culturelle que nous devons mener, sur le terrain.

À travers ce rapport d'activité, nous avons également souhaité montrer comment, sous l'impulsion des administrateurs et grâce aux compétences conjuguées des habitants et des salariés de l'ARU, nous œuvrons à dépasser des clivages artificiels, tout en poursuivant notre engagement en faveur de l'émergence d'une citoyenneté active, au service du « mieux vivre ensemble » dans les cinq QPV de l'agglomération d'Angoulême.

**Stéphane COUDRET**

Directeur de l'Association Régie Urbaine

# NOTRE ANNÉE EN CHIFFRES

budget global de  
 **3 877 048 €**

### CHIFFRES D'AFFAIRES

1 219 876 € en 2024  
 1 235 003 € en 2023

### SALAIRES NETS VERSÉS SUR LE TERRITOIRE

2 046 908 € en 2024  
 1 960 377 € en 2023

 **134**

salariés en parcours  
ont été accompagnés  
en 2024

### ACI ET EI

 **51%**

sorties dynamiques

### PLIE

 **43%**

sorties dynamiques



**48%** sont des hommes

**52%** sont des femmes

50 % QPV  
53% BRSA



**1 RÉGIE**  
sur Angoulême

ACI	Atelier et chantier d'insertion
AFPA	Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
ASP	Accompagnatrice/accompagnateur socio-pro
BRSA	Bénéficiaire Revenu de Solidarité active
CA	Conseil d'Administration
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAJ	Centre socio culturel et sportif club aînés et jeune à Bel Air Grand font à Angoulême
CD16	Conseil départemental de Charente
CDDI	Contrat à durée d'insertion
CDIAE	Conseil départemental de l'insertion par l'activité économique
CEF de Basseau	Centre éducatif fermé
CH Camille Claudel	Centre Hospitalier Camille Claudel
CIP	Chargé-e d'insertion professionnel-le
CMPP	Centre médico-psycho-pédagogique
CSAPA AGORA	Centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie
CSE	Comité social et économique
CVG	Programme Collectif Vers l'accompagnement Global
DDETSPP	Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations
DLA	Dispositif Local d'accompagnement de l'ESS
EI	Entreprise d'insertion
ESP	Educateur socio-professionnel
ETI	Encadrant-e technique d'insertion
FB	Facebook
FLE	Le Français Langue étrangère
FLEP	Centre socio culturel et sportif de Soyaux
FSE	Fonds de solidarité européen
GUSP	Gestion Urbaine et sociale de proximité
IAE	Insertion par l'activité économique
IFSI	Institut de formation en soins infirmiers
INAE	Association dédiée au développement de l'Insertion par l'Activité Économique sur les territoires de la Nouvelle-Aquitaine.
MDH	Maison des Habitants
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MDS	Maison des Solidarités
MILPA	Production maraîchère biologique locale
PEA	Plateforme Emploi Accompagné
PHC	Programme Premières Heures en chantier
PLIE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
PMSMP	Période de mise en situation en milieu professionnel
PRAM	Plateforme Régionale d'accès à la Mobilité
PTCE	Pôles territoriaux de coopération économique
QPV	Quartier Prioritaire de la Ville
Salarié en parcours	Salarié en insertion en CDDI de l'ARU
Salarié permanent	Equipe permanente CDI de l'ARU
SIAE	Structure insertion par l'activité économique
SIAO	Service intégré d'accueil et d'orientation
SPIE	Service public de l'Insertion et de l'Emploi
TISSENA	Groupement vers la structuration d'une filière textile solidaire en Nouvelle-Aquitaine
TMS	Troubles musculo-squelettiques
VAE	Validation des acquis d'expériences



## L'ARU COMMUNIQUANTE

### ■ LA MÉTHODE ET LES MOYENS

La structuration du pôle communication s'est poursuivie durant cette année 2024. Notre présence régulière et organisée sur les différents réseaux sociaux a permis d'augmenter notre notoriété.

- **Facebook** : + 200 followers, en décembre 2024 : 1900 followers
- **Instagram** : + 300 followers, en décembre 2024 : 907 followers
- **Linkedin** : + 300 followers, en décembre 2024 : 408 followers

Notre stratégie diffère en fonction des canaux utilisés, nous ne diffusons pas les mêmes informations et n'utilisons pas le même style d'expression.

Notre communauté est majoritairement féminine, française à près de 80% mais également internationale. Les montages vidéo sont particulièrement appréciés et nous permettent de toucher régulièrement un nouveau public.

Nos publications gagnent également en visibilité lorsqu'elles sont associées à des partenaires

Enfin, l'accueil de stagiaires en communication nous a permis de diversifier nos contenus avec l'apport de nouvelles compétences.

Parallèlement, un travail de refonte du logo de notre structure a été entamé et reste à finaliser, nous travaillons sur l'actualisation de nos sites institutionnel et marchand et la production de nouveaux supports comme un dépliant, des marque-page, etc.

Notre présence dans les médias presse et radiophonique s'est traduit par une douzaine d'articles dans la Charente Libre, deux reportages sur **France 3** et plusieurs interviews pour les **radios RCF** et **Zaïzaï**.

### ■ LES OBJECTIFS

1. Communiquer sur et valoriser nos services, nos activités et nos réussites.
2. Valoriser les parcours des salariés (Employabilité et sorties dynamiques)
3. Participer à la déconstruction des représentations négatives de l'IAE et travailler sur son image
4. Améliorer la communication interne.

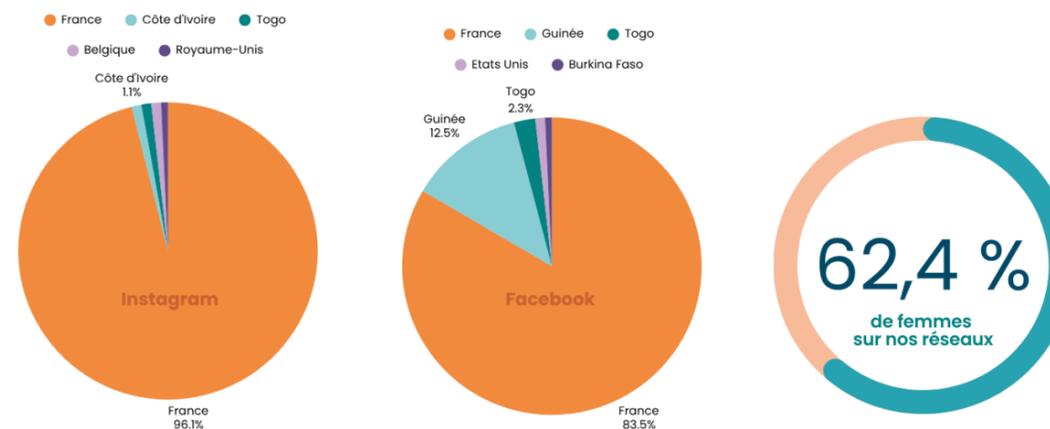
### ■ LES PRODUCTIONS

- L'animation structurée de nos réseaux sociaux Facebook, Instagram et Linked'in par le biais de post et de story valorisant notamment des sorties dynamiques et positives.
- Des portraits hebdomadaires sur les mêmes canaux des salariés en parcours et permanents, des bénévoles, volontaires et stagiaires afin de présenter l'équipe.
- Des posts valorisant les talents de nos salariés avec par exemple « *Les chroniques de Jawdat* »
- Des visuels pour chacune de nos actions de médiation/liens sociaux
- Des posts présentant les actions « remarquables » des différents pôles et programmes.
- Des contacts et dossiers de presse débouchant sur plusieurs articles dans la presse locale ou régionale et différentes émissions de radio et apparitions télévisées.

Enfin la communication se déploie également par le biais de nos actions de médiation et de liens sociaux tels que les goûters partagés et les différents ateliers conduits accueillant un public nombreux et varié.

Isabelle CHASSON coordonne la communication en s'appuyant sur les compétences de salariés en CDDI chargés du graphisme, de l'animation des réseaux et du site web de vente en ligne des produits de l'Atelier9.

Anne-Claire MAYAUX s'est chargée de la communication CVG et PHC pour LinkedIn.



### ■ CE QUE CELA PRODUIT

Par le biais de notre communication, notre structure est désormais mieux identifiée et plus facilement perçue dans sa globalité. Cette notoriété grandissante favorise les sollicitations ou les demandes spontanées (prestations, ventes, demande de partenariat, etc.).

Nous jouissons également d'une meilleure identification au sein des cinq quartiers prioritaires de Grand Angoulême du fait des actions de médiation.

Nos recrutements sur des postes en CDDI qu'en CDD ou CDI sont facilités et nous accueillons toujours un nombre de candidatures satisfaisant.

Notre communication, venant en appui au travail de l'équipe nous permet d'être plus facilement identifié comme vivier d'emploi. Le lien avec les entreprises et les employeurs, une cible importante pour notre structure, est facilité. Mais nos efforts doivent se poursuivre afin d'être encore mieux reconnu.



## PROPRETÉ URBAINE ET DES LOCAUX

2 encadrantes techniques  
2 cheffes d'équipes

35 opérateurs de quartier



### ■ LES CHANTIERS

L'année 2024 a été marquée par une forte diversité des interventions liées à la propreté urbaine. Les nombreux clients et sites couverts ont mobilisé les équipes sur des missions variées telles que :

- Le ramassage de déchets après des événements hebdomadaires ou ponctuels (*marchés, manifestations, ...*)
- Le nettoyage quotidien d'espaces publics : trottoirs, bordures, pelouses, haies, abords de colonnes enterrées etc.
- L'entretien de parties communes
- La manutention de conteneurs à déchets
- L'enlèvement d'encombrants sur la voie publique

Ces activités relèvent du champ de la propreté urbaine, parfois qualifiée de « sur-entretien » dans le langage GUSP. Elles s'avèrent souvent ingrates et peuvent engendrer une certaine démotivation. Nous souhaitons engager une réflexion participative avec les habitants afin d'améliorer le cadre de vie tout en réduisant les surcoûts locatifs générés par ces entretiens.

Un second volet important concerne l'entretien intérieur de bâtiments, notamment :

- Les établissements scolaires (*marché de la ville de Soyaux constitue un pilier important, mobilisant la moitié des effectifs*)
- Les bureaux et équipements recevant du public : NEF, Théâtre, Soëlys, Matisse...

Nous avons également été sollicités sur des interventions ponctuelles : remises en état de logements après expulsion, nettoyages post-syndrome de Diogène, fins de chantiers, etc. L'ensemble de ces prestations est réalisé en horaires décalés (de 6h à 21h), ce qui complique l'organisation.

Un travail est en cours avec les clients afin d'intégrer progressivement ces missions dans les horaires habituels. Toutefois, la généralisation de ces nouvelles pratiques reste lente.

- **Départs** : Marjorie DA CUNHA et Corinne QUEULIN (*encadrantes*) ont quitté la structure.
- **Arrivées** : Martine BERNARD a rejoint l'équipe en juillet 2024 ; Nadia PERRY est passée en poste d'ETI en novembre 2024 ; Rebecca MBELE MEZUI a intégré l'équipe en décembre 2024.

### ■ LES PARCOURS

Les représentations associées aux métiers de la propreté, combinées à l'accessibilité de certaines tâches sans compétences techniques préalables, attirent en particulier un public allophone.

Cette réalité a fortement mobilisé en 2023-2024 nos dispositifs d'accompagnement linguistique (cours de français, code de la route, prépacode).

Dans cette dynamique, plusieurs évolutions organisationnelles ont été engagées :

**Réorganisation des pratiques**: visites quotidiennes sur les sites, prévention des troubles musculo-squelettiques, temps de polyvalence pour une meilleure préparation au métier ;

**Développement d'outils adaptés** : protocoles visuels et simplifiés, facilitant l'accès à l'information pour les non-francophones ou non-lecteurs ;



**Création d'une équipe volante** : destinée à renforcer notre réactivité et à permettre l'augmentation du nombre de personnes en insertion dans ce pôle ;

**Renforcement de l'accompagnement technique des salariés** ;

**Structuration de temps collectifs**, malgré la difficulté à articuler production, accompagnement social et insertion, liée à la variété des plannings et horaires décalés. Le changement d'Encadrant Technique d'Insertion (ETI) a généré des ajustements internes. Les tensions initiales ont été progressivement résorbées grâce à un travail de dialogue mené avec la direction et la nouvelle équipe.

Enfin, les horaires très étendus des interventions nécessitent une mobilisation renforcée des encadrants. Une réflexion est en cours sur la mise en place d'un système d'astreinte pour mieux répartir la charge de travail.

Le pôle propreté et entretien reste un secteur essentiel pour notre structure, à la croisée des enjeux sociaux, environnementaux et urbains. L'année 2024 a permis des avancées notables tant sur l'organisation du travail que sur l'accompagnement des salariés.

Les défis restent nombreux – en particulier ceux liés aux horaires décalés et à la complexité des parcours d'insertion – mais les efforts engagés tracent une voie vers une professionnalisation renforcée et une meilleure qualité de service.



## CRÉATION ET ENRETIEN DES ESPACES VERTS

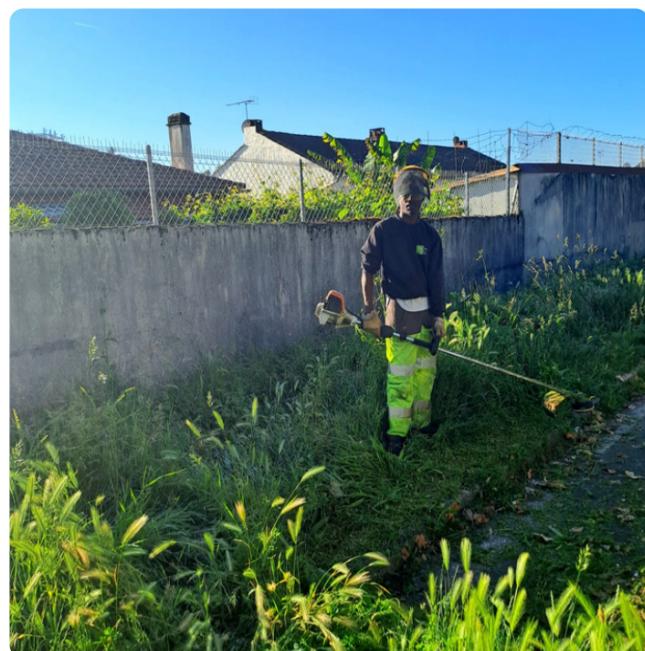
3 encadrants techniques

11 opérateurs de quartier



25 hectares entretenus dont 18 de tonte

60 sites d'action



### ■ LES CHANTIERS

L'année 2024 marque une phase de consolidation pour notre activité Espaces verts, avec un volume d'intervention stabilisé et une organisation désormais bien rodée.

Le **marché réservé IAE** publié par **Logélia** et porté par le **GIE-GREEN** (groupement de 7 SIAE en co-traitance) est désormais pleinement opérationnel. Ce marché exemplaire dans sa conception permet une couverture globale du parc Logélia et reste accessible techniquement pour toutes les structures partenaires. La phase de concertation préalable a permis d'ajuster les exigences du marché aux capacités des SIAE, garantissant ainsi une réponse collective efficace.

La mise en œuvre a nécessité une période d'adaptation, en particulier sur les exigences de reporting. Cependant, le fonctionnement est aujourd'hui fluide et répond aux attentes des partenaires.

Par ailleurs, les marchés historiques avec les autres bailleurs sociaux – véritable ADN de nos régions – restent stables et représentent toujours l'essentiel de notre activité Espaces Verts. Il en va de même pour notre collaboration avec la **Ville d'Angoulême**, dans le cadre d'une **gestion différenciée des espaces verts**, intégrant des pratiques respectueuses de la biodiversité.

### Remise en état de la résidence Fouisset.

Nos opérateurs ont mené un travail exemplaire de réhabilitation du parking et du patio envahis par la végétation.

Le nettoyage des espaces publics, ou « piquage », mobilise également une part importante de notre activité. Cette tâche répétitive, bien que nécessaire, suscite une certaine lassitude chez les salariés qui souhaiteraient se consacrer davantage à l'entretien et à l'aménagement.

Enfin, l'**activité d'aménagement urbain**, qui constituait une seconde activité du pôle, ne sera pas reconduite en 2025, du fait de difficultés de recrutement et de coordination.

### ■ LES PARCOURS

Le secteur des espaces verts reste une **porte d'entrée privilégiée pour les habitants des quartiers prioritaires et les personnes en situation de migration récente**, souvent allophones et sans permis de conduire.

Pour soutenir leur parcours, nous avons renforcé les actions de formation, notamment avec :

- 6 salariés accompagnés en cours de **Français langue étrangère (FLE)**
- Des sessions de **préparation au Code de la route (PrépaCode)**

### ■ RÉUSSITES

L'année 2024 fut principalement dédiée à de l'entretien pour la ville et des bailleurs. Néanmoins une mission fut particulièrement révélatrice de la qualité

de travail fournie par nos services : la remise en état de la résidence Fouisset. Nos équipes ont remis en état le parking ainsi que le patio envahi par la végétation.

### ■ DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS

Malgré les bons résultats de l'année, plusieurs défis ont marqué l'activité :

- **Nature physique du travail** : L'entretien des espaces verts attire souvent un public éloigné de l'emploi, avec des difficultés linguistiques ou de santé.

- **Organisation perturbée** : Plusieurs arrêts maladie parmi les encadrants, des matériels vieillissants et une météo capricieuse ont mis les équipes à rude épreuve.

- **Adaptabilité des équipes** : Face à ces contraintes, une réorganisation ponctuelle des plannings et une priorisation des chantiers ont permis de maintenir un bon niveau de service.

- **Conditions météo et retard** : Les conditions météorologiques exceptionnelles ont fortement favorisé la pousse, rendant son entretien difficile avec les moyens habituels. Face à cette situation, nous avons dû adapter notre organisation en mobilisant de la main-d'œuvre supplémentaire et en ayant recours à la location de matériel spécifique pour faire face à cette surcharge d'activité et maintenir la qualité de nos interventions.



## REVÊTEMENTS MURS ET SOLS

1 encadrant technique

6 opérateurs de quartier

### ■ LES CHANTIERS

Le pôle Peinture et Rénovation poursuit son développement autour d'une activité diversifiée, en intervenant aussi bien auprès de **particuliers** que de **bailleurs sociaux** et **partenaires du secteur social** tels que **ICF Habitat Charente, la MJC CHRS de Cognac, ou encore l'AFUS.**

Cette diversité permet une richesse dans les types d'interventions menées et une adaptation permanente de nos équipes à des environnements variés.

#### Interventions chez les particuliers

Nous proposons aux particuliers un accompagnement personnalisé dans leurs **projets de rénovation intérieure et extérieure** :

**Peinture intérieure** : murs, plafonds, boiserie, portes, pose de revêtements muraux et de sols, faïence.

**Peinture extérieure** : façades, clôtures, volets, ainsi que des prestations de **démoussage.**

Ces interventions sont souvent l'occasion de renforcer l'autonomie des salariés, notamment dans la gestion de chantier, le contact client, et la maîtrise des techniques.

#### Travaux pour les bailleurs sociaux

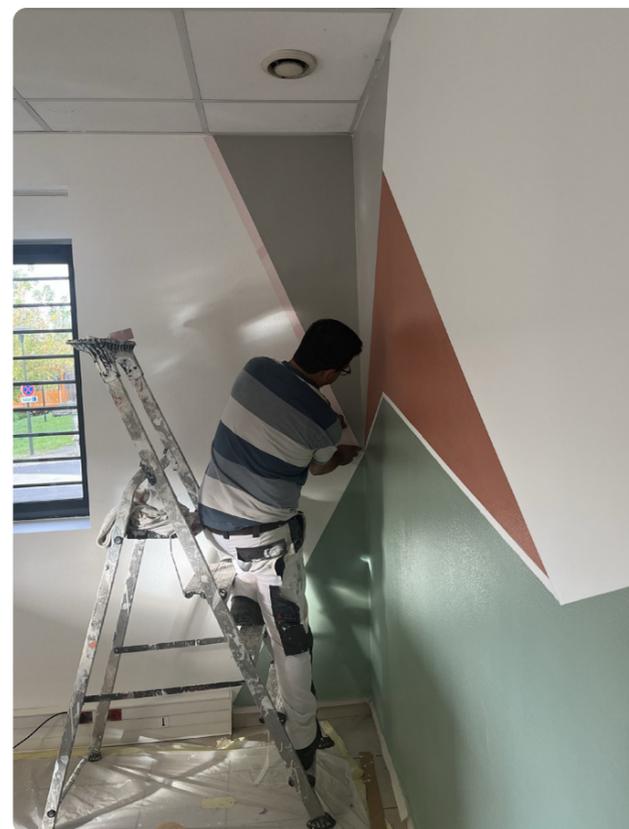
Nous entretenons une collaboration étroite avec les bailleurs afin d'assurer la **remise en état rapide** des logements avant relocation ou après sinistre. Cette réactivité permet de réduire les périodes de vacance locative, tout en assurant un cadre de travail formateur pour nos salariés.



### ■ LES PARCOURS

- **Montée en compétence des salariés** : l'accompagnement individualisé a renforcé leur implication dans les chantiers et leur progression vers l'autonomie (choix des matériaux, planification, rigueur dans l'exécution) et amène par conséquent une progression de leurs compétences techniques.
- **Renforcement du lien social** : Une attention particulière a été accordée à l'écoute des salariés afin d'identifier plus finement leurs besoins et de mieux adapter les accompagnements, qu'ils soient d'ordre professionnel ou social. Ces salariés en Entreprise d'Insertion (EI) sont généralement moins confrontés à des difficultés liées à la maîtrise de la langue (VS ACI), en raison d'un éloignement moindre de l'emploi, des **problématiques sociales parfois inattendues** peuvent néanmoins émerger au fil des parcours.

**Optimisation des relations fournisseurs** : négociation de tarifs préférentiels et meilleure gestion des approvisionnements ont permis de réduire les stocks et les coûts.



#### Réflexe environnemental

Le pôle s'attache à intégrer la **dimension écologique** dans son fonctionnement :

- Utilisation privilégiée de **peintures à base d'eau**, limitant l'émission de composés organiques volatils (COV).
- Mise en place d'une **station de nettoyage** spécifique pour les brosses et rouleaux, afin de limiter l'impact environnemental lié au nettoyage des outils.



### ■ ENGAGEMENTS ET DÉMARCHES TRANSVERSALES

#### Performance sociale

L'encadrant technique veille à développer chez les salariés **l'autonomie, la responsabilisation et la maîtrise technique**, en les amenant progressivement à gérer des chantiers ou à encadrer des tâches spécifiques. Cette démarche contribue à leur remobilisation et à leur insertion durable.

#### Réduction des dépenses

La stratégie d'achats repose sur **une négociation régulière avec les fournisseurs**, permettant une baisse significative du coût d'achat des produits, sans compromis sur la qualité.

## MARAÎCHAGE BIO ET PRESTATIONS VITICOLES

- 4 encadrants techniques
- 15 opérateurs de quartier
- 2 opérateurs en vente
- 4 CDD en viticulture

**8 000m<sup>2</sup>**  
cultivés, dont  
2500 sous serres

**6 000m<sup>2</sup>**  
en préparation

**66k€** sur les  
marchés

**40** variétés de  
légumes cultivés



### ACTIVITÉS DE PRODUCTION

Notre équipe de production cultive des légumes de saison selon les méthodes de l'agriculture biologique. Elle prend en charge l'ensemble du cycle de production : préparation des sols, semis, plantations, entretien des cultures et récoltes.

Dans une démarche respectueuse de l'environnement, nous avons recours à la protection biologique intégrée. Cela consiste à favoriser la présence de faune auxiliaire, prédatrice ou parasite des ravageurs, afin de limiter au maximum l'usage de produits phytosanitaires, même biologiques.

### ACTIVITÉS DE COMMERCIALISATION

#### Activité de commercialisation

Notre production est écoulee en vente directe, principalement sur 4 marchés de quartiers à Angoulême, assurant un lien de proximité avec les habitants.

Nous collaborons également avec un réseau de commerces spécialisés, restaurants, associations de consommateurs et partenaires locaux qui valorisent notre démarche et soutiennent une alimentation locale, saine et responsable.

En septembre, dans le cadre du **Plan Alimentaire Territorial (PAT)** nous avons accueilli des élus et les équipes du CD 16.

Au programme : visite du **pôle maraîchage** et dégustation des produits, préparés par l'**atelier culinaire de Carole Bayle**, permettant de mettre en valeur notre travail et la qualité de nos productions.

### APPROVISIONNEMENT LOCAL ET SOLIDAIRE

- **Expérimentation avec la Ville d'Angoulême** : en partenariat avec la plateforme logistique de Maia, nous avons participé à une expérimentation d'approvisionnement de 4 écoles en légumes bio locaux, renforçant ainsi les circuits courts dans la restauration scolaire.
- **Livraisons aux magasins spécialisés** : nos légumes sont également livrés régulièrement à des enseignes locales engagées dans la bio, telles que Léopold, Biocoop et Naturalia.
- **Vente en ligne** : grâce à la plateforme Local Bio, nos produits sont disponibles à la commande en ligne avec retrait possible sur les marchés, favorisant l'accessibilité pour tous.
- **Engagement solidaire** : chaque année, nous offrons des salades pour un repas caritatif au profit du Téléthon, une action symbolique de notre ancrage dans les valeurs de solidarité.



### LES PARCOURS

- **Orientation des salariés en insertion** : Face à des profils ne trouvant pas leur place au sein du pôle maraîchage, nous avons mis en place des positionnements vers d'autres pôles plus en adéquation avec leurs envies. Résultat : un meilleur dynamisme et engagement des salariés concernés.
- **Accompagnement de publics en souffrance psychique** : la hausse de profils en situation de fragilité psychologique nous a amenés à :
  - **Organiser** une analyse des pratiques, animée par Convergence,
  - **Adapter** les plannings (moins d'heures, rythme individualisé).

### RÉUSSITES

- **Réaménagement du site** : après deux années de travaux, nous avons finalisé le nettoyage et la réorganisation complète du site :
  - **Espaces de travail optimisés** (outils, vestiaires, zones de pause),
  - **Réaménagement des cultures** pour mieux gérer l'humidité (buttes, changement d'implantation),
  - **Investissements** dans des outils de production mieux adaptés.
- Ces aménagements ont renforcé le confort des salariés et l'efficacité de l'activité maraîchère.

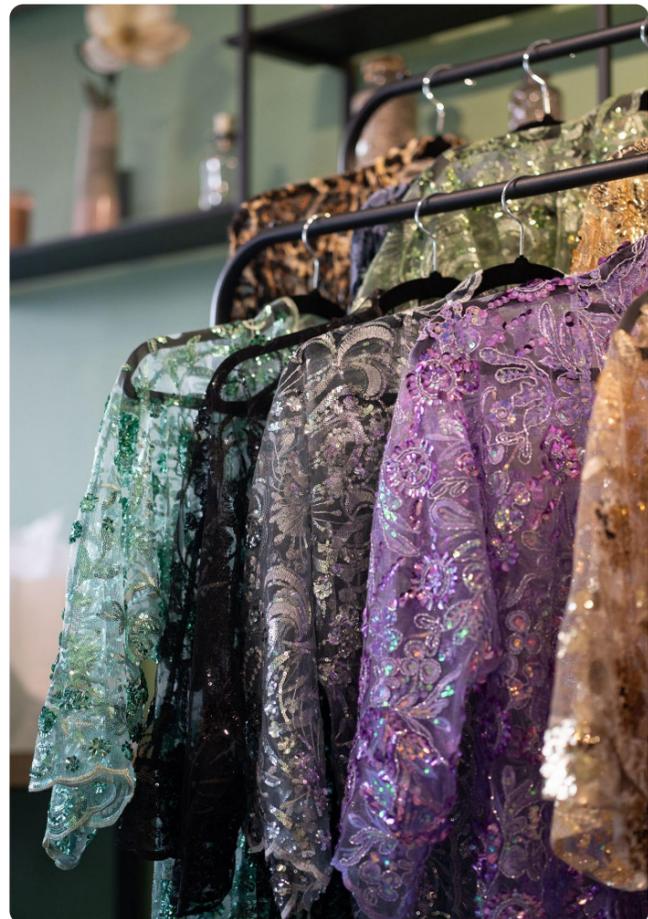
# CONFECTION TEXTILE ÉCO-RESPONSABLE

2 encadrants techniques

15 opérateurs de quartier

## LES CHANTIERS

L'année 2024 révèle une très grande diversité des chantiers, ateliers et prestations menés par l'Atelier 9 traduisant le dynamisme de ce pôle et confirmant son ancrage dans le territoire. L'ensemble des actions réalisées témoigne à la fois d'un développement des partenariats, d'une montée en compétences des équipes et d'une réponse toujours plus adaptée aux besoins des structures et des habitants.



### Activités commerciales et partenariales

#### Vente de protections périodiques

- En partenariat avec Nouveaux Cycles, la Mission locale Agglo Limoges, l'association Entr'AIDS, et le Centre hospitalier d'Angoulême (Girac).

#### Vente de couches lavables

- Micro-crèches : Les Petits Temoe (Paris), Les Loupiaux et Les Souris Vertes (Grand Périgueux).
- Structures publiques : SMICVAL (350 fournitures), CALITOM (kits assistantes maternelles), Maternité de Blaye.

#### Ventes diverses :

- Dépôt-vente BB9, site arucommerçante, salon de Noël via Amorce de parcours.
- Participation au popup store de la Ville d'Angoulême.



Aboutissement du rapprochement familial (femme et enfant) d'un salarié, organisation d'un temps de rencontre à l'Atelier9.

Le projet test avec le Smicval a permis l'amélioration des modèles de couches lavables et un retour d'expérimentation extrêmement riche d'enseignements.



## Prestations réalisées

### Location & Lavage

- Couches pour la clinique de Soyaux.

### Confection textile

- Divers partenaires : Goguette, Potaj'aide, Tisséna, Blocspot, Mayyah, Tactical Genetics, Calitom, Ville d'Angoulême, La Grande Collecte, etc.
- Réalisations : culottes, coussins, sacs, trousse, housses, kimonos, articles de réemploi, serviettes, pochettes hygiéniques...

### Impressions

- Pour Tisséna, SMD3, Dubeaulinge, Chambre d'Agriculture, CEDIF, Blocspot, Atoutsolidaire, La Grande Collecte, Calitom...

### Autres prestations

- Distribution de flyers/affiches pour la Ville et GrandAngoulême.
- Manutention et aménagement (Studio Hari, ENJMIN).
- Créations graphiques (affiches, flyers, sites, marques pages...)

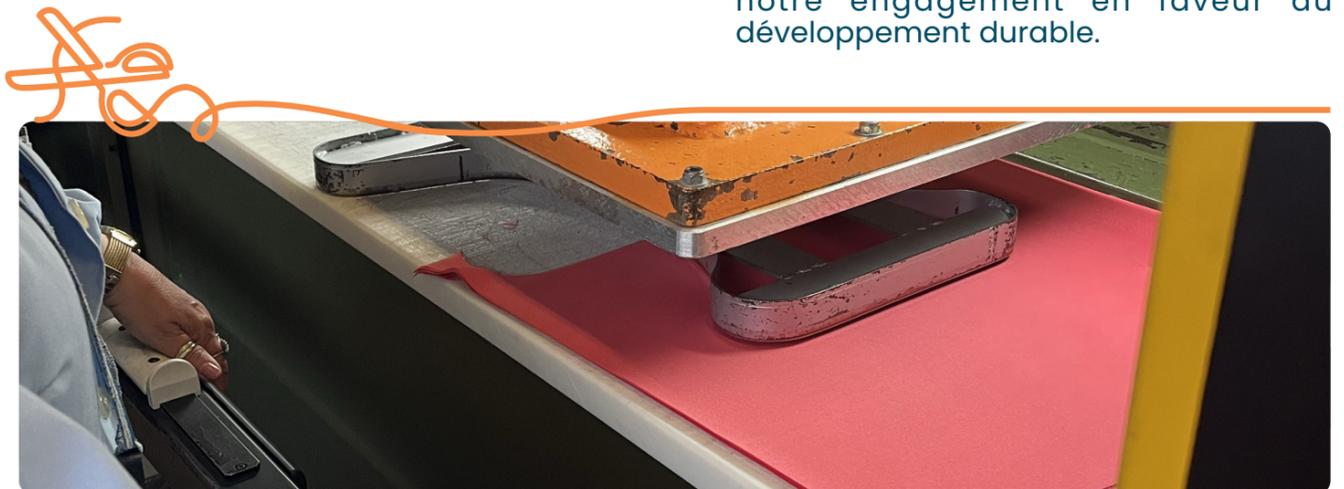
## LES PARCOURS

L'Atelier 9 de par sa configuration, son caractère expérimental et sa capacité d'adaptation a connu des reconversions professionnelles singulières au sein de la régie : de maraicher à couturier-e-s, de peintre à l'impression textile et « petite main » confection...

La configuration intimiste de l'atelier nous a aussi permis d'accueillir une personne porteuse de TSA, et plusieurs parcours PHC.

## DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS

- **Optimisation de l'espace de production** : Le matériel performant accumulé au fil du temps nécessite une réorganisation, engagée via le DLA avec l'appui d'une ergonome.
- **Développement commercial et positionnement stratégique** : Un recentrage de nos activités et le ciblage de marchés publics paraît essentiel pour assurer la pérennité économique de notre pôle tout en poursuivant nos démarches d'expérimentation et d'innovation.
- **Approvisionnement** : L'accès à des matières écoresponsables, à coûts maîtrisés, reste un enjeu pour maintenir notre compétitivité tout en maintenant notre engagement en faveur du développement durable.



## GARAGE SOLIDAIRE

- 1 encadrant technique
- 2 opérateurs en vente
- 15 stagiaires
- 8 PMSMP

182 clients

64% minimas sociaux

ARE et retraités

66% de femmes



### LES CHANTIERS

L'« Arud'secours » propose des réparations sur tous types de véhicules, à l'exception des remplacements de moteurs, qui se sont avérés problématiques par le passé.

Son fonctionnement repose sur une **facturation solidaire** de la main-d'œuvre, indexée sur les **quotients familiaux**. Le tarif horaire appliqué est aligné sur celui des garages associatifs comparables du territoire. Le tarif est désormais de 53 €/h et les **aides du Conseil Départemental** permettent de réduire les factures pour les **allocataires du RSA et bénéficiaires de minimas sociaux**.

Nous intégrons également dans les modalités de règlement les aides à la mobilité attribuées par divers partenaires (**CD16, CCAS d'Angoulême et Soyaux, Croix Rouge, MSA, Secours Catholique**).

Le garage est membre du réseau PRAM, ce qui nous donne accès à **des véhicules révisés, garantis, et à tarifs optimisés**.

### Acquisition de cinq véhicules :

Deux Renault Traffic : pour faire le marché, le second en secours en cas de pannes  
 Peugeot Expert affecté au pôle Peinture  
 Fiat Ducato affecté au pôle Propreté  
 Peugeot 206 affecté à la Structure.

### LES PARCOURS

Le garage permet des parcours d'insertion concrets :

- Un salarié CDDI, dont nous parlions l'année précédente, a engagé sa VAE devenue accessible après un gros travail de sa part sur la maîtrise des écrits professionnels. L'accompagnement par DECLICS s'avère toujours aussi pertinent sur ce type de parcours.
- Un autre salarié, après plusieurs années d'expérience en mécanique, a choisi de se réorienter vers les métiers de l'industrie, domaine qu'il estime désormais plus en adéquation avec ses aspirations.

Le garage suscite un **fort intérêt de la part des jeunes** comme le montre le nombre de PMSMP et de stagiaires accueillis. Le partenariat avec le CEF trouve ici des applications des plus pertinentes.



### RÉUSSITES

Les ateliers **Mécagirls** permettent de **valoriser les compétences des femmes** et de favoriser leur autonomie tout comme les actions mobilité (via Convergence Charente). Ils intègrent l'initiation à la mécanique comme un levier d'émancipation. Ces actions connaissent un succès grandissant en se développant dans tous les QPV, en intégrant le village des solutions de l'AFPA et en s'exportant au sein des autres chantiers d'insertion CVG de Charente.

Nous avons complété ces actions en éditant un livret qui accompagne ces séances.

### DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS

- La **cohabitation avec l'épicerie solidaire**, voisine immédiate, est parfois difficile (entrées/sorties de véhicules VS livraisons).
- Nous envisageons un déplacement du garage mais nous devons rester au sein du quartier de Basseau car les habitants réitèrent leur attachement très régulièrement.
- Difficulté à assurer réparation et entretien de la flotte (vieillissante). Un des salariés est affecté à cette tâche en priorité.

## ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

5 Accompagnateurs socio-professionnel  
Recours au CP CVG

111 salariés en ACI

23 en EI  
70 femmes, 64 hommes

2 500 RDV  
1 à 4 par mois, par salarié

46 actions collectives

44 consultations CSAPA

38 PMSMP

38 personnes en FLE

### UN ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL RENFORCÉ

Le renforcement de l'équipe ASP dans le cadre du programme Convergence, ainsi que l'appui des chargés de partenariats thématiques (santé/logement et mobilité/emploi), ont contribué à une augmentation notable des actions collectives et des accompagnements individualisés. Cette dynamique se reflète dans les chiffres significatifs présentés ci-contre, témoignant de l'impact renforcé de notre intervention sur l'accompagnement socio-professionnel.

Si un **changement des profils des personnes accueillies et accompagnées** se confirme, nous constatons également que nous disposons de **davantage de temps pour assurer leur suivi**.

Selon les périodes – et selon que les salariés d'Entreprises d'Insertion soient inclus ou non – **entre 15 et 21 salariés** sont accompagnés simultanément par chaque ASP contre 20 à 30 précédemment.

Les **actions partenariales** se sont **nettement développées** et diversifiées au cours de l'année. Si l'**accompagnement concerté**, tel que nous le concevons, n'est pas encore généralisé ni pleinement institutionnalisé, les renforts humains, l'appui du programme Convergence, ainsi que nos efforts constants en ce sens ont permis d'enregistrer des **avancées significatives**. Ces évolutions témoignent d'une **meilleure coordination** entre acteurs, au bénéfice des personnes accompagnées.

Partenariat sur mesure avec l'APLB pour les apprentissages du français :  
FLE et lutte contre l'illettrisme.

Création d'un livret de suivi et de compétences.

### LES FAITS MARQUANTS

- **Projet culturel «Bêtises Théâtrales»** : un projet fort, en lien avec les dynamiques culturelles du territoire. Cinq salariés en parcours et trois permanents ont participé à une semaine d'ateliers théâtre, aboutissant à une représentation à l'ARU, suivie d'une participation au Festival d'Aurillac en collaboration avec la Compagnie Surprise. Une expérience valorisante et mobilisatrice, tant sur le plan personnel que collectif.
- **Création d'un livret de suivi et de compétences** : un nouvel outil de référence conçu pour mieux accompagner les parcours, renforcer la lisibilité des compétences acquises, structurer les échanges entre salariés et encadrants et permettre aux salariés de valoriser leurs compétences lors des recherches d'emploi.
- **Participation à la Journée Nationale Convergence** : un temps fort de mise en réseau, d'échanges de pratiques et de valorisation du travail accompli localement dans le cadre du programme Convergence.

### RÉUSSITES

- **Renforcement des apprentissages linguistiques** grâce à la mise en place d'un partenariat solide avec les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) pour les salariés en apprentissage du FLE (Français Langue Étrangère).
- **Refonte des grilles d'évaluation des compétences** : les outils d'évaluation des aptitudes professionnelles et des compétences techniques ont été entièrement repensés afin de mieux refléter les réalités des parcours et d'accompagner les montées en compétences.
- **Évolution des pratiques RH** : une attention particulière est désormais portée à l'**implication du salarié lors de chaque renouvellement de contrat**, dans une logique de co-construction et de remobilisation lorsque cela s'avère nécessaire.

### DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS

Des mouvements au sein des équipes ETI ont nécessité plusieurs adaptations. Malgré les tuitages, les changements ont impliqué une réorganisation, temps d'appropriation des projets professionnels des salariés par les nouveaux ETI et du suivi des parcours. Cette instabilité a été partiellement compensée par un renforcement du travail d'équipe et une optimisation des outils.



ACCUEILLIR



ACCOMPAGNER



CONSEILLER



ÉVALUER



ORIENTER

# LE PLIE

2 Accompagnateurs Local d'Insertion (CIP)

154 Personnes accompagnées dont 56 femmes

4 créations d'activités

61 emplois de parcours

25 médiations emploi

9 emplois durables

16 formations

141 Actions de mobilisation



## LES ACTIONS

L'accompagnement s'effectue majoritairement en face à face, à travers des entretiens individuels réguliers, permettant un suivi personnalisé et adapté aux besoins de chaque participant. Les ALI interviennent également en tant que prescripteurs habilités sur la plateforme de l'inclusion ITOU, facilitant les positionnements en Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE). Par ailleurs, ils disposent d'un accès au portail régional AROFE/RAFAEL, leur permettant d'inscrire directement les bénéficiaires aux formations financées par la Région Nouvelle-Aquitaine, contribuant ainsi à l'orientation vers des parcours qualifiants et adaptés.

Tout au long de l'accompagnement, les participants sont engagés dans des actions concrètes visant à favoriser leur retour à l'emploi durable. Ces actions jalonnent le parcours sous forme d'étapes structurantes : PMSMP (*immersions professionnelles*), stages, emplois de courte durée (*CDD, CDDI, intérim*), formations courtes, obtention d'habilitations, participation à des ateliers, ou encore accès à la mobilité.

Les participants restent intégrés dans le dispositif, même en cas de prise d'emploi temporaire d'une durée inférieure à six mois, afin de sécuriser leur parcours.

Le travail de construction du projet professionnel repose également sur des immersions en entreprise, des visites de structures, des enquêtes métiers, ainsi qu'une préparation à l'entrée en formation, autant d'étapes indispensables à une orientation réaliste et choisie.



Expérimentation d'une action collective : « Savoir être au dojo comme en emploi ».

## FAITS MARQUANTS

À partir de la fin du 3<sup>ème</sup> trimestre, plusieurs avancées ont été validées par Grand Angoulême :

- Une augmentation significative des prescriptions, avec une attention particulière portée aux publics seniors et aux personnes en situation de handicap (BOETH).
- Le développement d'une nouvelle permanence sur la commune de L'Isle d'Espagnac, permettant un meilleur maillage territorial.
- La mise en place progressive d'une dynamique d'ateliers collectifs, parmi lesquels :
  - Un atelier dédié aux seniors (*en cours d'élaboration*) ;
  - L'atelier « **Savoir-être au dojo comme en emploi** », axé sur les compétences comportementales ;
  - L'atelier Envol PLIE, visant à élargir les choix professionnels et à favoriser la projection vers de nouveaux secteurs.

## UN DISPOSITIF REDYNAMISÉ

La **feuille de route** initiée par Grand Angoulême porte ses fruits.

Le **PLIE** a progressivement retrouvé sa place parmi les nombreux dispositifs d'insertion professionnelle présents sur le territoire.

Dans la majorité des communes, les élus ont désigné des **référénts au sein de leurs équipes**, favorisant ainsi une meilleure identification locale du dispositif. Cette mobilisation se traduit par une **diversification géographique des prescriptions**, signe d'une meilleure appropriation du PLIE.

Si cette **extension territoriale pose parfois des défis** en termes de déploiement opérationnel, la dynamique engagée reste globalement positive, et les ajustements nécessaires trouvent le plus souvent des solutions dans un esprit de coopération.

## Secteurs PLIE (ARU 2024)

### Eric LABBE

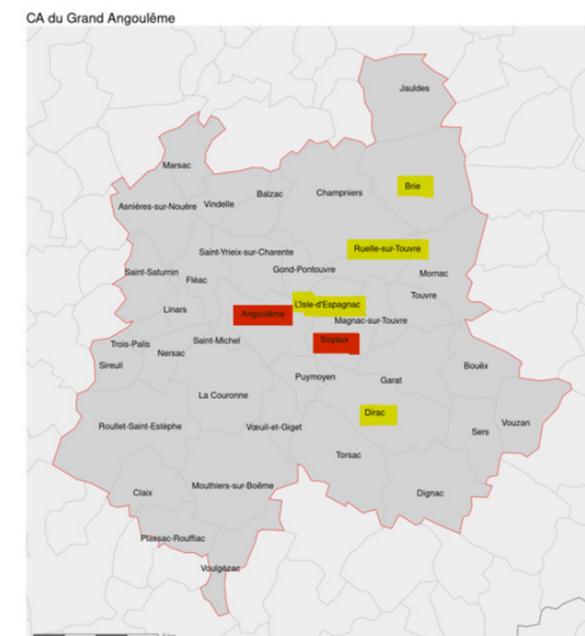
- Soyaux
- Angoulême (*Victor-Hugo*)
- Garat
- Boueix
- Vouzam
- Sers
- Dignac
- Dirac
- Torsac
- Puymoyen
- Voeuil et Giget

Permanences : **DIRAC / BRIE / RUELLE / L'ISLE D'ESPAGNAC**

### Chloé BORDERIE

- Angoulême (*Centre-ville et QVP*)
- Basseau - Grande-Garenne
- Bel Air - Grand Font
- Ma Campagne

Permanences : **RUELLE**



# COORDINATION CVG CHARENTE

1 Coordinatrice  
2 Chargées de partenariat  
+ 1 CP en Septembre

## POUR LE COLLECTIF CHARENTE

**398** Salariés accompagnés

**18%** ayant connu la rue

**50%** en difficulté de logement à l'entrée

**77%** ont résolu le frein logement à la sortie

**177** entrées

**131** sorties

**17** mois de durée moyenne de parcours



## LES ACTIONS

L'ARU porte la **coordination des chantiers des programmes CVG** (*Collectif vers l'Accompagnement Global*), **PHC** (*Premières Heures en Chantier*) et l'équipe mutualisée **Convergence Charente**.

En 2024, **7 chantiers d'insertion** en Charente sont intégrés au collectif, représentant en flux **269 salariés en parcours** et **11 salariés engagés** dans le programme PHC.

L'équipe mutualisée **Convergence** intervient sur les principaux freins à l'insertion : **santé, accès aux droits, mobilité, logement et emploi**.

Le programme **CVG** permet d'**accueillir des publics en grande précarité**, souvent exclus des dispositifs classiques d'insertion, en **renforçant l'accompagnement socio-professionnel** proposé par les chantiers. L'objectif : **favoriser l'accès à un emploi durable** pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, y compris en situation de **grande exclusion ou de sans-abrisme**.

Sur l'ensemble de la Charente nous enregistrons :

- Environ 200 partenaires mobilisés (*actions collectives et individuelles*)
- 2624 actions (*collectives et individuelles*)
- Proposition et mise en place de 3 formations à destination des

**Mouvements dans l'équipe mutualisée :**  
Arrivée d'une troisième chargée de partenariat, départ et remplacement de la coordonnatrice en novembre.

Stabilisation du collectif à **269 salariés en file active** avec l'arrivée de **MAIA – Croix Rouge insertion**

permanents : participation de 67 permanents.

- Mise en place d'analyse de pratique pour les permanents par une psychologue
- Animation du collectif : réunion de mutualisation des ASP tous les 2 mois, des directions de chantier tous les mois. Points bi annuels avec chaque direction de chantier sur la mise en place des principes CVG. Permanence mensuelle dans chaque chantier par les chargées de partenariat
- Participation aux journées nationales convergence et aux réunions de réseaux
- Mise en place d'actions en santé mentale avec possibilité de suivis individuels psychologiques pour les salariés en parcours.

## RÉUSSITES

- **Transformation des pratiques** d'accompagnement : de plus en plus de chantiers soutiennent les salariés dans l'ensemble de leurs démarches.
- **Création d'un réseau de 6 psychologues** intervenant sur les chantiers, une réponse précieuse dans un contexte de rareté des ressources en



santé mentale.

- **Renforcement des liens entre SIAE et AHI :**
  - Signature d'une convention avec la **Fondation COS** ;
  - Visite de chantier par le directeur du **CHRS Le Fil** ;
  - **Meilleure interconnaissance** entre les acteurs des deux secteurs.
- **Partenariats renforcés :**
  - Avec **Passerelles et Compétences** ;
  - Avec le club « **Les entreprises s'engagent** ».
- **Développement des actions collectives autour de la mobilité**, via des **ateliers mécaniques** et des interventions de partenaires (informations de 1er niveau).

## DIFFICULTÉS ET SOLUTIONS

- **Intégration des encadrants techniques au sein du collectif :**
  - Lancement d'une **formation sur la santé mentale** ;
- **Évolutions internes du collectif :**
  - **Arrêt du programme PHC** dans un chantier ;
  - **Intégration d'un nouveau chantier** à l'été 2024 ;
  - Après arrêt de PHC à Souffrignac, participation à une expérimentation nationale : **PHC rural**.
- **Prise en compte précoce de la problématique logement :** Création en septembre d'un poste de chargée de partenariat, en partie dédiée à cette thématique.

# PREMIÈRES HEURES EN CHANTIER

1 Éducateur socio-professionnel

14 parcours

dont : 6 en espaces verts,  
1 maraîchage, 1 marché,  
1 garage, 2 Atelier9, 2 propreté,  
1 en 2<sup>nd</sup>e œuvre

5 femmes

9 hommes

3 de moins de 25 ans

8 salariés en file active

3 sorties en ACI

14 situations logement résolus



## ■ L'ACTION

Les candidats orientés par différents partenaires sociaux sont accueillis par l'Éducateur Socio-Professionnel (ESP).

Après une présentation de l'ensemble des pôles ils formulent leur choix et sont alors positionnés selon leurs envies et possibilités du moment. **Nous constatons que les activités de plein air sont majoritairement choisies.** La file active (*nombre de salariés en simultané*) s'établi à 8 et atteint ainsi le maximum de notre capacité d'accueil.

Cette année nous notons une **évolution des profils** avec une **augmentation significative de femmes** dont certaines avec enfants.

Ces parcours de mères isolées avec enfants modifient les demandes d'accompagnement. Moins sujettes aux addictions, leur engagement dans le parcours professionnel est impressionnant et lorsque la question du logement permet une relative stabilité, les progressions s'enclenchent très rapidement.

Nous avons **renouvelé l'opération de kiting** pour le CD 16 en collaboration avec Maïa et Charente et cela a confirmé la pertinence de cette action.

Que ce soit à la radio ou lors de l'accueil du préfet **ce sont les salariés qui parlent le mieux de ces actions** dans des témoignages toujours très puissants et emprunts de dignité.



**Médiation équine :**  
des avancées concrètes en matière de confiance en soi,  
de communication et de posture professionnelle.

## ■ FOCUS : MÉDIATION ÉQUINE

L'atelier de médiation équine, mené par Carole, a permis d'observer des évolutions notables chez 2 salariés :

- **Meilleure intégration de l'espace partagé**, tant sur le chantier qu'avec les encadrants et les clients.
- **Ouverture à l'autre, une prise de confiance visible** notamment à travers la posture corporelle, la tenue vestimentaire (*moins dans l'effacement*), et une capacité accrue à formuler des demandes.
- **Renforcement de l'estime de soi**, une attention portée à l'hygiène et un engagement plus marqué dans le parcours d'accompagnement (*ex. bail glissant avec Angoulême Solidarité*).
- Pour l'une des salariées, dont l'accompagnement n'incluait jusque-là que cette action ce fut un déclic significatif : réduction des angoisses, meilleure compréhension des consignes, amorce d'un apprentissage du français.



L'atelier a également mis en lumière l'importance de travailler **la relation à soi et aux autres**. Il agit comme une **bulle de déconnexion**, un espace sécurisant et sans jugement, **co-construit entre les participants et la médiatrice**.

Contrairement aux apparences, ce fut loin d'être un atelier ludique, mais bien un **espace de travail sur soi à visée d'insertion professionnelle**.

L'atelier de médiation équine a permis des avancées concrètes en matière de confiance en soi, de communication et de posture professionnelle. Les effets observés, notamment sur la relation à l'autre et l'autonomie, confirment la pertinence de cette action. Elle constitue un outil complémentaire à l'accompagnement global.

Les retours positifs des participants, l'absence de rejet de la démarche, ainsi que les effets observés sur l'autonomie et la relation aux autres, nous incitent à la consolider, à mieux la flécher et à l'adapter aux profils spécifiques afin de maximiser son impact dans les parcours d'insertion.



# FEMMES DES QUARTIERS, ACTRICES DU CHANGEMENTS



## ■ L'ACTION

Il s'agit de séances d'éducation à la vie affective relationnelle et sexuelle (EVARS) sollicitées par les femmes des quartiers se questionnant sur leur place et leur rôle et souhaitant être mieux outillées afin d'évoquer ces questions avec leurs enfants. Les séances proposées se sont déployées sur 3 quartiers : Soyaux, Basseau Grande Garenne et Ma campagne et ont été conduites par des professionnelles de la santé sur des thématiques choisies par les participantes.

A l'issue des séances, dont plusieurs se sont déroulées dans le cabinet de Corinne Defrance, sage-femme de la Permanence d'Accès aux Soins et à la Santé mobile, une vingtaine de femmes ont renoué avec un suivi gynécologique.

Cette année le pan culturel a également été exploré par le biais de l'intervention de Marylène Patou-Mathis, préhistorienne de renom et l'intervention de la compagnie théâtrale A corps commun.

Un lien avec l'université de Bordeaux s'est également concrétisé avec l'étude conduite par Johanna Dagorn, chercheuse et sociologue portant sur l'éducation aux sexualités.

**15** ateliers :

**220** personnes

**12** réservés aux femmes

**1** réservé aux hommes

**2** en mixité

**1** conférence :

La femme dans la pré-histoire.

**150** participants

**1** spectacle :

Conversation du clitoris

**70** spectateurs



# MÉCAGIRL

## ■ L'ACTION

MÉCAGIRL, ce sont des ateliers de deux heures, programmés à raison d'environ une fois par mois, conduits par **Sidy Traoré**, et une partie de son équipe pour l'apport du **savoir-faire et de l'expertise technique** et en présence d'Isabelle Chasson, chargée de projet pour la structure.

Selon le **souhait énoncé des femmes**, les ateliers proposent de se familiariser à l'entretien des véhicules automobiles, de **gagner en confiance et en expérience**, de mieux comprendre les devis d'interventions mécaniques et de déjouer les arnaques.

Le livret MÉCAGIRL a été imprimé à 200 exemplaires et remis aux participantes, il a permis de conserver le souvenir des gestes à pratiquer lors de l'entretien courant de son véhicule. Nous l'avons aussi offert aux structures partenaires afin de sensibiliser et informer le public.



Mecaagirl est le pendant ou le prolongement des actions développées par la chargée de Partenariat en charge de la mobilité de **CVG Charente**, les actions se nourrissent l'une l'autre. Elles trouvent aussi des prolongements dans le cadre du village des solutions, développé par l'**AFPA**.

### Témoignage d'Amina, habitante de Basseau

*« J'ai fait l'atelier Mécagirl par curiosité tout d'abord, et parce que j'avais besoin de faire des petites réparations et de savoir si mon véhicule allait bien.*

*ça m'a permis de savoir ce qu'il y avait à faire sur mon véhicule. Il faut savoir que mon mari travaille tout le temps, donc ça a été bénéfique de pouvoir m'occuper de ce problème sans lui.*

*Après l'atelier, je me suis rendue au garage pour faire réparer mon véhicule, donc j'en suis contente. C'est un atelier qui a été super sympathique, on a bien rigolé, malgré le sérieux de la thématique.*

*On a pu passer une matinée entre nous, entre filles, et on a appris sur la mécanique. J'espère que les ateliers pourront se poursuivre, on est des femmes du quartier et on a besoin de ces ateliers. »*

**44** participantes  
niveau 1

**11** participantes  
niveau 2

**Origines : 4 QPV et Grand Angoulême**

Choix en fonction de la date et non du quartier de résidence : absence de frontière entre les QPV pour ces publics.

**20%** 18 - 25 ans

**80%** 26 - 65 ans

# GOÛTERS PARTAGÉS

Né il y a près de 50 ans, le projet des Régies de quartier s'appuie sur un triptyque incontournable : habitants, élus et bailleurs sociaux, pour construire les modalités d'une gestion urbaine partagée.

En 2011, la Présidente du **CNLRQ** — aujourd'hui **Mouvement des Régies** — et le Président de l'**USH** signaient un texte en commun pour souligner combien Régies et bailleurs partagent « ce souci constant d'améliorer les conditions de vie des populations qui résident sur ces quartiers trop souvent et trop injustement stigmatisés. »

« Créer du lien entre habitants et apporter le réflexe d'échanger plus régulièrement avec les bailleurs sociaux » tel est l'objectif des « **Goûters partagés** » mis en place en 2023.

Les « **Goûters partagés** », émergent d'une volonté commune entre les bailleurs sociaux : **OPH, Noalis et Logélia et l'ARU**. Nous recherchons l'interaction entre les habitants, les bailleurs et les différentes structures des Quartiers prioritaires de la ville, autour de moments de convivialité et d'échanges. Cette action est portée par des bénévoles. Deux rencontres ont eu lieu en 2024 à Soyaux et à Basseau.



# JARDINS SOLIDAIRES

Les volontaires en mission de service civique émanant d'**Uniscité** et de **Coolours du Monde** l'ont animés en 2024. Louis, jeune togolais, Meï, Melissa, Medhi et Théo, les jeunes pousses ont accompagné les habitants dans l'investissement du jardin et le soin de la faune : atelier boules de graisse, plantation de graines, nettoyage et installation de nichoirs etc. avec le soutien et la présence de la **LPO**.

**Ce jardin tient à cœur des habitants du quartier et ne demande qu'à repartir dès que nous aurons trouvé les moyens nécessaires.**



# PÔLE ADMINISTRATIF

**5 personnes / 5 ETP.**

Direction, direction adjointe, secrétaire, comptable, aide comptable, gestionnaire de paie et ressources humaines.

**Représente 13 % de la masse salariale**

## ■ LES OBJECTIFS DE 2024

- **Consolider** les complémentarités entre les salariés et créer des outils afin d'assurer la continuité en cas de congés ou d'arrêts maladie.
- **Simplifier les démarches administratives** au sein de notre association tout en assurant une plus grande traçabilité et une meilleure coordination.
- **Assurer l'accueil** téléphonique et physique.
- **Optimiser et consolider les suivis** de l'exécution des tâches administratives (courrier, mails, numérisation, ...)
- Acquérir la capacité interne à **établir des points financiers complets** trimestriels.
- Mettre à jour les clés de répartition en **compta analytique**.
- **Poursuivre la modélisation** de chacun des **6 pôles de production**.
- **Optimiser la rentabilité** de chacun d'eux en groupant les achats, en baissant les coûts de réparation et de sous-traitance et en affinant les outils de suivi devis/déboursés.
- **Maintenir un très bas niveau d'impayés et de créances douteuses.**
- Assurer le **suivi quotidien** de la trésorerie.
- Sourcer de nouveaux fournisseurs et optimiser les achats.

## ■ LES RÉALISATIONS

Suite au départ de Jessica Gourmelon, qui a pris un congé maternité et parental avant de quitter l'association pour de nouveaux projets à l'étranger, nous la remercions sincèrement pour son engagement à l'ARU. Aurélie Sepuka, qui assurait son remplacement, a accepté un CDI en fin d'année et souhaite élargir ses missions. Elle prendra désormais en charge des fonctions d'animation et de médiation, en substitution de certaines missions de secrétariat.

La permanence du secrétariat est actuellement assurée par les autres membres du pôle administratif, une solution temporaire qui montre ses limites. Malgré cela, les procédures administratives restent globalement bien maîtrisées, même si des pics d'activité entraînent parfois des surcharges.



**Jessica devient maman et part à l'étranger.  
Audrey prend la direction d'une SIAE en création.**

Pour exemple, la compétence de gestion des paies, initialement développée par Jessica, a été perdue avec son départ. Une stratégie alternative est en place, mais n'a pas encore été nécessaire en 2024 et demande à être affinée.

Sur le plan informatique, notre partenariat avec **ITfactory** a prouvé son efficacité, avec une réactivité appréciable lors d'incidents. Le choix de la location de matériel, motivé par des contraintes financières en 2019, nous permet aujourd'hui de bénéficier d'un parc performant et régulièrement renouvelé, éliminant les pertes de temps dues à des dysfonctionnements techniques et matériels.

Côté comptabilité, l'équipe, notamment Blandine, a gagné en autonomie sur l'enregistrement, le suivi et la production d'états intermédiaires. Les états trimestriels sont désormais produits en interne, avec un

accompagnement externe encore en place par sécurité, mais une autonomie complète est prévue d'ici 2026.

Un travail important de révision et renégociation de tous nos contrats d'assurance a également été mené à bien en 2024.

Enfin, la modélisation économique des pôles a bien progressé : quatre sont finalisés. Le pôle maraîchage nécessite encore un travail d'optimisation des outils de coordination (notamment via le logiciel Elzeard) et de fiabilisation des données. Pour l'atelier 9, l'enjeu principal reste la stratégie commerciale à définir, condition sine qua non pour une modélisation fiable.



Le départ d'**Audrey Laé**, directrice adjointe durant 8 années marque aussi 2024.

Un grand merci Audrey pour ton engagement et bonne continuation à la direction de cette nouvelle SIAE en Charente : **La Bascule**.

**1 992** encaissements  
**1 642** factures fournisseurs  
**1 620** bulletins de paie  
**1586** factures clients  
**230** contrats de travail et avenants  
**64** Documents de fin de contrat  
**8** accueils de stagiaires

# REMERCIEMENTS

L'ensemble de ces actions existe grâce au concours et l'engagement des permanents, et des personnes ayant remplacé certaines de ces fonctions au cours de l'année.

Aussi nous souhaitons prendre quelques lignes pour donner leurs fonctions avec l'explication des sigles métier et en les nommant dans l'ordre d'apparition dans ce présent rapport.

## Merci à l'équipe propreté urbaine :

*Encadrante Technique d'Insertion (ETI)*

Martine BERNARD  
Marjorie DA CUNHA  
Nadia PERRY  
Corinne QUEULIN

*Chef-fe d'équipe :*

Johnny ABDALLAH  
Clémentine DOMINGO  
Rebecca MBELE MEZUI

## Merci à l'équipe espaces verts

*Encadrante Technique d'Insertion (ETI)*

Damien CAUTEL  
Julien DIANE  
Guillaume FOURNIEZ-BIDAUZ  
Olivier MOTARD

## Merci à l'équipe Revêtements murs et sols :

*Encadrante Technique d'Insertion (ETI)*

Christophe VARACHER  
Armand YAPO

## Merci à l'équipe Maraichage

*Encadrante Technique d'Insertion (ETI)*

Bilel BAHMED  
Tony BERANGER  
Métisse PATRAC  
Didier ROBLET  
Ségolène ROUDY

## Merci à l'équipe confection textile

*Encadrante Technique d'Insertion (ETI)*

Marion DUNET  
Erwan GOUGE (Couche pour les collègues).



## Merci à l'équipe garage solidaire :

*Encadrante Technique d'Insertion (ETI)*  
Sidy TRAORE (*Oui oui il fait équipe à lui tout seul*)

## Merci à l'équipe du pôle social :

*Accompagna-trices- teurs SocioProfessionel-Is (ASP)*

Victoria DOS REIS  
Julian GICQUEL  
Muriel LASFORT  
Camille LEBILLAN  
Christelle MEYNAUD  
Hélène ROBIN

*Conseiller en Insertion Professionnelle (CIP)*

Chloé BORDERIE  
Eric LABBE

## Merci à l'équipe de coordination CVG en Charente

*Coordinatrices :*

Anne Claire MAYAUD  
Brigitte STROH

*Chargées de partenariat :*

Karelle CHANGEUR (Entreprises et mobilité)  
Natacha Gabriel (Santé et accès aux droits)  
Virginie RIZZATO (Entreprises et logement)

## Merci à l'équipe PHC : (*Oui lui aussi fait équipe tout seul*)

*Educateur socioProfessionel (ESP)*  
Sébastien ROLLIN

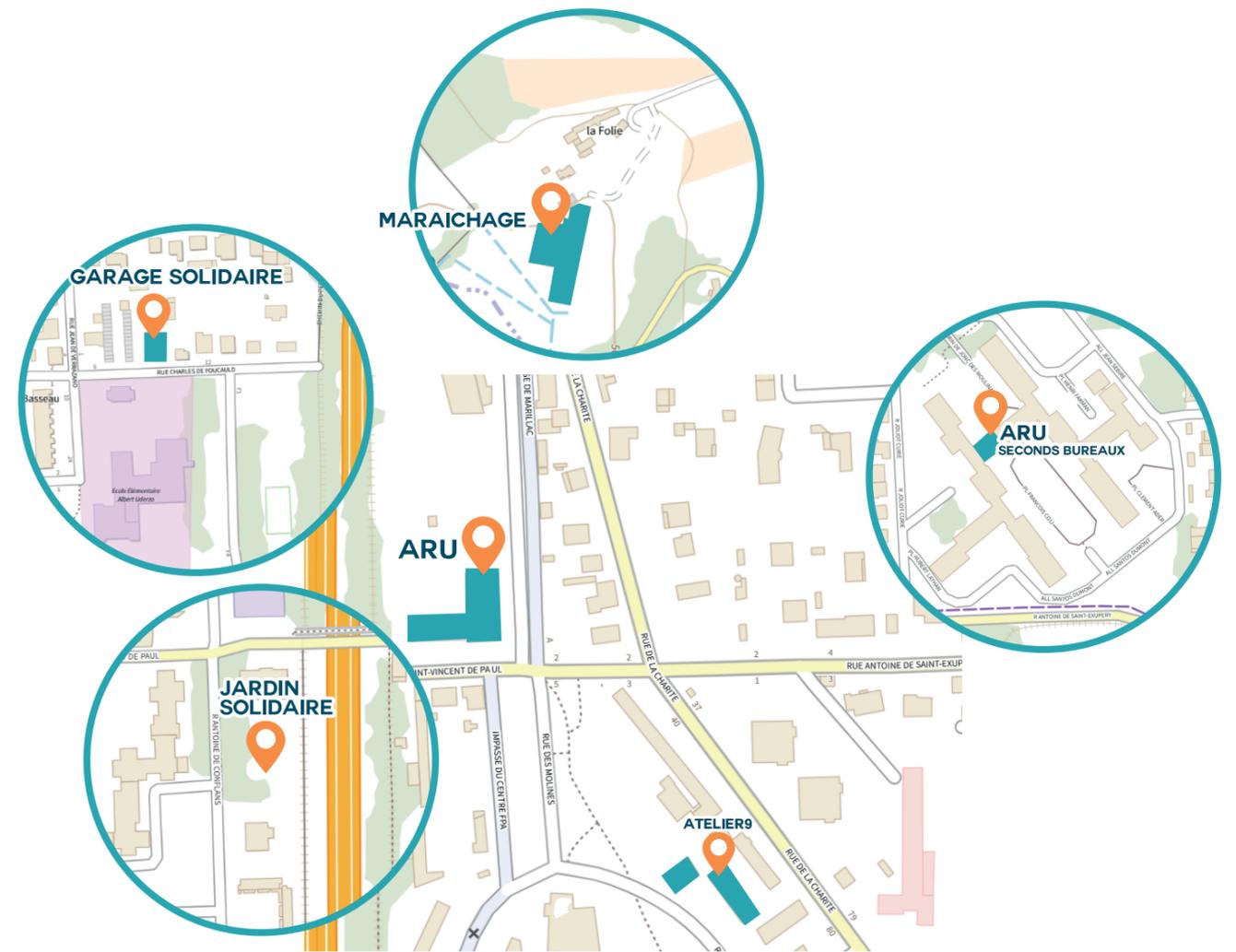
## Merci à l'équipe transversale (fonctions supports et lien social) :

Isabelle CHASSON : Chargée de projets de lien social et chargée de communication  
Stéphane COUDRET : Directeur  
Anne Sophie Dano : Assistante de direction  
Aurélien DOUCET : Assistante comptable  
Amandine ETIENNE : Gestionnaire de paie et des ressources humaines  
Jessica GOURMELON : Secrétaire  
Audrey LAE : Directrice adjointe  
Blandine MATHIEU : Comptable  
Aurélien SEPUCA : Secrétaire

## Merci aux opérateurs de quartier en CDI :

Anne Blat (maraichage)  
Naïma Ghedir (propreté)  
Nathalie LAFITEAU (Propreté)

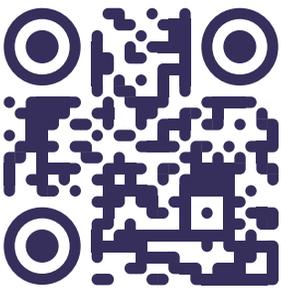




Rédaction Stéphane COUDRET  
 Comité de relecture Paul CAPOROSI, Isabelle CHASSON  
 Crédit photographique ARU, Pauline TURMEL  
 Mise en page Noa TOULEMONDE  
 Impression Agathe Communication



Nos partenaires et financeurs



[aru-angouleme.fr](http://aru-angouleme.fr)  
[contact@aru-angouleme.fr](mailto:contact@aru-angouleme.fr)  
 05 45 91 05 73