



RAPPORT D'ACTIVITÉS

2023

LES POINTS MARQUANTS DE 2023

Nos projets annoncés pour 2023, alors que nous nous réunissions l'an dernier en Assemblée Générale, étaient les suivants :

Analyse et réflexion pour engager des changements.

S'outiller pour se préparer

Réorganiser et s'adapter collectivement.

Poser les bases de l'avenir.



Depuis le 1er janvier 2023, les salariés en parcours sont désormais affectés à un chantier unique. Ainsi, trois équipes fixes sont constituées : maçonnerie du bâti ancien, environnement et maraichage.



Dès son arrivée, la direction a choisi de réaffirmer le cadre règlementaire, de cibler la réduction de l'absentéisme et de reposer les objectifs de l'intégration en chantier d'insertion.



A dessein, le modèle managérial sur les chantiers est focalisé sur l'accompagnement individuel dans une bienveillance ferme et responsabilisante. Toute la démarche managériale se veut constructive, tant dans les objectifs que dans les moyens, auprès des salariés en parcours, comme auprès des personnes qui contribuent ou accompagnent ces parcours. L'objectif de ce management est d'amener toutes les parties prenantes - fonctions support, encadrement, salariés en insertion de la structure à coopérer dans un but commun.



L'accompagnement à l'insertion est mis en exergue, étayé par une activité diversifiée dans ses méthodologies et outils pour la CIP qui est elle-même accompagnée et soutenue dans sa montée en compétences (formation continue, atelier sur le partage des pratiques, initiation à de nouvelles méthodes d'animation, prospectives sur des outils novateurs).



Remis au cœur des objectifs, l'accompagnement à l'insertion augmente les ateliers collectifs et opère un recentrage sur les outils à l'insertion (TRE, compétences transversales, confiance en soi, ADVP). La fréquence des échanges individuels, a pour ce qui la concerne, été augmentée à un contact significatif tous les quinze jours et ce afin de tisser un lien ténu de confiance entre l'accompagnatrice - la structure- et le bénéficiaire et de renforcer la cohésion globale de l'accueil.



L'encadrement technique a été renforcé par le recrutement en CDI d'un assistant technique au 1er janvier 2023.



Les encadrants techniques et salariés en parcours consacrent deux heures par mois à un temps d'échange collectif sur la vie au travail dans une approche participative et démocratique.

Dès janvier 2023, le CSE a été réactivé et se retrouve une fois par mois pour traiter des questions qui préoccupent les salariés.



CHARTRE POUR
LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Nous sommes signataires

Augmentation significative des femmes en parcours sur des activités majoritairement et historiquement plutôt genrées masculines. Finalisation de la charte sur la mixité au travail réalisée collectivement avec des structures soeurs de l'IAE de la Manche.

LES MOYENS HUMAINS AU SERVICE DU CHANTIER EN 2023

Une Gouvernance composée en 2023 de 16 bénévoles investis dans le Conseil d'Administration.

Des fonctions supports assurées par une Directrice & une Responsable Administrative et Financière

Un Encadrant technique aux Espaces Naturels et verts & Coordinateur des chantiers


Une Accompagnatrice à l'Insertion Professionnelle

Un Encadrant technique de l'activité Bâti Ancien

Un Encadrant technique de l'activité Maraîchage

Un Assistant technique

61 salariés ont bénéficié d'un parcours d'insertion sur le dispositif en 2023



Les sorties dynamiques de ces salariés en parcours sont passées de 33,33% en 2022 à 52,38% en 2023

LES ACTIVITES SUPPORTS

L'ENTRETIEN DES ESPACES

VERTS ET NATURELS



Le service est en charge de l'entretien des chemins de randonnées, du nettoyage des plages, de la gestion des bacs à marées pour GTM, du débroussaillage à Chausey pour le Symel, comme il est amené à entretenir des berges de rivières à Villedieu, des zones humides pour le Département de la Manche entre autres...

Ce service assure également des travaux ponctuels pour les communes qui en ont besoin, répond à des marchés publics comme aux demandes d'entreprises du territoire...

En automne 2023, Ose Environnement participe aux côtés de GTM à une expérimentation de broyage des déchets verts à domicile...



LE BÂTI ANCIEN

En 2023 le service du Bâti Ancien s'est essentiellement focalisé sur le cimetière Saint Paul à Granville dans le cadre de la convention Chantier École afin d'en poursuivre la rénovation. Pour autant, c'est également ce service qui se charge de la réfection des ouvrages comme les escaliers qui mènent au château à Gavray, les ponts ou rampes situés dans les espaces extérieurs de détente par exemple.

En 2023, à la demande d'Ose Environnement, l'AFPA délivre une formation technique de près de 329H00 à chacun des 5 salariés de ce service.

LA PRODUCTION MARAÎCHÈRE

Afin d'accroître sa production et ses ventes de légumes, Ose Environnement cherche en 2023 un terrain supplémentaire. Une piste se dégage avec le CCAS de Granville et les deux parties travaillent de concert à une convention pour 2024.

L'association tient un stand au marché d'Yquelon le mardi matin et expérimente la vente de légumes frais devant la recyclerie Tri Marrant une fois par semaine.



En 2023 la vente des produits maraîchers a quasiment doublé puisqu'elle est en hausse de plus de 96% par rapport à 2022.

L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

L'accompagnement

En 2023, Ose Environnement s'est fortement recentrée sur son accompagnement à l'insertion et ce, afin de mieux le valoriser. L'objectif a été d'intensifier cet accompagnement, de le diversifier et d'épauler une dynamique qualitative. De fait, on note une belle évolution entre 2022 et 2023 via des résultats chiffrés:

L'accompagnement est toujours assuré selon deux modalités : individuel ou collectif.

8 PMSMP
EN 2023
/ 0 EN 2022

+4,3%
DE BRSA
/ 2022

61 PERSONNES
PASSÉES PAR
L'ACI
/ 43 EN 2022

PROGRESSION
DES SORTIES DYNAMIQUES
DE 19,05 POINTS /2022

27,86 % DE
FEMMES
SOIT + 9,26%
/2022

Les entretiens individuels dont la fréquence a été augmentée puisque ceux-ci sont fixés désormais à 1 contact (entretien téléphonique, informel, en visite sur le chantier ou en rendez-vous) et ce, tous les 15 jours minimum, avec chaque salarié en parcours.

Des ateliers collectifs quant à eux, se déroulent au rythme de 1 par mois et sont de plus en plus accentués sur la thématique des compétences transversales.

Freins à l'emploi

31% Manque de mobilité

21.21% L'accès aux droits, démarches administratives

21.21% Santé, addictions, souffrances psy et autres.

14.39% Surendettement, finances.

8,33% Le logement

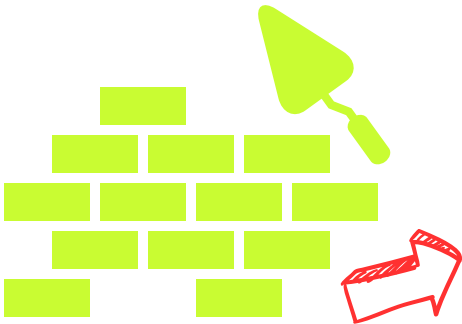
Les orientations/prescriptions

On note une belle augmentation de + de 37 orientations entre 2022 et 2023 puisque nous sommes passés de 61 à 98 orientations.

De même en 2023 une diversification des prescripteurs se dessine. Lorsqu'en 2022 Pôle Emploi représentait 75% des orientations sur ACI, en 2023 on note la montée des prescriptions par entre autres la Mission Locale mais aussi et avant tout celles des CCAS et du Département qui arrivent à 8,16% du total des prescriptions. Pôle Emploi reste néanmoins le plus gros prescripteur avec 58,16% des profils que nous recevons.

La Formation

En 2023, Ose Environnement a choisi de mettre l'accent sur la formation pour les salariés en parcours. La formation étant un levier pour monter en compétences, le choix s'est porté sur la maîtrise des savoirs de base en informatique avec l'organisme Trajectio qui a pu délivrer sa formation à Ose Environnement pour 6 personnes soit 192H00 de formation en tout.



D'autre part, Ose Environnement qui s'est engagée avec la ville de Granville dans un Chantier Ecole pour la rénovation du bâti ancien, a mobilisé Uniformation, son OPCO et le centre de formation AFPA à Coutances pour la mise en place d'une formation proposée à 329H00 par personne pour le groupe de 5 salariés en parcours sur ce chantier. Cette formation s'est déroulée de mars à décembre 2023 essentiellement sur le site du cimetière Saint Paul.

D'autre part, 5 autres salariés ont également été accompagnés en 2023 sur des formations en lien avec leur projet professionnel individuel:

Savoirs-essentiels (1 salarié en parcours)

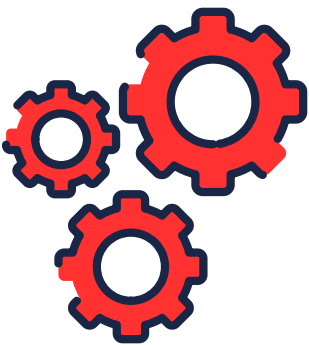
Examen SSIAP 1 Service de Sécurité Incendie et Assistance aux Personnes (1 salarié)

CACES 1,3 et 5 (1 salarié en parcours)

BAFA - Formation générale (1 salarié en parcours)

SST - Recyclage (1 salarié en parcours)

Le cadre du travail



Sous l'approche managériale de la nouvelle direction, en 2023, le cadre réglementaire du travail est à nouveau exploité comme moyen de gestion et outil d'accompagnement vers l'insertion. Cela contribue à expliquer une durée globalement plus courte de parcours. Cet effet étant essentiellement dû au réajustement appliqué par la nouvelle direction, il ne devrait pas perdurer en 2024.

En parallèle, la direction impulse des élections de salariés en parcours à la représentation au CSE. Sa tenue mensuelle, comme la mise en place de consultations et réunions d'échanges entre les salariés et leur encadrant visent à améliorer la vie démocratique, la participation et la responsabilisation de chacun.

**parcours moyen de 9 mois en 2023
/17 mois en 2022 (20 mois en 2021)**

Ce management s'inspire très largement de la RSO/RSE.

La diversité est recherchée. Elle passe par la mixité ce qui nous permet d'atteindre **27,86%** de femmes présentes en 2023 d'une part et souligne la présence de salariés RQTH à hauteur de **24,59%** contre **11,62%** en 2022 d'autre part.



PERSPECTIVES 2024



2024 sera définitivement tournée vers la poursuite de la réorganisation entamée en 2023, dans un objectif de consolidation d'une part et dans la perspective de mise en œuvre des projets de développement d'activité d'autre part.

Le travail de gestion financière suivie entamée fin 2022 par la direction en étroite collaboration avec la Gouvernance et déployé tout au long de 2023, se poursuivra par des mesures visant à l'assainissement et à la consolidation de la structure.

La valorisation du siège social - *peinture, végétalisation, petits ouvrages de décoration et d'affichage* - se poursuivra également dans le but de préparer les lieux à la délivrance de légumes sur place. De même, les expérimentations de vente "hors les murs" - *Marché d'Yquelon, chez Tri Marrant*- initiées en 2023, vont pouvoir, grâce à un résultat très encourageant, être pérennisées et même augmentées dans leurs fréquences.

Les objectifs de diversification des chantiers notamment pour le service du bâti ancien et de développement d'activités dans le maraîchage seront recherchés en priorité. Ainsi, 2024 devrait voir le projet de délivrance de légumes à la cuisine centrale de Granville se concrétiser.

Enfin, le travail de team-building mené par la direction qui s'est appuyée sur une PCRH, l'accompagnement à la montée en compétences des salariés permanents initié en 2023 en interne mais aussi via des formations dédiées en ce sens, la mise en place de nouvelles pratiques et procédures, tout ceci devrait se poursuivre tout au long de 2024.

Merci de votre attention et merci à nos Partenaires

PARTENAIRES

