



# ASAC

La réussite par l'emploi

RAPPORT  
D'ACTIVITÉ

2021

# SOMMAIRE

<b>Rapport Moral</b>	<b>3</b>
<b>Rapport Financier 2021</b>	<b>4</b>
<b>L'ASAC, quésako ?</b>	<b>5</b>
<b>2021 : les chiffres</b>	<b>6</b>
<b>L'ASAC, employeur des publics fragiles</b>	<b>7</b>
<b>L'ASAC, employeur de proximité</b>	<b>9</b>
L'activité dans les quartiers	9
L'activité en ruralité	10
<b>L'accompagnement de l'ASAC</b>	<b>11</b>
Les informations collectives et ateliers	11
Atelier : Image de soi	11
Parlons Pro	12
«La Parole est une fête»	13
Atelier : Forma'Tour Challenge	13
Accompagnement mobilité : Cité Mobile	14
<b>La mise à disposition</b>	<b>15</b>
<b>Une crise qui se prolonge</b>	<b>16</b>
<b>Les sorties de 2021</b>	<b>17</b>
<b>La Réforme IAE</b>	<b>18</b>
Mise en place du Pass IAE	18
Levée des 480 heures	18
<b>Etude de la conciergerie</b>	<b>20</b>
<b>Bilan à 5 ans</b>	<b>23</b>
Les projets	23
La communication	24
Les chiffres	25
<b>Rapport d'orientation 2022</b>	<b>26</b>
<b>Vote des résolutions</b>	<b>27</b>



# RAPPORT MORAL

L'ASAC, depuis presque 40 ans, reste une association essentielle dans le parcours vers l'emploi des plus précaires. **Essentielle quand les fragilités s'additionnent et finissent par immobiliser l'individu dans une précarité durable.**

L'Asac est une réponse concrète, **elle permet aux salariés en insertion, par le biais des missions qu'elle propose, de jouer à nouveau un rôle social, de retrouver petit à petit une place dans la collectivité.**

Quelques heures de travail, c'est un caddie à moitié plein ; quelques heures de travail, c'est pour certains se mouvoir, pour d'autres, c'est échanger de nouveaux avec un collectif... Quelques heures de travail, c'est aussi une respiration, une porte qui s'ouvre de nouveau vers l'extérieur...

Quand les heures s'additionnent, c'est un début de salaire, quelques factures payées, c'est peut être un petit plaisir pour les enfants, pour soi... Quand les heures deviennent des mois de travail c'est le début du projet, la possibilité de pouvoir à nouveau se projeter dans l'avenir.

**L'Asac est un endroit où les personnes accueillies peuvent retrouver de la dignité pour elles-mêmes, leur famille, leurs amis, la société.**

Voilà le rôle, les valeurs et l'ambition que l'Asac ne cesse de porter pour son territoire :

- **Permettre à chacun d'accéder à un emploi durable et ainsi favoriser l'accès à l'autonomie et la citoyenneté des personnes.**
- **Participer au développement économique de nos territoires.**
- **Contribuer à une meilleure cohésion sociale.**

En 2021, l'Asac a gardé le cap grâce à la volonté de ses salariés. **Ce sont finalement les plus fragiles qui sont venus soutenir fortement les associations, collectivités et entreprises dans leurs urgences de recrutement liée aux vagues successives COVID.** Nous notons une croissance exceptionnelle de 49% en heures de missions réalisées.

**Le Département, Rodez Agglomération, la Mairie de Rodez et toutes les collectivités par la confiance renouvelée sur les heures de mission dans les collèges, dans le service de collecte des déchets, les écoles, ont grandement contribué à cette évolution.**

Les salariés permanents ainsi que les salariés en insertion ont su être réactifs, présents et cela même au plus fort de la crise sanitaire. **Cette belle dynamique a permis un maintien du service public sur le territoire.** Nous percevons là, concrètement les effets très positifs des marchés clausés en faveur des demandeurs d'emplois.

**2021, c'est aussi le maintien des ateliers pour les personnes accompagnées par l'ASAC.** De beaux projets ont vu le jour, notamment le partenariat avec la **Jeune Chambre Economique** sur des ateliers « prise de parole en public », le renouvellement du projet « la parole est une fête » avec Olivier Royer pour faciliter l'expression orale et de Parlons Pro, pour aller à la rencontre des entreprises et déconstruire les préjugés réciproques.

**Nous souhaitons saluer la volonté de l'ensemble de nos élus et leur soutien indéfectible depuis des années : Le Département, Rodez Agglomération, les Mairies, vous êtes des acteurs forts et indispensables pour l'Insertion par l'Activité Economique.** Votre positionnement vis à vis de l'IAE est indiscutablement une réponse factuelle et concrète pour des salariés en insertion. L'ASAC remercie l'ensemble des élus pour leur volonté d'être un levier d'intégration puisque ce sont 33 500 heures qui ont été réalisées en 2021.

**Les associations du territoire contribuent aussi à la réussite des missions de l'ASAC, nous les remercions aussi pour leur confiance.** Les heures de missions confiées sont indispensables à la dynamique des parcours et les partenariats créés autour de projet d'accompagnement, les passerelles et connections de travail indispensables à la levée des freins des publics fragiles.

Les entreprises ont également leur rôle à jouer dans la montée en compétences des publics disponibles sur le territoire, un enjeu crucial qui vient répondre aux tensions de recrutement qu'elles rencontrent.

**C'est pour cela qu'en 2021, nous avons recruté, dans l'équipe de permanents, un Conseiller Insertion Professionnel Relation Entreprise.** Nous avons donc développé la « cible entreprise », la croissance correspondant à 2.4 ETP.

**Nous remercions les entreprises qui se saisissent des services de l'ASAC tant pour des missions ponctuelles que pour des recrutements.** Rappelons que les missions longues en entreprises sont favorables à une insertion durable. L'Asac est garante du parcours sécurisé pour le salarié en insertion et elle est aussi un interlocuteur privilégié pour l'entreprise. Le risque RH pour l'entreprise est minimisé.

L'année 2021 s'est conclue sur la mise en place de plateforme de l'inclusion et cela en pleine 5ème vague COVID. **La réforme de l'IAE et le contexte sanitaire sont venus impacter le fonctionnement de l'ASAC en interne. Pour répondre à la surcharge de travail administratif nous avons été dans l'obligation d'embaucher un agent administratif en CDD fin décembre 2021.**

Nous retiendrons de cette année 2021, **les résultats exceptionnels** grâce à l'activité que nous ont confié nos 208 clients, l'implication de l'équipe ASAC (salariés et bénévoles) au service du territoire et l'engagement de nos salariés en insertion qui auront permis une continuité dans des services essentiels à l'ensemble de la collectivité. **Merci à tous pour votre engagement !**



**Patricia Loubière**  
**Présidente**



# RAPPORT FINANCIER 2021

ACTIF	EN EUROS		PASSIF	EN EUROS	
	2021	2020		2021	2020
<b>Actif immobilisés</b>			<b>Capitaux propres</b>		
Immobilisations incorporelles	1 990 €	2 811 €	Fonds associatifs	219 828 €	116 972 €
Immobilisations corporelles	9 741 €	12 865 €	Résultat de l'exercice	152 379 €	102 855 €
Autres titres immobilisés	10 €	10 €	Subventions d'investissement	5 094 €	3 261 €
Immobilisations financières	1 233 €	1 022 €	<b>Provisions</b>		
<b>Actif circulant</b>			Provisions pour risques et charges	56 001 €	71 172 €
Créances	294 167 €	233 138 €			
Disponibilités	437 957 €	350 902 €	<b>Dettes</b>		
Chgs constatées d'avance	1 455 €	4 236 €	Emprunts	130 000 €	130 000 €
			Dettes court terme	183 250 €	180 724 €
<b>TOTAL</b>	<b>746 552 €</b>	<b>604 984 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>746 552 €</b>	<b>604 984 €</b>

COMPTE DE RÉSULTATS	EN EUROS	
	2021	2020
<b>Produits d'exploitation</b>		
Produits d'activité	1 022 973 €	682 164 €
Subventions d'exploitation	131 118 €	169 580 €
Reprises sur amortissements et provisions, transferts de charges	26 221 €	30 478 €
Autres produits	780 €	1 723 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 181 092 €</b>	<b>883 946 €</b>
<b>Charges d'exploitation</b>		
Autres achats et charges externes	68 021 €	71 126 €
Impôts, taxes et versements assimilés	25 923 €	21 301 €
Salaires et traitements	781 986 €	572 708 €
Charges sociales	139 769 €	107 363 €
Dotations aux amortissements	20 191 €	34 761 €
Autres charges	1 782 €	351 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 037 672 €</b>	<b>807 610 €</b>
<b>RESULTAT D'EXPLOITATION</b>	<b>143 419 €</b>	<b>76 336 €</b>
Produits financiers	0 €	0 €
Charges financières	902 €	658 €
<b>RESULTAT FINANCIER</b>	<b>- 902 €</b>	<b>- 658 €</b>
<b>RESULTAT COURANT</b>	<b>142 518 €</b>	<b>75 678 €</b>
PRODUITS EXCEPTIONNELS	16 307 €	50 885 €
CHARGES EXCEPTIONNELLES	19 872 €	1 577 €
<b>RESULTAT EXCEPTIONNEL</b>	<b>- 3 565 €</b>	<b>49 308 €</b>
Participation des salariés aux résultats de l'entreprise	- 13 426 €	22 131 €
Engagement réalisé		
<b>TOTAL DES PRODUITS</b>	<b>1 197 400 €</b>	<b>934 831 €</b>
<b>TOTAL DES CHARGES</b>	<b>1 045 021 €</b>	<b>831 976 €</b>
<b>RÉSULTAT</b>	<b>152 379 €</b>	<b>102 855 €</b>

# L'ASAC, QUÉSAKO ?

## A l'ASAC, nous croyons en la réussite de chacun.

Nous accompagnons individuellement les personnes en recherche d'emploi vers leur réussite professionnelle en développant leurs compétences, leur confiance en eux, leur adaptation culturelle, leur expression et leur mobilité. Pour mener à bien cette mission, nous nous appuyons sur une activité support de « mise à disposition de personnel » auprès d'entreprises, de collectivités, d'associations et de particuliers.

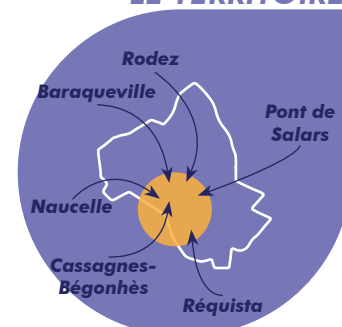
- **Donneurs d'ordre** : Entreprises, Collectivités, Associations et Particuliers, proposant des heures de travail aux salariés.
- **Bénévoles** : soutenant notre équipe permanente au quotidien.

Toutes ces personnes et structures, en choisissant l'ASAC, deviennent acteur de l'économie sociale et solidaire. Ils permettent à des personnes de bénéficier d'un emploi, d'une formation et d'un accompagnement personnalisé.

### NOTRE OBJECTIF

LA RÉUSSITE  
PAR L'EMPLOI

### LE TERRITOIRE



### LE CHIFFRE

320  
PERSONNES  
ACCUEILLIES

L'ASAC, en tant qu'Association Intermédiaire est conventionnée par les services de la Direction De l'Emploi, du Travail, des Solidarités et Protection des Populations (DDETS-PP) pour exercer cette mission sur un territoire donné.

Depuis près de 40 ans, l'ASAC continue sa mission et se développe grâce à l'appui et à la mobilisation de :

- **Partenaires financeurs** : la DDETS-PP, le Conseil Départemental, Rodez Agglomération et le Fond Social Européen permettant aux salariés d'accéder à un accompagnement de qualité.
- **Prescripteurs et partenaires sociaux** : Pôle Emploi, la Mission Locale, Cap Emploi, le Conseil Départemental, le CHRS, les CCAS de Rodez et Onet le Château, les FJT, le CIDFF, le CADA, Talenvies, PROGRESS, Averroès et l'Ecole de la deuxième chance, repérant et nous orientant du public.



# 2021 : LES CHIFFRES

**243**

*personnes ont pu bénéficier d'une activité salariée avec un accompagnement vers l'emploi durable.*

**49200**

*heures réalisées par les salariés de l'ASAC soit 30,5 Equivalent Temps Plein.*

**49%**

*de croissance par rapport à 2020 !*

**208**

*clients qui font confiance à l'ASAC.*



# L'ASAC, EMPLOYEUR DES PUBLICS FRAGILES

**Parmi les 243 salariés en insertion recrutés en 2021, 57% sont des femmes.**

La crise sanitaire a eu des répercussions sur l'ensemble des métiers présentant une pénibilité (de tâches, d'astreintes horaires) avec un petit salaire. L'ASAC s'est vu sollicitée pour un plus grand nombre de missions avec plus de diversité et qui ont attiré plus d'hommes que les autres années.

**36% des salariés en insertion (soit 14 personnes de plus qu'en 2020) sont considérés comme prioritaires par les politiques de l'emploi (- 26 ans et + 50 ans).**

Nous avons recruté 6 personnes supplémentaires de + de 50 ans. Cette catégorie d'âge représente 20% des salariés en insertion. Ce chiffre est lié au vieillissement de la population aveyronnaise. Ces dernières années, nous avons constaté une augmentation des inaptitudes. Cela se traduit pour les plus de 50 ans par des parcours de reconversion longs et complexes liés à la forte pénibilité des métiers en tension sur notre territoire (Services à la personne, BTP, Hôtellerie -Restauration, Industrie,...).

**23% du public salarié n'a aucune qualification (niveau V Bis et VI).**

Une des vocations premières d'une structure d'insertion par l'activité économique est de servir de passerelle pour accéder à un emploi ou une formation. Il paraît donc cohérent que cela se reflète dans le niveau d'études des personnes accueillies. Pour certains, des diplômes ont été obtenus hors zone Europe, ce qui peut rendre leurs validations en France complexe.

**En 2021, on remarque une augmentation des profils qualifiés (de bac à bac+3) accueillis : + 64%.**

Un indicateur de l'inadéquation des profils qualifiés disponibles sur le territoire et des emplois qualifiés en recrutement. Le résultat : des durées de chômage qui s'allongent y compris pour les profils qualifiés et une difficulté à entrer dans la vie active amplifiée par la crise sanitaire.

## RÉPARTITION H/F



**57%** sont des femmes.

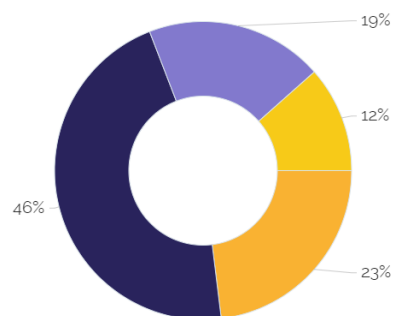
**-10%**  
par rapport  
à 2020

## RÉPARTITION PAR ÂGE



● 27 à 49 ans ● - de 26 ans ● + de 50 ans

## RÉPARTITION PAR NIVEAU D'ÉTUDE



● Niveau VI ● Niveau IV ● Niveau V  
● Niveau I, II, III

### **16% des salariés en insertion ne sont pas inscrits à Pôle Emploi.**

Une part accueillie qui reflète le travail de terrain que l'ASAC a réalisé auprès de ceux qui sont en rupture avec l'institution (« les invisibles »).

### **54% sont considérés comme DELD, une augmentation de 12% par rapport à 2020.**

Le reflet des conséquences de la crise sanitaire sur les publics les plus éloignés de l'emploi qui se retrouvent désormais en concurrence avec de nouveaux profils y compris sur une typologie de postes peu qualifiés.

Nous avons un bassin d'emploi certes dynamique mais avec des durées de chômage qui sont de plus en plus longues.

### **Cette réalité confirme l'utilité d'une structure comme l'ASAC puisqu'elle privilégie le développement de l'employabilité de personnes présentant des réelles difficultés face à l'emploi.**

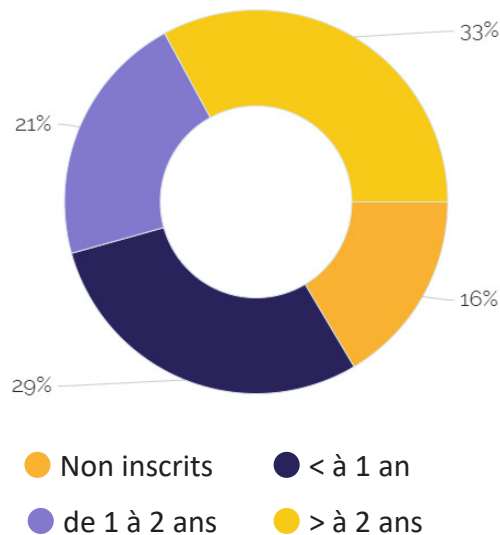
Plusieurs indicateurs sont en vigilance sur notre département et doivent être suivi avec une attention particulière.

Le profil des personnes disponibles sur notre territoire montre également que les entreprises vont devoir s'impliquer davantage sur la montée en compétences, la mise en place d'une politique RH plus inclusive, l'attractivité des métiers,....

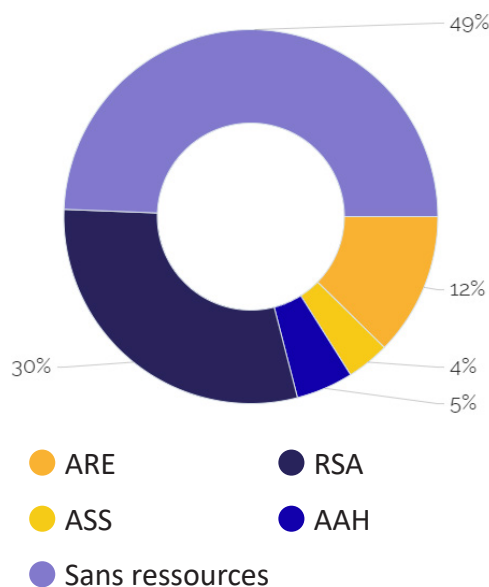
### **38% bénéficient des minimas sociaux dont 30% du RSA. 49% sont sans ressources.**

Des indicateurs inquiétants quant à la paupérisation des populations fragiles et précaires face à l'emploi. L'ASAC réalise ainsi sa mission auprès de ceux qui en ont le plus besoin.

### **RÉPARTITION PAR DURÉE D'INSCRIPTION À PÔLE EMPLOI**



### **RÉPARTITION PAR RESSOURCES**

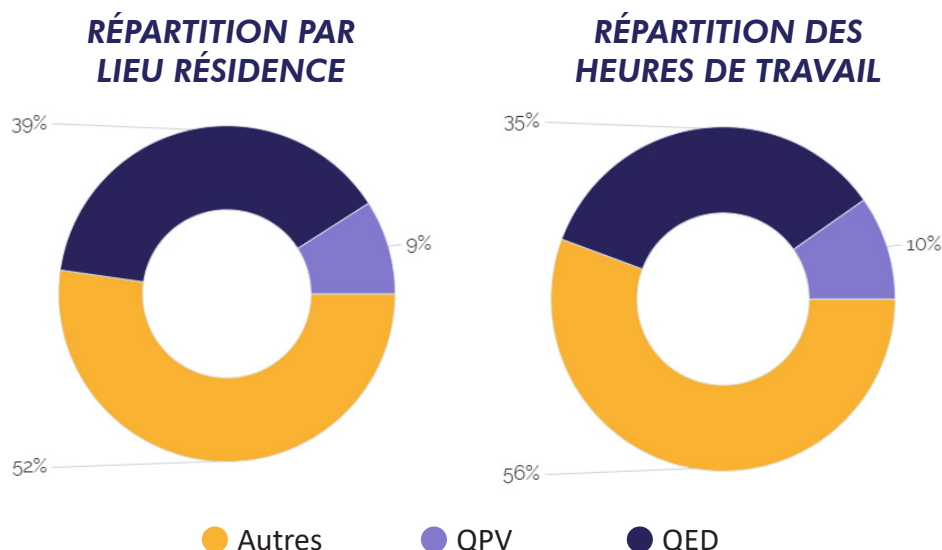






# L'ASAC, EMPLOYEUR DE PROXIMITÉ

## L'activité dans les quartiers

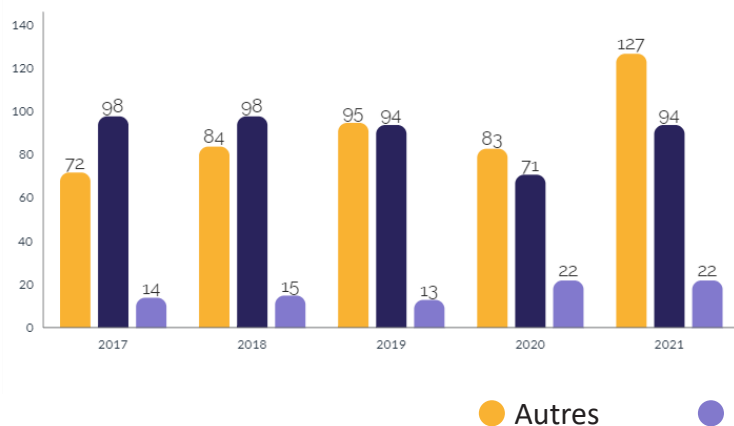


**En 2021, 48 % des salariés en insertion de l'ASAC vivent dans les quartiers visés par le contrat de ville soit une augmentation de 25% de personnes salariées résidentes dans les quartiers soit 22 salariés supplémentaires en 2021).**

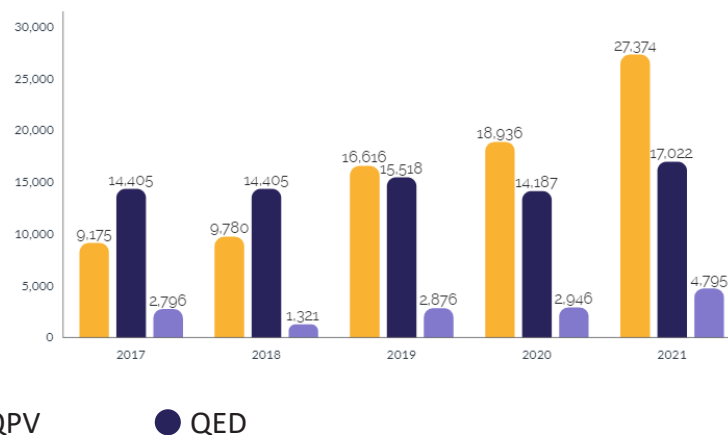
Nous leur avons confié 44 % de l'activité totale : environ 21 817 heures soit une augmentation de 27% d'activité réalisée par ces salariés.

283 000€ de salaires redistribués sur les quartiers. Une augmentation de 27% de revenus reversés.

**ÉVOLUTION SUR 5 ANS DES LIEU RÉSIDENCE**



**ÉVOLUTION SUR 5 ANS DES HEURES DE TRAVAIL**

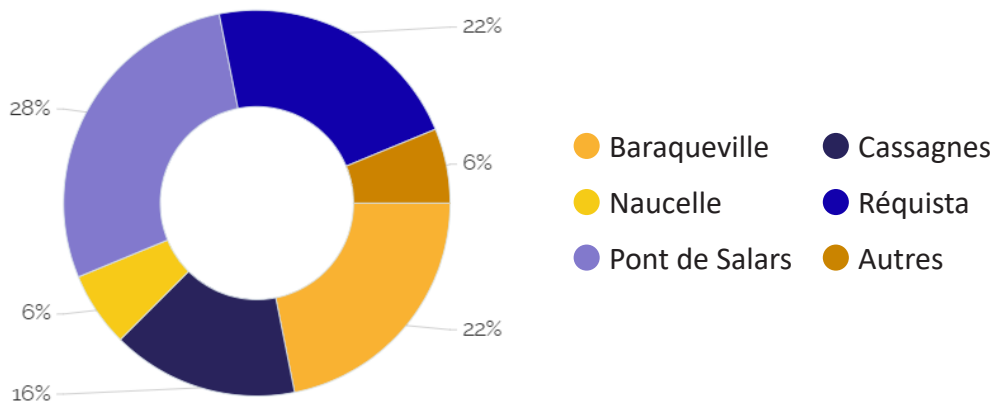




# L'ASAC, EMPLOYEUR DE PROXIMITÉ

## L'activité en ruralité

RÉPARTITION DES SALARIÉS  
RÉSIDENT EN RURALITÉ

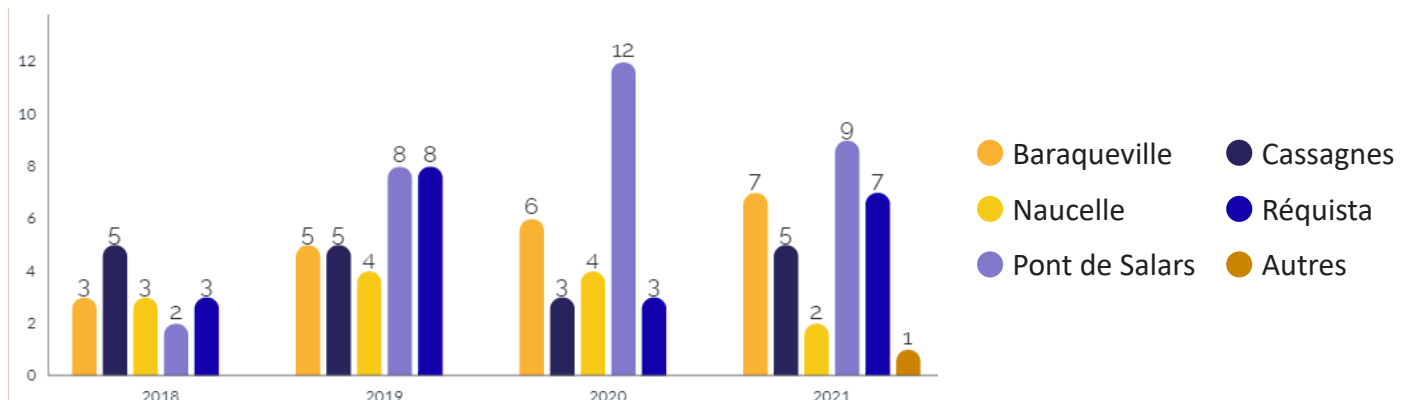


Le développement de notre présence et intervention sur l'ensemble de notre territoire est indispensable tant pour les demandeurs d'emploi que pour les acteurs économiques. Ce développement passe par la construction d'un tissu partenarial fort (notamment pour le recrutement de personnel).

30 salariés accueillis à l'ASAC sont issus de la ruralité (une légère augmentation par rapport à 2020).

Le nombre trop restreint de missions et d'orientation de personnes sur la ruralité rend difficile la dynamique de développement en ruralité. Nous sommes régulièrement confrontés au manque de ressources humaines, elles-mêmes en attente de missions immédiates. Cette réalité de terrain rend le développement en ruralité complexe.

ÉVOLUTION SUR 5 ANS DES  
LIEUX RÉSIDENCE



# L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ASAC

## Les informations collectives et ateliers



Durant l'année 2021, et malgré le confinement du printemps puis la 5<sup>e</sup> vague, l'ASAC a **continué son accompagnement en restant au plus proche des publics les plus**

**fragiles**. Et en gardant le contact avec les salariés.

Et des orientations vers les associations adaptées ont été mises en place : Restos du cœur, Epicerie Sociale, services sociaux, CIDFF...

Les ateliers **ont cependant dû être annulés sur les périodes de confinement** mais 9 d'entre eux ont été maintenus.

### EN CHIFFRES

9

thématiques  
d'ateliers

50

participants aux  
différents ateliers

49

informations  
collectives

201

personnes  
reçues

## Atelier : Image de soi

Juillet 2021

### EN CHIFFRES

3

ans de  
participation

3

jours d'ateliers

7

participantes

Depuis 2018, l'ASAC intervient auprès du CCAS d'Onet-le-Château dans le cadre d'une journée dédiée à la communication non-verbale.

Un partenariat mis en place dans le cadre d'un dispositif qui a pour principal objectif : l'aide à l'insertion professionnelle.

En 2021, le programme d'atelier s'est déroulé sur 3 jours :

- 1<sup>ère</sup> journée : sur la colorimétrie, la morphologie et la silhouette,
- 2<sup>ème</sup> journée : de cours sur la communication non-verbale et la simulation d'entretiens professionnels,
- 3<sup>ème</sup> journée : de mise en valeur des personnes avec un atelier maquillage et coiffure.

Grâce à ces ateliers, les participantes ont pu améliorer leur confiance en elles et leur travail sur l'image de soi en milieu professionnel.



# Parlons Pro

Juillet 2021

Suite à de nombreuses adaptations imposées par la situation sanitaire et le contexte économique (plan de relance 2020 de l'état en soutien au secteur BTP par exemple). Ce projet a été retravaillé par 3 fois. Grâce aux efforts fournis par les équipes permanentes, **l'édition 2020 de Parlons Pro aura finalement réussi à se tenir en juillet 2021 !**

**Cette édition reportée de l'année 2020 s'est faite sous un tout nouveau format : à la rencontre du monde économique !** Les demandeurs d'emploi ont été invités à rencontrer directement les employeurs dans leurs locaux, à visiter les entreprises et à découvrir des métiers en tension de recrutement. **Ces visites (sous forme de petits groupes) ont été l'occasion pour chacun de créer du dialogue, de pouvoir échanger autour de la valeur travail et de pouvoir casser les clichés des uns envers les autres.**

Cet évènement a permis une découverte « métiers » réussie notamment à l'ADMR avec un travail sur la construction du parcours et remobilisation sur l'acquisition de la mobilité pour plusieurs candidats.



## EN CHIFFRES

20

participants

5

sorties positives

3

entreprises en  
recrutement

6

partenaires  
emploi mobilisés

# «La Parole est une fête»

Octobre 2021



L'année 2021 a aussi été marquée par la deuxième édition de «La parole est une fête !», un accompagnement proposé aux salariés issus des quartiers visés par le Contrat de Ville de Rodez agglomération.

A travers le théâtre, cet accompagnement, permet à nos salariés de maîtriser leur communication non verbale, la prise de parole en public, l'éloquence,

l'argumentation et la confiance en eux : des qualités indispensables lors d'entretiens professionnels et de l'intégration dans une équipe.

Cet accompagnement s'organise en deux temps à la MJC d'Onet-le-Château :

- Une première semaine d'apprentissage qui s'est déroulée du 11 au 15 octobre 2021
- Une deuxième semaine qui a eu lieu du 13 au 17 décembre 2021
- Une action reconduite en 2022, démarrage le 10 octobre 2022.

## EN CHIFFRES

2

éditions

2

session de travail

14

participantes

# Atelier : Forma'Tour Challenge

## Prise de parole en public

### EN CHIFFRE

1

nouveau partenariat

7

participants

Au dernier trimestre 2021, un nouveau projet a vu le jour en partenariat avec la Jeune Chambre Economique de Rodez (JCE), un atelier autour de la «prise de parole».

Cet atelier, initié par la JCE dans le cadre du «Forma'Tour Challenge» est une action nationale visant à donner l'opportunité à des publics en insertion professionnelle de bénéficier d'une formation sur la prise de parole en public.

Les salariés inscrits à cet atelier ont ainsi pu travailler sur la prise de parole et ressortir avec des clés pour être plus serein lors d'un entretien d'embauche ou dans l'idée de prendre la parole pour se faire entendre.

Un beau moment pour nos salariés qui ont tous joué le jeu des mises en situation mais aussi pour les membres de la JCE qui ont pu, le temps de quelques heures découvrir l'univers de l'ASAC.

Octobre 2021



# Accompagnement mobilité : Cité Mobile



**La problématique Mobilité sur notre territoire reste un frein majeur dans le parcours d'insertion professionnelle.** Le permis de conduire est certes un atout, mais l'obtention de celui-ci n'est que la première étape vers une autonomie de mouvement. Reste la question de l'achat et surtout de l'entretien d'un véhicule. Autant de points de vigilance à travailler avec la personne accompagnée tout au long du parcours mobilité.

La mobilité, cette capacité à se mouvoir demande avant tout une volonté de bouger. Ce n'est pas parce que l'on va vite et que l'on parcourt une grande distance que l'on est forcément mobile. Une personne qui prend 2 bus pour se rendre à son emploi, puis se rend à une activité sociale ou culturelle, puis récupère ses enfants à l'école par exemple multiplie les contacts sociaux et est donc davantage mobile socialement qu'une personne (commercial, par exemple) qui prend l'avion pour accomplir son travail. Cette personne reste le commercial de son point de départ à son point d'arrivée.

La mobilité relève davantage de la capacité et la volonté de bouger. Cette dimension nécessite d'être prise en compte dans nos accompagnements. Il ne s'agit pas de faire passer le permis à tout le monde, ou de faire déménager les personnes. Il s'agit de trouver la meilleure solution au regard de la personne accompagnée. Ceci passe bien évidemment par une écoute active et une prise en compte des besoins, des capacités, des envies, des objectifs de la personne, ... (diagnostic et accompagnement) mais aussi des ressources du territoire, de ses caractéristiques.

**La crise sanitaire que nous avons connue a changé les relations humaines (masques, distanciations sociales, ...). Nous avons dû nous adapter à une autre façon de travailler pour mener nos missions.**

## LE PROJET ESCAPE GAME

Le projet est opérationnel et prêt. Nous avons prévu de le mettre en place en avril 2021. Les conditions sanitaires nous ont obligé à le déprogrammer et de le prévoir dans un contexte sanitaire plus favorable. **Nous espérons pouvoir le mener en 2022.**

## PERSPECTIVES 2022

Poursuite des accompagnements

Mise en place d'ateliers collectifs de pré-code

Mise en place d'ateliers vélo

## EN CHIFFRES

4

lieux de permanence

66

personnes accompagnées

18

personnes inscrites en auto école

13

obtentions du code



# LA MISE À DISPOSITION

## RÉPARTITION DES HEURES PAR TYPE DE CLIENTS

Malgré la crise sanitaire et le contexte difficile entre les périodes de confinements à répétition et la gestion des cas covid positifs en fin d'année, **l'année 2021 s'inscrit comme une année record avec un nombre d'heures réalisées qui a énormément augmenté !**

**En effet, les salariés de l'ASAC ont réalisé 49 200 heures de missions soit une augmentation de 49%.**

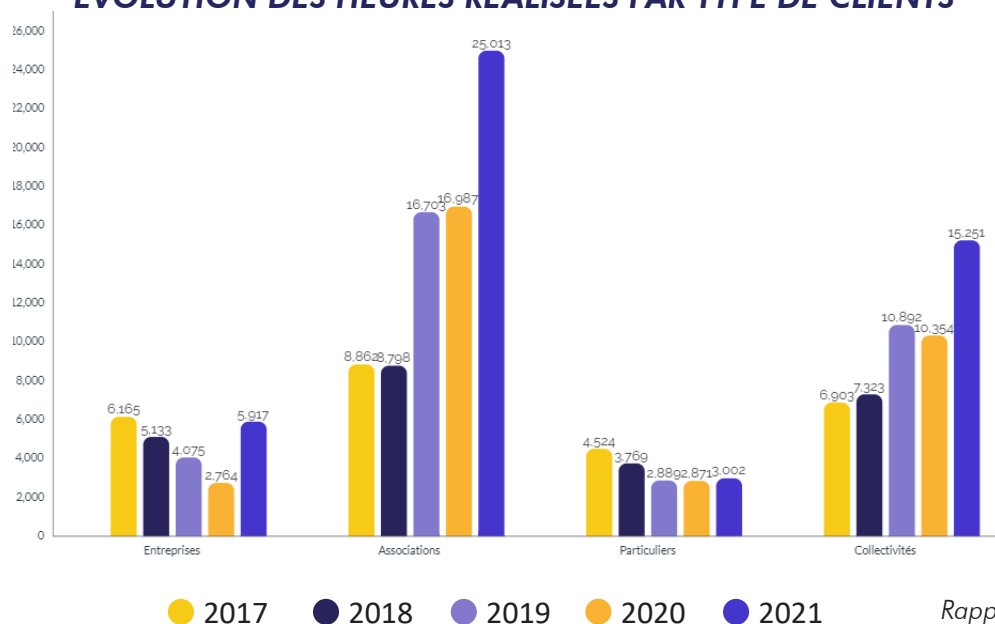
Ce résultat est possible notamment grâce à la confiance renouvelée du Conseil Départemental pour les missions dans les collèges, de Rodez Agglomération, de la Mairie de Rodez et toutes les collectivités qui ont fait appel à l'ASAC pour des missions en collège, en service de collecte des déchets, en écoles... **C'est près de 33 500 heures de travail assurées par des salariés en insertion qui auront été réalisées sur cette période.**

**L'intégration d'un CIP Relations Entreprise a apporté également des résultats satisfaisants : + 2,4 ETP sur la cible «Entreprises» soit une croissance de 114%, le poste a été stabilisé en 2022 avec un CDI. Pour travailler correctement avec les entreprises, la disponibilité d'un CIP**

Relations Entreprises est indispensable ainsi que la levée des 480 heures qui permettrait de travailler un parcours sécurisant pour le salarié en entreprises comme pour le futur employeur.

**Les efforts mobilisés pour produire l'activité 2021 ont été importants** : recrutement accru, suivi de mission, communication hebdomadaire sur les offres... La multiplication des différents dispositifs d'insertion et la concurrence de l'intérim exercent une pression de plus en plus forte sur l'association intermédiaire et notamment sur le volet recrutement des personnes. Rappelons nous en effet que le bassin Ruthénois enregistre un des taux les plus bas de l'Aveyron. **En parallèle, l'augmentation d'activité entraîne un besoin en ressources plus fort, nous avons d'ailleurs salarié 67 personnes supplémentaires en 2021.** Cette réalité territoriale entraîne une charge de travail importante sur le recrutement pour être en mesure de réaliser l'activité dont la structure avait besoin pour retrouver une santé financière saine, soutenir l'ensemble des acteurs publics dans la traversée de la crise sanitaire et surtout permettre la montée en compétences des profils disponibles par de la mise en situation de travail rémunérée.

## ÉVOLUTION DES HEURES RÉALISÉES PAR TYPE DE CLIENTS





# UNE CRISE QUI SE PROLONGE

*De Toussaint 2021 à mars 2022 : l'épisode le plus complexe*

**En 2021, le nouveau confinement n'a pas permis d'effectuer le nombre d'informations collectives prévues.**

Les autorisations d'accueil du public et le cadre sanitaire posé n'ont pas permis d'accueillir autant de public que nous l'aurions souhaité. Toutefois et pour ne pas pénaliser les publics en difficulté, l'ASAC a **développé ses campagnes de recrutement internet et aura reçu plus de personnes en entretien individuel.**

L'association aura également orienté sur de nombreux sujets sociaux dont les problématiques de logement, des aides alimentaires d'urgence, etc...

Tout au long de l'année 2021, nous aurons constaté que **les publics fragiles sont en défiance de l'institution, une colère sourde qui nous inquiète car un rapport au travail est réellement en mutation** : la perception de la pénibilité au travail, les salaires reçus pour accepter ces emplois avec horaires décalés, pénibilité physique ou autre contrainte, n'attire plus nos publics. La crise sanitaire et ses conséquences y compris psychologiques provoquent une fracture profonde quant au sens et aux attentes des personnes dans le monde professionnel.

**Le coût de la mobilité, le coût de la prise d'emploi, engendrent chez cette typologie de public un refus de positionnement sur les postes qui leur sont accessibles.**

Nous constatons déjà en 2021 un problème de production du travail, un problème qui semble s'accroître en 2022. Sans réflexion collective sur l'attractivité des métiers de la restauration, du sanitaire et social, du BTP ou même de la Distribution, il est à craindre que nous soyons confrontés à un problème de production sans précédent.

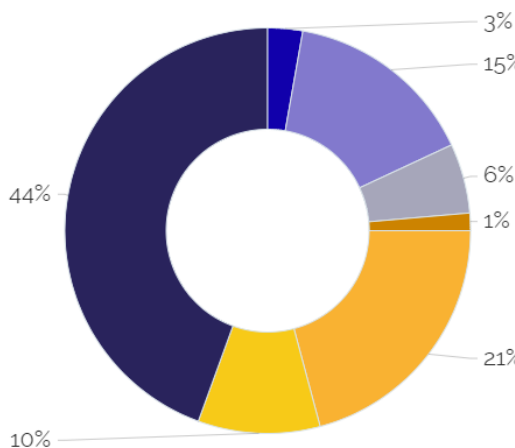
De novembre 2021 à mars 2022, l'ASAC se sera tenu au plus près des besoins des collectivités pour les aider à assurer la tenue des services publics en école, en collège et sur les services de gestion des déchets. Elles ont permis l'accueil d'élèves sur les temps de cantine, de périscolaire et contribuer aux fonctionnements des collèges du territoire de l'ASAC sur une vague de Covid particulièrement forte. **Cela aura eu des effets positifs sur le maintien de la dynamique économique puisque des parents salariés auront pu se maintenir en poste.**



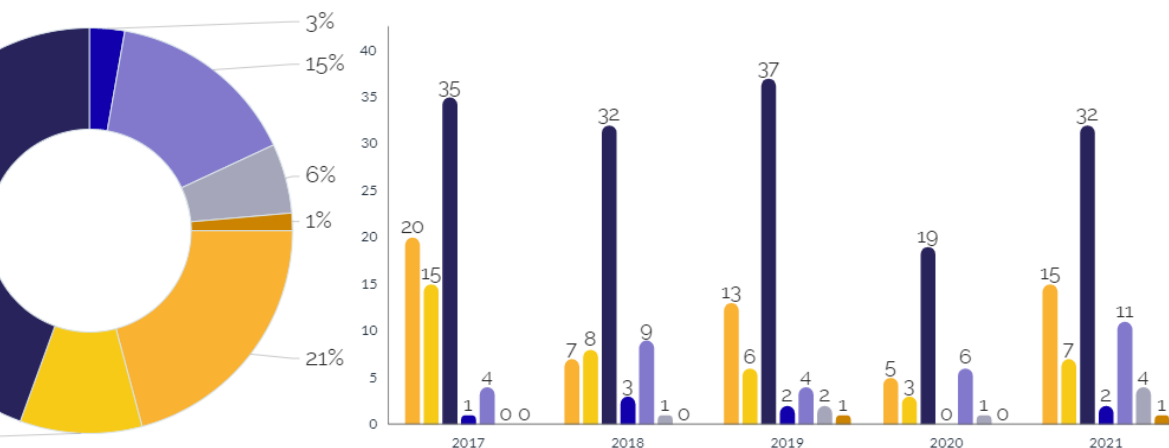


# LES SORTIES DE 2021

## SORTIES POSITIVES EMPLOI/FORMATIONS



## ÉVOLUTION SUR 5 ANS DES SORTIES POSITIVES



- CDI
- CDD (< 6 mois)
- Formation
- Création d'entreprise
- CDD (>6 mois)
- Contrats Aidés
- Embauche SIAE

**En 2021, l'ASAC totalise 72 sorties positives.**

L'année 2020 avait été marquée par une diminution significative du nombre de sorties positives (en raison des différents confinements et de l'allongement des parcours d'insertion).

En 2021, alors que la crise s'est prolongée et que l'émergence des 1ères conséquences est apparue, nous remarquons une hausse significative des sorties se rapprochant de «l'avant covid» avec 32 sorties en CDD de moins de 6 mois et 15 sorties en CDI.

**Des entrées/sorties qui se sont accélérées (parcours raccourcis).** Des personnes vite captées par l'intérim ou par des embauches directes chez nos clients (ripeur, mairie,...) qui expliquent des sorties prématurées de l'AI : **reflet d'une situation sanitaire avec des sorties multipliées sur des emplois de transition et de fortes probabilités de retour en AI dès la fin de contrat.**

# LA RÉFORME IAE

## Mise en place du Pass IAE



La migration sur la plateforme inclusion a posé de grandes difficultés à partir du 01 décembre. Une montée en charge administrative réelle qui a alourdi, les premiers mois, le travail et a fait perdre la réactivité dont l'AI a besoin pour répondre à ses clients.

**A ce jour, nous estimons que le travail demandé pour la mise en place de ce PASS IAE, de décembre à mars 2022, a représenté un ETP qui n'est pas financé.** Un CDD de renfort administratif a été créé à partir du 20/12/2021.

Aujourd'hui, nous constatons qu'il est plus facile pour un prescripteur d'orienter vers l'AI. Nous espérons ainsi que l'ensemble des partenaires se saisiront de plus en plus de la plateforme pour orienter du public.

## Levée des 480 heures

L'ASAC travaille depuis 2017 à développer une stratégie de sécurisation de parcours en entreprises. Cette stratégie correspond aux attentes des entreprises qui ont besoin de minimiser le risque ressenti sur le recrutement de publics « dits » en difficulté. Cette période de mise à disposition permet de tester le potentiel, sécurise l'intégration, permet d'identifier d'éventuels besoins en formation et travailler en lien avec l'entreprise et les partenaires sur la meilleure façon de recruter le salarié en insertion.

Ces missions sont en moyenne des parcours de 300 heures. **Les 480 heures ne permettent pas aux candidats de réaliser des missions courtes de remplacement (permettant la montée en compétences) et une sécurisation de parcours.**

Cette levée permettrait de plus soutenir le travail entrepris par la CIP Relation Entreprise dans le cadre des parcours d'insertion et permettre d'aller plus loin dans l'individualisation du parcours en entreprise. Cela permettrait également de **répondre aux attentes des entreprises qui ont besoin de minimiser le risque ressenti sur le recrutement de publics « dits » en difficulté.**

L'objectif est également de déployer un accompagnement social et professionnel de qualité et dans la durée. **Il est primordial de sécuriser les parcours sur le long terme** : un peu plus de 3 mois de parcours en passant d'une AI à une ETTI peut paraître trop court et peut amener à des situations d'échec car la levée d'un certain nombre de freins sociaux n'a pas été faite.



De plus, il est important de pouvoir travailler une dynamisation du parcours du salarié en insertion avec une montée en exigence sur les missions de travail.

Les mises à disposition en entreprise sont exigeantes en rythmique d'exécution, en adaptabilité, en productivité. La levée des 480 heures permettra aux salariés en insertion d'avoir une palette de missions en entreprises possibles plus larges :

- **Des missions de courte durée (remplacements) pour acquérir de l'expérience et des compétences sur le secteur marchand.**
- **Des missions plus longues pour sécuriser une intégration en entreprise.**

La mise à disposition par les AI en secteur marchand permet de **proposer une qualité des emplois plus importante par rapport à d'autres secteurs** et améliore certains points tels que :

- **un temps de travail (hebdo/mensuel) supérieur pour les salariés,**
- **un accès facilité à la formation/professionnalisation,**
- **une polyvalence dans les profils proposés et notamment des publics féminins,**
- **un taux de retour à l'emploi favorisé sur des secteurs en tension : Hotellerie / Restauration, BTP, Aide à la personne.**

Ces trois secteurs ne sont pas les seuls à être en tension sur le routhénois. L'agroalimentaire est régulièrement en tension de recrutement. Le secteur agricole doit également être une piste à explorer. Nous souhaiterions également pouvoir prospecter la grande distribution qui propose également des postes accessibles à notre public.

**La levée des 480 heures nous permettra de travailler avec l'entreprise à deux niveaux : la mise à disposition classique mais surtout la sécurisation de recrutement** sur ces fameux postes à pénibilité où l'enjeu du recrutement et de fidélisation du salarié devient de plus en plus fort.

Nous pourrions ainsi travailler une individualisation du parcours en entreprise tant du côté salarié en insertion que de celui l'entreprise.

Ce sujet a été abordé avec la ministre de l'insertion, Brigitte Klinkert, le 03 février 2022. **L'ASAC a déposé sa demande au service de l'Etat en mars 2022, nous espérons, à l'image d'autres départements d'Occitanie, que l'ASAC et les AI de l'Aveyron pourront bénéficier de cette expérimentation.**





# ETUDE DE LA CONCIERGERIE

Fin 2020, grâce au plan de relance de l'IAE de l'État, l'ASAC demande une Aide Conseil pour étudier la faisabilité de créer une conciergerie d'entreprise sur le territoire. Une étude qui a été réalisée en 2021 et 1er semestre 2022, les conclusions seront rendues en octobre 2022.

## Les Objectifs de départ

La conciergerie d'entreprise **permettrait aux salariés d'une entreprise, d'une collectivité ou d'une association d'avoir accès sur le lieu de travail, à une offre de services clé en main.** Autant de services répondant aux besoins du quotidien, de la livraison de courses, pressing, repassage... permettant un confort indéniable. Simplifier la vie des salariés abonnés, participer à mettre en place chez les entreprises adhérentes **des outils RSE permettant de développer du bien-être au travail, réduire le stress de leurs salariés, favoriser des gains de temps et ainsi améliorer leur efficacité et bien-être tant au travail qu'à la maison.**

La conciergerie d'entreprise enregistrerait la demande, assurerait la relation client (prise de commande, rendu de la mission) coordonnerait la prestation avec un partenaire de services spécialisé et qualifié.

La conciergerie d'entreprise permettrait aux structures adhérentes de **se reconcentrer sur leur cœur de métier** en déléguant la négociation et/ou la mise en place de certains services professionnels : livraison de plateaux repas, entretien des locaux, entretien des véhicules, les cadeaux d'entreprise, achat groupé de fournitures de bureau respectueuses de l'environnement...

**Les prétextes à la mise en place d'une conciergerie peuvent être nombreux :** agir dans le cadre de sa RSE, de sa politique de développement durable, d'un plan d'action d'entreprises pour favoriser le lien social, l'engagement citoyen de l'entreprise et de ses collaborateurs autant d'objectifs qui permettent d'enrichir les valeurs de l'entreprise et son apport dans son environnement économique, social et territorial.

Grâce à des prix avantageux, les structures adhérentes et leurs salariés bénéficient ainsi d'accès à de meilleures offres de produits et de services.

A travers l'étude de faisabilité, nous souhaitons également étudier la possibilité de **construire dans un premier temps une conciergerie favorisant l'Économie Sociale et Solidaire** et dans un second temps animer des passerelles d'offres commerciales entre l'ESS et l'économie marchande classique.

## Les étapes

- Des entretiens visio ont été réalisés avec des conciergeries d'autres régions en grande et petite agglomération (GES Osez, Felice, Initiative 91, réseau conciergerie solidaire).
- Des rencontres avec Rodez Agglomération, l'État, le Conseil Départemental.
- Des rencontres avec des entreprises du territoire de différentes tailles pour analyser leurs besoins.
- Des entretiens avec l'Agefiph pour étudier les passerelles handicap et IAE.

## Les éléments indispensables à la réussite d'un tel projet

- La **fédération des acteurs autour d'un tel projet et la mobilisation de chacun dans un comité de pilotage,**
- **L'expérimentation d'une conciergerie d'entreprises avec peu de services sur minimum 18 mois.**

# Les freins identifiés en 2021

**Le diagnostic emploi sur notre territoire est partagé par l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ de l'économie et de l'emploi** : une inadéquation entre les profils disponibles sur le territoire et les profils attendus par les acteurs économiques, une attractivité faible des métiers en tension pour les éventuels candidats, un problème de production du travail qui s'amplifie et qui place l'enjeu du recrutement et de la fidélisation des salariés en enjeu numéro un pour les employeurs.

Ce contexte pourrait être favorable à l'émergence d'une conciergerie.

Les activités envisagées au démarrage de l'étude de marché étaient :

- **Le service blanchisserie, pressing, couture**
- **Entretien des véhicules**
- **Traiteur / plateaux repas**
- **A moyen terme : vitrine pour les producteurs locaux tout type de produits**

Dès le début, le marché des paniers en produits locaux (fruits/légumes) a été exclu, l'offre locale étant très développée.

Dans le cas de la conciergerie, le client est l'entreprise qui adhère à la conciergerie pour son propre compte et celui de ses salariés.

Le service aux entreprises et le service aux salariés sont deux segments différents que nous avons dû interroger sous différents angles.



## **Un nombre important de fournisseurs ESS existants issus du champ du handicap (secteur du travail protégé et adapté – STPA) :**

**L'idée du projet est bien de développer de la valeur ajoutée sur le territoire et ne pas venir concurrencer les partenaires ESS déjà présents sur les activités pressenties au sein de la conciergerie.**

Se pose alors la question de l'étude des impacts potentiels d'une conciergerie au cœur de la relation clientèle. Sans développer ici le fonctionnement technique de l'OETH et la minoration de la contribution AGEFIPH par l'achat de services et prestations auprès du STPA, les différents temps de travail menés avec la délégation régionale de l'AGEFIPH et l'UNEA démontre qu'un conventionnement d'entreprise d'insertion empêcherait la typologie de clientèle que nous visons, de bénéficier de ces avantages.

**Les conciergeries sont bien souvent des entreprises adaptées.**

Dans le cas des conciergeries Felice ou Initiative 91, **elles sont issues et/ou fonctionnent avec de très grands groupes qui peuvent « se permettre » de séparer leur politique achats responsables de leur action handicap.**

Par ailleurs, les difficultés rencontrées par la conciergerie (EI) du GES OSEZ nous démontrent que sur un territoire rural, le modèle économique repose grandement sur des postures de parties prenantes plus que de simples clients. **Le projet doit s'ancrer sur la durabilité, porté par un ensemble d'acteurs concernés par le sens global visé.**

## **Une approche conciergerie de territoire comme fer de lance :**

L'analyse des freins de développement sur les zones d'activités a permis d'identifier une nouvelle orientation possible pour la conciergerie reposant sur une approche de services non couverts, utiles et directement réalisés par les ressources de la conciergerie. **Ces services contribueraient à transformer les freins d'attractivité, d'accessibilité, d'employabilité en potentiels d'activités.**

### **Les zones économiques visées sont :**

- Bel Air
- Cantaranne
- Arzac

### **Les premières activités socles:**

#### **1. Compléter l'offre de transport public et s'adapter aux besoins employeurs (horaires décalés)**

Objectif visé : contribuer à lever des freins côté candidats liés à la mobilité et des tensions sur les recrutements pour les employeurs présents sur ces zones.

#### **2. Optimiser l'activité par une réflexion services de régie à l'échelle des zones d'activités telle que la collecte de déchets spécifiques,**

#### **3. Développer le service aux salariés tel que la gestion des recommandés / colis puis envisager de développer le catalogue au fur et à mesure que les fournisseurs sont partants et en capacité de fonctionner sur cette logique de flux.**

Objectif visé : augmenter l'offre de services mutualisés, rendre la zone dynamique et attractive pour les résidents et leurs salariés.

### **La conciergerie serait donc totalement intégrée à la vie de la zone d'activité, deviendrait un effet de levier pour les projets concertés.**

Un démarrage sur une zone test pour une période de 18 mois est souhaitable (2 postes en insertion) et dépasse largement le simple engagement de l'ASAC. A ce stade l'étude de faisabilité rencontre quelques limites, principalement celle de l'équipe projet qui doit se redimensionner avec les interlocuteurs clés à commencer par l'agglomération et les différents services opérationnels concernés.

La dimension temps est donc primordiale pour l'ASAC dans la réussite de tel projet. Depuis 2020, l'ensemble des acteurs emploi, Service Public de l'Emploi, Collectivités, Direction territoriale d'état, secteur de l'IAE ont été en sollicitation permanente. **Cela a rendu difficile l'étude de projet et la mise en œuvre de projet d'envergure.**





# BILAN - 5 ANS

## Les projets

### Formation aux métiers de l'hôtellerie restauration

En 2018 et 2019, L'ASAC a organisé, en partenariat avec 5 hôteliers du Ruthénois des sessions de découverte des métiers du nettoyage en Hôtellerie/Restauration.

L'objectif : permettre aux participants, à travers 6 semaines de formation (dont 2 de PMSMP) d'acquérir des pratiques de base de ces métiers et ainsi avoir une répercussion immédiate sur leur employabilité.

En 2018 :

- 5 acteurs économiques ont participé : l'Hotel du Midi, l'Hostellerie de Fontanges, l'Hôtel Ibis, l'Hôtel Mercure et l'Hôtel des Peyrières.
- 9 personnes ont participé à l'action
- 5 l'ont suivi dans sa globalité
- 4 sont sortis de l'ASAC avec un emploi

En 2019 :

- 5 acteurs économiques ont participé : le Château de Labro, l'Hôtel des Peyrières, l'Hostellerie de Fontanges, l'Hôtel Mercure et l'Ibis Budget,
- 6 personnes ont participé à l'action,
- 100% l'ont suivi dans sa globalité
- 4 personnes sont sorties de l'ASAC avec un emploi ou une formation

### Parlons Pro

En décembre 2019, juillet 2021 l'ASAC a organisé, grâce au financement de la DDCSPP et Rodez Agglomération : « Parlons Pro ! » des rencontres professionnelles pour créer du dialogue entre professionnels et demandeurs d'emploi des quartiers de la ville.

Le but, casser les clichés et échanger autour de la valeur-travail.



**La première édition en 2019, s'est déroulée à Onet-le-Château, au cœur du quartier des Quatre Saisons.**

Une édition où le monde professionnel est venu à la rencontre des demandeurs d'emploi et qui a permis de fédérer de nombreuses personnes : 15 entreprises, 9 partenaires et près de 90 visiteurs. Durant la journée, environ 70 échanges/entretiens « flash » ont été constatés et 33 CV ont été retenus par les entreprises. L'évènement a permis de réaliser plus de 500 heures de missions et des recrutements longue durée.

## Service mobilité : «Cité Mobile»

En septembre 2019, l'ASAC s'associe à la Régie de Territoire PROGRESS afin de proposer un **nouveau service de proximité : CITE MOBILE**.

L'objectif : permettre aux demandeurs d'emploi d'**accéder à la mobilité et ainsi mettre toutes les chances de leur côté lors de leur insertion professionnelle**.

Cité mobile est un service essentiel dans un département comme l'Aveyron où les bassins d'emploi sont distants et **la mobilité l'un des premiers freins à l'emploi**.



## «La Parole est une Fête»

2020

Lancement du nouveau projet

EN IMAGE



EN CHIFFRES

10 participants  
3 sorties positives

2021

Evènement reconduit en fin d'année

EN IMAGE





# La communication

## Des émissions radio : ASAC : Objectif Emploi

De septembre 2018 à janvier 2020, nous avons travaillé sur un autre support de communication : la Radio.

Grâce à un partenariat avec CFM Radio Rodez, nous avons pu chaque mois diffuser un épisode de l'émission ASAC : Objectif Emploi.

Cette émission radio nous a permis de faire découvrir et de sensibiliser les auditeurs au marché de l'emploi en Aveyron et à ses problématiques.

Nous avons invité, à chaque épisode, un partenaire intervenant sur une thématique spécifique et ainsi pu couvrir un grand nombre de sujet en lien avec l'emploi : la ruralité, la politique de la ville, la cohésion sociale, les femmes et la précarité, la mobilité, etc...



## Marquer une présence sur le digital

L'année 2018 marque la mise en place d'une stratégie de communication digitale au sein de l'association portée sur deux grands piliers: le Site Internet et les Réseaux Sociaux.

### Le site internet :

La refonte du site internet de l'ASAC a été un travail effectué en 2018 afin d'**apporter une vitrine digitale à l'association.**

Il permet à chaque visiteur de trouver les informations essentielles pour comprendre ce qu'est l'ASAC et son fonctionnement.

C'est également une porte d'entrée pour contacter l'équipe.

Entre 2018 et 2021 le nombre de visiteurs a augmenté de 180% (1114 en 2018 et 3116 en 2021).

### Les réseaux sociaux :

#### Facebook :

En décembre 2021 le nombre d'abonnés était de 1496 soit une augmentation de 58% par rapport à 2018 (635 abonnés à l'origine).

En terme de contenu, **nous sommes resté sur notre objectif en permettant au grand public et en particulier aux demandeurs d'emplois d'accéder aux informations essentielles pour eux** (offres d'emploi, date des informations collectives, etc...) notamment grâce aux partages dans les groupes de recrutement de l'Aveyron.



**Durant la période plusieurs campagnes vidéo ont été diffusées sur la plateforme :**

- Vidéo institutionnelle en 2018
- Campagne de témoignage client collectivité en 2019
- Campagne à destination des particuliers en 2019 et 2020
- Campagne à destination des entreprises pour les remplacements d'été en 2020

Toutes les vidéos sont disponibles sur le compte Youtube de l'ASAC.

#### LinkedIn :

En 2021, nous avons pris la décision de capter une nouvelle cible de communication : **les entreprises et donneur d'ordre.** Pour cela, nous avons créé une page LinkedIn ASAC 12 qui fera l'**objet d'un développement en 2022 et 2023.**

# Les chiffres

**En 5 ans, et malgré une diminution de 4,35% en 2020 due aux divers confinements, le nombre de salariés de l'ASAC a augmenté de 32%.**

Le nombre de salariés de l'ASAC a augmenté de 20% entre 2019 et 2021.

**Depuis 5 ans, l'activité de l'ASAC est en constante augmentation avec une croissance cumulée de 85%.**

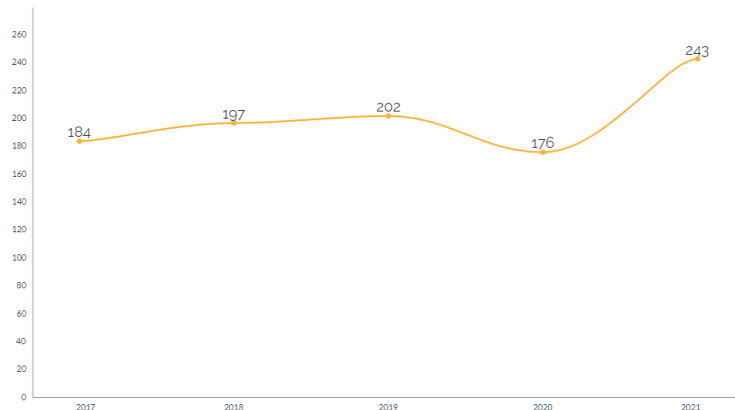
Des chiffres que nous pouvons croiser avec le nombre de salariés. En effet, le nombre d'heures de travail réalisées par les salariés (en moyenne) a lui aussi augmenté, passant de 143,8 heures en moyenne à 202,4 heures.

**En 5 ans, le chiffre d'affaire de l'ASAC aura doublé.**

Cette croissance aura permis de :

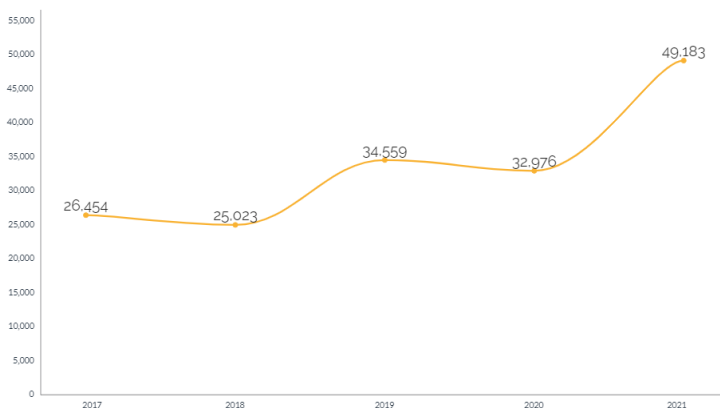
- Retrouver une santé financière,
- Reconstituer une trésorerie indispensable au bon fonctionnement de l'association et au montage de projet emploi sur le territoire,
- Rembourser sereinement le prêt garanti état contracté en 2020,
- Pérenniser le poste de CIP Relation Entreprise.

## ÉVOLUTION SUR 5 ANS DU NOMBRE DE SALARIÉS



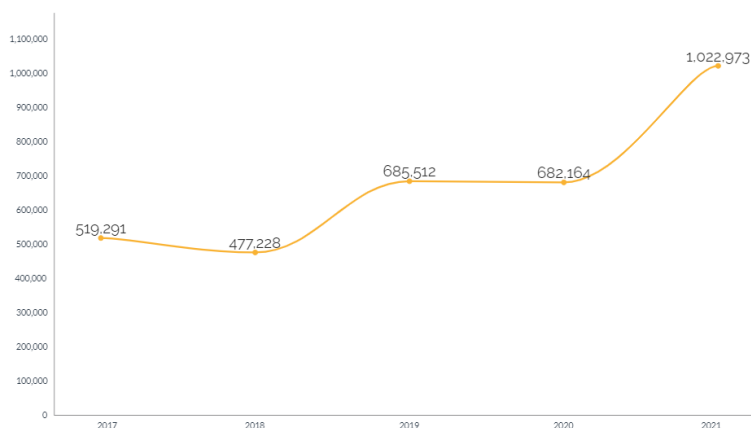
● Nombre de salariés

## ÉVOLUTION SUR 5 ANS DU NOMBRE D'HEURES



● Nombre d'heures

## ÉVOLUTION SUR 5 ANS DU CHIFFRE D'AFFAIRE RÉALISÉ



● Chiffre d'affaire annuel



# RAPPORT D'ORIENTATION 2022

L'année 2021 aura été marquée par une croissance exceptionnelle réalisée dans un contexte sanitaire tout aussi compliqué qu'en 2020. **2022 a démarré sur les chapeaux de roue avec ces mêmes tensions sanitaires et une réforme de l'IAE à mettre en place.**

**Les enjeux de recrutement pour les entreprises sont de plus en plus forts et les problématiques de production du travail dans les secteurs présentant de la pénibilité augmentent.** Un contexte qui conforte le choix que l'Asac a fait de renforcer sa présence auprès des entreprises, de pouvoir construire avec elles des parcours sécurisés pour nos salariés en insertion permettant d'aboutir à de l'emploi durable.

**Le plan de relance de l'IAE nous a permis de créer un poste de Conseiller en Insertion Professionnelle Relations Entreprises.** La croissance de l'activité en 2021 nous a permis de pérenniser le poste. L'objectif est de développer la sécurisation des parcours et la relation avec les entreprises.

**Pour autant, nous faisons toujours face à une problématique dans le parcours : la limite des 480h en entreprises.**

Pour les publics fragilisés, **il est nécessaire que cette relation tripartite (Salarié en insertion – ASAC - Entreprise) concrétisée par un parcours sécurisé s'inscrive dans la durée.** Les freins à l'emploi, les difficultés ne sont pas toujours visibles les premiers mois et la montée en compétences nécessite une diversité de missions en entreprises pour une montée en exigence progressive.

Loin de toutes stigmatisations, rappelons la réalité des choses. **Les personnes bénéficiant de l'accompagnement de l'ASAC sont en situation de grande précarité.** Elles ont besoin de temps. Le temps, nous en manquons cruellement, la limite des 480 heures est un frein, elle ne représente que 3 mois de travail à temps plein toutes missions en entreprise confondues. La valeur temps est un axe fort de la réussite. **Nous voyons trop souvent des demandeurs d'emplois revenir dans le dispositif car les vraies difficultés n'ont pas le temps d'être traitées.** La réussite du parcours sécurisé ne tient que si les interlocuteurs sont constants sur la durée.

Un dossier a été déposé auprès de l'État suite à la visite de la Ministre de l'Insertion, Mme Brigitte KLINKERT, en février 2022. Madame la Ministre nous a recommandé de faire cette démarche nous expliquant que l'État, conscient de ces réalités, souhaitait expérimenter la levée des 480 heures en Association Intermédiaire pour permettre une meilleure intégration des salariés en insertion en entreprises. **Nous sommes dans l'attente d'une réponse.**

**En 2022, nous espérons le renouvellement du marché TOS avec le Conseil Départemental.** Ce marché clausé est une véritable opportunité pour nos salariés. **Il nous permet ainsi de proposer aux demandeurs d'emploi vivant en ruralité des heures de travail sur l'ensemble de notre territoire d'intervention.** (Réquista, Pont de Salars, Naucelle...).

Nous poursuivons notre étude de la conciergerie avec notre fédération COORACE. Les conclusions de l'étude seront rendues en octobre 2022.

**Nous continuerons en 2022 de développer les ateliers, formations et toutes les actions bénéfiques aux salariés en insertion.** Le changement, l'évolution est possible quand il y a de vraies rencontres professionnelles. Toutes les activités supports de l'ASAC sont une opportunité d'intégration pour les personnes en parcours.

**Nous allons poursuivre la stratégie posée, apporter une amélioration continue aux outils et méthodes de travail, développer des projets pour le territoire et nos publics, avec toujours et encore ce même objectif qui nous anime tous : la réussite par l'emploi pour toutes et tous !**



*Patricia Loubière  
Présidente*



# VOTE DES RÉOLUTIONS

## **1<sup>re</sup> résolution :**

***Procès verbal de l'Assemblée Générale Ordinaire 2021 - du 15/12/2021***

## **2<sup>me</sup> résolution :**

***Rapport d'activité 2021***

## **3<sup>me</sup> résolution :**

***Rapport financier 2021***

## **4<sup>me</sup> résolution :**

***Affectation du résultat***

## **5<sup>me</sup> résolution :**

***Rapport Moral 2021 et Orientation 2022***

## **6<sup>me</sup> résolution :**

***Renouvellement du montant des cotisations pour 2022***

## **7<sup>me</sup> résolution :**

***Mandats des Administrateurs***

L'Assemblée Générale renouvelle le mandat pour une durée de 3 ans de :

- Marie-Thérèse BOULOC
- Raymond RAYSSAC

Procède à l'élection des candidats proposés par le Conseil d'Administration :

- Elodie PEYROUTY
- Jean-Pierre RECOULES
- Pascale ROQUES

Prend acte de la démission du Conseil d'Administration de l'ASAC de :

- Jean-François BOUTONNET
- Pierre CHINCHOLLE
- Raymond NAUDAN
- Anne TREPIN
- Daniel VALET



# ASAC

La réussite par l'emploi

23 rue Béteille 12000 Rodez

accueil@asac12.fr

05.65.42.67.50



Ce projet est cofinancé par le Fond Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020