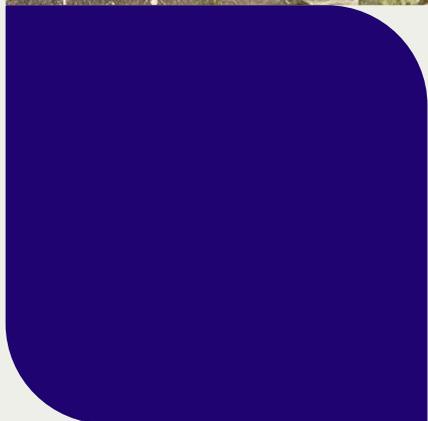


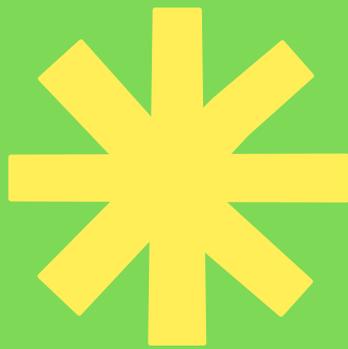


2023

# RAPPORT D'ACTIVITÉ

**Val de Brie Emmaüs**  
Entreprise Sociale Apprenante





---

# SOMMAIRE

	<u>Le mot de...</u>	p.1
	<u>Présentation</u>	p.2
	<u>Les chiffres clés</u>	p.4
	<u>L'équipe</u>	p.5
	<u>Les salariés du chantier d'insertion</u>	p.7
	<u>Les salariés de l'association intermédiaire</u>	p.11
	<u>L'accompagnement socio-professionnel</u>	p.15
	<u>L'ACI</u>	p.15
	<u>L'AI</u>	p.18
	<u>Les chantiers éducatifs</u>	p.19
	<u>L'activité économique Le secteur espaces verts</u>	p.23
	<u>Le secteur nettoyage</u>	p.27
	<u>Le secteur cyclologistique</u>	p.31
	<u>L'association intermédiaire La mise à disposition de personnel</u>	p.37
	<u>Les résultats d'insertion</u>	p.39
	<u>Les perspectives 2024</u>	p.40
	<u>Les actions de solidarité</u>	p.41
	<u>Les événements 2023</u>	p.44
	<u>Ils nous font confiance</u>	p.46

---

# LE MOT DE...

## ... ENKELEDA MATRAPAZI



Chers membres, partenaires  
et amis de l'association,

Nous voilà au moment du bilan de l'année 2023 qui vient de s'écouler. Comme vous le verrez, à la lecture de ce nouveau rapport d'activité, nos réalisations annuelles sont nombreuses. Vous pourrez mesurer le vaste champ d'action qui est le nôtre, et je suis heureuse de partager avec vous les accomplissements et les progrès que nous avons réalisés ensemble.

Cette année a été marquée par de nouvelles réussites qui méritent d'être soulignées : ainsi, j'ai pu constater un professionnalisme bien ancré et un engagement total dans les missions d'accueil et d'accompagnement de nos salariés permanents - objectif prioritaire de Val de Brie Emmaüs - vers l'emploi durable (83% des sorties réussites).

L'une de nos plus grandes fiertés est la montée en compétences et en engagement de notre équipe permanente et des salariés en parcours d'insertion. Les formations continues tout au long de l'année et le soutien constant de nos bénévoles ont créé une dynamique positive et collaborative, essentielle à notre succès collectif. Leur dévouement et leur passion sont les moteurs de notre association.

Grâce à cette implication, nous avons pu atteindre de nouveaux objectifs cette année : maintenir notre activité en espaces verts, nettoyage industriel et les services à la personne. Notre nouvelle activité, tournée vers l'avenir de la cyclogistique, s'est développée et professionnalisée. Cette initiative amorcée en 2021 s'est renforcée avec une seconde ville partenaire. L'impact de ce nouveau service fait rayonner plus largement notre association renforçant notre mission et notre présence sur le terrain et sur d'autres villes.

D'ailleurs, 2023 pour Val de Brie Emmaüs a été marqué par de nombreuses reconnaissances notamment le « Trophée de l'Economie Circulaire et Solidaire » de la Métropole du Grand Paris.



---

Sur le plan financier, nous avons réussi à diversifier nos sources de revenus, assurant ainsi une stabilité pour l'association et une capacité à prévoir d'autres projets pour l'avenir.

Je tiens également à souligner l'importance de la communication et des efforts à rendre plus visible l'activité de l'association, mise en place cette année à travers les réseaux sociaux qui nous permettra, je l'espère, de sensibiliser un public plus large à nos causes et à nos actions.

Bien que les défis ne manquent pas, le contexte économique et social laisse à penser que des changements s'inscrivent dans le long terme. Prenons ces changements comme une opportunité d'introspection sur le modèle économique de notre activité, sur la pratique de l'exercice de nos métiers, le potentiel de nos outils et l'efficacité de nos processus. A nous de réinterroger notre raison d'être, de réaffirmer nos valeurs de solidarité et d'insertion par le travail ainsi que nos orientations stratégiques. Et surtout d'être attentif à l'autre, en faisant appel à notre humanité, à la responsabilité que nous avons à l'égard du public que nous accompagnons.

Je suis convaincue que nous sommes sur la bonne voie pour réussir ces défis.

En conclusion, je souhaite exprimer ma gratitude à chacun d'entre vous, l'ensemble de nos partenaires qui contribuent pleinement à la réussite de nos actions ainsi que nos financeurs qui nous soutiennent depuis des années, et bien sûr à la directrice de VBE et à son équipe qui sont pleinement engagés dans l'ensemble de nos missions, au bénéfice des publics d'insertion que nous accompagnons. Votre dévouement, votre soutien et votre passion sont la clé de notre réussite.

Je veux ici remercier chaleureusement, mes amis administrateurs pour leur engagement à mes côtés et surtout à la trésorière de l'association pour son implication et son professionnalisme.

Merci pour votre confiance et votre dévouement.

**Enkeleda MATRAPAZI**

Présidente

Val de Brie Emmaüs



# PRÉSENTATION



Val de Brie Emmaüs est une **entreprise sociale apprenante** basée à Villiers-sur-Marne.

## La lutte contre l'exclusion

Elle exerce plusieurs activités visant l'insertion socio-professionnelle de jeunes et adultes éloignés de l'emploi. L'association met ainsi le **développement de ses activités au service de la lutte contre le chômage et les exclusions**. Elle assure un rôle de passerelle entre une situation de chômage et un retour vers un emploi pérenne ou une formation qualifiante.

Membre du mouvement Emmaüs, Val de Brie fonde son action sur les valeurs historiques du mouvement. L'attention aux plus faibles, la solidarité et la laïcité, l'implication concrète et le refus de l'assistanat, la confiance en la capacité de chacun à être acteur de sa vie sous-tendent les activités et les projets de l'association.

## Les trois secteurs d'activités

L'association porte un chantier d'insertion dans trois secteurs d'activités :

### Les Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI)

Les ACI proposent un **accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières**. Ils proposent trois activités économiques : l'entretien des espaces verts, le nettoyage de locaux et la livraison à vélos électriques.

### L'Association Intermédiaire (AI)

L'association intermédiaire contribue à **l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières**, en leur permettant de **travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs** (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises).

### Le chantier éducatif

Le chantier éducatif est un **outil d'insertion dédié aux jeunes des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)**, afin de les impliquer dans une activité de production. C'est un travail de collaboration entre les éducateurs de la prévention, les espaces de jeunesse, les bailleurs et les collectivités.



# LES CHIFFRES CLÉS

**23**

années  
d'existence

**112**

Personnes  
salariées par VBE  
en 2023

Conventionnements  
Equivalent Temps  
Plein

**31** ETP  
POUR L'ACI

**5** ETP  
POUR L'AI

**10 123**

heures de formation  
pour 82 salariés  
en insertion

**83%**

de salariés en emploi  
ou en formation  
qualifiantes après leur  
passage chez VBE

**3** bénévoles

**12** salariés  
permanents

**95**

clients environ  
sur l'année

**4** secteurs  
d'activités  
économiques

- espaces verts
- nettoyage
- livraison à vélo
- mise à disposition de personnel

**60 057**

heures de travail  
proposés pour des  
personnes au  
chômage



# L'ÉQUIPE

Sous l'autorité hiérarchique du conseil d'administration et de la Directrice de l'association, une équipe de 12 salariés permanents, encadrent, accompagnent et administrent les actions de l'association.

## Une organisation entre production et fonction support

Cinq permanents sont directement en charge de l'activité de production.

### \* Pour le chantier d'insertion (ACI)

- un coordinateur de production ;
- un chargé de production qui encadre le secteur nettoyage ;
- un encadrant et une aide ; encadrante espaces verts ;
- un encadrant et un aide encadrant cyclologistique.

Les cinq autres permanents ont des postes de fonctions supports. Leur mission est de veiller au bon fonctionnement de l'association et d'accompagner les équipes opérationnelles au quotidien :

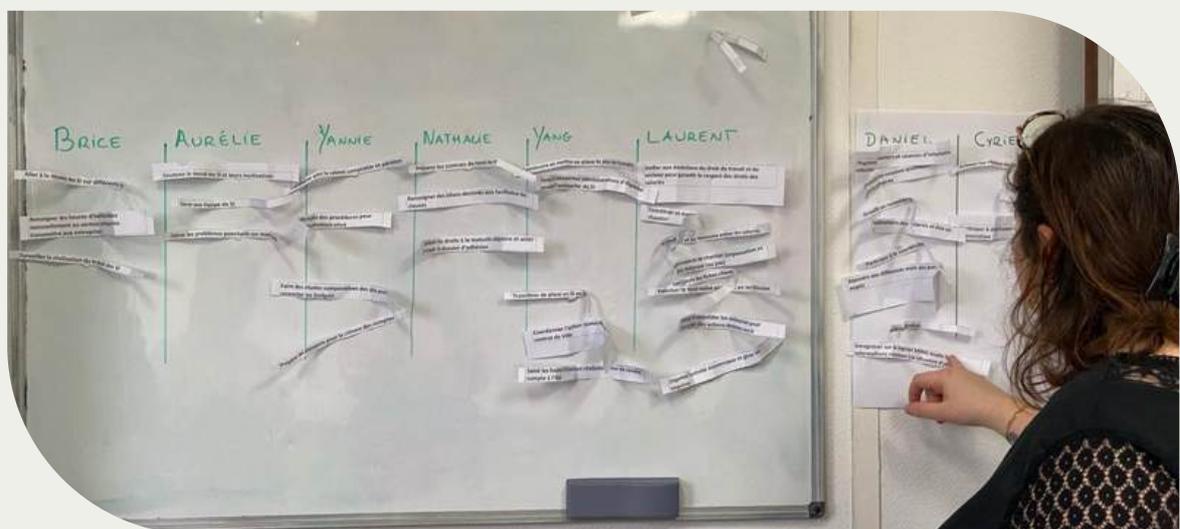
- deux conseillers d'insertion sont en charge au quotidien de l'accompagnement socio-professionnel des salariés en insertion ;
- deux personnels administratifs, une chargée d'accueil et secrétariat et une chargée de la gestion administrative et financière ;
- une chargée de mission d'Insertion par l'Activité Economique (IAE).

### \* Pour l'Association Intermédiaire (AI)

En 2023, **le fonctionnement et les ressources humaines de l'AI ont été réorganisés**, en mutualisant les compétences des salariés déjà en postes sur d'autres missions.

### \* Les bénévoles

Le travail quotidien des salariés est soutenu par **l'implication de bénévoles dans des ateliers** tels que du soutien en Français Langue Etrangère, l'aide à la rédaction de CV, la simulation d'entretien, du soutien en informatique, l'accès à la culture comme outils d'insertion,...





**Orianne Riesenbergh**  
Directrice  
de l'association

## PÔLE FONCTIONS SUPPORTS



**Yannie Deryckx**  
Chargée de gestion  
administrative et financière



**Nathalie Delongraye**  
Chargée d'accueil  
et de secrétariat



**Cyrielle Burtin**  
Chargée de mission IAE

## PÔLE ACCOMPAGNEMENT



**Yang Li**  
Conseillère d'Insertion Professionnelle



**Daniel Jannello**  
Conseiller d'Insertion Professionnelle

## PÔLE PRODUCTION



**Laurent Sennesael**  
Coordinateur  
de production



**Brice Khay**  
Chargé de production  
secteur Nettoyage



**Inès Biligil**  
Encadrant  
cyclologistique



**En recrutement**  
Encadrant  
espaces verts



**Aurélie Ferry**  
Aide encadrante  
espaces verts



**En recrutement**  
Aide encadrant  
cyclologistique





Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) proposent **un accompagnement et une activité professionnelle aux personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.**

**L'objectif principal** est de construire **un parcours d'insertion adapté et individualisé aux besoins**

**spécifiques des salariés embauchés pour les mener vers le marché du travail.**

Ces chantiers d'insertion sont encadrés par des professionnels des secteurs d'activités concernés pour :

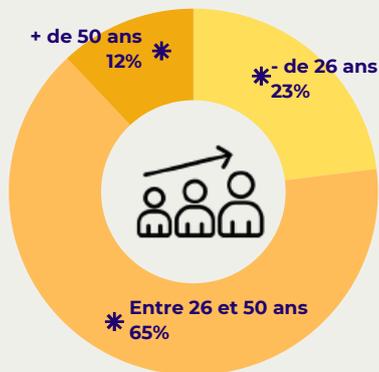
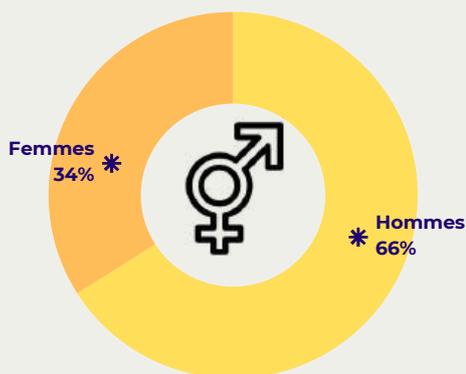
- assurer la transmission des gestes technique aux salariés d'insertion ;
- vérifier la qualité des prestations pour nos clients.



## Quelques chiffres représentatifs

### La répartition hommes/femmes

34% des salariés de l'ACI étaient des femmes en 2023. La proportion des hommes en espaces verts reste importante du faite de la nature de l'activité.

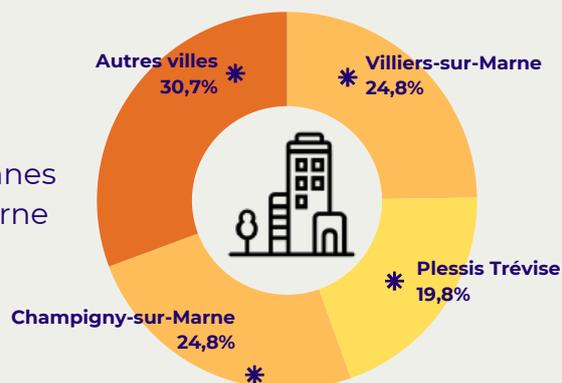


### Les tranches d'âge

Plus de 65% des salariés ont entre 26 et 50 ans. Près de 23% sont des jeunes, souvent représentés dans le secteur de la livraison à vélo et des espaces verts. Les séniors sont 12%. Il reste un public cible des dispositifs, réaffirmés par le Pacte Ambition, avec quelques dispositions propres aux séniors.

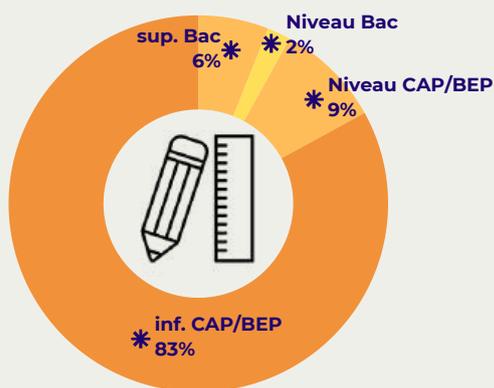
### Les zones géographiques

L'association accueille principalement des personnes domiciliés à Villiers-sur-Marne et Champigny-sur-Marne.



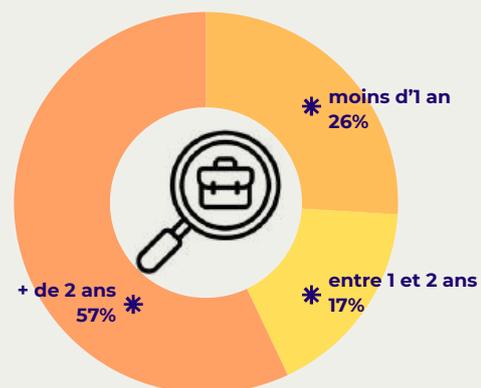
### Le niveau d'étude

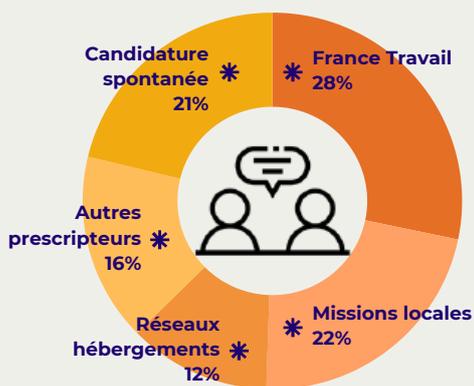
86% des salariés de l'ACI a un niveau inférieur au CAP (soit 3% de plus qu'en 2022). Le niveau de qualification est un des freins à l'emploi classique de notre public.



### La durée d'inactivité

Plus de 57% des salariés étaient sans emploi depuis plus de 2 ans.



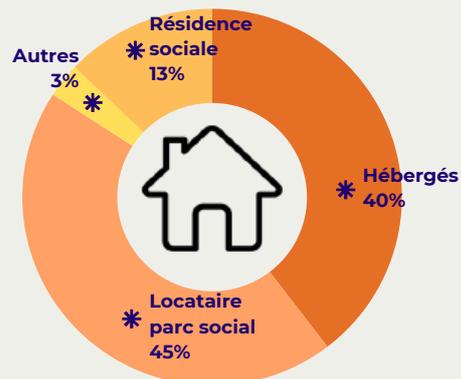


### Nos prescripteurs

L'association a la chance de pouvoir travailler avec de nombreux prescripteurs du Val-de-Marne. France travail et les missions locales restent les prescripteurs principaux

### Le logement de nos salariés

40% de nos salariés sont hébergés par un tiers. Du fait de leur faible niveau de ressources et des problématiques de surendettement, leurs situations restent très précaires. Certains peuvent faire face à une procédure d'expulsion, ce qui fragilise leur capacité à se mobiliser.



## Le constat 2023

**Plus d'un tiers des salariés étaient bénéficiaires du RSA. 34% d'entre eux sont issus des quartiers prioritaires.**

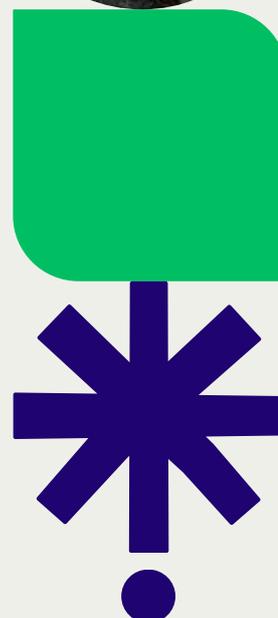
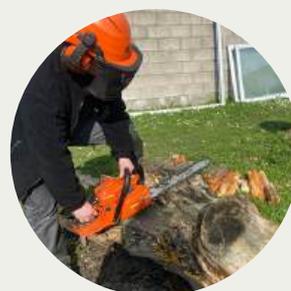
**Ces publics sont la cible des dispositifs de l'association.**

**Grâce à de nouveaux partenariats, (Adoma 94, CHRS, associations) des réfugiés ont pu être embauchés au sein des différents secteurs de l'ACI, soit 20% contre 14% en 2022.**

**C'est un public rarement représentés ces dernières années.**

**Cinq salariés étaient reconnus handicapés. C'est assez peu, mais il est difficile de toucher ce public.**

**Les activités nécessitent effectivement une certaine capacité physique. Un certain nombre de salariés ne sont pas reconnus handicapés malgré les difficultés physiques constatées. Dans ce cas, si ils le souhaitent, l'association les accompagne vers la reconnaissance de leur situation de handicap.**





---

# LES SALARIÉS DE L'ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE



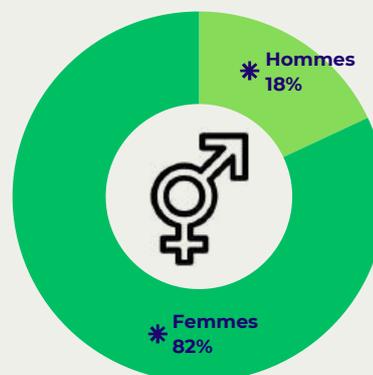
L'association intermédiaire (AI) contribue à **l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières**, en leur permettant de **travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs** (particuliers, associations, collectivités locales, entreprises...). Cela permet de répondre au plus proche des besoins des clients, y compris pour ceux plus atypiques. Pour exemple, l'association travaille depuis deux ans avec l'entreprise **Soofût, à Noisy-le-Grand, pour le nettoyage de leurs fûts de bières en inox.**

Les salariés sont donc mis à disposition de clients pour des missions précises et pour une durée hebdomadaire variable.

Ce dispositif implique pour les salariés un minimum d'autonomie et de savoir être. En effet, contrairement au chantier d'insertion (ACI), si Val de Brie Emmaüs est l'employeur, le client est directement en contact quotidien et peut encadrer le salarié dans l'exécution de ses missions.

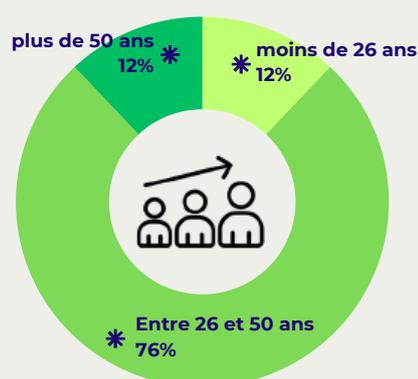
Le modèle de l'AI permet de **moduler le nombre d'heures des missions aux capacités du salarié** et même, de le faire **progressivement monter en compétences.**

## Quelques chiffres représentatifs



### La répartition hommes/femmes

82% des salariés de l'AI étaient des femmes cette année (contre 76% en 2022). Cette majorité féminine est importante pour l'association, car les femmes sont souvent minoritaires dans ces structures. Pourtant elles cumulent souvent, les responsabilités familiales et les freins à l'emploi.



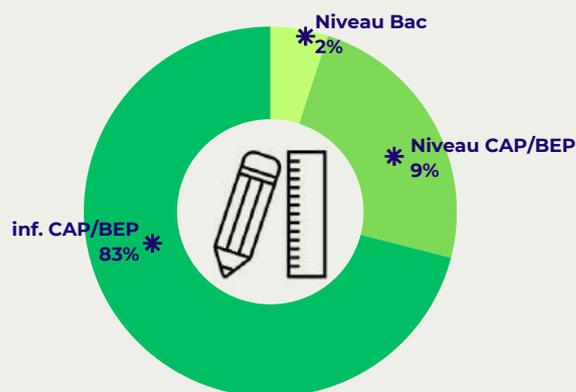
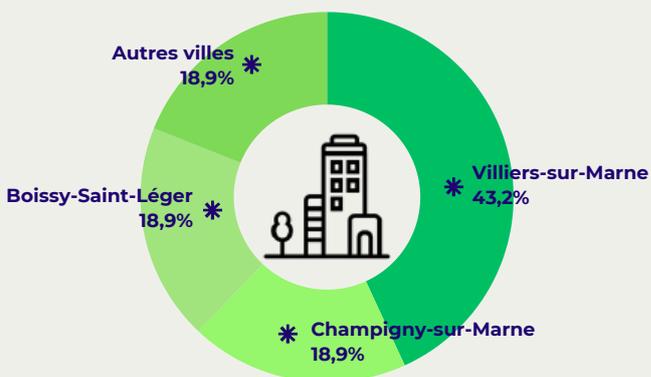
### Les tranches d'âges

Plus de 76% des salariés ont entre 26 et 50 ans (soit 17% de plus qu'en 2022). 12% sont des jeunes souvent représentés dans le secteur du BTP.



## Les zones géographiques

Comme pour l'ACI, les communes de Villiers-sur-Marne et de Champigny-sur-Marne représentent une part significative des salariés.

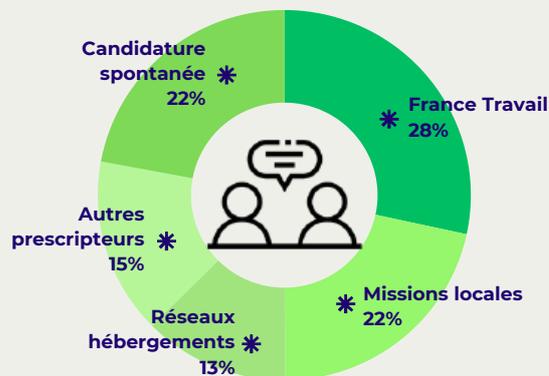
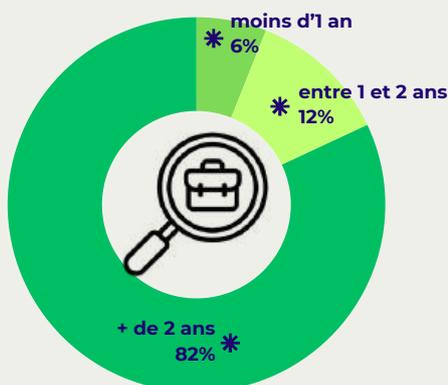


## Le niveau d'étude

83% des salariés de l'AI a un niveau inférieur au CAP. Le niveau de qualification est un des freins à l'emploi classique de notre public. En 2023, plus de la moitié des salariés n'avaient aucune qualification.

## La durée d'inactivité

Plus de 80% des salariés étaient sans emploi depuis plus de 2 ans.

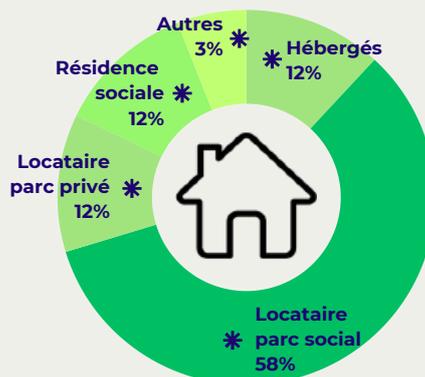


## Les prescripteurs

Les prescripteurs sont les mêmes que pour l'ACI.

## Le logement des salariés

Presque 60% des salariés sont hébergés dans un parc social comme les années précédentes. En revanche, moins de salariés sont hébergés par un tiers en 2023 (12% contre 21% en 2022).

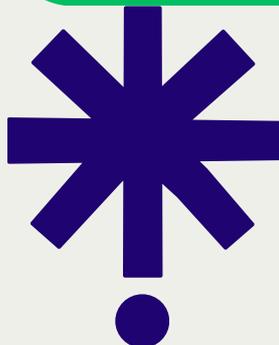
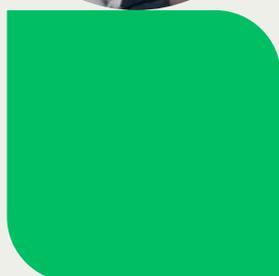


## Le constat 2023

47% des salariés sont bénéficiaires du RSA (soit 23% de plus qu'en 2022). 11% des salariés sont issus des quartiers prioritaires.

En 2023, grâce à de nouveaux partenariats, l'association a accueilli 18% de réfugiés en 2023 (contre 10% en 2022), publics rarement représentés ces dernières années.

Deux salariés étaient reconnus handicapés. Sur l'AI, il est difficile de toucher ce public, car les activités proposées nécessitent effectivement une certaine capacité physique. Néanmoins, l'association est en lien avec CAP Emploi 94, afin d'accueillir le public autant que faire ce peut.



---

# L' ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL



## \* L'ACI

### Les problématiques sociales des salariés

L'accompagnement social et professionnel est assuré par **deux conseillers d'insertion, (CIP)** que les salariés peuvent rencontrer sur leur temps de travail.

Un **diagnostic social** est réalisé à chaque recrutement par les CIP. Cet entretien  **vise à identifier les freins périphériques, afin de déterminer les actions à mener.** Ces entretiens jalonnent les étapes du parcours des salariés, en fonction des objectifs formulés en amont et nourrissent le projet professionnel de chaque salarié, en tenant compte de leurs difficultés et de leurs atouts.

Cette année comme chaque année, les salariés accompagnés rencontrent des freins périphériques :

- **La langue** : le nombre de salariés réfugiés ayant été plus nombreux en 2023, l'association a redoublé d'effort pour lever ce frein, qui a trouvé une solution dans la multiplication de cours de français, via le réseau RIAE 94 et les cours dispensés par le centre socio-culturel de Villiers-sur-Marne. D'autre part, il est proposé des cours de français au sein de la structure, animés par nos bénévoles.

- **Le logement** : demeure une fois de plus un frein périphérique majeur (soit 51%). Les conditions de logement sont souvent précaires (logement d'urgence, sous-location). La charge liée au logement représente une part très significative des dépenses mensuelles.
- **La santé** : est souvent la cause de difficultés d'insertion professionnelle. Certains des salariés ont une problématique de santé : physique, addiction, troubles psychologiques,...
- **La mobilité** : la mobilité géographique favorise le retour à l'emploi. A l'entrée du dispositif, 93% de salariés ne possèdent plus ou n'ont pas le permis de conduire. Son accès reste plutôt inaccessible pour les salariés, du fait de son coût élevé et de la difficulté des épreuves pour certains (langue, compréhension, pratique). Pour pallier à ces difficultés, l'association a mis en place un partenariat avec Emmaüs Synergie, auto-école sociale. Cinq salariés ont bénéficié de ce dispositif en 2023.



---

## Les formations

Tout au long du parcours, les conseillers d'insertion proposent des **formations adaptées aux besoins des salariés**.

**100% des salariés** ont bénéficié d'une formation en 2023. En moyenne, chaque salarié a bénéficié de 151 heures de formation. Nous mettons en place plusieurs types de formations :

- **formations pré qualifiantes** : 65 salariés formés, pour 2 633 heures de formation données ;
- **formations certifiantes savoirs de bases** : 65 salariés formés, pour 2078 heures de formation données ;
- **formations qualifiantes** : 8 salariés formés, pour 5 133 heures de formation données.

Grâce à l'intégration de trois bénévoles au sein de l'association, tous les salariés ont suivi une formation savoir de base certifiante.

Voici quelques exemples de formations qui ont été mises en place en 2023 : apprentissage des gestes techniques, formation vélo cargo, nettoyage mécanisé, technique de plantation, Permis B social, FIMO, TP APH, comprendre une fiche de paie, cours de français, formation numérique, formation qualité de vie au travail, réussir son entretien d'embauche, déclaration de revenu,...

**Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** sont également un outil qui permet aux salariés de **valider un projet professionnel, de faire valoir leurs compétences auprès des entreprises** et de créer une opportunité d'emploi.

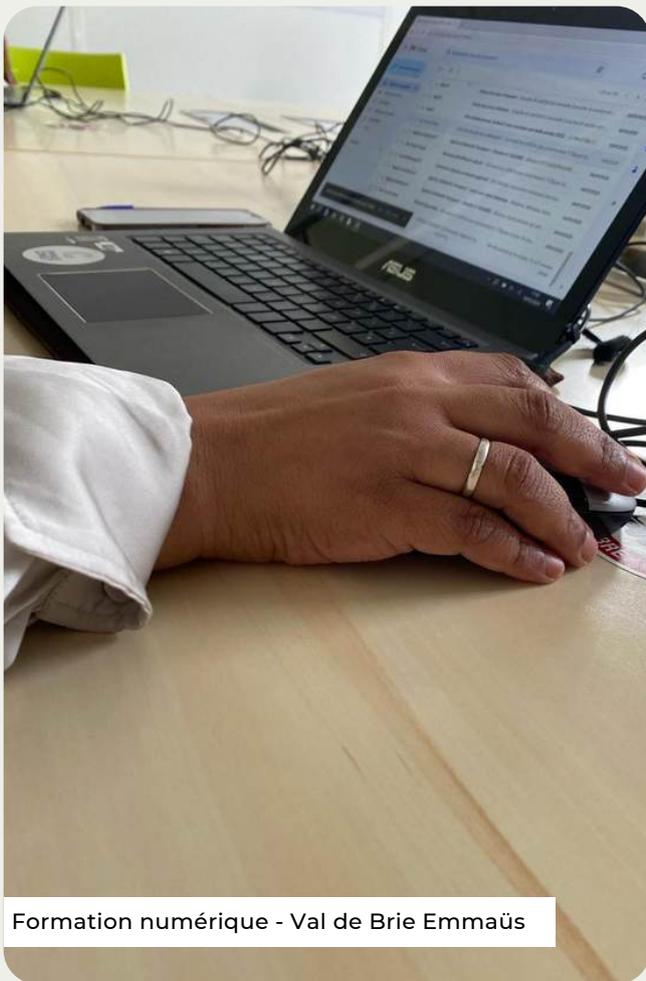




Cours de code - Emmaüs Synergie



Formation - utilisation des machines professionnelles de nettoyage



Formation numérique - Val de Brie Emmaüs



Formation SST - Val de Brie Emmaüs



## \* L'AI

### Les problématiques sociales des salariés

Chaque salarié engagé dans la structure est soumis à un **entretien de diagnostic partagé**. Cet entretien qui se veut collaboratif permet de faire le point sur son parcours professionnel.

L'accompagnement, démarche de conseil, se doit pour être efficace, de se doter d'outils d'évaluations (questionnaires, grille d'évaluation avec la collaboration des encadrants techniques) afin d'établir un plan d'action.

Lors des premiers entretiens avec les salariés de l'AI, plusieurs freins périphériques ressortent :

- **Démarches administratives et accès aux droits** : les salariés rencontrent beaucoup de difficultés concernant la préparation des documents administratifs : demande de carte de séjour ou la nationalité, actualisation, sécurité sociale et mutuelle,... La procédure de délivrance des cartes de séjour est plus longue et plus complexe que les années précédentes (dématérialisation), ce qui met souvent en péril les contrats des salariés et l'organisation des services de la structure.

- **Langue française** : pour ces salariés avec des freins linguistiques, ils rencontrent des difficultés à comprendre les consignes de l'entreprise, à faire leurs démarches administratives,... Par conséquent, les participations en cours de français sont beaucoup plus importantes et impactent l'organisation de travail et l'évolution de leur projet professionnel.
- **Finances** : dans le contexte de l'inflation, 88% des salariés rencontrent des difficultés grandissantes à gérer leur budget (surendettement, équilibre du budget.). De ce fait, l'association a mis en place une formation interne de gestion de budget.
- **Santé mentale** : nombre de salariés ont subi depuis le confinement un accroissement des troubles du sommeil, de symptômes anxieux et dépressifs.

### Les formations

**100% des salariés** ont bénéficié d'une formation en 2023. En moyenne, chaque salarié a bénéficié de 21 heures de formation. 76% des salariés d'insertion ont suivi une formation certifiante.

- **formations pré qualifiantes** : 8 salariés formés, pour 277 heures de formation données ;
- **formations certifiantes savoirs de bases** : 13 salariés formés, pour 72 heures de formation données.

Les formations et les ateliers se déroulent en individuel ou en groupe. Se retrouver en groupe permet **d'échanger, de faire le lien et de créer un sentiment d'appartenance.**



# LES CHANTIERS EDUCATIFS





Créé dans les années 80, le chantier éducatif jeune comme **outil éducatif** vise à impliquer un groupe de jeunes fragilisés, dans une activité de production ou de services.

C'est un **travail de collaboration avec les jeunes, les éducateurs de la prévention, les espaces de jeunesse, les bailleurs et les collectivités**. Il est destiné à :

- **proposer une première expérience professionnelle et confronter le jeune au monde du travail** : il perçoit une rémunération et pour beaucoup, découvre les règles du monde du travail. Cela leur permet de conscientiser les normes, les attendus de la société actuelle ;
- **aider le jeune à s'insérer** grâce à une expérience professionnelle. Les freins à l'emploi sont identifiés, le jeune est orienté vers les services compétents ;
- **créer du lien social**, entre les jeunes, avec les adultes du chantier. Une démarche de prévention et de médiation est aussi initiée par les éducateurs qui encadrent le chantier ;

- **mener un travail éducatif** par les éducateurs et l'encadrant, sur les comportements en situation de travail;
- **la confiance en soi**, pour développer un savoir-faire et obtenir une reconnaissance et une image plus valorisée au sein de sa commune ;
- **participer à l'embellissement ou à la réfection de son quartier**, des espaces publics et leur faire prendre conscience des conséquences des dégradations dans les espaces publics.

De manière générale, Val de Brie Emmaüs a maintenu le nombre de chantiers éducatifs. Ceci permet de rester en **cohérence avec ses valeurs et son histoire, de consolider des partenariats et d'en développer de nouveaux**.

Les chantiers éducatifs  
représentent  
**2% du CA**  
de l'association



## 7 chantiers éducatifs en 2023

Cette année sept chantiers éducatifs avec 33 jeunes ont été mis en place en partenariat avec Emmaüs Synergie,

### \* Forum boost ton avenir à Créteil

- Objectif : accueil et installation
- Public : 4 jeunes de 16 à 25 habitants le QPV de Sucy-en-Brie et accompagnés par Emmaüs Synergie.

### Le centre Horticole à Mandres-les-Roses

\* partenariat avec Grand Paris Sud Est Aménagement (GPSEA).

- Objectif : accueil au centre Horticole
- Public : 3 jeunes de 16 à 25 ans accompagnés par le service jeunesse de la commune sur le quartier de la Haie Griselle.



### \* La résidence Berteaux au Plessis Trévisé

en partenariat avec Emmaüs Habitat

- Objectif : rénovation de la cage d'escalier
- Public : 4 jeunes de 16 à 25 ans, avec un encadrant technique et un éducateur d'Emmaüs Synergie.



### \* La Résidence Conti au Plessis-Trévisé pour l'Association Noesis

- Objectif : mise en peinture
- Public : 2 jeunes de 16 à 25 ans



---

**\* Le gymnase Maurice Préault  
à Boissy-Saint-Léger pour la municipalité**

- Objectif : mise en peinture
- Public : 7 jeunes de 16 à 25 ans accompagnés par le service jeunesse de Boissy-Saint-Léger.



**\* Résidence Friedberg  
à Villiers-sur-Marne pour Valophis**

- Objectif : mise en peinture d'une cage d'escalier
- Public : 7 jeunes de 16 à 25 ans accompagnés par deux éducateurs d'Emmaüs Synergie.



**\* Les Hautes-Noues  
à Villiers-sur-Marne pour Paris Habitat**

- Objectif : mise en peinture
- Public : 12 jeunes de 16 à 25 ans accompagnés par Emmaüs Synergie.



---

L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

LE SECTEUR

ESPACES VERTS



## Nature de l'activité

L'expérience de Val de Brie Emmaüs dans ce secteur, permet d'intervenir avec sérieux dans **l'entretien et la création des espaces verts**, des petites surfaces au plus grandes, comme pour l'entretien de parcs, de jardins, rond-point, terrains de sport,...

L'équipe, **20 personnes**, interviennent auprès de bailleurs, pour des syndicats de copropriétés, des résidences privées et des communes, entre autre.

L'équipe est en capacité de répondre à plusieurs demandes, comme :

- l'élagage à hauteur d'homme ;
- la taille de haies, d'arbustes ;
- la tonte ;
- le débroussaillage ;
- l'aménagement de jardins : création de pelouse, de massifs, plantations d'arbres et arbustes ;
- la pose de bordure, de pavé autobloquant ;
- le balayage et la propreté des voiries.

L'association répond également aux demandes **des particuliers pour de l'entretien ponctuel et régulier de jardins**, des activités de débarras, la pose de clôture, la création et d'aménagement.

## Le respect de l'environnement

L'équipe travaille dans une **démarche écologique et de biodiversité**. Tous les déchets sont réutilisés sur site de manière préférentielle, ou alors ramassés et évacués en déchetterie afin de les recycler.

Depuis plusieurs années, l'association a engagé une démarche visant à préserver l'environnement et à **respecter la biodiversité de la faune et de la flore**.



Les interventions sont organisées sur le principe du **zéro produits phytosanitaires**. L'équipe pratique **une gestion différenciée des espaces verts**, pour une gestion plus respectueuse de l'environnement, sans perdre en qualité.

## L'objectif du chantier d'insertion en espaces verts

L'objectif des chantiers d'insertion en espaces verts est de proposer un dispositif d'insertion qui s'appuie sur une activité de production, ici l'entretien, l'aménagement, ou la création d'espaces verts en milieu urbain ou naturel.

Pour aménager des espaces verts, les possibilités sont infinies : pelouse, haie, plantation d'arbres et arbustes ou aménagement d'une rocaille, etc. L'essentiel est de modeler l'espace selon les envies et besoins des usagers, en favorisant les espèces végétales les plus adaptées aux particularités du terrain. Grâce à cette activité, **le salarié va acquérir une expérience et une formation en espaces verts qui vont lui permettre d'accéder à un emploi pérenne** par la suite.



---

Le parcours d'insertion et d'accompagnement dure **deux ans maximum**, afin de découvrir l'activité tout au long des quatre saisons et pour avoir le temps nécessaire pour construire un projet professionnel.

Il se déroule en deux étapes :

- **le recrutement des salariés** : il est soumis à l'étude de l'éligibilité des demandeurs d'emploi à l'Insertion par l'Activité Economique. Les candidatures sont étudiées en fonction du projet et de la motivation de la personne.
- Sur le chantier, la personne est sous la responsabilité d'un encadrant technique, qui encadre et forme les salariés en espaces verts.

## La formation des salariés

Les salariés sont **formés pendant leur temps de travail, aussi bien sur les aspects techniques qu'il faut acquérir pour travailler en espaces verts, que sur des savoirs de bases transversaux.**

En 2023 l'équipe espaces verts a bénéficié notamment des formations suivantes :

- apprentissage des gestes techniques en espaces verts ;
- apprentissage de la taille dite raisonnée et des rosiers ;
- maniement de la tronçonneuse ;
- formation savoirs de base ;
- gestion du budget ;
- expression et communication.



## Le chiffre d'affaires

Au niveau économique, l'année 2023 a été une année de progression, **+20%**.

Ce chiffre d'affaire est réparti comme suit :

### Pour les marchés publics :

- Emmaüs Habitat : 9%
- Paris Habitat : 40%
- Villiers sur Marne : 29%.

**Contrat résidences privées** (copropriétés et particuliers) : 13%

**Prestations ponctuelles** : 9% répartis sur 29 clients.

Elle continue d'être **une activité support répondant aux besoins du territoire**, tout en permettant de donner du **travail à des personnes sans qualification**, leur apporter les aptitudes et compétences afin de renforcer leur employabilité dans de nombreux domaines.

## Les perspectives 2024

Pour 2024, Val de Brie Emmaüs souhaite maintenir le niveau de l'activité et développer d'autres compétences :

- stabiliser et fidéliser la clientèle ;
- renforcer l'encadrement des espaces verts, avec un renfort salarial, car le secteur sera amené à prendre de l'ampleur ;
- développer la double compétence technique/pédagogique, en mettant en place l'AFEST.



Le secteur Espaces verts  
représente  
**40% du CA**  
de l'association



## Nature de l'activité

Val de Brie Emmaüs répond aux besoins de ses clients en proposant **un service de nettoyage et bionettoyage des locaux**, et plus spécifiquement des bases de vie sur les chantiers, des établissements de santé et des centres médico-sociaux, comme le Centre de Rééducation Fonctionnelle de Villiers-sur-Marne.

Ce secteur, mis en place en 2017, s'est professionnalisé et maîtrise depuis 2020, les techniques du bionettoyage et des protocoles d'hygiène afférents, le nettoyage des vitres, le nettoyage mécanisé,...

Pour l'exécution des prestations de nettoyage l'équipe utilise des produits conformes à la réglementation en vigueur bénéficiant de **l'écolabel autant que possible**.

Tous les produits de nettoyage et d'entretien, y compris désinfectants bactéricides, sont conformes aux règles de sécurité et d'hygiène des personnes intervenantes et à la protection de l'environnement, ce qui peut être vérifié sur simple demande verbale.





## \* QU'EST-CE QUE LE BIONETTOYAGE ?

Il permet de réduire, voire de supprimer, les micro-organismes présents dans un milieu, afin d'éviter des contaminations. Des produits détergents et désinfectants sont utilisés au cours du bionettoyage qui se déroule en trois étapes : le nettoyage, le rinçage et la désinfection.

La technique du bionettoyage permet d'obtenir une propreté à la fois visuelle et microbiologique :

- élimination des déchets, poussières ou salissures résiduelles ;
- restitution de la brillance des supports (sols thermoplastiques, vitres, miroirs) ;
- élimination du tartre au niveau des points d'eau ;
- réduction du nombre de micro-organismes présents sur les surfaces et dans l'environnement.

## Les salariés du secteur nettoyage

L'équipe de nettoyage est constituée de **17 agents de nettoyage** en majorité des femmes, partagée sur 11 sites, accompagnés par un **encadrant technique expérimenté**.

Les salariés sont formés en continue par l'organisme de formation en bionettoyage, GRS.

L'accueil des salariés dans la structure se fait en plusieurs étapes :

- 1- un premier entretien avec l'un des conseillers d'insertion professionnelle ;
- 2- un deuxième entretien avec l'encadrant, afin d'apprécier la motivation et l'expérience du candidat ;
- 3- un dernier entretien avec la directrice de la structure pour validation.

## L'encadrement

L'équipe de nettoyage est placée sous la responsabilité de l'encadrant technique qui a plusieurs rôles au sein du secteur, **un rôle de manager et un rôle de référent technique** :

- il distribue et organise le travail ;
- il s'assure du bon respect des plannings hebdomadaires mis en place ;
- il assure la discipline du chantier et du personnel ;
- il gère les absences des salariés ;
- il contrôle la présence des salariés sur les différents sites ;
- il forme aux gestes techniques sur les sites, dès la mise en place de la prestation de nettoyage ;
- il est présent lors d'un remplacement temporaire ou définitif afin de faciliter l'intégration de l'agent et la passation ;
- il effectue des inspections fréquentes exhaustives des locaux ;
- il contrôle le respect des règles de sécurité et d'hygiène ;
- il est au quotidien en relation avec les clients pour répondre au mieux à leurs demandes.



---

## La prise de poste des salariés

Chaque nouvel arrivant passe plusieurs heures avec l'encadrant qui l'accompagne sur le site et lui fournit les EPI et la tenue adéquate pour travailler. Il bénéficie aussi d'une formation, au préalable lors de sa prise de poste.

L'objectif de cette mise en place est de s'assurer de la bonne compréhension de l'environnement, de l'utilisation du matériel, des produits, des zones à nettoyer, et des résultats attendus.

L'encadrant l'initie aussi à la préparation des produits, leurs utilisations, les précautions à prendre et au respect des protocoles des différents sites, en gérant les surfaces par priorité.

L'encadrant s'assure de mettre en place un environnement de **dialogue et de communication au sein de l'équipe de nettoyage**, pour la bonne intégration des nouveaux salariés.

## La formation continue

**La formation continue est au cœur des préoccupations de l'association**, afin d'améliorer et d'élargir les compétences et optimiser l'organisation de travail au sein d'une même équipe. Val de Brie Emmaüs a mis en place un système de formation et d'accompagnement très encadré par les CIP, les formateurs et les encadrants pour motiver les salariés en insertion dans la poursuite de leur parcours, afin de trouver un emploi pérenne.

Chaque année, Val de Brie Emmaüs programme une série de formation pour ses salariés, aussi bien sur les savoirs de bases que sur les compétences techniques à acquérir, selon leur projet professionnel.

En 2023, ils ont suivi, entre autre, **une formation sur l'utilisation des machines professionnelles de nettoyage** afin d'obtenir les moyens techniques et monter en compétences.

Deux salariées suivent actuellement **une formation longue et diplômante d'agent d'hygiène et de propreté** (niveau : CAP-BEP).



## Une relation de confiance

La relation avec les clients du secteur nettoyage se traduit par un contrat pour un service fourni. **L'exécution de ces clauses est une des priorité en fournissant un service de qualité.**

Depuis 2020 et la stabilité de l'encadrement de ce secteur, **une discussion régulière a été instauré avec les clients pour répondre au mieux à leurs demandes et exigences et maintenir la qualité de nos prestations.** Pour ce faire, l'encadrant met en place plusieurs process, comme des fiches de suivies sur lesquelles sont indiqués les tâches à exécuter, l'heure de passage de l'agent et sa signature.

Val de Brie Emmaüs communique également à sa clientèle les nouveaux changements de la réglementation, le planning des agents de nettoyage et l'encadrant effectue quotidiennement des passages pour contrôler le travail et accompagner nos salariés. Cela lui permet d'identifier et de pallier aux éventuels dysfonctionnements et ainsi **garantir la qualité du service attendu.**

## Des clients d'horizons différents

L'association a de la chance de travailler pour différentes typologies de clients avec des projets et des domaines biens spécifiques : acheteurs publics, entreprises, collectivités, ou associations.

L'équipe travaille majoritairement pour des entreprises du BTP sur des chantiers du Grand Paris, des promoteurs (PARIS Ouest), des organismes sociaux (Valophis, Clair-Amitiés), des centres de Santé (CRF),

ou encore en sous-traitance d'entreprises de nettoyage avec des obligations de clauses d'insertion.

L'association a de ce fait, obtenu un nouveau contrat de nettoyage avec un promoteur et de nouveaux contrats pour des prestations ponctuelles de nettoyage avec des organismes sociaux.

Cet effort est à poursuivre en 2024.



## Le chiffre d'affaire

En 2023 le CA de ce secteur a **diminué de 13%**. La fin progressive des chantiers du Grand Paris s'est ressentie sur l'activité. **Mais la structure a réussi à se réinventer en diversifiant sa clientèle** afin de limiter cette baisse d'activité.

**Le secteur Nettoyage représente 26% du CA de l'association**



## La livraison à vélos, une activité développée avec succès

Depuis décembre 2021, Val de Brie Emmaüs porte un **projet innovant de développement d'une nouvelle activité d'insertion, la livraison à vélo cargo électriques.**

Cette activité s'adresse aux collectivités, qui co-financent un dispositif d'insertion, avec comme support la livraison à vélo cargo électriques, des produits de tous les commerçants du territoire partenaire, vers les adresses de ce même territoire.

Ce projet vise plusieurs objectifs :

- **la création d'emploi d'insertion locaux** (destinés aux personnes en difficultés d'emploi, et en particulier les jeunes de moins de 26 ans ou les BRSA). Les livreurs sont salariés en CDDI et bénéficient de parcours d'insertion sur le modèle de l'ACI. Ils sont encadrés par un encadrant technique.
- **Le soutien aux commerces et à l'économie locale** : l'activité de livraison à vélo bénéficie de manière mutualisée aux commerces locaux ; cela facilite les ventes et leur permet sinon d'accroître leur chiffre d'affaires, au moins de pouvoir faire face à la concurrence importante que constitue la grande distribution et les plateformes internet. Ces derniers ont habitué les consommateurs à bénéficier d'un service de livraison.

- **la protection de l'environnement** : par le choix d'un mode de transport écoresponsables. Nos livreurs sont équipés de vélo cargo électriques, limitant ainsi l'impact de notre activité de livraison sur l'environnement.
- **la création d'un lien social entre les personnes d'une même commune.** Nous vivons actuellement dans un monde de plus en plus numérisé et individualiste. Ce dispositif, que l'on peut considérer comme un service public, permet de créer et de maintenir des liens entre classes sociales, générations et habitants de différents quartiers d'une même ville.
- **le soutien aux personnes âgées** dont la mobilité diminue. Bénéficiaires qui constituent environ 30% des utilisateurs.

Grâce à ce dispositif, les équipes cyclologistiques livrent aussi bien les courses des résidents lors des marchés, que des courses faites chez les commerçants : épicerie, supermarché, fleuriste, pharmacie, primeur, libraire,...

Le service est également en lien étroit avec les services municipaux de la ville pour réaliser des livraisons (bibliothèques, ressourcerie, collectes, ...) et participer aux événements locaux.



## Le service, en quelques chiffres

Aujourd'hui, le service de livraison de courses, c'est :

- **2 villes du territoire du 94** qui ont développé ce projet : Sucy-en-Brie en 2021 avec Vélofcourses et Villiers-sur-Marne en 2023 avec Villiersofcourses ;
- **plus de 1550 clients réguliers** dont 45 % ont plus de 60 ans et 65 % sont des actifs ;
- **une présence appréciée sur les marchés par tous** ;
- **75 % des commerçants** ont adhéré progressivement, avec une grande diversité (boulangeries, pharmacies, fleuristes, supérettes, bouchers, primeurs, libraires...) ;
- **un service public impliqué** avec tous les services de la Ville (événements municipaux, bibliothèque, collectes, plan canicule, ...).

## L'organisation du secteur cyclologique

Pour chaque ville, un.e encadrant.e est dédié.e à cette activité à temps plein. Elle encadre cinq salariés (selon la ville) en insertion entre 28 et 32h/ semaine. Deux étudiants en CDI pour la ville de Sucy-en-Brie, assurent les trois soirées de livraison.

L'objectif de ce modèle est double. Il permet de conserver des conditions de travail, cohérente avec les valeurs de l'association et les profils de nos salariés en insertion, tout en soutenant l'effort de deux étudiants sucyciens à financer leurs études.

C'est donc une équipe de **neuf personnes au total qui fait fonctionner avec motivation et succès cette activité dans les deux villes.**



---

A leur arrivée, il est fourni à chaque salarié un équipement complet pour livrer en toute sécurité.

Comme autres équipements, nous disposons de cinq vélos avec assistance électrique, dont deux vélos cargo et deux remorques, nous permettant de transporter des courses plus conséquentes.

## L'encadrement et l'accompagnement des salariés

L'accompagnement des équipes cyclologistiques dans leur métier, consiste à :

- acquérir les éléments de langage du projet ;
- savoir communiquer avec un bénéficiaire ;
- acquérir les savoirs être nécessaire ;
- savoir se déplacer en sécurité avec le vélo cargo électrique ;
- savoir optimiser/sécuriser le chargement et le déplacement ;
- porter ses EPI (équipement de protection individuelle);
- apprendre les bases de l'entretien d'un vélo.

C'est dans ce sens que les livreurs reçoivent plusieurs formations pendant leur parcours (formation vélo cargo, qualité de vie au travail, sensibilisation au code de la route,...)

## La relation avec le client

La démarche des deux Villes est de mettre en place **un service public expérimental et gratuit auprès de ses habitants et de ses commerçants** (commerçants de centre-ville et commerçants de marché).

Ainsi plusieurs relations clients sont à entretenir, avec des enjeux différents :

- **un travail collaboratif important s'est mis en place entre Val de Brie Emmaüs et les deux villes afin de pérenniser le service.** Aujourd'hui, il s'agit de le faire devenir un service de livraison essentiel aussi bien pour les bénéficiaires, que pour les commerçants. Ceci est chose faite, grâce au travail de qualité mené sur le terrain par l'équipe de livreurs et leurs encadrants, et grâce au dynamisme des agents et élus des deux villes, qui en lien avec la direction de l'association a pu réajuster le projet, toujours au plus près des besoins des habitants.
- **Les commerçants : il s'est créé une relation de confiance entre les livreurs et les commerçants ;** ceux-ci confient en toute quiétude leurs marchandises avec la certitude qu'elles seront livrées à leurs clients. Ils ont trouvé en ce service, un professionnalisme, une réactivité et un rapport de proximité, afin de satisfaire leur client final, et leur permettre d'augmenter leurs ventes.
- **Les habitants : ce service offert par leur municipalité est perçu comme un service public.** Ils en attendent donc professionnalisme, bienveillance, réactivité et sens du service. Le mot d'ordre donnée à l'équipe est de se positionner comme un service de proximité de qualité.



## Les bénéficiaires

En 2023, les clients ont été au rendez-vous en nombre sur le marché, mais aussi auprès des commerçants de ville. Les équipes effectuent des livraisons pour tous les habitants des deux villes.

Les personnes actives et les personnes âgées se sont saisies rapidement de l'opportunité de se faire livrer leurs courses. Le service est aujourd'hui un service public indispensable au paysage de chaque ville.

Les équipes travaillent avec **plus de 60 commerçants**, et livrent plus de **1500 clients réguliers**, fin 2023.



## Les perspectives 2024

Ce service est un service qui a pris toute sa place dans le paysage urbain des villes de Sucy-en-Brie et de Villiers-sur-Marne.

Beaucoup de bénéficiaires font appel quotidiennement à ce service. Toutefois, le nombre de courses hebdomadaires a subi une légère baisse courant 2023 à Sucy-en-Brie, ceci dû au réaménagement du nouveau marché et aux délais de livraison de nos nouvelles remorques. Cette période de transition nous a demandé un réajustement et nous avons su nous adapter.

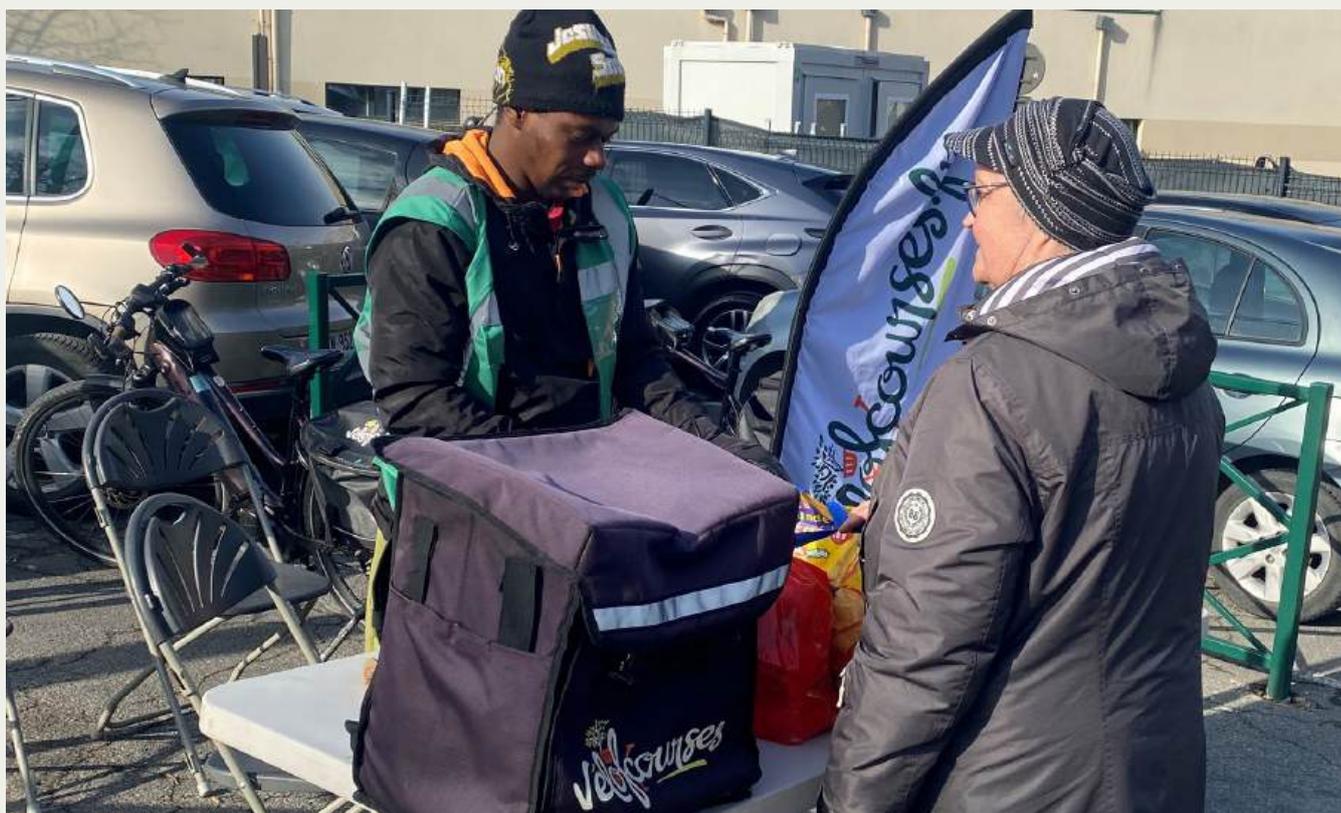
L'objectif cette année est de rendre le service incontournable pour les populations et les commerçants. Cela va passer par plusieurs actions :

- **un nouveau plan de communication ;**
- **la création de nouveaux partenariats ;**
- **l'optimisation du service** avec l'achat d'un matériel encore plus professionnel et la mise en place d'une solution de paiement, auprès des commerçants pour les bénéficiaires ;
- **le développement d'autres activités** autour des métiers du vélo.

## Utilité sociale et cohésion sociale et territoriale

Cette action d'insertion par l'activité à vélo est également **vectrice de lien social**. Les livreurs en insertion sont formés et encadrés dans « l'esprit » d'un service public rendu. Les équipes portent les valeurs de notre mouvement Emmaüs : **dignité, solidarité, laïcité et attention aux plus faibles**.





Ainsi le service rendu ne se limite pas à du transport de courses :

- **remises en mains propres des courses** ;
- 30% des utilisateurs sont des personnes âgées : nous portons attention à leur envoyer le même livreur régulièrement. Les livreurs ont le droit, si le client le demande, de porter les courses jusqu'à l'intérieur du logement. Ainsi les livreurs assurent **une forme de veille sociale**, et signalent, dès que nécessaire, un logement dégradé où une situation qui pourrait être inquiétante.

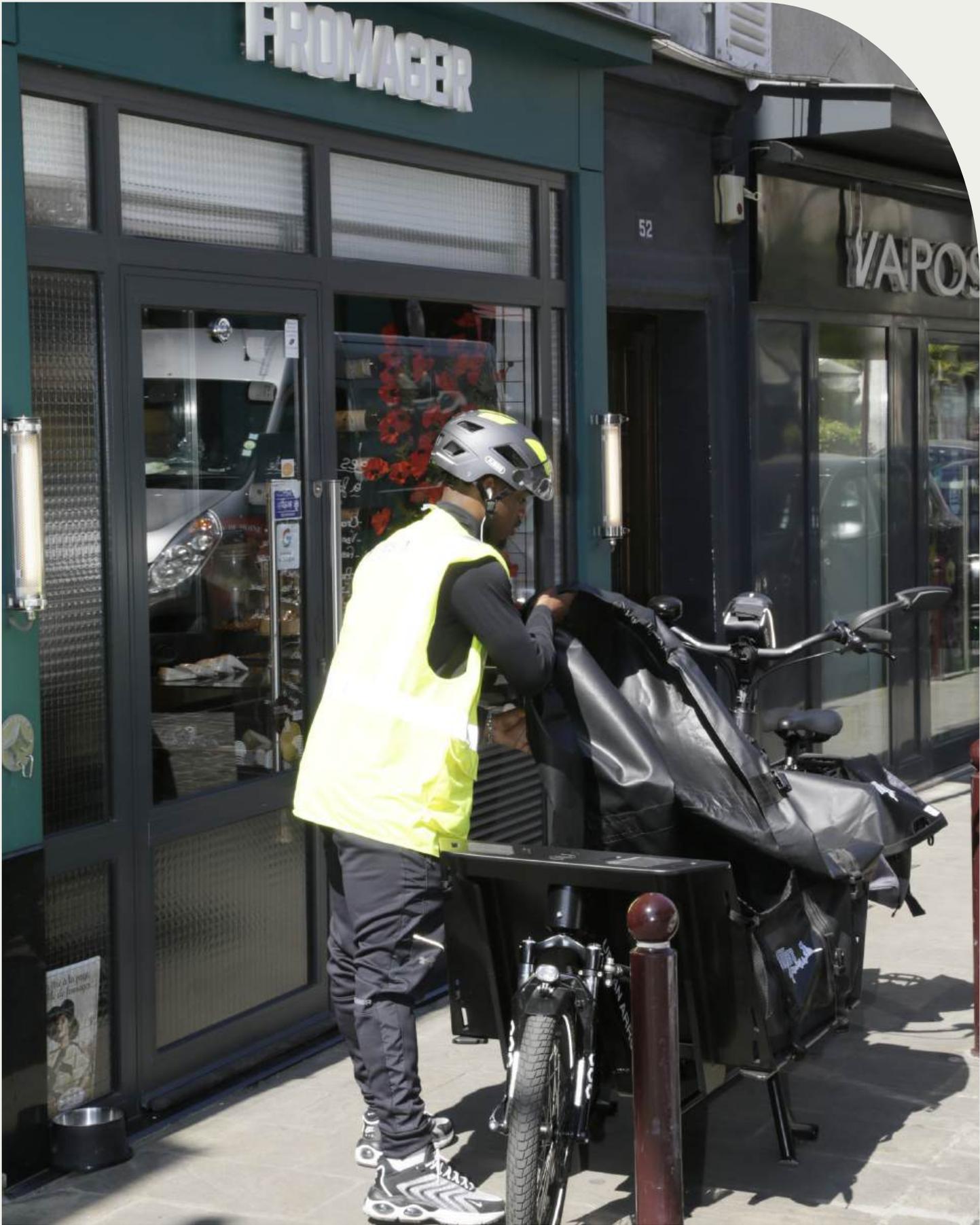
Notre lien avec les CCAS et les EDS, partout où nous déployons cette activité, nous permet de faire remonter des observations aux assistantes sociales.

Actuellement, certains quartiers sont privés de prestations de livraison, car des commerçants refusent de livrer des quartiers sensibles en raison de risque avérés ou supposés d'agressions et de vols.

Les pratiques de terrain de l'association, salariés embauchés, issues prioritairement des QPV et le travail en synergie avec les associations locales reconnues, permettent à Val de Brie Emmaüs de limiter ces risques. Ce qui permet de ne pas exclure du dispositif les habitants de ces quartiers, qui ont tout aussi besoin de ce service.

Le secteur Cyclologistique  
représente  
**18% du CA  
de l'association**





# LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL



L'association intermédiaire contribue à l'insertion et au retour à l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en leur permettant de travailler occasionnellement pour le compte d'utilisateurs.

Elle permet de proposer **les compétences d'un salarié** pour répondre aux demandes de **certains des clients, pendant une période déterminée.**

Val de Brie Emmaüs a plusieurs typologies de clients, **particuliers, associations, entreprises du bâtiment, entreprises publiques, bailleurs,...** Dans le cadre de ce dispositif, deux contrats sont conclus :

- un contrat de travail entre l'association intermédiaire et son salarié ;
- un contrat de mise à disposition entre l'association intermédiaire et l'utilisateur chez lequel le salarié exerce son activité.

## Les salariés de l'AI

- **17 salariés** inscrit en décembre 2023 ;
- **5 987 heures travaillées** : 1 548h dans le bâtiment, 1 047h dans le service à la personne, 1 639 dans le nettoyage, 1 753h dans l'animation et la médiation;
- **3 hommes pour 14 femmes** ;
- 2 jeunes de moins de 26 ans, 13 de 26 à 50 ans, 2 de plus 50 ans ;
- niveau de formation : 1 > bac / 4 > CAP, BEP / 12 > inf. au CAP/BEP.

Le dispositif de recrutement est identique pour chaque salarié :

- un 1er entretien d'échanges avec le chargé d'insertion professionnel afin de vérifier que le candidat correspond au profil recherché pour notre client et valider dans un second temps avec lui le nombre d'heures proposées.
- un 2e entretien avec l'encadrant technique qui approfondi la discussion avec le candidat pour voir ses aptitudes par rapport aux besoins spécifiques de certains clients.
- un dernier entretien avec la directrice de l'association qui confirme ou non la possibilité du recrutement.

Val de Brie Emmaüs propose plusieurs profils à nos clients pour répondre au mieux à leurs besoins : aide-ménagère, manœuvre, manutentionnaire, agent d'accueil/médiation numérique, portage (ascenseur en maintenance), repassage, agent d'entretien, homme trafic sur les chantiers, petit bricolage.

## La mise à disposition, comment cela fonctionne ?

Quand Val de Brie Emmaüs est contacté par un nouveau client particulier et/ou entreprise, un responsable se déplace pour une première rencontre avec le client. Cette rencontre vise à prendre connaissance des attentes du clients, de l'environnement de travail du salarié, à confirmer les tâches et le nombre d'heures réelles nécessaires à la satisfaction du besoin du futur client.



A son retour, l'encadrant AI se rapproche des Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP) si le salarié n'est pas encore dans nos effectifs, alors se déclenche un recrutement.

Une fois, la personne recrutée, l'encadrant l'accompagne une première fois pour la présentation auprès du client, lui indiquer les tâches à effectuer ainsi que le temps de travail.

Au bout de deux prestations, l'encadrant contacte le client ainsi que le salarié pour savoir comment se passe la prestation et définir s'il y a des modifications à effectuer.

L'encadrant peut également, après en avoir averti les clients, se rendre sur les lieux des prestations sans en avertir le salarié, pour se rendre compte par lui-même de la qualité du travail.

## La formation des salarié(e)s en 2023

A l'inverse de l'ACI, la formation des salariés pour l'AI est **plus difficile à mettre en place**. Cela s'explique par plusieurs raisons :

- le très faible subventionnement du modèle de l'AI par rapport à l'ACI ;
- l'aménagement des horaires de formation en dehors des heures travail de notre salarié chez nos clients, pour ne pas que ces derniers ne soient impactés par leur absence.

Néanmoins, Val de Brie Emmaüs reste convaincu que les formations pour **ces salariés sont indispensables également pour leur avenir professionnel**.

L'association dédie **des fonds propres** à cet effet et **six formations pour 17 salariés** ont pu être mis en place en 2023 :

- **quatre formations certifiantes** sur les savoirs de bases
- **deux formations pré qualifiantes**, plus technique

## Les perspectives 2024

En 2023, le fonctionnement et les ressources humaines de l'AI ont été repensé. Ceci pour des **raisons principalement économiques, mais aussi pour mieux appréhender l'avenir**. L'association souhaite réaliser un travail de **professionnalisation des aides ménagères afin de pouvoir prospecter de plus nombreux clients**.

Pour ce faire, Val de Brie Emmaüs travaille sur un programme de **formation interne**. Elle souhaite également mettre en place **une démarche d'entreprise sociale apprenante, et ainsi valoriser et formaliser les apprentissages des salariés, grâce à l'AFEST, l'Action de Formation en Situation de Travail**. Action de formation qui sera également développer pour les salariés du chantier d'insertion.



L'Association Intermédiaire représente **14% du CA de l'association**



# LES RÉSULTATS D'INSERTION



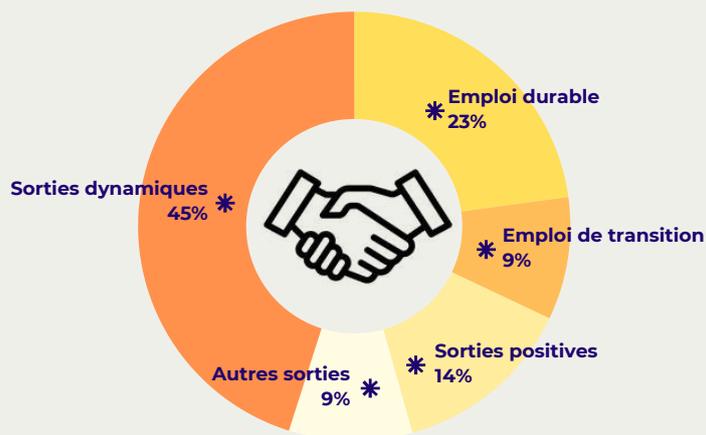
## \* L'ACI

- Dix salariés de l'ACI (soit 83%) sont sortis en formation ou en emploi en 2023.
- Cinq salariés d'entre eux ont été embauchés en CDI ou CDD plus de six mois ;
- un salarié est entré en formation qualifiante.

La mise en situation de travail avec acquisition de savoir-faire et de savoirs de bases, couplé à l'accompagnement réalisé par les CIP permettent cet excellent résultat.

### Deux personnes ont trouvé un emploi durable à la fin de leur parcours.

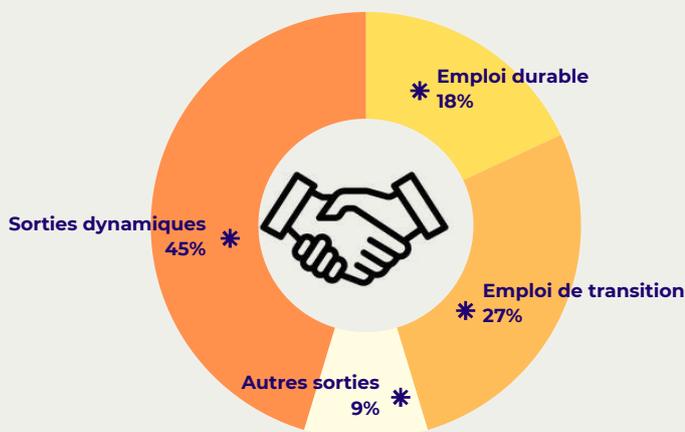
14 salariés sont sortis pour des raisons périphériques (congé de longue durée, décision administrative ou déménagement).



## \* L'AI

- 83% des salariés de l'AI sont sortis en formation qualifiante ou en emploi.
- Un salarié a décroché un emploi durable à la fin de leur parcours d'insertion.
- Un salarié reste en congé de longue maladie.

Les salariés sortis bénéficient pendant un an d'un accompagnement à l'insertion professionnel renforcé, afin de s'assurer que le retour à une vie ordinaire soit effectif et durable. La durée de cet accompagnement peut aller au-delà en fonction des besoins du salarié.



# LES PERSPECTIVES 2024



Pour cette année 2024, Val de Brie Emmaüs a les ressources nécessaires pour **développer de nouvelles activités, renforcées celles existantes.**

## Une équipe de permanents renforcée

Depuis fin d'année 2023, Val de Brie Emmaüs travaille à **consolider l'équipe permanente et à la fidéliser** pour mieux assurer le développement des activités. L'association a mis en place des **restructurations internes, de nouveaux avantages et process de travail**, à destination des salariés permanents. De plus, l'équipe est passée de **11 permanents à 12** en 2024.

## Amélioration continue de notre pédagogie apprenante

En plus des formations de base dispensées tout au long de l'année pour faire évoluer les méthodes de travail, l'équipe de CIP et d'encadrants, s'est formée à **l'AFEST** : Action de Formation en Situation de Travail, organisée par Chantier Ecole Île-de-France. Cette formation, va permettre de mettre en place l'AFEST sur 2024, à destination des salariés en insertion, pour les former sur le terrain et mettre en avant leurs **compétences techniques et de savoirs de bases**. L'équipe souhaite également pérenniser les partenariats déjà en place et en créer de nouveaux, afin de **proposer davantage de PMSMP aux salariés apprenants.**

## L'insertion professionnelle par l'accès à La culture et au développement personnel

En plus de les former et de les accompagner au quotidien, Val de Brie Emmaüs souhaite mettre l'accent, en 2024, sur le développement de

projets culturels et d'ateliers collectifs pour les salariés apprenants : temps libres de paroles, théâtre-forum, ateliers thématiques,... Ces moments d'échanges, ont pour objectif de créer une **dynamique collective**, tous secteurs confondus et hors des temps de travail.

## Des secteurs en perpétuelle évolution

Pour chaque secteur, Val de Brie Emmaüs porte des objectifs spécifiques pour 2024 :

- Secteur espaces verts : pour 2024, il s'agit de **stabiliser l'équipe encadrante** et d'aller encore plus loin dans les **pratiques éco-responsables.**
- Secteur nettoyage : en 2024, l'association se doit de **diversifier davantage les clients** pour faire face aux fins des chantiers du Grand Paris, sur lesquels l'équipe intervient actuellement dans les bases vie.
- Secteur cyclogistique : pour 2024, l'objectif serait **d'essaimer sur d'autres territoires ce service**, en partenariat avec d'autres villes et de **diversifier les missions et les actions.**
- Sur l'activité de l'AI, l'association doit continuer à **allier l'équilibre de la structure et les besoins de personnes qui ne peuvent travailler à temps plein.**
- L'association souhaite pour 2024 **pérenniser les partenariats existants pour les chantiers éducatifs** afin de garder le même dynamisme dans les projets.

Ces ambitions ont pour but de mettre le travail au service de la dignité, de l'autonomie des personnes, de leur citoyenneté, conformément aux valeurs de VBE et du mouvement Emmaüs.



---

# LES ACTIONS DE SOLIDARITÉ

En plus de ses activités de productions et du fonctionnement au quotidien de l'association, Val de Brie Emmaüs tient à faire vivre les valeurs d'Emmaüs en **prêtant mains fortes pour différentes actions de solidarité au cours de l'année.**

Cette année, nous avons participé à quatre actions de solidarité avec les permanents et les salariés en insertion de l'association.

## SOS Boîte de lait

Comme chaque année, Val de Brie Emmaüs a soutenu concrètement l'action de SOS Boîte de lait.

Cette association, du mouvement Emmaüs, achète, grâce aux dons du public, du **lait infantile et des compléments nutritifs**, destiné aux enfants en bas âge des orphelinats de brousse, notamment pour combattre les carences et retrouver une croissance normale.



---

Dans ce cadre, Val de Brie Emmaüs a mis à disposition **36 salariés pour 60 heures de travail et un véhicule, 12 jours dans l'année**, afin d'**assurer la logistique le conditionnement, le transport et les envois du lait et des compléments alimentaires vers l'Afrique et l'Amérique du Sud** principalement.

## L'accompagnement renforcé pour le maintien dans l'emploi

La crise sanitaire depuis 2020 a accru la précarité sociale et économique de certains publics. En 2023, les chiffres du chômage ont augmenté : 7,4% au 3e trimestre (+0,2%). De plus la part des emplois précaires, (volumes horaires, nature du contrat...) a explosé ces dernières années. Les premières victimes de cette situation sont les personnes peu diplômées ainsi que les jeunes. C'est un public que l'on accompagne beaucoup au sein de la structure, car les emplois salariés sont malheureusement peu accessibles pour eux. A l'issue d'un parcours d'insertion, au sein de Val de Brie Emmaüs, **un certain nombre de salariés en insertion ont davantage de difficultés que précédemment à se positionner sur des postes.**

Aussi, cette action vise à **renforcer dans la durée, l'accompagnement des salariés en insertion** étant sortis du dispositif d'insertion par l'activité économique **pour les aider à trouver un emploi et/ou pour pérenniser les**

**solutions emploi et/ou formation** trouvées lors de leurs sorties des effectifs de Val de Brie Emmaüs. Ce dispositif d'accompagnement se met en place **au-delà de la période obligatoire inclus par l'agrément IAE de notre organisme.**

Les moyens mis en place : entretiens individuels, actions de groupe, veille des postes recherchés sur les principaux sites emploi, activation de notre réseau de partenaires économiques, pérennisation du maintien en emploi CDD ou CDI.

Le rythme de cet accompagnement est individualisé selon la situation, les besoins des personnes concernées et la nature des freins à l'emploi pouvant entraver le maintien en emploi.

## La formation numérique pour l'accès aux droits

Nous proposons cette action en réponse au constat suivant : **l'exclusion numérique des habitants des quartiers prioritaires entraînent le recours difficile aux services publics essentiels, dont l'accès s'est dématérialisé depuis quelques années et en conséquence la limitation de leur accès aux droits.**



Cette action vise trois objectifs :

- permettre aux personnes les plus fragiles de **sortir de l'exclusion numérique** ;
- les accompagner sur des **apprentissages numériques essentiels** : acquérir un bagage numérique minimum (sur ordinateur et/ou sur smartphone) en vue d'une autonomie d'utilisation de ces outils ;
- **faciliter concrètement leur équipement informatique et téléphonique.**

L'inclusion numérique est un prérequis à l'inclusion sociale. Or l'ensemble du public n'est pas préparé à ces nouvelles modalités d'accès aux administrations. Cette action a enfin pour objectif d'accompagner le dispositif national de création de maisons de service publics.

## La ramasse des déchets

Qui n'a jamais entendu parler du 7<sup>e</sup> continent qui dérive dans le Pacifique Nord ? C'est 1 800 milliards de déchets plastiques qui polluent les océans. Ce septième continent s'est formé au gré des courants marins formant entre l'archipel d'Hawaï et La Californie un vortex. Sa surface atteindrait 1,6 million de km<sup>2</sup>, soit trois fois celle de la France.



Autre fléau parmi les tonnes de déchets jetés, les mégots ! Dans le monde, 4 300 milliards de mégots de cigarettes sont jetés dans les rues chaque année soit 137 000 mégots par seconde. En moyenne, il faut 12 ans pour que ces mégots se dégradent complètement.

C'est pour cela que nous mettons en place, plusieurs fois par an, **la ramasse des déchets avec les salariés des espaces verts** au sein de plusieurs quartiers, Les Hautes Noues à Villiers-sur-Marne et la Cité de la Joie au Plessis-Trévisse pour Emmaüs Habitat.

Au-delà de l'effet bénéfique immédiat pour la nature, **la collecte de déchets est un excellent moyen pédagogique et convivial pour encourager à la prise de conscience et en apprendre plus sur le contenu de nos poubelles.**



# LES ÉVÉNEMENTS

## 2023

27 octobre 2023

### Trophées de l'Économie Circulaire et Solidaire

Avec la ville de Sucy-en-Brie, nous avons été **lauréats des 1ers « Trophées de l'Économie Circulaire et Solidaire » (ECS) de la Métropole du Grand Paris, dans la catégorie, « Trophée achats circulaires et solidaires »**, pour le service de livraisons Vélofcourses, mis en place en 2021 à Sucy-en-Brie.



18 novembre 2023

### Soirée ciné/débat

Autour de la sortie du film **“L'Abbé Pierre, une vie de combat”**, la ville de **Villiers-sur-Marne** en partenariat avec Val-de-Brie Emmaüs a organisé une **soirée ciné/débat**, au cinéma Le Casino à Villiers-sur-Marne.

Au programme : **projection du film et par la suite, échanges enrichissants** autour du film, de L'Abbé Pierre, des communautés Emmaüs, des défis actuels et de l'insertion par l'activité économique.

Débats très intéressants en présence d'une cinquantaine de spectateurs et plusieurs acteurs locaux de l'ESS :

- Mr Nassim Boukaraoun, 9e Maire Adjoint, délégué à l'Emploi, à la formation et au développement économique de Villiers-sur-Marne ;
- Mr Yann Fradin, vice-président d'Emmaüs France ;
- Mr Jean Cliquet, vice-président de la Communauté Emmaüs du Plessis-Trévisé ;
- Mme Isabelle Martin, trésorière de Val de Brie Emmaüs ;
- Mme Orianne Riesenberg, directrice de Val de Brie Emmaüs ;
- Mme Francine Freudberg, cliente fidèle d'Emmaüs Val de Brie ;
- Mr Abdou Ndiaye, ancien salarié en insertion chez Val de Brie Emmaüs.



18 novembre 2023

## Village d'information sur le vélo



Nous avons été invité par la Ville de Fresnes **au village d'information sur le vélo** au côté de plusieurs acteurs spécialisés dans le vélo :

- L'École du Vélo Cyclophil d'Antony, présentant ses méthodes d'apprentissage ;
- Fresnescyclette et le réseau Recyclette du 94 pour des ateliers de co-réparation de vélos ;
- Fresnes Service, en collaboration avec Décathlon, offrant des informations sur l'univers du vélo et les dispositifs d'aides financières.

25 novembre 2023

## 1er forum de l'ESS

Val de Brie Emmaüs était présent à la **Première édition du Forum de l'ESS, organisée par la ville de Champigny-sur-Marne**. Nous avons partagé un stand avec Cyclable et **participer à une table ronde, pour faire découvrir les vélos cargos électriques et mettre en avant les aspects écologiques de Vélofcourses et Villiersofcourses :**

- Favoriser la consommation locale, acheter au marché ;
- Les livraisons en vélo se font sans suremballage (sac plastique, carton, ...) ;

- En consommant local, moins d'impact du marketing, merchandising qui incite à la consommation et à la surconsommation.



# ILS NOUS FONT CONFIANCE



**ECONOMIE & SOLI  
SOCIALE & DAIRE\***

**\* RESPON SOCIALE DES  
SABILITE ENTREPRISES**

**AGIR DEVELOP  
PEMENT**

**\* POUR LE LOCAL =**

**Rapport d'activité 2023 - Val de Brie Emmaüs**

Directrice de publication : Mme Orianne Riesenberg

Rédacteurs : l'équipe de Val de Brie Emmaüs

Crédits photos : © Val de Brie Emmaüs / © Emmaüs Synergie,  
p.18 > p.21 / © Mairie de Villiers-sur-Marne, p.13, p.35.



[valdebrie-emmaus.org](http://valdebrie-emmaus.org)



