



2025

RAPPORT D'ACTIVITÉ

TABLE DES MATIERES

Rapport moral	p3.
---------------	-----

Rapport financier	p4.
-------------------	-----

L'ASAC : derrière l'acronyme	p5.
------------------------------	-----

Bilan 2025	p9.
------------	-----

L'accompagnement de l'ASAC	p17.
----------------------------	------

La mise à disposition	p39.
-----------------------	------

Les perspectives pour 2026	p40.
----------------------------	------

Rapport d'orientation	p41.
-----------------------	------

RAPPORT MORAL



Quelques éléments chiffrés de l'année 2025 qui confirment l'ASAC comme un des acteurs clés de l'insertion par l'activité économique :

- 166 personnes ont bénéficié d'une activité salariée.
- 44 360 heures réalisées soit 28,97 équivalent temps plein.
- 44 sorties dont 25 sorties dynamiques.
- 2020 contrats de mise à disposition.

Ces données traduisent une activité soutenue des salariés en parcours qui témoignent de la dynamique impulsée par la pertinence des méthodes d'accompagnement des personnes pour la plupart en grande difficultés. Parce que chacun à une histoire singulière, cela passe bien sûr par un **accompagnement individualisé**, sur mesure, mis en mouvement avec professionnalisme par des CIP et Chargée d'Accueil, le tout orchestré par la Directrice.

Tout cela est bien sûr rendu possible grâce à la synergie créée avec les institutions, la DDETSP-PP, le Conseil Départemental et Rodez agglomération en tant que financeurs, les différents partenaires prescripteurs, et en leur qualité d'employeurs, les collectivités, les entreprises, les associations et les particuliers. La présentation du rapport d'activité qui va suivre donnera plus de détails sur tous ces partenariats.

Le résultat du bilan de l'exercice 2025 bien qu'en diminution par rapport à l'année

précédente, reste cependant positif, ce qui traduit une activité soutenue des salariés en parcours et l'importance de l'octroi des subventions de nos partenaires institutionnels et autres partenaires privés pour assurer financièrement notre mission de SIAE.

Cet exercice confirme « **la bonne santé financière** » de l'association permettant une certaine sécurité, cependant sans être pessimiste nous sommes conscients toutefois du contexte national et international qui pourrait impacter de manière significative le secteur économique, rendant de fait plus délicat l'accompagnement des personnes éloignées de l'emploi et interroge sur l'évolution de notre société.

Nous avons des atouts, financiers, un savoir-faire reconnu, un collectif affirmé entre les salariés permanents, les administrateurs, les salariés en parcours ; cette force nous permet de garder confiance mais nous oblige aussi à rester vigilants dans les choix stratégiques pour les années à venir afin de poursuivre notre mission dans l'intérêt de tous et de chacun en particulier.

Merci de votre présence à cette assemblée générale, témoignant ainsi de l'intérêt que vous portez à l'ASAC qui œuvre depuis tant d'années pour rendre possible ce qui pourrait paraître comme impossible.

Le Conseil d'administration
Jean-Pierre Recoules
Président de l'ASAC





Fred Garrigue
STUDIO FEGAR

L'ASAC : DERRIÈRE L'ACRONYME



À 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.

Une association agréée au service du territoire.

L'ASAC, en tant qu'**Association Intermédiaire** est agréée 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.

En 2026, cela fera **41 ans** que l'ASAC poursuit sa mission et se développe grâce à l'appui et à la mobilisation de :

- **Partenaires financeurs** : la DDETS-PP, le Conseil Départemental et Rodez Agglomération permettant aux salariés d'accéder à un accompagnement de qualité.
- **Prescripteurs et partenaires sociaux** : France Travail, 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, l'Ecole de la deuxième chance, la Pantarelle, Familles Rurales, le SPIP, le CIAS, le PJJ et le CHU repérant et nous orientant du public

Des acteurs au service de la mission.

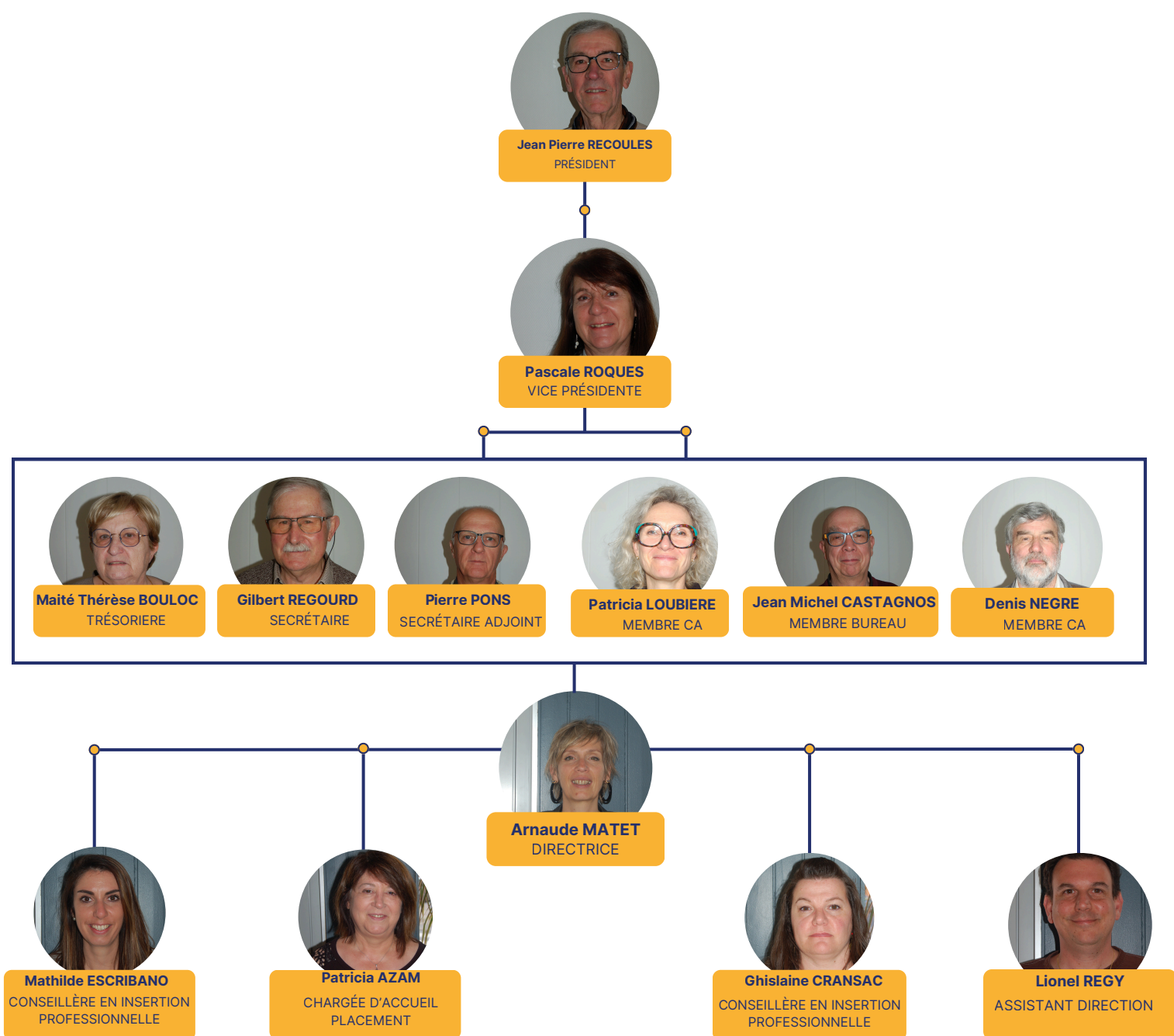
- **Donneurs d'ordre** : Entreprises, Collectivités, Associations et Particuliers, proposant des heures de travail aux salariés.
- **Bénévoles** : soutenant notre équipe permanente au quotidien.

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

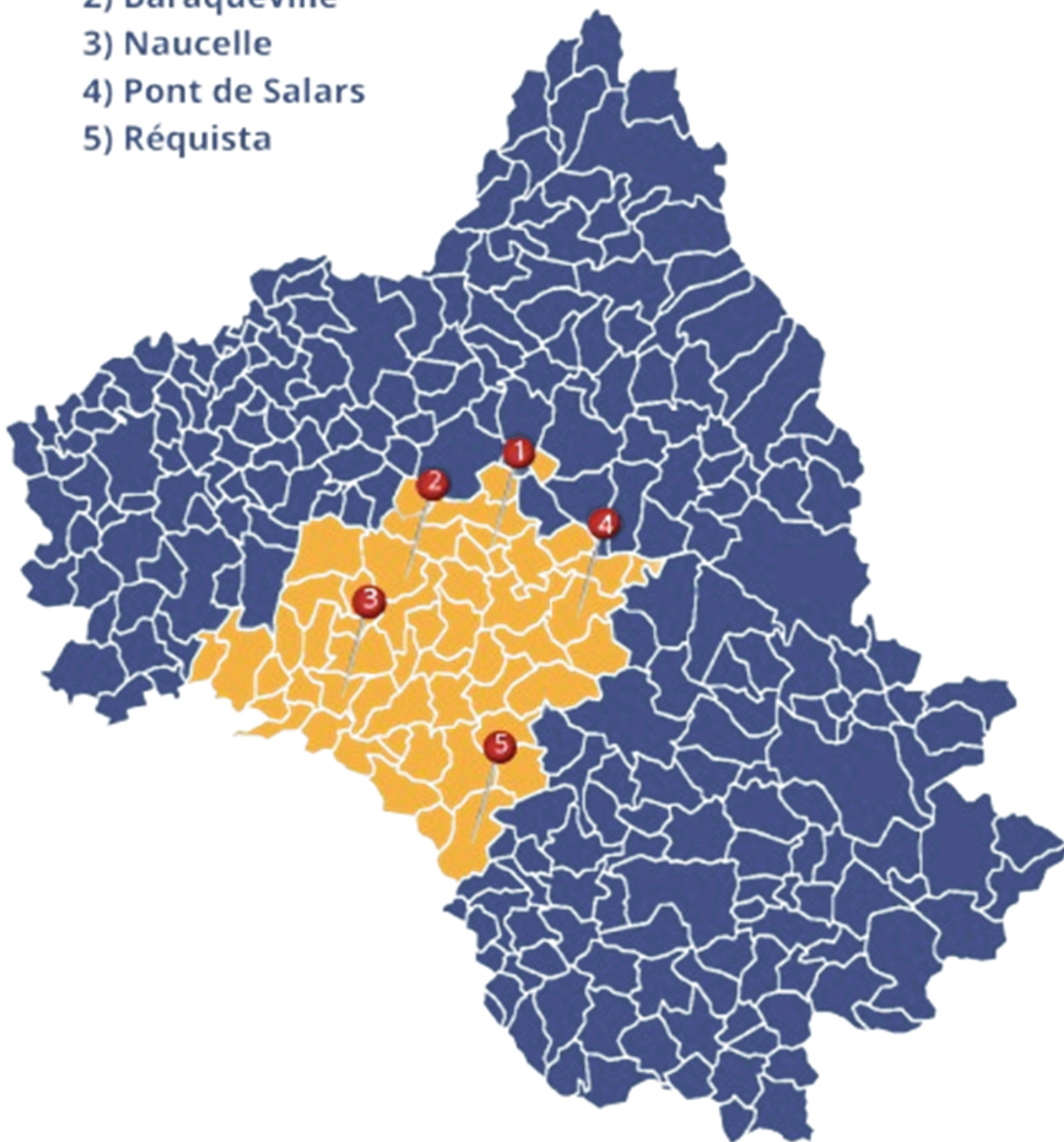


LES FORCES VIVES DE L'ASAC

organigramme au 24-06-2026



- 1) Rodez Agglo
- 2) Baraqueville
- 3) Naucelle
- 4) Pont de Salars
- 5) Réquista



LES TERRITOIRES DE L'ASAC

2025 EN CHIFFRES

147

clients ont fait
confiance à l'ASAC



44 360

heures réalisées soit
28,97 Equivalent
Temps Plein.



109 personnes ont été
nouvellement accueillies



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



44 sorties dont
25 sorties
dynamiques

2020 contrats de
mise à
disposition
conclus

48 particuliers
ont fait appel
à l'ASAC

CHIFFRES CLAUSES SOCIALES

1 641,15

heures réalisées sur
les chantiers de
l'année 2025



13

salariés en
transition
professionnelle



8 maîtres d'Ouvrage
(donneurs
d'ordres,
responsables des
opérations)



10

entreprises concernées

12

opérations
(chantiers/travaux)



L'ASAC, EMPLOYEUR DES PUBLICS SENSIBLES

Répartition par sexe.

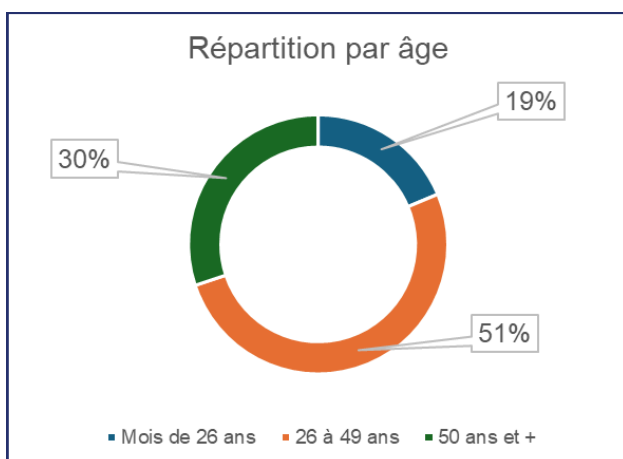
Parmi les **166 salariés** en insertion accompagnés en 2025, **62%** étaient des femmes.

En effet, les missions proposées par l'ASAC répondent plus à des profils féminins. Une proportion qui se retrouve au fil des années.

62% des salariés sont des femmes

38% des salariés sont des hommes

Répartition par âge.



Parmi les 166 salariés en insertion accompagnés en 2025, **30%** des salariés ont 50 ans ou plus.

Ce chiffre est lié à des fins de carrières difficiles et une augmentation des inaptitudes. Cela se traduit pour les plus de 50 ans par des parcours de reconversion longs et complexes.

Répartition par diplôme.

Parmi les 166 salariés en insertion accompagnés en 2025, **26%** du public salarié n'a aucune qualification.

Une structure d'insertion par l'activité économique a pour vocation de servir de passerelle vers l'emploi ou la formation, ce qui se reflète dans le niveau de qualification des personnes accompagnées.

26%

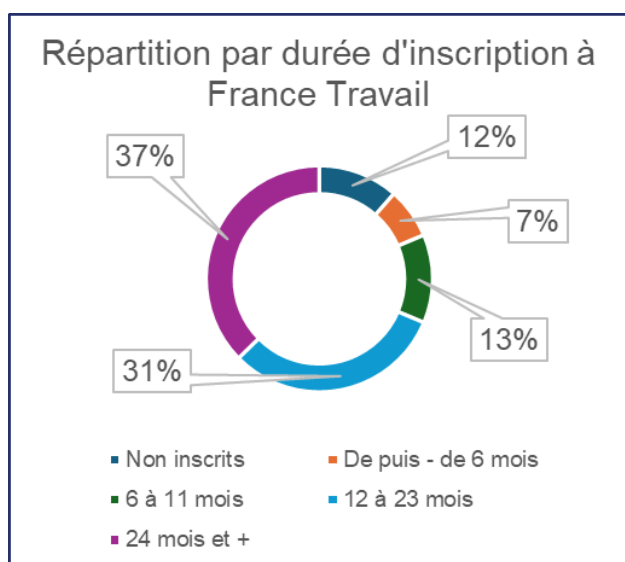
du public salarié
n'a aucune
qualification

35%

du public salarié
a un BEP ou un
CAP

Certains disposent toutefois de diplômes obtenus hors Union européenne, dont la **reconnaissance en France peut être complexe.**

Répartition par durée d'inscription à France Travail.



Parmi les 166 salariés en insertion accompagnés en 2025, **12%** ne sont pas inscrits à France Travail. Cette proportion illustre le travail de terrain mené par l'ASAC auprès des publics en rupture, dits « invisibles ».

Par ailleurs, **37%** des personnes accompagnées sont des demandeurs d'emploi de longue durée.

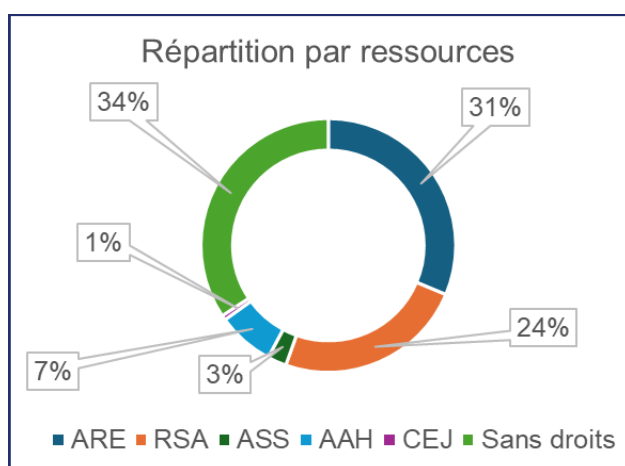
Même si une diminution du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée est observée, ce chiffre demeure encore élevé.

Il met en évidence l'importance du rôle de l'ASAC sur le territoire, ainsi que la nécessité de son accompagnement auprès de ces publics.

Ce constat confirme également la **pertinence d'une structure comme l'ASAC**, qui œuvre au développement de l'employabilité de personnes rencontrant de réelles difficultés face à l'emploi.

Enfin, le profil des personnes disponibles sur le territoire révèle une implication croissante des entreprises, notamment en matière de montée en compétences, de mise en place de politiques RH inclusives et de valorisation de l'attractivité des métiers.

Répartition par ressources.



Parmi les 166 salariés en insertion accompagnés en 2025, **24%** bénéficient du RSA, **34%** sont Sans Droits et **2%** perçoivent l'ASS (Allocation Spécifique Solidarité) ce qui représentent **60%** des salariés de l'ASAC.

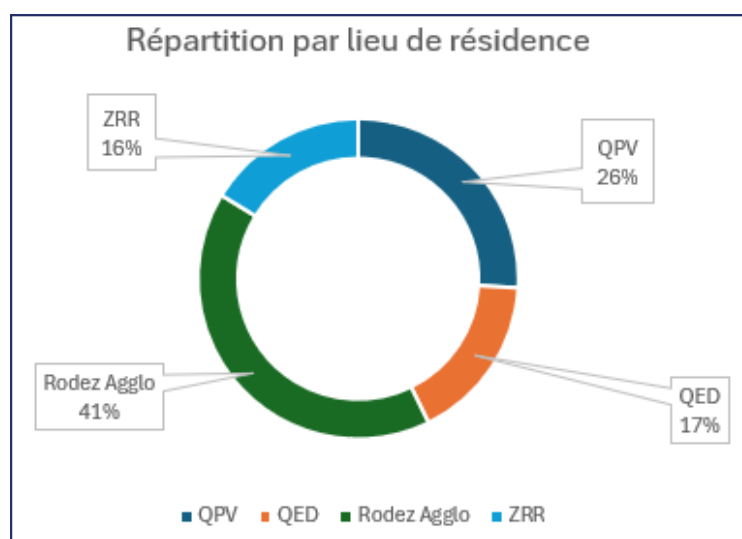
Ces indicateurs sont inquiétants quant à la paupérisation des populations fragiles et précaires face à l'emploi. L'ASAC réalise ainsi sa mission auprès de ceux qui en ont le plus besoin.

L'ASAC, EMPLOYEUR DE PROXIMITÉ

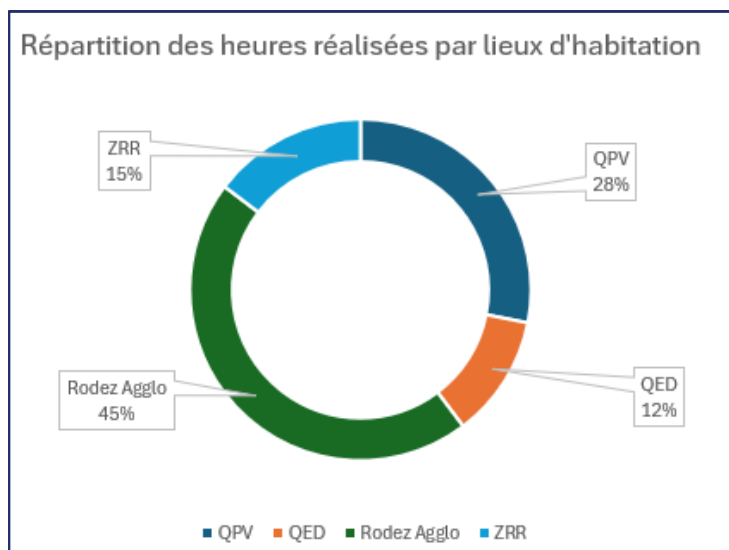
Répartition par lieu de résidence.

En 2025 **43%** des salariés en transition professionnelle de l'ASAC vivent dans les quartiers visés par le contrat de ville (QPV et QED).

Nous leur avons confié **40%** de l'activité totale.



Répartition des heures de travail.



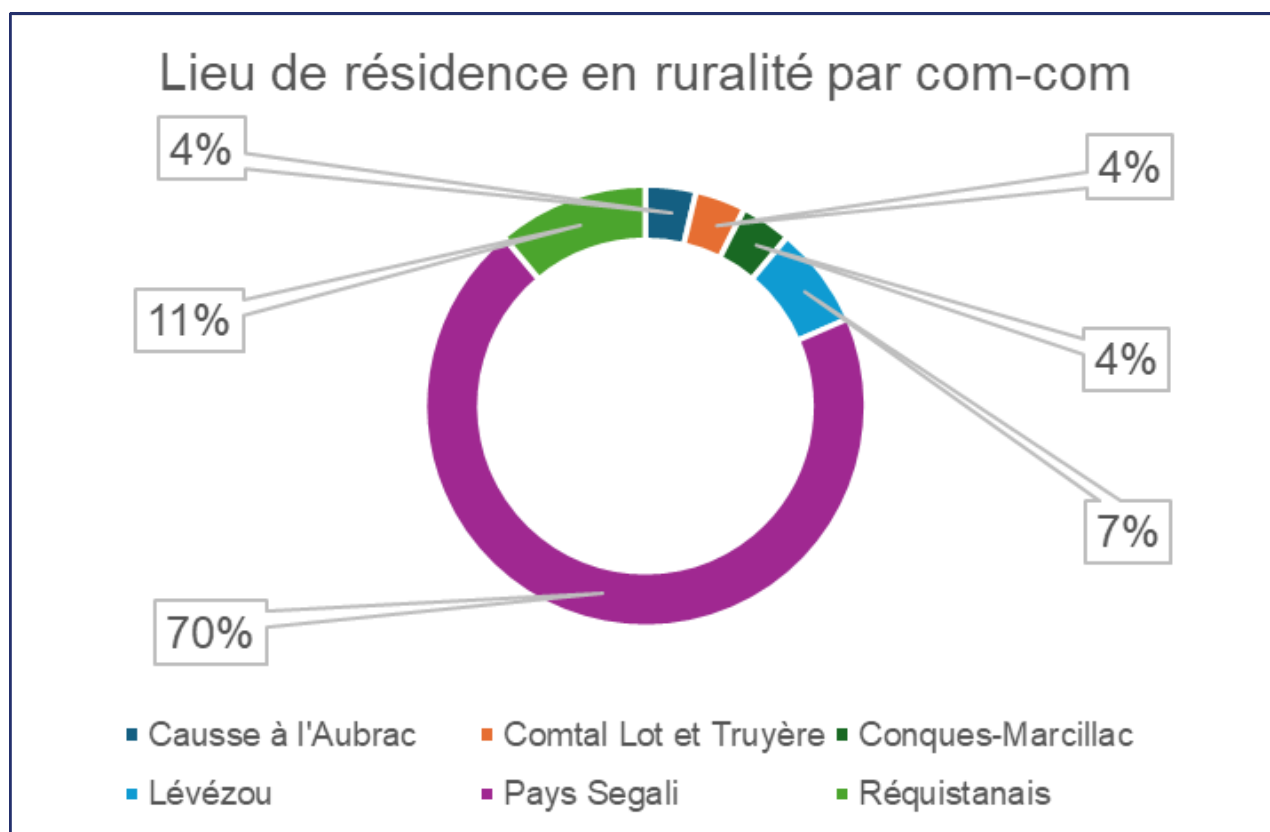
En 2025, cela représente **12 426,05 heures** pour les Quartiers prioritaires de la ville (QPV) et **7 830 heures** pour les Quartiers en Décrochage (QED).

Au total, cela correspond à 2 233,53 heures supplémentaires par rapport à 2024, QPV et QED confondus.

En 2025 c'est **208 691,45€** de salaires qui ont été redistribués dans les quartiers.

Répartition par lieu de résidence en zone rurale.

Parmi les 166 salariés en insertion accompagnés en 2025, **70%** des personnes résidant en zone rurale vivent dans le Pays Ségali.



En 2025, parmi les **166 salariés accompagnés**, 27 résident en zone rurale. Leur profil se caractérise par 67 % de femmes, 48 % de personnes âgées de 50 ans et plus, 66 % ayant un niveau scolaire BEP/CAP ou inférieur, 19 % disposant d'une RQTH, 85 % étant mobiles, 33 % en recherche d'emploi depuis au moins 2 ans, 52 % sans droits France Travail et 19 % bénéficiaires du RSA.

TYPE DE PUBLIC	EN NOMBRE DE PERSONNES	EN POURCENTAGE
Femmes	102	61,45%
Hommes	57	38,55%
Bénéficiaire du RSA	34	20,48%
Résident QPV	33	19,88%
Inscrits à France Travail depuis 24 mois et plus	25	15,06%
Jeunes de moins de 26 ans	34	20,48%
Personnes de 50 ans et plus	10	6,02%
Personnes reconnues RQTH	24	14,46%
Faible niveau de qualification (niveau 1 et 2)	75	45,18%
Réfugiés, bénéficiaires de la protection internationale, demandeur d'asile	5	3,01%

PUBLIC ACCOMPAGNÉ

L'ACCOMPAGNEMENT DE L'ASAC

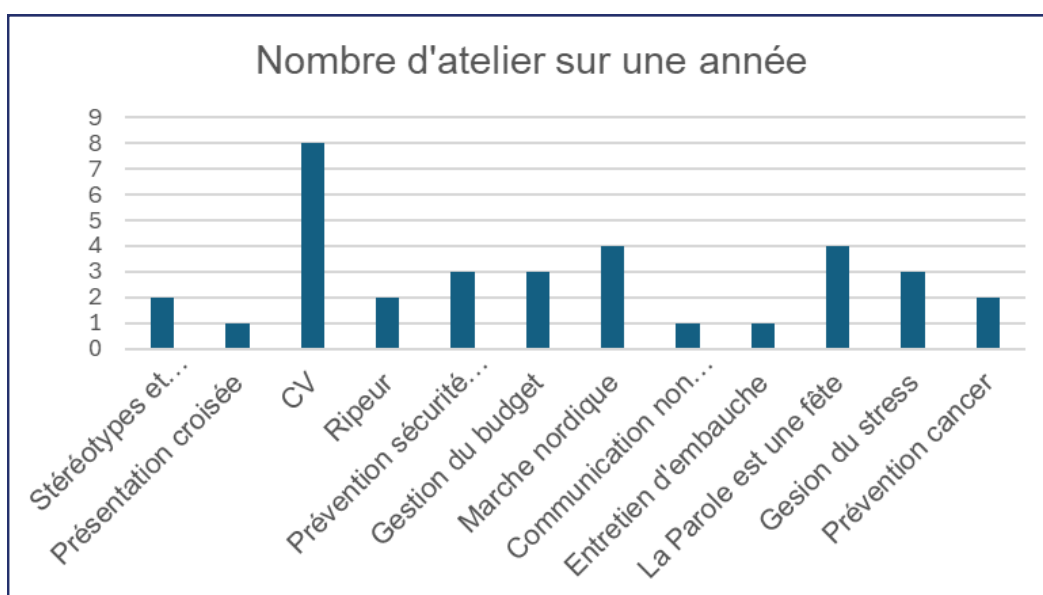
Les Ateliers.

Au total, **34 ateliers** ont été réalisés, couvrant 12 thématiques différentes.

Ces actions se sont déroulées sur plusieurs sites du territoire, notamment à l'ASAC, à la Maison de la Région, aux anciens Haras, à Layoule ainsi qu'à la MJC et au CCAS d'Onet.

Elles ont rassemblé **213 participants**, témoignant de l'intérêt et de la mobilisation autour de ces temps collectifs.

Par ailleurs, ces ateliers ont permis de consolider ou de développer des partenariats avec différentes structures : le CIDFF, Familles Rurales, le CCAS d'Onet et la Ligue contre le Cancer.



34 ateliers
réalisés sur
l'année
2025

213 participants
aux différents
ateliers

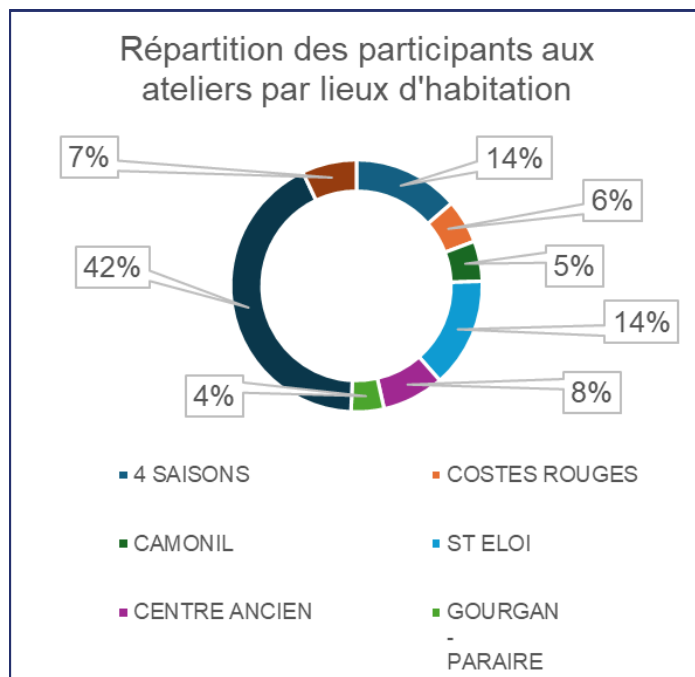
12 thématiques
différentes

Parmi les participants, 25,35% étaient bénéficiaires du RSA.

Par ailleurs, 50,71% des participants résidaient dans des quartiers ciblés par le contrat de ville, dont 38,50% en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et 12,21% en Quartiers en Décrochage de la ville (QED).

La majorité des participants aux différents ateliers, soit **42%**, résident à Rodez et dans son agglomération.

Cette proportion témoigne d'un ancrage territorial fort des actions menées, ainsi que de leur accessibilité pour les publics locaux. Elle souligne également la pertinence de proposer des ateliers de proximité, en lien avec les besoins identifiés sur le territoire.

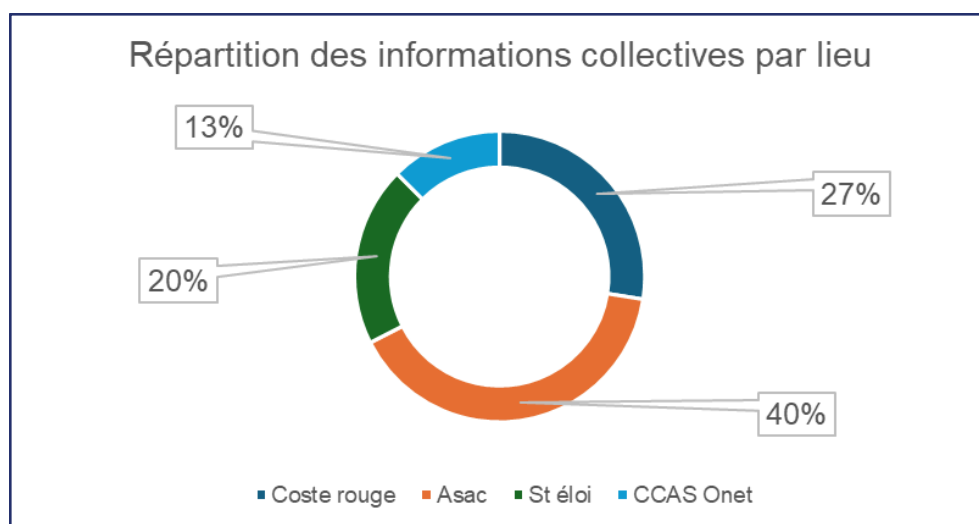


Les Informations Collectives.

Au cours de l'année 2025, les informations collectives se sont poursuivies à un rythme régulier, à raison d'une session par semaine.

Au total, **40 informations collectives** ont été organisées, réunissant **231 participants** (357 inscriptions et 126 absents) Elles se sont déroulées sur 4 lieux différents, permettant de favoriser l'accessibilité des actions sur le territoire. 40% des informations collectives ont eu lieu dans les locaux de l'ASAC

Cette dynamique témoigne d'une mobilisation constante et d'un intérêt marqué des publics pour ces temps d'information et d'échange.



Parmi les participants aux informations collectives, 48,05% résident dans des quartiers concernés par le contrat de ville, dont 26,84% en Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) et 21,21% en Quartiers en Décrochage (QED).

Par ailleurs, **55%** des participants sont des femmes, ce qui témoigne d'une mobilisation significative de ce public au sein de ces temps d'information.

40 informations collectives réalisées

231 participants aux informations collectives

4 lieux différents

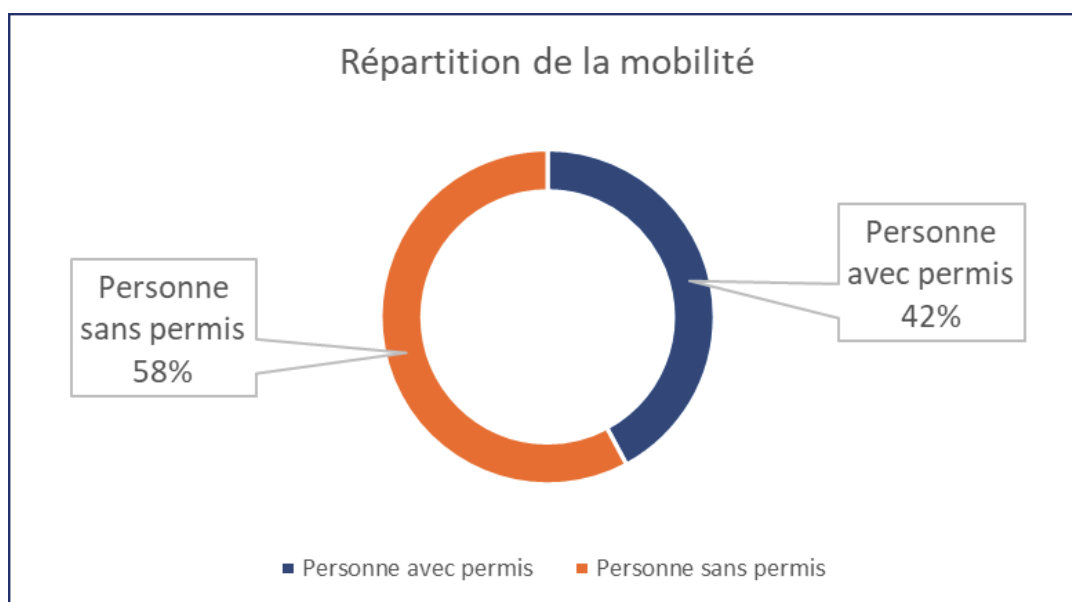
La mobilité.

Sur un total de 166 personnes accompagnées, une majorité importante rencontre des difficultés de mobilité. En effet, **96** d'entre elles ne sont pas titulaires du permis de conduire, **soit 57,83%** du public suivi. Par ailleurs, **102** personnes déclarent ne pas disposer de véhicule, ce qui représente **61,45%** des bénéficiaires. Ces chiffres mettent en évidence une problématique marquée d'accès à la mobilité autonome.



96 personnes accompagnées n'ont pas le permis

102 personnes accompagnées ne disposent pas de voiture





Atelier « La parole est une fête ! ».

L'année 2025 a été marquée par la **6^e édition** de l'action « La parole est une fête ! », un accompagnement proposé aux salariés issus des quartiers visés par le Contrat de Ville de Rodez Agglomération.

Ce dispositif s'est déroulé en **2 sessions** de travail et a réuni **21 participants**, dont 16 femmes et 5 hommes.



Ambdilkadir

« De bons échanges avec des personnes bienveillantes. Atelier qui fait du bien et qui enlève le stress. »

À travers une approche basée sur le théâtre, cet accompagnement vise à développer des compétences essentielles telles que la maîtrise de **la communication non verbale**, la prise de parole en public, l'éloquence, l'argumentation ainsi que la confiance en soi.

Ces aptitudes constituent des atouts majeurs dans le cadre d'**entretiens professionnels** et facilitent l'intégration au sein d'une équipe.



Laurence

« Un groupe timide au début mais avec beaucoup plus d'assurance en fin d'atelier. »

Cet atelier, animé par **Olivier Royer**, formateur spécialisé en théâtre et dramathérapie, s'est déroulé sur 8 matinées réparties en deux périodes.

Cette action a ainsi permis une **progression significative des participants**, tant sur le plan individuel que collectif, en favorisant l'aisance à l'oral, la cohésion de groupe et l'assurance dans les situations de communication professionnelle.

Atelier « la parole est une fête ! », novembre 2025



Nadia

« J'ai appris l'importance de la parole et de la confiance en soi. »

6^e édition de l'atelier
"la parole est une
fête"

21

participants à
l'atelier "la parole
est une fête"

2

sessions de
travail

Atelier Communication non verbale.

Cette année a marqué la **6^e édition** de l'atelier consacré à la communication non verbale, organisée sur **4 séquences** et réunissant **17 participants**.

Dans ce cadre, l'ASAC intervient en partenariat avec le CCAS d'Onet-le-Château afin de proposer un atelier dédié à la communication non verbale.

Les objectifs de cet atelier sont multiples :

- Prendre conscience de sa posture corporelle et de l'image qu'elle renvoie
- Développer une écoute attentive du langage non verbal d'autrui
- Améliorer la qualité de la communication interpersonnelle

À travers des exercices individuels et des travaux de groupe, les participants ont pu s'impliquer activement dans les différentes mises en situation. Ces temps d'échange ont favorisé **l'expression de valeurs essentielles** telles que la bienveillance, l'écoute active et la cohésion de groupe, tout en permettant à chacun de se dépasser, de lever certains freins et de partager ses ressentis dans un cadre sécurisant.

6^e édition de l'atelier
communication
non verbale

17 participants à
l'atelier
communication non
verbale

4 séquences d'atelier



*Atelier communication non verbale,
décembre 2025*

Atelier Gestion du budget.

Dans le cadre de ses actions d'accompagnement, l'ASAC a mis en place en 2025 un atelier dédié à la gestion de budget, animé en partenariat avec Familles Rurales.

Au total, **3 ateliers** ont été organisés, réunissant **17 participants** en transition professionnelle.

Ces sessions ont pour objectif de **sensibiliser les participants à la gestion budgétaire**, notamment en abordant l'importance de l'épargne et la maîtrise des dépenses.



Atelier gestion du budget, 2025

À travers une approche pédagogique et interactive, les participants ont notamment pris part à un jeu de société, **Budgetissimo** permettant d'aborder de manière concrète les notions liées à la gestion d'un budget au quotidien.

Cet accompagnement a également permis d'apporter des repères sur les démarches d'aides existantes et d'outiller les participants afin d'optimiser leur gestion financière.

Il s'inscrit dans une démarche globale visant à renforcer l'autonomie des personnes accompagnées et à favoriser leur insertion sociale et professionnelle.

17 participants à
l'atelier Gestion du
budget

3 sessions de
l'atelier Gestion
du budget

Atelier Prévention contre le Cancer.

En 2025, une nouvelle action a été mise en place : un atelier de prévention contre le cancer en partenariat avec le Centre de coordination Occitanie - Dépistage des cancers.

Deux sessions ont été organisées, le 11 septembre et le 21 octobre, réunissant au total **11 participants**.

Ces ateliers avaient pour objectif de **sensibiliser les participants aux enjeux de la prévention**, d'informer sur les bonnes pratiques en matière de santé et d'encourager l'adoption de comportements favorables au bien-être.

Cette initiative s'inscrit dans une démarche globale de prévention et de sensibilisation, contribuant à la santé et à la qualité de vie des personnes accompagnées.

11 participants à
l'atelier Prévention
contre le cancer

2 sessions de l'atelier
Prévention contre le
cancer



Atelier CV, 2025

Atelier CV.

Huit sessions de l'atelier CV ont été organisées, réunissant un total de **26 participants**. Cet atelier avait pour objectif d'accompagner les participants dans la construction et l'optimisation de leur curriculum vitae, étape essentielle dans toute démarche de recherche d'emploi.

Dans un premier temps, les participants ont été guidés dans l'identification et la valorisation de leurs compétences, expériences et formations, afin de **structurer un CV** clair, cohérent et adapté aux attentes des recruteurs. L'accompagnement a également permis d'aborder les bonnes pratiques en matière de présentation (lisibilité, mise en page, pertinence des informations, adaptation au poste visé).

Dans un second temps, les participants ont travaillé sur la **saisie et la mise en forme de leur CV**, notamment à l'aide d'outils numériques, afin de disposer d'un document finalisé, prêt à être diffusé.

L'atelier visait ainsi à renforcer leur autonomie dans la création et la mise à jour de leur CV, tout en les outillant pour postuler de manière plus efficace à un large panel d'offres d'emploi.

26 participants à l'atelier CV

8 sessions de l'atelier CV

Atelier Stéréotypes et Discrimination.

Deux sessions de l'atelier « Stéréotypes et Discrimination » ont été organisées les 13 mars et 23 octobre, réunissant au total **9 participants**. Ces ateliers, animés par le **CIDFF Aveyron**, ont permis d'aborder des notions essentielles liées à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au cours de ces interventions, les participants ont pu mieux comprendre les différences entre **mixité, parité, inégalité et équité**. À travers des exemples concrets, les formatrices ont illustré des situations d'inégalités et de discriminations, favorisant ainsi des échanges et une réflexion collective.

L'atelier a également contribué à sensibiliser les participants à l'existence de stéréotypes, souvent ancrés de manière inconsciente et parfois renforcés par les messages véhiculés dans la publicité.

Cette prise de conscience constitue un levier important pour encourager des pratiques plus inclusives et promouvoir des comportements plus égalitaires dans les contextes professionnels et personnels.

9 participants à l'atelier
Stéréotypes et
Discrimination

2 sessions de l'atelier
Stéréotypes et
Discrimination

Formation Ripeur.

Deux sessions ont été organisées afin de proposer une formation d'une heure au métier de ripeur, réunissant au total **3 participants**.

Cette formation avait pour objectif de faire sensibiliser les salariés aux spécificités de ce métier, ainsi que les règles de sécurité à adopter lors d'une tournée de collecte des ordures ménagères, en ville comme à la campagne.

Cette formation a permis aux participants de **mieux appréhender les exigences du poste**, tout en favorisant leur projection dans un environnement professionnel concret.

Elle constitue ainsi une première étape vers une insertion dans le secteur de la propreté urbaine et de la gestion des déchets.

3 participants à
l'atelier Formation
Ripeur

2 sessions de l'atelier
Formation Ripeur

Atelier Gestion du Stress.

Une session de l'atelier « gestion du stress » a été organisée le 1er juillet, réunissant **7 participants**. Cet atelier visait à accompagner les participants dans la compréhension des mécanismes du stress et de ses impacts sur la vie quotidienne, notamment dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

Au cours de cette session, différents outils et techniques ont été proposés afin d'aider les participants à mieux identifier les situations génératrices de stress et à y faire face de manière adaptée. Cet atelier a ainsi contribué à **renforcer le bien-être des participants**, à améliorer leur capacité à gérer des situations parfois anxiogènes et à favoriser une posture plus sereine et confiante, essentielle dans leurs démarches personnelles et professionnelles.

7 participants à
l'atelier Gestion du
Stress

1 sessions de l'atelier
Gestion du Stress

Atelier Sécurité au Travail.

Trois sessions de l'atelier « Sécurité au Travail » ont été organisées les 4 mars, 8 juillet et 2 décembre, réunissant un total de **24 participants**. Cet atelier, mis en place et animé par notre bénévole Jean-Michel Castagnos, visait à sensibiliser les participants aux enjeux liés à la sécurité au travail.

Au cours de ces sessions, les participants ont pu obtenir des informations claires et accessibles sur les règles essentielles de prévention des risques professionnels. L'atelier a permis d'aborder différentes thématiques telles que les **bonnes pratiques à adopter en situation de travail**, l'identification des risques, ainsi que les réflexes à avoir pour garantir sa sécurité et celle des autres.

24 participants à
l'atelier Prévention
et Sécurité

3 sessions de l'atelier
Prévention et
Sécurité

Atelier Marche Nordique.

Des sessions de marche nordique ont été organisées entre les mois de mars et octobre par notre vice-Présidente, Pascale Roques, réunissant un total de **19 participants**. Ces temps d'activité ont permis de proposer une pratique régulière, accessible et encadrée, favorisant l'engagement des participants sur la durée.

Par ailleurs, en octobre, une **Marche Rose** a été organisée afin de sensibiliser à la lutte contre le cancer en partenariat avec la Ligue contre le Cancer.

Au-delà de l'aspect sportif, la marche nordique constitue un **véritable levier d'accompagnement**. L'activité physique contribue en effet à renforcer l'estime de soi, à favoriser la réappropriation de son corps et à améliorer le bien-être général.

Elle permet également aux participants de **reprendre confiance en leurs capacités**, de se remobiliser et de retrouver une dynamique positive dans leurs démarches. Cette confiance retrouvée dans leur capacité d'agir représente un élément essentiel dans la réussite d'un parcours global d'insertion, en soutenant à la fois la motivation, la régularité et l'implication dans les actions engagées.



19 participants à
l'atelier Marche
Nordique

5 sessions de l'atelier
Marche Nordique



Événement « Parlons Pro ! », novembre 2025

Parlons Pro !

En 2025, l'action « Parlons Pro ! » a été reconduite pour sa **6^e édition**. Cette initiative constitue un temps de rencontre entre les demandeurs d'emploi et le monde économique, en favorisant les échanges directs avec les recruteurs.

Cette édition a rassemblé **138 participants**, soit 33 de plus qu'en 2024, ainsi que 11 entreprises, dont 2 nouvelles structures participantes.



L'événement a également mobilisé **20 partenaires** orienteurs, parmi lesquels 7 partenaires concentrent à eux seuls 62 % des orientations, témoignant de leur rôle central dans la mobilisation des publics.

Destinée en priorité aux demandeurs d'emploi issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville, dans le cadre de l'appel à projet « Quartiers 2030 », cette action s'adresse plus largement à l'ensemble des publics en recherche d'emploi.

OBJECTIF.

L'objectif de « Parlons Pro ! » est d'aller au-delà de la simple logique de recrutement en **favorisant l'expression de chacun**, qu'il s'agisse des recruteurs ou des demandeurs d'emploi.

En facilitant la rencontre directe entre les acteurs économiques et les publics accompagnés, l'action contribue à lever les freins à l'insertion professionnelle, à répondre aux besoins des secteurs en tension et à réduire les situations d'exclusion.

6^e édition de
Parlons Pro

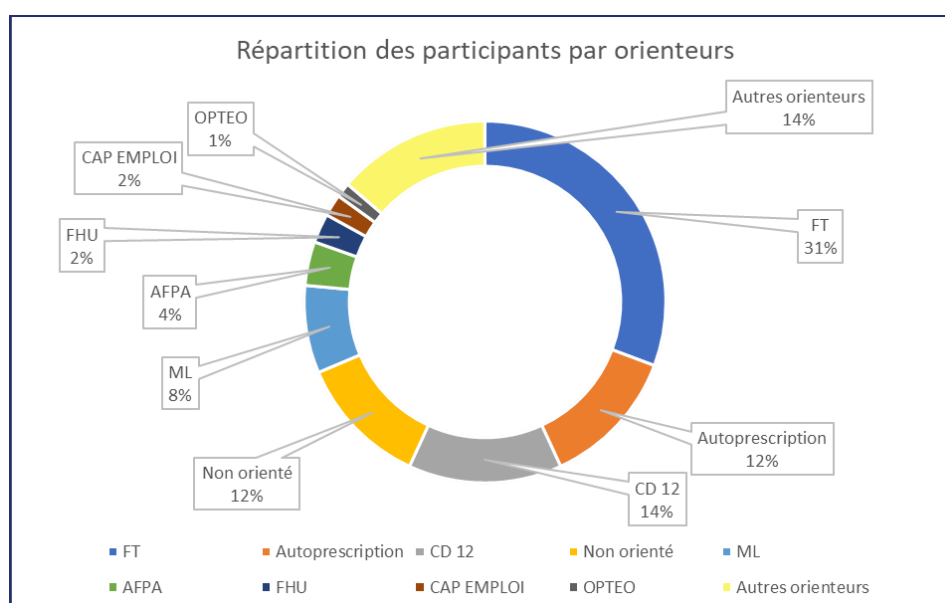
138 participants à
Parlons Pro

20 partenaires
orienteurs

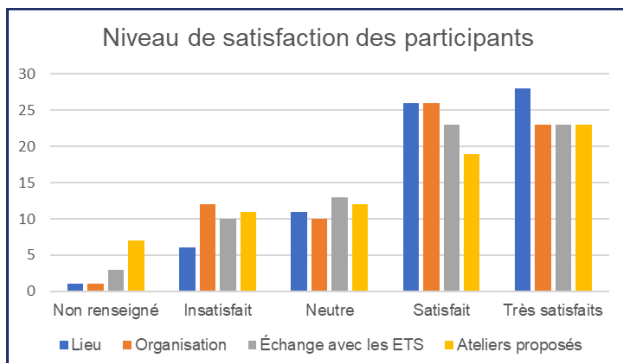
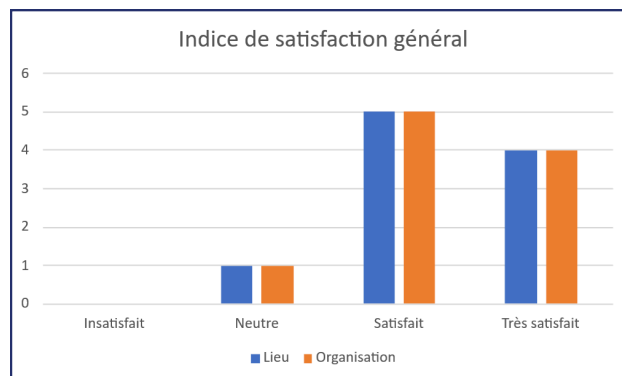
Cet événement à dimension RSE illustre la volonté de l'ASAC de promouvoir la mixité sociale et culturelle comme levier de création de synergies et d'opportunités professionnelles.

L'action repose sur une mobilisation collective impliquant différents types de partenaires, à la fois financeurs, orienteurs et entreprises. Parmi les partenaires orienteurs, 3 structures ont à elles seules orienté **53% des 138 participants**, soulignant leur rôle central dans la mobilisation des publics.

Par ailleurs, les auto-prescriptions représentent **12%** des participants, témoignant d'une appropriation directe de l'événement par les demandeurs d'emploi.



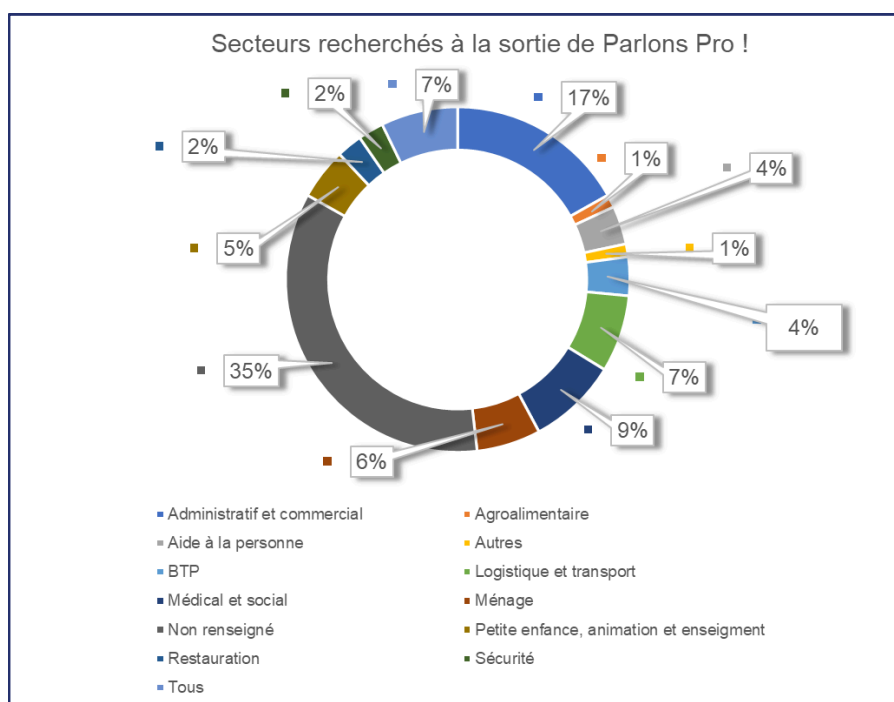
Une **enquête de satisfaction** a été réalisée à la suite de cet évènement auprès des **11 entreprises** présentes. Sur les 11 retours toutes les entreprises souhaitent participer à une nouvelle édition de Parlons Pro !



Une enquête de satisfaction a également été menée à l'issue de l'évènement auprès des participants. Les résultats indiquent que **la majorité d'entre eux se déclarent satisfaits, voire très satisfaits**, sur l'ensemble des aspects évalués, notamment le lieu, l'organisation, les échanges avec les entreprises ainsi que la qualité des ateliers proposés.

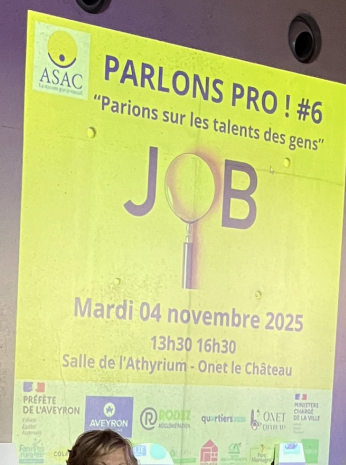
Cette enquête de satisfaction a aussi permis de connaître les **secteurs d'activités recherchés** ainsi que les attentes des demandeurs d'emplois.

Parmi les répondants, **35%** se déclarent intéressés par le secteur des services à la personne, **17%** par la vente, **7%** par la logistique et le transport de marchandise, **9%** par le domaine médical et social et **6%** par le secteur du nettoyage et de l'entretien.





Événement « Parlons Pro ! », novembre 2025



SEVE Emploi.

Le dispositif SEVE Emploi est un **programme national** qui vise à rapprocher les besoins des salariés en transition professionnelle accompagnés en SIAE de ceux des entreprises du territoire en recherche de compétences.

Il repose sur le principe de la médiation active, en favorisant les rencontres directes entre les entreprises et les salariés. Cette démarche permet de créer des opportunités concrètes, de valoriser les compétences des personnes accompagnées et de faciliter des recrutements en adéquation avec les besoins des employeurs.

SEVE Emploi contribue également à renforcer les liens entre les structures d'insertion et les acteurs économiques locaux, en inscrivant les parcours professionnels dans une dynamique d'emploi durable.

L'ASAC est entrée dans ce dispositif en septembre 2025 et a réalisé **10 jours de formation action** sur l'année, s'inscrivant ainsi pleinement dans cette dynamique de rapprochement entre entreprises et salariés en parcours d'insertion.

10 journées de formation

25%

en plus de mise en relation et situation entre STP et employeurs

OBJECTIF.

Les objectifs du dispositif SEVE Emploi visent notamment à lutter plus efficacement contre le chômage de longue durée, en favorisant des **misés en relation directes** avec les entreprises et en multipliant les opportunités d'emploi. Ce programme permet également de renforcer le cœur de métier de la structure, à savoir l'accompagnement vers un emploi durable et adapté aux compétences des personnes accompagnées.

Par ailleurs, SEVE Emploi contribue à la professionnalisation des équipes à travers un dispositif de formation-action concret et opérationnel, favorisant la montée en compétences des professionnels.

Enfin, il participe au **développement d'une dynamique collective**, en faisant évoluer les pratiques aussi bien en interne qu'en externe, dans une logique de coopération entre acteurs de l'emploi et du territoire.

Le dispositif SEVE Emploi a permis de **co-construire une offre de services** à destination des entreprises plus structurée et mieux adaptée aux besoins du territoire. Il a également favorisé la **mise en place d'actions de médiation** à destination des salariés en transition professionnelle, afin de multiplier les opportunités de rencontres avec les employeurs.

Dans cette dynamique, les mises en relation et les mises en situation ont été davantage structurées grâce à l'utilisation d'outils dédiés et à une méthodologie d'accompagnement renforcée. Ce travail a également contribué à **mieux outiller les relations** avec les entreprises et à interroger les pratiques professionnelles afin de les faire évoluer.

Par ailleurs, ce dispositif a permis de **renforcer l'engagement des salariés** dans leur parcours d'insertion, en les impliquant davantage dans leur projet professionnel et dans la construction de leur retour à l'emploi. SEVE Emploi s'inscrit ainsi comme un levier d'action concret au service de l'insertion professionnelle et du rapprochement entre les salariés en parcours et les entreprises.

VISITES D'ENTREPRISES.

Visite Porc Montagne.

7 participants à
l'atelier Visite de
Porc Montagne

2 sessions de l'atelier
Visite de Porc
Montagne

Deux sessions de visite de l'abattoir porcin ont été organisées, réunissant au total **7 participants**.

Ces visites avaient pour objectif de faire découvrir aux participants le fonctionnement de cet environnement professionnel, ainsi que les différents métiers qui y sont exercés.

Ces visites constituent un support concret pour aider les participants à se projeter dans un métier, à confronter leurs représentations à la réalité du terrain et à élargir leurs perspectives professionnelles, notamment dans le secteur de l'agroalimentaire.

RSFP.

En 2025, **7 personnes** ont bénéficié du dispositif RSFP (Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels), avec 4 salariés au printemps et 3 en novembre / décembre.

La RSFP est un dispositif permettant de faire reconnaître les compétences professionnelles directement en situation de travail, sans passer par un examen classique.

Elle se déroule en deux phases :

- ➔ Un entretien
- ➔ Une mise en pratique, au cours desquelles les savoir-faire sont évalués par des professionnels.

7 participants au dispositif RSFP

2 sessions au dispositif RSFP



Pourquoi s'y intéresser ?

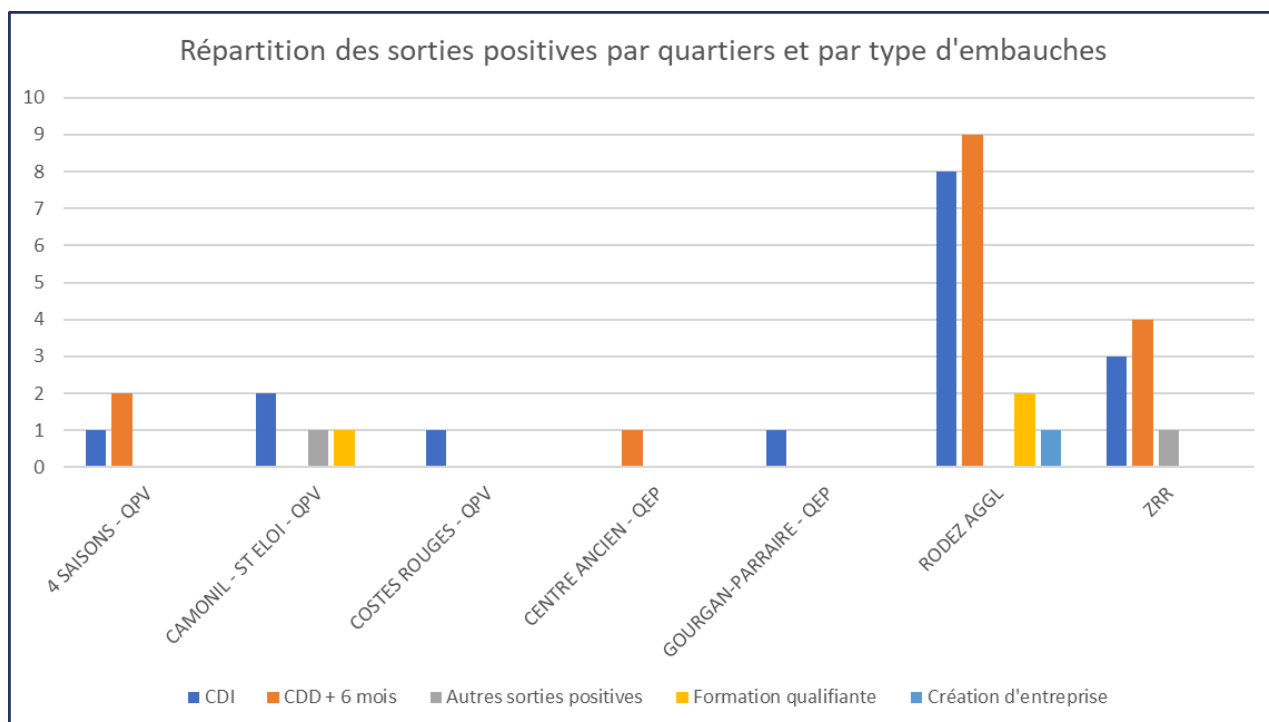
- Valorisation des compétences en situation de travail
- Sans examen classique
- Sécurisation des parcours vers l'emploi
- Adapté aux publics sans qualification
- Tremplin vers l'emploi ou la VAE

S'intéresser à cette démarche, c'est **valoriser** les compétences et le travail des salariés en parcours, **renforcer** le professionnalisme de la structure, **créer** des liens avec les entreprises du territoire grâce à leur implication dans les jurys, et **favoriser** de nouvelles opportunités de recrutement.

En 2025, l'ASAC a enregistré **76%** de sorties dynamiques. Sur 166 personnes accompagnées, **44 sorties** ont été comptabilisées, dont 25 sorties dynamiques.

- ➔ Sorties dans l'emploi durable : **56%** (objectif 20%)
- ➔ Sorties dans l'emploi de transition : **8%** (objectif 20%)
- ➔ Sorties positives : **12%** (objectif 20%)

Cette dynamique s'explique notamment par une accélération des parcours, avec des sorties plus rapides vers l'emploi. De nombreuses personnes ont en effet été rapidement recrutées, soit en intérim, soit en embauche directe chez les clients, entraînant des sorties anticipées du dispositif.



LES SORTIES 2025

LA MISE À DISPOSITION

Les salariés de l'ASAC ont réalisé **46 360 heures** de mission.

Ce résultat est possible notamment grâce à la confiance :

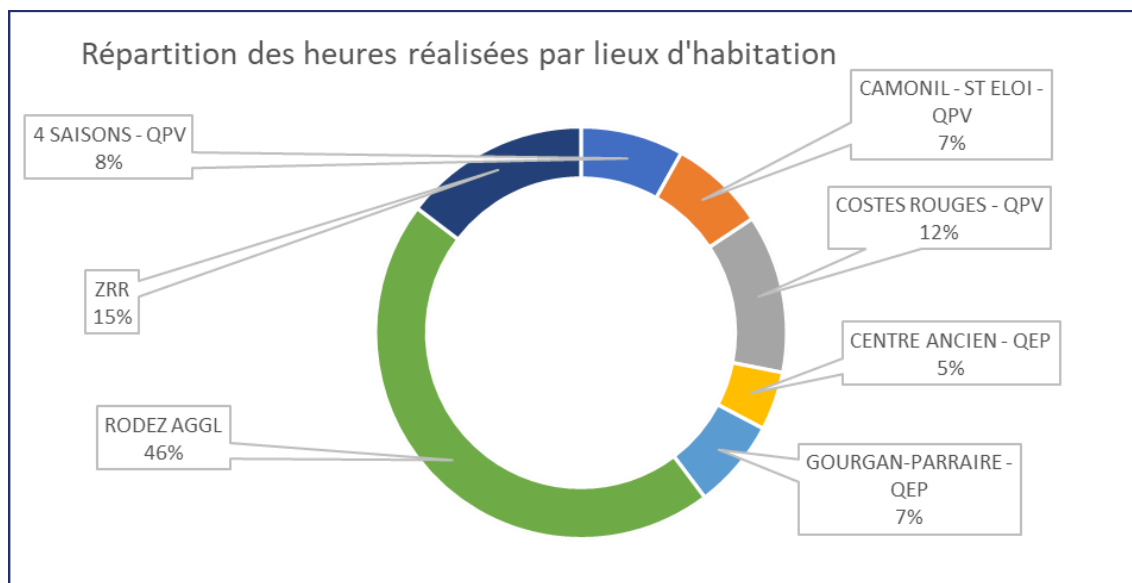
- Du Conseil Départemental de l'Aveyron,
- D'API restauration,
- De l'EHPAD St Amans,
- D'Autonomia,
- De la mairie de Rodez,
- De Porc Montagne Société
- De Rodez Agglomération
- De la mairie de Saint Radegonde
- De Belet Isolation
- D'IME les Cardabelles

30% des heures réalisées ont été faites par des hommes

70% des heures réalisées ont été faites par des femmes

À eux 10 ils totalisent **30 709.53 heures** soit plus de la moitié des heures réalisées par l'ASAC.

Les efforts mobilisés pour produire l'activité 2025 ont été importants : recrutement accru, suivi de mission, communication hebdomadaire sur les offres... La multiplication des différents dispositifs d'insertion exerce une pression de plus en plus forte sur l'association intermédiaire et notamment sur **le volet « recherche des personnes »**. Rappelons en effet que le bassin Ruthénois enregistre un des taux de chômage le plus bas de l'Aveyron



LES PRESPECTIVES POUR L'ANNÉE 2026

ACCOMPAGNER VERS L'EMPLOI DURABLE

en poursuivant et en renforçant
le suivi individualisé des salariés
en transition professionnelle

RENOUVELER L'OPÉRATION ZEST' SUR LES MÉTIERS DE L'AUTONOMIE AINSI QUE LA RSFP

PARTICIPER À DES PROJETS TERRITORIAUX ET RÉPONDRE À DES APPELS À PROJETS

pour renforcer l'impact
territorial

FIDÉLISER LES PARTENARIATS

avec les employeurs afin de
sécuriser durablement les
parcours, entrée dans une
démarche RSE

CONTINUER LA LEVÉE DES FREINS PÉRIPHÉRIQUES À L'EMPLOI

en se rapprochant des
personnes compétentes et en
créant des synergies entre
partenaires

DÉVELOPPER DES LIENS AVEC LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS LOCAUX

afin de faciliter l'emploi durable

CONSOLIDER LES PRATIQUES ACQUISES

dans le cadre des actions à la
médiation active et renforcer le
suivi post emploi des salariés en
transition professionnelle

RAPPORT D'ORIENTATION



L'action majeure de cette année 2026 sera la concrétisation du nouveau Projet Associatif validé en 2025 par le Conseil d'Administration. Il a été structuré avec l'appui de la fédération COORACE Occitanie (Coorace, fédération nationale de l'économie sociale et solidaire), les membres du CA et la participation des salariés permanents. Il définit les axes stratégiques et les objectifs opérationnels pour les trois années à venir.

En clair, il s'agit d'une analyse du fonctionnement de notre structure pour le rendre plus efficace, avec comme objectif principal de permettre aux personnes en recherche d'emploi qui nous ont été orientées par les partenaires de reprendre confiance et d'atteindre à terme une autonomie via un emploi durable.

Pour atteindre les objectifs du Projet associatif, quatre axes stratégiques ont été retenus :

1. Adapter l'offre et nos pratiques d'accompagnement aux besoins des publics en parcours et des acteurs locaux.
2. Conforter notre ancrage territorial en créant un écosystème solidaire pour l'insertion professionnelle des personnes.
3. Renforcer la gouvernance et la communication, structurer l'amélioration continue.
4. Poursuivre la structuration de notre politique RH et son suivi réglementaire.

Pour chacun de ces axes des objectifs opérationnels et des actions ont été clairement identifiées, mesurables,

atteignables et réalistes tant sur le plan humain que financier.

Voilà en quelques mots, brièvement exposé, notre plan d'action 2026 sur ce projet qui se poursuivra en 2027 et 2028. Parallèlement à ce chantier qui mobilise à la fois les membres du CA et la Direction, nos activités se poursuivent pour conforter notre amélioration permanente qui se traduit par diverses actions :

- Forte des résultats obtenus en 2025, l'ASAC a été retenue pour la deuxième année consécutive par le programme **SEVE EMPLOI** (programme initié par la Fédération des acteurs de la solidarité). Cette démarche vise à renforcer les liens avec les entreprises du territoire, à mieux répondre à leurs besoins de recrutement et à favoriser l'accès à l'emploi durable pour les salariés accompagnés.
- Nous sommes engagés dans une démarche **CAP RSE** afin de consolider nos pratiques en matière de responsabilité sociétale. Cette dynamique permettra de valoriser nos actions, d'améliorer en continu notre organisation et de renforcer notre impact social sur le territoire.
- Développer la reconnaissance des compétences : L'ASAC renouvellera ses actions de **Reconnaissance des Savoir-faire Professionnels (RSFP)** avec l'ambition d'accompagner deux salariés en transition professionnelle vers une

démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), afin de favoriser la reconnaissance et la valorisation de leurs compétences.

- Du 11 mai au 11 juin 2026, 10 salariés en parcours ont bénéficié du dispositif **Zest' sur les métiers de l'autonomie** en suivant une formation pré-qualifiante assurée par l'AFPA pour laquelle ils ont été rémunérés. Ce dispositif initié par la Fédération Coorace avec le concours financier des partenaires institutionnels, la DDETSPP, la plate-forme de l'Autonomie Département 12, l'Opco Uniformation et l'aide d'un partenaire privé avec le Fond'Action Crédit Agricole.

Ces actions s'inscrivent dans une volonté, de l'ASAC, de rechercher et mettre en place des cycles de formation en adéquation avec les besoins de personnes qualifiées dans les métiers en tension du territoire. C'est aussi proposer à nos salariés permanents des axes de formation pour conforter leur savoir-faire et savoir-être dans l'accompagnement des salariés en parcours et impulser cet élan vers la réinsertion professionnelle.

- **Renforcer nos liens** lors d'une rencontre le 11 juin avec l'Espace Emploi Pays Ségali dans le cadre la convention de coopération datant de 02/2019 pour une éventuelle réactualisation et rendre plus efficace ce partenariat dans l'intérêt des demandeurs d'emplois et des acteurs locaux. Il a été acté une volonté de renouveler chaque année ces temps d'échanges.

- **Parlons-Pro7° édition**, événement programmé le 15 octobre à Onet le Château, un Job-dating qui n'est plus à présenter tant il a fait ses preuves dans l'intérêt de mettre en conditions pratiquement réelles d'un rendez-vous, demandeurs d'emploi issus des QPV/employeurs. Des entreprises présentes depuis le lancement de l'opération auxquelles s'ajouteront de nouveaux participants permettant d'élargir l'offre d'emploi. Que tous ces partenaires en soient ici vivement remerciés.

À travers ces orientations, l'ASAC réaffirme sa volonté de conjuguer performance économique et utilité sociale, en faisant de l'insertion par l'activité économique un véritable tremplin vers l'emploi durable et l'autonomie des personnes accompagnées.

Pour conclure je voudrais souligner que la force de l'ASAC se trouve dans cette **volonté commune administrateurs et salariés** permanents d'œuvrer inlassablement à la réinsertion professionnelle des femmes et des hommes que nous accompagnons au quotidien pour qu'ils retrouvent confiance en leur capacité d'agir.

Alors ensemble poursuivons notre engagement avec ardeur et enthousiasme pour redonner confiance à ceux qui en sont démunis.

Le Conseil d'administration
Jean-Pierre Recoules
Président de l'ASAC





CONTACT

ADRESSE POSTALE : 23 rue Béteille 12000 Rodez

SITE WEB : asac12.fr

ADRESSE MAIL : accueil@asac12.fr

TÉLÉPHONE : 05 65 42 67 50

