

Mars 2007

**RAPPORT D'ACTIVITE
2006**

Objet de l'association :

“L'association a pour but de favoriser l'insertion sociale et professionnelle de personnes en difficulté en leur proposant un parcours d'accès à l'emploi combinant une adaptation aux conditions de travail dans un cadre économique adapté aux publics accueillis, et des possibilités de formations.

L'association prendra la forme d'une entreprise d'insertion multiservices et interviendra, notamment, dans le domaine de l'hygiène, du nettoyage, de la propreté, de la maintenance, de la collecte et du tri ainsi que du recyclage de déchets. Et, plus largement, dans les domaines de l'environnement et du développement durable et solidaire.”



Fonds social européen

PREAMBULE

Association loi de 1901 à statut d'Entreprise d'Insertion, Clair & Net a été fondé en 1997 par deux associations de la Goutte d'Or, avec comme projet social de participer à l'insertion de jeunes du quartier par la mise au travail. Démarré à l'époque avec deux jeunes, un caddy de supermarché pour le transport du matériel, le local du centre de prévention comme quartier général, des animateurs de rue comme encadrement et les quelques cabines téléphoniques du quartier comme projet économique, C&N "pèse" maintenant 25 salariés (19 TP) et près d'un demi-million d'€uros en comptes de gestion sur l'année 2005. Et ce, sans jamais perdre de vue son objet social tout en se consolidant financièrement.

En effet, C&N conserve dans son conseil d'administration ses membres fondateurs ; des jeunes du quartier, et des moins jeunes, en poussent toujours la porte et y trouvent parfois un contrat de travail, toujours une écoute ; les habitants y entrent pour demander des informations, se faire remplir un formulaire ; des anciens de C&N nous tiennent informé de leurs parcours ; ses salariés qui travaillent au nettoyage des parties communes d'immeubles et des locaux associatifs sont identifiés et respectés des habitants ; les partenaires du réseau nous considèrent comme une EI performante et responsable... Bref, C&N est plus qu'une entreprise sur son territoire, elle est considérée par beaucoup comme un lieu d'ouverture sur la société et d'écoute sociale.

C&N est une association représentative et membre du Conseil de quartier Goutte d'Or -Château Rouge, pierre angulaire de la démocratie participative. C&N est également présent au niveau régional puisque, depuis 2005, son directeur est administrateur élu de l'Union Régionale des Entreprises d'Insertion (UREI) et Délégué régional auprès du Comité National des Entreprises d'Insertion (CNEI) où il fait également partie de la commission Communication, alors que son président a été, jusqu'en 2005, président de l'UREI. Egalement, auprès du CNEI, le directeur de C&N y est formateur pour la formation "Professionnalisation des encadrants techniques en entreprise d'insertion". Il est intervenu en 2006 sur 10 journées de formation en province.

C&N est régulièrement sollicité pour participer, et répond souvent présent, aux réunions, colloques, tables rondes sur l'économie sociale et solidaire, mises en place par les institutions franciliennes. De la même façon, C&N reçoit volontiers les étudiants en économie sociale en recherche d'informations concrètes. Ces activités annexes sont un signe de la considération de C&N dans son milieu et également un apport d'expériences et d'enrichissement pour l'entreprise elle-même.

Cette année 2006 est encore une bonne année pour Clair & Net. Comme les précédentes d'ailleurs... car l'on assiste à un accroissement du nombre de postes en insertion lié à une augmentation du chiffre d'affaire avec une régularité quasi constante depuis sa création. C'est ce que l'on appelle une croissance économique maîtrisée...

En notoriété, C&N est reconnu comme intervenant compétent dans le domaine de l'insertion avec un réseau de terrain opérationnel pour l'accompagnement des personnes et un réseau institutionnel, fédératif et associatif dans lequel sa participation est réelle.

Les acquis de C&N doivent permettre de travailler encore à sa consolidation devrait atteindre sa maturité en menant à terme son développement pérenne social et économique pour 2007.

C&N aura 10 ans en Août 2007.

RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'ASSOCIATION

CLAIR ET NET

Activité principale : Services aux entreprises - nettoyage industriel - espaces verts

Siège social : 15 rue de Laghouat 75018 Paris

Bureaux : 15 rue de Laghouat 75018 Paris

Association régie par la loi de 1901

Parution au journal officiel le 9 Août 1997 N° 1442

Agréée Entreprise d'Insertion par la DDTEFP de Paris (depuis le 30/09/97)

Numéro d'agrément : 075 05 008

Agrément 2006 pour 12 postes ETP en insertion

Numéro de Siret : 414 917 989 00025

Code NAF : 913 E

Références bancaires :

Crédit Coopératif

60, boulevard de Strasbourg 75010 Paris

N° de compte courant : 21026178409

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président :

Didier BONNAVAUD

201, avenue de la Division Leclerc 92290 Chatenay Malabry

Directeur de régie de quartier

Trésorier :

Michel AVICE

3, rue Affre 75018 Paris

Retraité

Secrétaire :

Pierre DELEFORGE

5-7, rue Fauvet 75018 Paris

Directeur de projet

Administrateurs :

Sabine GUERVIN

15, rue Castérès 92110 Clichy-sous-Bois

Directrice d'entreprise d'insertion

Patrick GOSSET

ADCLJC

76, rue Philippe de Girard 75018 Paris

Directeur de club de prévention

Jacques PICARD

Association EGEE

15-17, avenue de Ségur 75007 Paris

Retraité

SALARIES
au 31 décembre 2006

Permanents cadres :

Directeur :

Laurent GOMIS

CDI temps plein

Embauché depuis le 8 février 2001

Salaire mensuel brut de 3.165 €

Formation : Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation (DEFA en cours)

Secrétaire puis Chargée d'insertion :

Amandine PAYEN

CDI temps plein

Embauchée depuis le 10 mai 2006

Salaire mensuel brut de 1.800 €

Formation : DEA d'Anthropologie sociale

Permanents non cadres :

Responsable de sites :

Rabah AGRANE

CDI temps plein

Embauché depuis le 9 décembre 2003

Salaire mensuel brut de 1.448 € (35 heures/semaine)

Formation : Inspecteur en nettoyage industriel

Techniciens de surface hors insertion :

2 personnes en CDI temps plein

Salaire mensuel brut de 1.289 €

1 personne en CDI temps partiel (sorties de poubelles)

Salaire mensuel brut de 345 € (43 heures/semaine)

Techniciens de surface en insertion :

11 personnes embauchées en CDD d'insertion au 31/12/04 (Equivalent 12,7 ETP sur l'année)

Temps plein

Salaire mensuel brut de base de 1.254 € (Smic pour 35 heures)

Durée collective du travail :

35 heures

Nombre de salariés au 31/12/06 :

18

BILAN FINANCIER

1/ LES CHIFFRES

Heures de travail en insertion

Sur 2006, C&N a produit en heures de travail pour les salariés en insertion, un total de : 20.005 heures travaillées (1 TP réel/an = 1.820 h, soit 11 TP), dont 10.372 heures de Rmistes parisiens (soit 5,7 TP).

19.113 heures DDTEFP cad hors arrêts maladies et CP (1 ETP insertion/an = 1.505 heures, soit 12,7 ETP).

Sur ces postes, 16 personnes ont été employés dans l'année, avec une variable de 11 à 13 salariés en insertion en même temps.

Le fait que C&N travaille principalement sur des contrats clients annuels permet cette régularité et ce suivi des heures d'insertion et donc de programmer assez fidèlement le nombre de postes en insertion dont l'EI a besoin pour répondre à ses marchés.

Chiffre d'affaires

Total des produits d'exploitation 2000 : 123.780 €

Total des produits d'exploitation 2001 : 221.456 € (dont 51.473 € de subventions)

Total des produits d'exploitation 2002 : 227.973 € (dont 55.210 € de subventions)

Total des produits d'exploitation 2003 : 287.542 € (dont 97.424 € de subventions)

Total des produits d'exploitation 2004 : 348 600 € (dont 130 272 € de subventions)

Total des produits d'exploitation 2005 : 385 539 € (dont 143 821 € de subventions)

Total des produits d'exploitation 2006 : 495.318 € (dont 179.091 € de subventions)

Soit une amélioration du total des produits d'exploitation sur 2006 de 28,5 %.

Dont 31 % sur la part production et 24,4 % sur celle des subventions de fonctionnement.

Pour une ratio subventions/production de 36 %.

Charges

Les charges salariales ont augmenté de 9 % et s'établissent à 383.711 €. Comme les années précédentes, un poste supplémentaire créé en insertion et l'augmentation annuelle du Smic ont leurs répercussions.

Les charges fixes s'établissent 67.139 €, hors charges salariales, soit 13,5 % (11,4 % en 2005) du budget de l'association. Toujours de faibles charges donc, même si elles connaissent une augmentation de 2 % dû principalement à l'augmentation du poste matériel de nettoyage avec l'augmentation des chantiers (cf le chiffre d'affaires) et l'achat de deux machines : un laveur haute pression plus performant et une machine de nettoyage auto-portée pour les parkings.

Bilan et trésorerie

Le bilan est équilibré à 175.910 € (121 465 € en 2005) et les fonds propres de l'association sont dotés de 40.285 € grâce à l'excédent brut d'exploitation dégagé sur 2006.

Il reste que le montant disponible en trésorerie est encore trop juste. Nous avons donc mis en place, début 2006, avec le Crédit Coopératif, une autorisation de découvert couverte par un daily. Ce qui minore de moitié (de 16 à 8 %) les agios. Les agios et frais de banque 2006 sont donc inférieurs à 2005 passant de 2.211 € à 1.343 €.

Au 31/12/2004, nous disposions en caisse de 4.165 €. Au 31/12/2005, de 31 523 €. Et au 31/12/2006, de 57.862 €. Amélioration donc.

Il convient toutefois de rester vigilant et de poursuivre notre politique de gestion en bon père de famille afin de constituer une trésorerie suffisante. Trésorerie qui devrait s'établir a minima à 15 % du volume d'activité alors qu'elle ne représente toujours, en 2006, que 8,7 %... (8,1 % en 2005). La route est encore longue !

2/ LES CLIENTS

En 2006, ce sont quatorze devis qui ont été établis sur des demandes d'entretien annuel d'immeubles ou de locaux. Sept ont été retenus, soit 50 % de réussite. Il faut bien avouer qu'il a fallu régulièrement baisser nos prétentions initiales lors des négociations pour l'emporter, en partant du principe qu'il faut d'abord créer de nouvelles heures de travail pour provoquer la création de postes. Il conviendra après de les rentabiliser au mieux même si cela a pour effet, dans un premier temps, de diminuer notre marge.

Nous sommes toujours "surpris", lorsque nous réussissons à obtenir le prix annoncé par le mieux disant, par des tarifs qui sont assez éloignés de la réalité économique. En effet, il arrive de voir annoncés des tarifs autour de 12/13 € l'heure, alors qu'un prix à 15 € l'heure permet juste d'assurer le salaire et les charges... En ce qui concerne C&N, nos prix de base sur devis sont entre 18 et 20 € l'heure, matériel et produits fournis, mais il arrive de descendre à 15,50 € lors des négociations, après le premier devis... pour être concurrentiel sur le marché.

France Telecom représente un CA annuel de 48.538 € HT (55.285 € HT sur 2005). Et il sera probablement de nouveau inférieur en 2007... Explications :

Le premier accord-cadre a été signé au 1^{er} janvier 2001 pour une durée d'un an, renouvelable deux fois par tacite reconduction, soit jusqu'à fin 2003. Sur les six premiers mois de 2004, c'est un avenant qui a pris le relais. Un nouvel accord-cadre a été mis en place au 1^{er} juillet 2004 pour trois nouvelles années. Non sans difficultés puisque, l'entretien avec FT (devenu privé), avait débuté sur un nœud ! En effet, depuis 1^{er} juillet 2004, le marché du nettoyage des cabines téléphoniques parisiennes devait être attribué à un unique prestataire... Il l'est (c'est Onet), mais il l'est également à Clair et Net, qui a su convaincre sur le mieux disant social.

Au 1^{er} Juillet 2006, lorsque nous avons signé le nouvel avenant annuel et que nous avons essayé de renégocier nos prix pour répercuter au moins la hausse du Smic, nous avons été mis dans le mur. A cela, s'est ajoutée une nouvelle méthode de travail, d'où les balayages sont exclus, ou les nettoyages augmentent d'un quart, ce qui, à l'arrivée, nous fait travailler autant mais gagner moins...

D'or et déjà, il nous est demandé un effort supplémentaire pour le nouvel accord-cadre à signer en Juillet 2007 pour trois ans. En effet, les budgets nettoyage-cabines de FT seraient en baisse de 10 %. Notons que notre marché n'est, semble-t-il, pas remis en cause. Wait and see.

Ajoutons que nos notes de qualité sont bien au-dessus de la moyenne, et, pour information, qu'il y a environ 5000 cabines sur Paris et nous en nettoyons 225, soit un peu plus de 4% du parc. Enfin, FT est notre client historique.

L'Habitat Social Français, pour qui nous entretenons les parties communes d'une partie de son parc locatif (10, 11, 19 et 20^{ème} arrondissements), a représenté un CA annuel de 51.729 € HT (55.356 € HT en 2005). Dans le rapport d'activité de l'année passée, nous avons signalé que nous n'avions plus d'interlocuteur chez HSF. Nous en avons maintenant un... qui nous retire des immeubles un par un... à commencer par les plus importants. Ce sont donc quatre immeubles qui nous ont été retirés sur Novembre et Décembre 2006. D'autres doivent suivre. Toutefois, HSF s'est engagé à nous confier de nouveaux immeubles. Si c'est pour délaisser 19 et 20^{ème} arrondissements et nous en confier à proximité, pourquoi pas. Toutefois, comme toujours d'ailleurs, HSF est un client avec lequel on ne sait jamais comment s'y prendre. Directif, voir dirigiste, un jour et tout miel le lendemain sans qu'il soit possible de deviner à quelle sauce nous serons mangés. Par exemple, ils ne répondent jamais aux courriers dans lesquels nous dressons un bilan de la situation et sollicitons des réponses ou informations... Et, nous n'avons réussi à obtenir qu'un seul entretien (tout miel) en un an.

Nous veillons cependant à ce que notre service soit exempt de reproches. Ce qui a encore été le cas en 2006.

L'Opac de Paris avec 84.720 € HT de chiffre d'affaires est devenu notre premier client (46.570 € HT en 2005). Nous avons été soumis, en Septembre 2005, à un appel d'offre, avec clause d'insertion, pour 2006. Nous avons remporté cet appel d'offre qui porte sur quasiment l'ensemble des immeubles Opac du Nord du quartier de la Goutte d'Or, y compris l'entretien des parkings et le service des ordures ménagères, pour deux ans. Soit 12 immeubles depuis le 1er janvier 2006, et 3 autres qui doivent être livrés en 2007.

Même si il est toujours difficile d'obtenir une qualité de service irréprochable sur des immeubles dont les habitants ne mesurent pas toujours ce que sont des parties communes, notre obstination (le mot n'est pas trop fort) a réalisé un bon travail, fait que nous sommes reconnus comme obtenant des résultats très satisfaisants. Nous-nous attachons particulièrement à travailler en symbiose avec les gardiens et les cadres de l'Opac de Paris, comme avec certains habitants, et ce travail porte ces fruits. De même, une personne en insertion, formée au nettoyage sur ces immeubles, a été engagée comme gardien à sa sortie de C&N avec une satisfaction mutuelle. Cela est de bon augure pour la suite de la collaboration Opac/C&N.

Canibal SA est partenaire de Clair & Net depuis septembre 2003. Cette entreprise de la région lyonnaise met en place des collecteurs ludiques de cannettes vides et en commercialise l'espace sur des sites universitaires. Le nombre a été porté à 35 collecteurs depuis Novembre 2005. Nous avons en charge l'entretien (sauf l'électronique) et la collecte des cannettes vides. La facturation annuelle s'est établie à 23.281 € HT (14 907 € HT en 2005). L'augmentation du chiffre est donc bien celle envisagée dans le rapport d'activités 2005.

Par contre, l'extension large qui prévoyait une centaine de collecteur sur l'IdF au Printemps 2007 sera plus modérée, autour d'une cinquantaine, et débuterait vers Septembre 2007.

La SIEMP (Société d'Economie Mixte de la Ville de Paris) est devenue un nouveau client. Après une approche, lors d'une réunion à la DPVI (Direction à la Politique de la Ville et à l'Intégration), auprès de la directrice de l'agence Paris Centre, qui gère également le Nord-Est, plusieurs entretiens commerciaux, nous avons obtenu un essai sur un premier immeuble. Cet immeuble est un immeuble neuf (alors que la SIEMP est plus dans la restauration de l'habitat insalubre que dans la construction neuve) à l'architecture contemporaine affirmée et est considéré un fleuron de son activité immobilière. Le 5 cité Chapelle a été livré début Octobre 2005. Nous avons la charge (immeuble sans gardien attitré) et l'entretien des parties communes, espaces verts, service des OM. Il s'agissait d'un test pour la SIEMP, sur trois mois, pour voir comment nous travaillons.

L'entretien annuel nous en a été officiellement confié à partir de Janvier 2007. De nouveaux immeubles doivent être réceptionnés à partir de 2007 sur le NE parisien.

Les bureaux comme ceux du Centre de santé Belleville, de l'éditeur Groupe Créations rue de Clichy, de Roger Agencement, de Welcome Europe, du groupe Alliance et de la Compagnie du Commerce Equitable à Saint Denis et une agence d'architectes près de la Gare de l'Est sont des marchés qui demandent un travail soigné et qui offrent ainsi des qualifications complémentaires à celles des immeubles pour les salariés en insertion. Ces marchés ont été obtenus principalement par un travail de commercial, avec des devis concurrentiels, et ils sont conservés, certains depuis trois ans maintenant, grâce à notre qualité de travail. Ils représentent un CA non négligeable puisque qu'il se monte à plus de 40.000 € HT.

Les copropriétés privées représentent 23.712 € HT pour cinq immeubles (14.000 € HT en 2005). Un marché toujours difficile car extrêmement concurrentiel. Toutefois, nous avons perdu deux immeubles, pour en retrouver deux autres plus rémunérateurs. Si, comme indiqué dans le rapport d'activités 2005, nous ne pensons pas que ce marché devienne, un jour ou l'autre, un marché très important pour nous, nous souhaitons, à tout le moins, le maintenir, voire, en améliorer quelque peu l'importance. C'est le cas et nous allons toujours essayer de mieux faire.

D'autres locaux sur lesquels nous intervenons sont des espaces associatifs sur le quartier : ADCLJC, Accueil Laghouat, AGO, Coordination Toxicomanie 18, EGO, Goutte d'Ordinateur, EGDO, Lectures Gourmandes, Envie. Un CA d'environ 12.000 € HT.

Les chantiers sont des prestations occasionnelles qui se font à l'occasion de fins de chantiers, à la suite d'une rénovation de locaux scolaires ou sociaux par exemple, avec la Mairie de Paris comme commanditaire et sur lesquels nous sommes sollicités par l'entreprise Rénover, dans le cadre de la clause d'insertion. Nous avons été sollicités trois fois et obtenu un marché. C'est une situation délicate pour nous. Les entreprises négocient au plus bas et cela demande de la part de C&N un investissement important en personnel, sur deux ou trois jours, parfois à l'autre bout de Paris et qui déstabilise notre planning.

Il en est de même avec la prestation que nous effectuons depuis deux années pour La Nuit Blanche en nettoyant les sites avant ou après la nuit de fête. Cette année, le site principal de la fête était sur le quartier. Un CA 2006 sur les chantiers de 4.000 € HT.

Nous commençons à être sollicités sur des nettoyages de bungalows de chantiers. Pour l'heure, nous ne sommes passés sur aucun des deux devis.

3/ EN CONCLUSION

L'année 2006 est une bonne année... Un poste supplémentaire en insertion, avec un agrément à 12 ETP, mais également un compte de résultat excédentaire de quelques 40.000 € qui nous permet d'améliorer notre fond de roulement. Ce que l'on retiendra également c'est une meilleure rentabilité de notre travail avec une amélioration de 28,5 % des produits d'exploitation obtenue avec un seul poste en plus.

A ce sujet, il faut signaler que le douzième poste nous a été accordé qu'au quatrième trimestre 2006, et non en début d'année comme il était demandé. Si nous avions obtenu ce douzième poste en temps et en heure, nous aurions pu en solliciter un treizième en fin d'année puisque nous étions à près de 13 ETP. Il y a donc, à travers ce dysfonctionnement, une difficulté supplémentaire à gérer notre progression commerciale, et donc nos effectifs, à laquelle s'ajoute *in fine* une perte de subvention de fonctionnement de 0,7 poste.

Ajoutons que le système mis en place de versement mensuel des subventions DDTEFP-Cnasea fonctionne et que cela facilite notre gestion de trésorerie. Enfin, que nos relations avec ces deux institutions, particulièrement Mesdames Ruiloba et Maller de la DDTEFP de Paris, sont bonnes et porteuses de sens.

Le prévisionnel 2006 a été tenu, comme les objectifs que nous avons fixés dans la conclusion du rapport d'activités 2005. L'objectif d'arriver à un total des produits d'exploitation, avec un ratio chiffre d'affaires/subventions d'un tiers, permettant de réaliser 15 ETP/an est donc en bonne voie. Il est considéré que cet objectif, à partir duquel C&N sera stabilisé financièrement, est celui qui permettra à l'association Entreprise d'Insertion de respecter son projet social en maîtrisant sa réalité économique.

C'est également dans ce but que C&N a décidé de s'engager, à partir de 2007, dans la démarche Qualirei mis en place par le CNEI.

4/ LES PERSPECTIVES...

Espaces verts

Nous avons mis en route une activité "espaces verts" depuis fin 2005. Nous avons répondu à des devis de réfection et d'entretien, et obtenus les contrats, de plusieurs espaces verts (jardins intérieurs du Crous de la rue Poulet et de la rue Myrha, immeuble privé de la rue des Islettes et immeuble Siemp de la cité Chapelle). Nous sommes en attente de réponse sur plusieurs autres sites, dont certains d'importance, et nous restons persuadés qu'il y a là un nouveau secteur d'activité prometteur. En effet, notre activité de nettoyage des immeubles nous amène à côtoyer celui de l'entretien des espaces verts et donc de pouvoir faire des propositions quand l'occasion se présente.

La présence d'Art et Flore, association à statut EI, accueillie dans nos locaux pour sa période de démarrage, nous permet de disposer avec Alain Ferru son directeur, d'une compétence technique indispensable sur ce type de travaux. Elle nous permet de nous positionner conjointement sur l'ensemble des espaces verts intérieurs des immeubles Opac sur la quartier et également auprès de la Semavip sur les nouveaux immeubles qui comportent un volet paysager marqué. Il reste que demander à l'Opac de sortir ses espaces verts de sont propre giron et à la Semavip de faire jouer la clause d'insertion sur les marchés espaces verts, c'est long.

Square Léon

La Direction des Parcs, Jardins et Espaces verts a entamé la rénovation du Square Léon en Avril 2006 pour un an de travaux. A ce titre, il n'avait pas été jugé utile de faire appel à C&N pour un entretien complémentaire, comme cela était le cas les années précédentes durant l'été, même si le parc restait en partie ouvert aux habitants. Toutefois, devant l'état de propreté lamentable de l'espace public, devant l'opiniâtreté à dénoncer cet état de fait par C&N, avec les associations du quartier et l'Equipe de Développement Local comme relais, le Conseil d'arrondissement du 18^{ème} a décidé, en séance fin 2006, de remédier à cet état de fait. C&N a donc été nommément désigné pour signer avec DPJEV, un contrat d'entretien du Square Léon, qui débute au 1^{er} Janvier 2006, jusqu'à sa réouverture totale prévue en Mai 2007. A la suite de quoi, le Conseil d'arrondissement a également désigné C&N pour être attributaire d'un nouveau contrat, qui comprendra l'entretien complémentaire de la DPJEV du Square Léon, y compris, avec le soutien des Services de la voirie de l'arrondissement, le nettoyage de l'ensemble des trottoirs bordant le square. Ce contrat, basé sur les articles 14 et 30 du nouveau code des marchés publics, est un contrat d'insertion professionnelle pour des habitants de l'arrondissement, dans lequel le support à l'insertion est l'activité économique par le nettoyage du Square Léon. A notre connaissance, c'est une première parisienne ! Ce contrat prévoit un rapport social et la possibilité de diriger des personnes vers la formation interne DPJEV aux parcs et jardins.

Les canettes de Clair & Net

Le projet, distingué à l'occasion d'une convention d'affaires sur le développement durable organisée par le Conseil Régional d'Ile de France et la Caisse des Dépôts, a été suivi à la Direction de la Protection de l'Environnement de Paris et auprès du CRITT Chimie Environnement d'Ile de France pour l'aspect technique.

Une subvention a été obtenue auprès de l'Aide Régionale aux Structures d'Insertion par l'Economie (ARSIE) du Conseil Régional d'IdF pour une étude de faisabilité auprès du Cabinet Indice. Etude qui a été rendue en Décembre 2005. Elle se concluait ainsi :

...Nous pouvons affirmer qu'il existe un réel potentiel pour le projet de collecte de tri et de recyclage des canettes de boisson par Clair & Net...

Cependant, après un travail de six mois sur la concrétisation commerciale et technique, réalisé en interne par une stagiaire en Master de direction d'entreprenariat social de l'Université de Marne la Vallée, puis un plan de financement préparé en collaboration avec un bénévole qualifié de l'UREI IdF, la conclusion amène à la réalité économique suivante : création d'une structure commerciale disposant d'un capital important, investissement de départ coûteux (site, moyens de transports-collecteurs, machines de tri et de compactage...), et équilibre financier à moyen terme...

Si tous les interlocuteurs ont bien relevé l'intérêt du projet *Les canettes de Clair et Net*, tant sur le plan du tri sélectif et du recyclage que sur celui du développement durable et de l'entreprise sociale et solidaire, il reste que l'importance des conditions à mettre en place et la nécessaire implication forte d'un porteur de projet, ne sont pas à ce jour réunis.

Nouveaux locaux de C&N

L'entrée dans les nouveaux locaux de 166 m² en bas d'immeuble au 52/58 rue Myrha, est prévue au début du troisième trimestre 2007. Le loyer au m² n'est pas encore fixé, mais il devrait être au même niveau que le précédent. Les subventions pour son aménagement vont être demandées et le plan de financement est en cours.

L'arrivée de C&N rue Myrha a été soutenue par l'ensemble des interlocuteurs institutionnels agissant sur la Goutte d'Or. Elle participe à l'intérêt général de la réhabilitation du quartier, et de la rue Myrha, voulue par la Semavip comme par la mairie du 18^{ème} pour l'amélioration du cadre de vie des habitants.

Les locaux se répartissent en deux locaux de chaque côté de l'entrée de l'immeuble d'habitation, comme c'est le cas actuellement rue de Laghouat. Cette disposition sépare le local administratif du local technique. A l'usage cela offre plus d'intérêts que d'inconvénients. L'accueil de la partie administrative donnera sur rue et offrira un espace d'attente, séparé par une banque, du bureau secrétariat et encadrant technique. Il desservira deux bureaux indépendants (direction et chargée d'insertion), un espace de rangement et un espace toilettes/vestiaire.

Le local technique desservira un local fermé, face à la porte d'entrée agrandie à 120 cm, qui sera le rangement des matériels et produits et doté d'une VMC. Un couloir mènera à la salle principale qui est lieu de réunion, de formation et d'espace convivial. Au fond un WC, une douche, deux lavabos et un espace cuisine. Le long, des vestiaires avec portemanteaux, rangements ouverts et bancs.

Ce local C&N, dans une rue fréquentée, avec une vraie lisibilité (22 mètres linéaires de façade vitrée sur rue...), devrait permettre pour les salariés une meilleure valorisation de la structure employeuse et, vis à vis des clients, une identité plus respectable voire plus commerciale. Ajoutons une lisibilité concrète pour les partenaires, institutions, associations, habitants du quartier qui confortera encore C&N comme entreprise d'insertion implantée sur un territoire.

C&N disposera donc de locaux à sa mesure, mieux à même de servir sa réalité économique comme son projet social tout en améliorant les qualités de travail pour l'ensemble de son personnel.

BILAN SOCIAL

EFFECTIF ACCUEILLI SUR LES POSTES EN INSERTION

7 agents de propreté ont été embauchés en 2006
7 agents de propreté sont sortis en 2006
16 personnes ont occupés 12,7 postes ETP en CDD d'insertion

ORGANISMES PRESCRIPTEURS

CAPI 1 (Cellule d'Appui à l'Insertion des Rmistes) : 2
Mission Locale Béliard (Jeunes 18-25) : 2
Espace Liberté-Emploi (ANPE sortants d'incarcération) : 1
Espoir Goutte d'Or (Asso d'aide aux toxicomanes) : 1
Structure d'appui social individualisé : 1

Nos partenaires historiques nous ont tous adressé des demandeurs d'emploi. Leur temps de réaction est assez court, ceci grâce à l'existence d'interlocuteurs uniques et identifiés qui ont une bonne connaissance de notre structure et de nos besoins de recrutement.

Seule la possession du permis de conduire, sur certaines de nos offres de poste, a pu représenter un frein pour ces partenaires qui n'avaient pas forcément de détenteurs de permis B à nous orienter.

L'Equipe Insertion - ANPE Stendhal, à laquelle nous devons soumettre nos offres de poste, n'est pas encore tout à fait organisée, ce qui explique peut être son manque de réactivité actuel. La "machine" à gérer les demandeurs d'emplois qu'est l'ANPE est victime de son propre organisation. Ainsi, il n'est pas rare de recevoir des appels téléphoniques de conseillers ANPE, qui eux-même ne sont pas au fait du fonctionnement et nous envoient des candidats sans fiche de liaison IAE, ignorant eux-même l'existence de l'Equipe Insertion - ANPE Stendhal et de son rôle.

C'est pourquoi, quand nous avons une offre de poste, elle est adressée directement à un de nos partenaires en visant la situation de l'équipe déjà en place. Ainsi, nous obtenons un panachage des personnes en insertion permettant une diversité porteuse de sens et une réalité économique (capacité de travail) respectée. Cette maîtrise de l'équipe de personnes en insertion est indispensable à la bonne marche de l'EI.

Les demandes spontanées de personnes, les interventions de conseillers professionnels, les préconisations non sollicitées sont systématiquement redirigées, soit vers leur ANPE locale concernant les personnes, soit vers L'Equipe Insertion - ANPE Stendhal concernant les organismes.

Nous répondons à toutes les demandes téléphoniques ou personnes qui se présentent en expliquant notre système de fonctionnement et chaque candidature par fax ou par courrier reçoit une réponse circonstanciée.

Nous ne prenons personne en liste d'attente et nous ne prenons jamais les CV que l'on veut nous laisser "au cas ou"...

SITUATION À L'EMBAUCHE

Âge

Moins de 25 ans : 2

De 25 à 45 : 6

Plus de 45 : 8

Situation par rapport à l'emploi

7 agents de propreté ont été embauchés en CDDI sur 2006.

2 d'entre-eux n'étaient pas inscrit à l'ANPE : l'un parce que incarcéré depuis plus de 3 ans, qui a pu bénéficier du régime de semi-liberté comme alternative à l'incarcération, grâce à son embauche par C&N ; l'autre car son entrée à C&N fut consécutive à une fin de contrat.

1 personne était suivie par la mission locale Belliard dans le cadre du dispositif CIVIS d'accompagnement des jeunes en grandes difficultés sociales et professionnelles.

Dès 4 autres personnes embauchées inscrites à l'ANPE :

1 l'était depuis moins d'un an,

1 l'était de 1 an à moins de 2 ans

1 l'était de 2 ans à moins de 3 ans

1 l'était de plus de 3 ans.

Sur ces 7 personnes, 4 étaient titulaires du RMI.

Formation

Infra V (scolarité primaire) : 6

V (niveau CAP, BEP) : 8

IV (Bac, Bac pro, BTS) : 2

La formation Alphabétisation, dispensée en interne par un formateur extérieur, a un caractère obligatoire pour les 6 salariés de niveau infra V, qui ont peu ou prou suivi une scolarité dans leur pays d'origine et qui ont un niveau alpha ou post-alpha.

A raison de deux matinées mensuelles, 8 heures par mois donc, durant les 24 mois d'insertion des salariés, soit 192 heures dans le meilleur des cas, c'est insuffisant pour permettre à chacun une autonomie en ce qui concerne l'usage du français écrit. Une formation alphabétisation complète nécessitant entre 1500 et 2500 heures d'apprentissage. Toutefois, ce qui est acquis est acquis...

Une réflexion est en cours pour envisager les modalités d'accès et de mise en place d'un complément de formation en cours du soir pour les plus volontaires.

Il ressort que les personnes investies dans la démarche de recherche d'emploi apprécient et se perfectionnent grâce à cette formation ; d'autres salariés, préoccupés par d'autres problématiques plus urgentes n'y sont pas très assidus.

La présence à cette formation a été laissée libre aux salariés ayant déjà les acquis de l'oral et de la lecture-écriture, en fonction de leur motivation à se perfectionner ou non. Certains profitent de cette opportunité. Il s'avère qu'un français correct est un critère souvent incontournable pour répondre à la plupart des offres de poste, et un niveau trop faible représente un frein à l'embauche. Ce constat fait, nous souhaitons pour l'année 2007, réexaminer les niveaux de chacun des salariés, afin de leur proposer une formation plus personnalisée et donc mieux

adaptée de leur besoin.

La matinée mensuelle de formation consacrée à l'informatique dans l'Espace numérique de la Goutte d'Or est faite pour désacraliser l'outil. La présence est obligatoire pour tous. Même avec peu de compétence en lecture écriture, savoir ouvrir un ordinateur et un logiciel d'accès à internet ou un logiciel de mise en page est un plus dans la recherche d'emploi comme dans l'autonomie de la personne. Là encore, la durée est faible pour acquérir une maîtrise mais l'objectif visant à aider la personne à une intégration sociale est souvent atteint.

La matinée mensuelle d'Acquisition des savoirs professionnels de base, dispensée en interne par un formateur extérieur, concerne également l'ensemble des salariés. Les principaux points abordés touchent le domaine du nettoyage mais également de l'entreprise, de la société, de la recherche d'emploi... C'est également un espace d'expression de l'équipe quant à ses difficultés ou remarques sur le travail, au sens large et au sein de C&N. C'est également, pour le formateur qui est le même que pour l'alpha, un outil de travail sur l'oral et les règles de la discussion en groupe.

SITUATIONS SOCIALES ET PERSONNELLES

Origine géographique des salariés

Sur les 16 salariés, 5 habitent dans le 18ème arrondissement, dont 3 sur le quartier de la Goutte d'Or.

6 sont domiciliés dans d'autres arrondissements parisiens, principalement 19 et 20ième

2 personnes sont domiciliées en banlieue

2 personnes sont logées dans des structures d'hébergement d'urgence (CHRS à Paris, Foyer Emmaüs en banlieue)

1 personne bénéficiant d'une mesure d'alternative à l'incarcération se rend pour la nuit au centre de semi-liberté de Villejuif.

Logement

La grande majorité des salariés bénéficiant d'un logement le sont dans des conditions qui relèvent de la précarité ou de la très grande précarité. Près de la moitié ne sont pas eux-mêmes directement locataires du logement occupé.

Sur les 13 disposant d'un logement, 4 sont logés chez des tiers (familles ou amis), 3 dans des logements insalubres, 3 avec famille dans des logements déraisonnablement exigus.

Le logement est une des problématique sur lesquelles il est difficile d'agir en vue d'une amélioration de la situation dans le laps de temps qui nous est imparti.

En ce qui concerne le logement d'urgence (CHRS, Foyers, 115...), il ne représente pas une solution, ni en terme d'accès ni de pertinence. La longueur des procédures d'admission causée par un nombre de demandes, par rapport au nombre de places, exclue les personnes dans le besoin de trouver un hébergement rapide. Par ailleurs, ces structures accueillent de façon prioritaire des personnes n'ayant pas de ressources régulières, alors que nos salariés sont détenteurs d'un revenu. Enfin, ce type d'hébergement offre des possibilités d'accueil entre quelques jours et quelques mois, mais ne garantie en rien une sécurité en terme de durée.

En ce qui concerne le logement social, chacun des salariés est à jour dans ses démarches de demande de logement social et son renouvellement. Nous y veillons particulièrement. Or, c'est en années que se compte l'obtention d'une réponse favorable d'attribution de logement social sur Paris. Autant dire que ces démarches apportent rarement de réponses pertinentes pour des personnes sans solution d'hébergement.

Quand au logement privé, là encore nous sommes confrontés à un écueil. S'il est possible de faire appel à des associations type Solendi ou Loca'Pass, afin qu'elles se portent garantes et cautions,

et malgré l'existence des allocations logement, la situation actuelle du marché du logement, les prix élevés demandés pour le moindre logement privé, font que nos salariés, compte tenu de leurs revenus, le fait qu'ils soient en CDD et non un CDI, sont immédiatement exclus aux yeux des propriétaires.

Santé

Sur 16 salariés, 9 à notre connaissance sont concernés par des problématiques plus ou moins importantes de santé. Si certains ne rencontrent pas de difficultés à l'expliquer, d'autres au contraire taisent leurs problématiques, en raison du déni, de la honte qu'elles peuvent engendrer ou encore de représentations à propos du monde du travail : un employeur a tendance à se séparer de son personnel s'il peut être amené à s'absenter de son travail pour bénéficier de soins. Nous sommes donc là sur un terrain personnel sur lequel nous ne pouvons qu'attendre que la personne, grâce à une confiance qui s'instaure, révèle de lui même son problème. Ou alors, que nous le descellons au fur et à mesure de sa présence, et qu'alors nous tentons de l'amener à en parler sans trop d'intrusion.

Pour 6 d'entre eux il s'agit de problèmes physiques.

Yahya AL. (longtemps sans domicile fixe) et Ahmed K. (toxicomanie) ont une dentition très abîmée. Des douleurs chroniques réapparaissent, qu'ils traitent en se faisant tout simplement arracher les dents en cause afin de limiter les frais de dentiste. Un travail de soin en profondeur est nécessaire pour ces personnes. L'un d'entre eux a tellement peu de dents, que faute de pouvoir mâcher, cela provoque des douleurs à l'estomac.

Youssef A. n'a entrepris un parcours de soin qu'après l'alerte de la chargée d'insertion qui l'a orienté vers un bilan de santé global. Une hernie a finalement été diagnostiquée, qu'il s'est ensuite fait opérer. Il aura fallu rassurer, réitérer auprès de Youssef A. le fait que la santé était quelque chose d'importance et qu'il devait profiter de son parcours en insertion, et de la souplesse que cela lui offrait pour traiter ces problèmes sanitaires, ce qui ne serait peut-être pas aussi simple dans le cadre d'un contrat de travail dans le secteur marchand traditionnel.

Hassen BA. est diabétique, et s'est plaint régulièrement de douleurs de dos. Pour ces raisons, il a décidé de ne plus travailler dans le domaine physique du nettoyage et de rechercher à sa sortie un travail dans un autre secteur.

Mokhtar B., a qui il avait été confié la conduite d'un des véhicules de l'entreprise, s'est un jour plein de brouillages de la vision. Nous lui avons conseillé d'aller consulter un spécialiste, il porte aujourd'hui une paire de lunettes.

Marc B. est resté secret quant à ses soucis de santé. Ces arrêts de travail répétés nous ont poussé à l'orienter vers un généraliste spécialiste en ethnomédecine, qui a l'habitude de recevoir les populations africaines du quartier de la Goutte d'Or. A la suite de ces rendez-vous, les arrêts de travail ont disparu. Puis il a cessé de voir cette personne et à bénéficier de nouveaux arrêts de travail, sans que nous n'ayons jamais pu comprendre les raisons et la nature de ceux-ci.

Evidemment, nous sommes sur le terrain du secret médical et nous n'avons connaissance que de ce qui nous est révélé.

6 sont concernés par des problèmes de comportement.

Fabrice A. ne s'est jamais réellement intégré au reste de l'équipe. C'est une personne impulsive, fonctionnant uniquement sur le mode affectif, qui avait besoin de montrer qu'il était en position de décideur quelque soit la situation. Il supportait mal l'image renvoyée par son statut d'agent de propreté, qu'il considérait comme dévalorisante. Il ne supportait pas non plus qu'on puisse introduire du changement dans son planning de travail, considérant que c'était disposer de sa personne que de lui demander d'intervenir sur un autre lieu de travail que celui auquel il était habitué. Ceci a été la raison de son départ. Après une discussion à propos de son manque de ponctualité, il nous a donné sa démission, expliquant qu'il n'avait jamais été intégré au reste du groupe, qu'on ne le respectait pas. Nous n'avons plus eu de nouvelles.

Marc B. est une personne instable. Il établit ces relations aux autres sur le mode démonstratif : un jour, c'est de l'ordre du scandale, l'autre ce sera de l'affectif hors norme. Il est en dehors de la réalité des relations sociales et professionnelles communément acceptées, considérant tous ses interlocuteurs comme des amis potentiels. Cela n'a jamais posé de problème en ce qui concerne la réalisation de son travail. Cela l'a été par contre en ce qui concerne ses démarches annexes : l'obtention d'un logement, le dialogue avec un conseiller ANPE ou un employeur potentiel... ne se négocient pas à renfort de pratiques magico-religieuses.

Mokhtar B. se sent pris par la sorcellerie. Il n'arrive pas à assumer ses choix d'indépendance et d'autonomie. Si cette situation n'influe pas sur sa capacité au travail, moralement il ne se sort pas de cette situation. Des solutions d'hébergement lui ont été trouvées à plusieurs reprises, néanmoins, il a à chaque fois provoqué de lui-même leurs échecs en ne se rendant pas aux rendez-vous qui lui étaient proposés.

Yahya AL. s'est un jour confié de son problème d'addiction aux courses hippiques. Depuis plusieurs années, sa dépendance l'enfoncé dans des problèmes financiers, il a manifesté la volonté de rencontrer un psychologue. Il ne s'est pas présenté au rendez-vous qui avait été pris auprès d'une structure spécialisée. Il nous explique que ses problèmes de logement, l'alternance sans domicile et d'hébergement en foyer, sont sources d'angoisse et de fatigue et qu'ils prennent le pas sur le traitement de sa dépendance.

Didier G. et Pascal V. étaient tous deux suivis par un alcoologue, obligation de soins dans le cadre judiciaire. Si nous n'avons jamais remarqué d'alcoolisation sur leur lieu de travail, cela est à suivre de près, leur dépendance à une consommation excessive n'est pas définitivement réglée.

Ahmed K., également sur décision d'un juge d'application des peines, a obligation de rendez-vous mensuel avec un psychologue. Il semble que ses problèmes de toxicomanie appartiennent maintenant au passé, mais compte tenu de ses énormes difficultés financières, il reste très fragile et sujet à des états de forte anxiété ou d'agressivité.

Certains des salariés cumulent problèmes de santé physique et psychologique.

Compte tenu de la non culture du soin à la française pour certains (méconnaissance des structures, dispositifs de soins, modalités de prise en charge) ou par manque de moyen pour assumer les frais de santé, même des problématiques relativement bénignes représentent des freins à l'accès aux soins.

Nous pensons que la mise en place d'une mutuelle pour les salariés en insertion, prévue début 2007 et en préparation depuis plusieurs mois, devrait être un levier pour parler plus librement des problèmes de santé. Et que la facilité financière procurée lèvera ce frein qu'est l'avance éventuel et le remboursement différé des soins. Ajoutons, que les salariés rencontrent deux fois la médecine du travail durant leur parcours de 24 mois. Que le médecin du travail, que nous rencontrons une fois l'an, est averti de ce que nous sommes, donc des spécificités que peuvent rencontrer notre public, et de la facilité de soins que nous accordons. En effet, les soins peuvent être pris sur le temps de travail et nous accordons systématiquement une subrogation de salaire de l'employeur, prenant en charge les trois jours de carence, en cas d'arrêts maladie.

Problèmes administratifs

Le parti pris de C&N est de ne pas exclure les personnes qui détiennent des titres de séjour provisoires de la possibilité de bénéficier d'un parcours en insertion. Par conséquent, nous ne nous refusons pas à embaucher des personnes engagées dans des démarches d'obtention de titres de séjour et ne disposant que de récépissés provisoires autorisant à travailler. Nous facilitons ensuite, autant que faire se peut, par des attestations de travail circonstanciées, la bonne suite des démarches.

Les problèmes administratifs rencontrés cette année concernent principalement les procédures de recouvrement des impayés.

Difficultés financières

Le revenu tiré du salaire n'est bien souvent pas suffisant pour assurer aux salariés de C&N une sécurité et une stabilité. 7 d'entre-eux rencontrent des difficultés financières importantes. Les raisons en sont diverses. Soit que le salarié, chef de famille, doit faire vivre une famille nombreuse avec ce seul revenu. Plusieurs salariés, d'origine étrangère, font vivre leur entourage en envoyant une partie de leur salaire à la famille « au pays ». Ceci de façon régulière ou de façon ponctuelle (à l'occasion de fêtes, pour assumer les frais de santé d'un parent...). Deux des personnes ne disposant pas de logements propres sont aussi confrontées à des difficultés financières : elles doivent parfois payer des nuits d'hôtel sur de longues périodes. L'accumulation de dettes est encore une des sources des problèmes financiers. Ahmed K. est dépassé par le nombre d'amendes impayées depuis plus de 5 ans (absence de titres de transport, tribunaux...), les factures impayées (loyers, EDF, factures téléphoniques) ; à découvert sur son compte, son salaire n'est pas suffisant pour lui permettre d'assumer sa vie quotidienne et de rembourser toutes ces dettes.

Ainsi, parfois dès très tôt dans chaque mois, des salariés viennent faire part de leur besoin d'argent, leur salaire ayant déjà été utilisé en intégralité. La direction a décidé de mettre en place un système « d'avances salaire » afin de pouvoir permettre à certains de faire face à des contraintes d'échéances, qui faute de paiement, risqueraient de les engager dans des procédures de recouvrement, de saisie imposée. Entre le 15 et le 20 de chaque mois, le salarié peut expliquer la motif de sa demande d'avance salaire, qui sera après examen de chaque cas particulier, validée ou non. Ainsi C&N est amené à assurer les fonctions d'un organisme bancaire, ou d'un organisme de micro-crédits en versant de façon anticipée une partie de salaire, dont le montant sera ensuite prélevé sur le versement de la paie à chaque fin de mois. Il arrive d'établir un échéancier, coupant en plusieurs remboursements la somme avancée. Il arrive également que, devant l'urgence de la procédure, nous soyons amené à régler directement le créancier, par carte bancaire de l'association, afin d'éviter les saisies ou l'augmentation de la somme due.

Nous constatons également que le « système » fonctionne bien et, dès qu'une personne touche de nouveau un salaire, la machine à recouvrement se met en route sans aucun discernement... Nous avons le sentiment que la personne est prise dans une spirale infernale dont il est vraiment difficile de sortir même en essayant de traiter le problème et en ne faisant pas l'autruche. En effet, la défense assez systématique est de ne pas répondre et nous découvrons souvent l'ampleur de la situation alors que les délais sont écoulés, voir largement écoulés...

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

L'année 2006 a été mouvementée en ce qui concerne le poste de Chargée d'insertion. Assurée à tiers temps jusqu'en juin (démission de Géraldine Giboyau, vers un poste de psychologue en clinique). A mi-temps en juillet-août avec l'arrivée de Sabine Guervin appelée à une direction d'EI en septembre, il est resté plus ou moins vacant jusqu'à la fin de l'année. Ce sont le directeur et la secrétaire qui ont assumés à tour de rôle cette fonction pendant cette période. Les repères traditionnels dans le suivi des salariés ont donc été un peu bouleversés. Dans l'ensemble les démarches de chacun ont pu être accompagnées sans soucis. C'est la sortie de deux salariés que nous avons quelques difficultés à accompagner. Ils ont donc été suivis par notre interlocutrice privilégiée à l'ANPE Stendhal, afin qu'elle les oriente soit sur des offres de postes disponibles dans le domaine du nettoyage, soit sur des ateliers ANPE de technique de recherche d'emploi. A l'issue de leur parcours au sein de C&N ces personnes n'avaient pas de contrat de travail et sont retournées s'inscrire à l'ANPE.

Les salariés bénéficient depuis 4 ans d'une formation interne prise sur le temps de travail à raison de 4 heures hebdomadaire, chaque mercredi matin. Elle vise à l'acquisition de compétences sociales, humaines, techniques, facilitant la recherche et l'accès à des emplois pérennes et une insertion sociale plus globale.

Ces formations, comme pour l'année précédente, sont dispensées par un formateur professionnel extérieur, de l'organisme de formation Axe Formation Insertion, dans les locaux de C&N ou bien dans l'espace numérique parisien Goutte d'Ordinateur.

Trois contenus principaux à cette formation :

Acquisition des savoirs de base : alphabétisation avec comme support le travail au quotidien, la lecture et l'écriture de consignes, le repérage sur un plan, le repérage dans le temps, les chiffres, la santé (à raison de deux fois par mois).

Acquisition des savoirs professionnels de base : pour une meilleure connaissance de l'entreprise en général et du nettoyage en particulier (une fois par mois).

Initiation Informatique : accès à Internet, bases du traitement de texte (une fois par mois).

Comme les années précédentes, le suivi des salariés en insertion se déroule sous forme d'entretiens individuels. A la demande de la chargée d'insertion, qui fixe un rendez-vous, ou bien à la demande du salarié lui-même. Même si il y a parfois des manquements, les rendez-vous sont généralement honorés. A déplorer parfois le fait que certains fassent appel une fois à bout. Il est alors beaucoup plus compliqué d'entreprendre des démarches quand la problématique est très avancée.

Ahmed K. vient demander de l'aide en ce qui concerne son problème de paiement de factures EDF une fois seulement après s'être vu coupé l'électricité. Marc B. souhaite se faire accompagner dans sa démarche de recherche de logement une fois que la structure d'hébergement d'urgence qui l'accueille ait contacté C&N pour l'avertir d'une expulsion pour dépassement de la période de présence accordée.

Pascal V. nous fait part de ses problèmes psychologiques une fois que ceux-ci l'aient poussé à ne pas se présenter à son centre de semi-liberté, et que le Procureur de la République ait contacté C&N pour s'inquiéter de la situation...

Nous notons ainsi qu'il existe des freins symboliques à l'expression des salariés à propos de certaines de leurs problématiques. A nous d'en tirer les conclusions qui s'imposent : soit, comme il est possible de l'entendre parfois, ils considèrent que la Chargée d'insertion ne dispose pas de plus d'outils d'eux (auquel cas ils se trompent parfois) pour résoudre leurs problèmes. Soit ils ne se sentent pas suffisamment en confiance.

Ceci nous amène à nous interroger sur la place de la Chargé d'insertion dans l'entreprise d'insertion : s'il est nécessaire d'accompagner les personnes en ce qui concerne leurs démarches sociales, administratives, professionnelles, de santé, juridiques, etc. il lui appartient aussi de travailler à favoriser l'expression des problématiques de chacun, instaurer un climat de confiance favorable à la compréhension, l'émergence, l'énonciation d'un projet libre et responsable global du salarié.

Il s'avère en tout cas, la plupart du temps, que certains salariés en insertion ont du mal à se mobiliser à la préparation de leur sortie de l'entreprise, parce que accaparés par d'autres problématiques plus urgentes pour maintenir une forme d'équilibre.

LES SORTIES DE L'ENTREPRISE EN 2006

7 personnes sont sorties de CLAIR & NET durant l'année 2006.

4 sont considérées comme sorties positives puisqu'elles se sont concrétisées en terme d'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante reconnue.

Les deux plus haut diplômés (de niveau IV) ont trouvé un contrat CDI. Cela reste donc révélateur d'un degré de connaissance, d'une certaine autonomie, de capacités d'adaptations rassurantes pour l'employeur. Il garantit notamment la maîtrise de la lecture et l'écriture du français, devenu maintenant critère primordial d'embauche, dans quelque domaine que ce soit.

Ainsi, Adille D. a pu profiter de la souplesse permise par l'entreprise d'insertion pour poursuivre sa formation d'ambulancier entamée avant son arrivée dans la structure. Actif dans sa démarche de recherche d'emploi, à l'issue de sa formation, il a trouvé un CDI d'ambulancier.

Quant à Albert P., pourtant inactif depuis plus de 5 ans à son entrée à C&N, il a décroché un CDD de 3 mois renouvelé en CDI d'Agent d'accueil et de sécurité parking.

Hassen BA., à l'issue de ses 24 mois de contrat, est retourné s'inscrire à l'ANPE. Son âge avancé et ses problèmes de dos étaient source d'angoisses quant à sa capacité à retrouver un emploi. Dans le cadre de notre partenariat avec l'Opac de Paris, nous l'avons invité à postuler pour un poste d'agent de nettoyage auprès de ce bailleur. Après avoir passé les sélections avec réussite, il lui a été proposé un premier CDD d'agent de propreté de 3 mois, renouvelable en CDI. Venant fréquemment nous donner des nouvelles, il nous a fait part de son incertitude face à l'acceptation de ce poste qui nécessite une bonne condition physique pour sortir de gros containers.

Bruno J., deux années de présence dans l'EI, dans le cadre de ce même partenariat avec l'Opac de Paris, a obtenu un CDI sur un poste de gardien d'immeuble.

La motivation de Gérald F. n'a jamais faibli quant à ses démarches de recherche d'expériences (en terme de formation ou d'accès à l'emploi) dans le cadre de son projet professionnel : celui de travailler dans le domaine musical du son et de l'enregistrement. Une suspension d'agrément a été demandée afin qu'il participe à une formation professionnelle Métiers de la musique, du spectacle vivant et de l'audiovisuel. Suite à cette formation, il a réintégré l'entreprise dans le courant de l'année, continuant sa prospection d'offres de travail et de formations. Sa sortie, en poursuite de son parcours d'insertion, dans une EI studio d'enregistrement, est en cours

Fabrice A. a mis un terme à son contrat au bout de 10 mois au sein de l'entreprise. Son projet professionnel n'était pas clairement aboutit et oscillait entre l'intérêt pour la recherche de formation au métier d'ambulancier ou le travail dans le domaine de l'entretien des espaces verts. Nous sommes sans nouvelle depuis sa sortie.

A l'issue de son contrat, Amadou D. est retourné séjourner quelques mois dans son pays d'origine. Il s'est réinscrit à l'ANPE à son retour en France, et passe de temps à autres nous informer de sa situation. Sans emploi aux dernières nouvelles, son très faible niveau d'alphabétisation, son âge avancé, sa situation à l'égard du logement (en foyer) nous laissent augurer de grandes difficultés pour un accès à l'emploi pérenne.

CLAIR & NET ET SES PARTENAIRES

Courant 2006, l'ANPE a complètement restructuré son organisation interne. C'est l'équipe Insertion, localisée à l'ANPE Sthendal qui est devenue l'interlocutrice de toutes les SIAE parisiennes. Nous y avons, tout récemment, une correspondante privilégiée qui nous a informé que tout contact avec l'ANPE devait passer par elle. Nous ne devons plus avoir de rapport avec notre ALE de secteur, ni avec les ALE spécialisées dans le nettoyage.

Cette Equipe Insertion se propose de mettre à disposition des SIAE des outils afin de les aider dans l'accompagnement de leurs salariés pour leur retour à un emploi pérenne. Force est de constater que ces outils ne nous semblent pertinents. L'équipe se propose de recevoir physiquement nos salariés quelques mois avant leur sortie, et selon la situation de la personne, de lui proposer des offres de poste ou de l'orienter vers des ateliers (« Objectif emploi » : atelier de recherche d'emploi/ « Objectif projet » : aider la personne à définir son projet professionnel). Or, ce travail est déjà effectué tout au long de la présence du salarié dans la structure. A propos des points sur lesquels l'ANPE pourrait être un acteur sur lequel nous appuyer, à savoir l'accès à l'emploi et l'accès à la formation, aucune réponse n'est apportée. Il nous est répondu que nos salariés étant radiés des listes de demandeurs d'emploi dès l'obtention de leur contrat de travail avec C&N, ils ne peuvent bénéficier des dispositifs d'aide aux demandeurs d'emploi. La possibilité de bénéficier des quelques formations financées par le Conseil Régional, les Assedics n'est possible que le contrat de travail terminé et réinscrits.

Les réponses de notre OPCA Uniformation en ce qui concerne la possibilité de financement de formations pour nos salariés en insertion n'est pas plus réjouissante. Un tant qu'OPCA de l'économie sociale, il ne s'engage qu'à prendre en charge une partie du coût des formations, en lien avec le social, et en aucun cas en lien avec le domaine du nettoyage ou des domaines annexes qui intéressent nos salariés. Gérald F. a par exemple dû abandonner l'idée de s'inscrire à des formations professionnalisantes, faute de pouvoir en assumer financièrement le coût. Pour la même raison, il a dû se désengager d'une proposition de stage dans une structure qui n'offrait pas de rémunération. C&N a tenté de faire prendre en charge l'habilitation électrique (Hobo) des agents d'entretiens d'immeubles et locaux par Uniformation. Sans succès. Les 2.000 € du coût de la formation auprès d'un organisme agréé ont été pris en charge par C&N. Signalons, pour la gloire, 10 habilitations Hobo réussies sur 12 personnes présentées.

Sans possibilité de financement de formations qui les intéresseraient, les salariés évacuent souvent cette solution. Ils se concentrent vers des objectifs réalisables en terme d'accès direct à l'emploi. D'où un besoin nouveau de renforcer nos passerelles entreprises.

Profitant de relations de travail liant C&N à l'Opac de Paris, nous avons établi un partenariat privilégié, qui consiste à proposer nos salariés compétents. C'est, dans ce cadre, qu'un de nos salariés est maintenant titulaire d'un CDI sur un poste de gardien d'immeuble et que 3 autres ont postulés sur des postes d'agents de nettoyage.

La confiance accordée, en nous permettant de présenter directement des candidatures et en nous informant de postes disponibles, est d'importance. De notre côté nous travaillons à ce que les personnes proposées soient opérationnelles, nous connaissons les critères, validant ainsi la réciprocité dans l'accord. Nous-nous engageons également à poursuivre, si il est besoin, notre action sociale auprès de la personne sous contrat de travail avec l'Opac de Paris

LES OBJECTIFS

Organisation interne

Pour 2007, le poste de Chargée d'insertion devient un temps plein. Il est prévu qu'Amandine PAYEN nouvelle titulaire de ce poste, suive une formation Professionnalisation des chargées d'insertion, dispensée par le CNEI, afin qu'elle puisse évoluer sur son poste de travail au sein de C&N, qu'elle intègre au mieux les outils théoriques, méthodologiques et pédagogiques de l'IAE.

C'est l'opportunité pour C&N de formaliser et pérenniser ses « bonnes pratiques » ayant prouvées leurs intérêts et bénéfices d'une part. La possibilité, d'autre part, de travailler à d'autres aspects corollaires à l'entreprise d'insertion, dont le manque de temps n'avait pu permettre jusqu'à aujourd'hui le développement. Besoin de « repenser au plus près » les modalités des formations internes ainsi que le développement du partenariat entreprise.

A l'attention des salariés en insertion

L'orientation avait été donnée à l'autonomisation des salariés dans leur recherche d'emploi et de formation. Les formations, Acquisitions des savoirs de base et celle des savoirs professionnels, se sont centrées sur la recherche d'emploi, le décryptage des offres de postes, la rédaction de lettres de motivation, de CV, la préparation aux entretiens d'embauche...

Cela n'a été sans représenter quelques problématiques. Les salariés n'en sont pas tous au même stade de leur parcours d'insertion. Et généraliser les techniques de recherche d'emploi de façon systématique à l'ensemble des salariés lors des formations collectives pouvait être porteur de confusions.

Certains, à peine arrivés au sein de C&N, « sautent » sur des offres de travail, dont la présence était seulement destinée à l'étude. Rencontrant d'autres problématiques à régler avant d'entreprendre une recherche d'emploi, ils prennent le risque de courir à l'échec.

Certains salariés, de niveau de qualification faible ou très faible, représentent la catégorie directement fragilisés par les diverses évolutions du monde socio-économique. Un décalage croissant s'opère actuellement entre ce public et les nouvelles exigences en matière de compétences et d'adaptation au poste de travail. Qui s'appuient, entre autres, sur le développement des écrits professionnels, la formalisation de consignes et notes de services, l'informatisation...

La question de la maîtrise des savoirs de base est donc incontournable, conditionnant les potentialités d'évolution des personnes dans l'entreprise comme que le climat relationnel sur un poste de travail. L'usage croissant de l'écrit peut être identifié comme un frein à l'insertion professionnelle pour nos salariés. Nous souhaitons donc pour 2007 insister sur l'importance de la maîtrise de la lecture et écriture.

Les formations Acquisition des savoirs professionnels de base pourraient prendre trois grandes directions : approfondissement des techniques du nettoyage ; technique de la recherche d'emploi et connaissance du monde du travail ; sensibilisation citoyenne et culturelle.

Ces savoirs sont indispensables car ils permettent à nos salariés, présentant pourtant les compétences requises pour un poste, de justifier de leur capacité d'adaptation et d'évolution dans un environnement professionnel en mouvement.

Avec nos partenaires

Le partenariat entreprise est à renforcer. Nous connaissons les difficultés que les entreprises du secteur marchand traditionnel rencontrent concernant leurs recrutements. Ce que cherchent les entreprises ce sont des personnes opérationnelles, et fiables.

A l'issue de leur passage en entreprise d'insertion, nos salariés sont généralement formés sur des postes d'agent de nettoyage, nous en mesurons le niveau d'orientation, nous les connaissons et nous avons travaillé sur leur intégration au sein d'une équipe de travail, d'une entreprise..

Il conviendrait d'élargir notre offre en établissant un réseau de partenaires avec, à titre exemple, des entreprises de nettoyage présentant un sérieux professionnel, des sociétés d'entretien de distributeurs automatiques, des postes d'agent d'entretien et de manutention auprès d'enseignes de distribution...

EN CONCLUSION

Difficile d'agir sur les problématiques de nos salariés en escomptant des résultats complètement satisfaisants à brève échéance. Essentiellement l'accès au logement stable, à l'emploi pérenne, aux soins, les problématiques englobant celle de la grande, voir très grande précarité en général, le sont au niveau global de la société française. Nos leviers et moyens d'action sont très faibles compte tenu de la situation générale.

Néanmoins sur 7 sorties de l'entreprise en 2006, 4 sont considérées comme positives et la sécurité procurée aux personnes en cours de contrat avec C&N, de par l'accès au travail salarié, contribue bien évidemment à favoriser leur insertion sociale et professionnelle.

C&N fêtera ses 10 années d'existences en 2007.

L'exemple des actions menées au sein de l'association depuis ces années, démontre que la seule alternative salubre pour l'avenir est de concilier activité économiquement viable et gestion humaine et sociale intelligente.

Dans ce cadre, parce que C&N réitère son adhésion en l'importance du projet social, se dessine pour l'année à venir le besoin et l'envie de formaliser ses « bonnes pratiques ». C'est dans ce sens que l'association souhaite entrer dans un processus de démarche qualité, afin d'optimiser ses pratiques sociales et faire valoir ses compétences et savoirs-faire. Il est donc prévu que 2007 soit l'année de l'engagement de CLAIR & NET dans la démarche de labellisation Qualirei, mise en oeuvre par le CNEI.
