

Réussir l'insertion à Bron

RÉGIE DE QUARTIER

102 avenue Saint-Exupéry - 69500 BRON

Tél : 04.72.15.04.10 - Fax : 04.72.37.81.76

Site web : www.ribrq.org / Email : rib@ribrq.org



Réussir l'insertion à Bron

RAPPORT D'ACTIVITE RIB 2023

FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DES BRONDILLANTS...

...ŒUVRER EN FAVEUR DE LA CRÉATION DE LIEN SOCIAL

...AU PROFIT DES HABITANTS ET NOTAMMENT DES QUARTIERS POLITIQUE DE LA VILLE

QU'EST CE QU'UNE REGIE DE QUARTIER

- Régie de quartier est un label attribué par le Mouvement des Régies (comité national)
- Le projet doit être en conformité avec les valeurs du Mouvement à savoir:
 - valeurs de coopération
 - valeurs de solidarité
 - valeurs de citoyenneté
 - valeurs d'innovation
- Résulte de la volonté de trois entités : **les habitants, la Ville la Collectivité au sens large et les bailleurs sociaux.**
- Les habitants sont au cœur du dispositif d'une Régie de Quartier
- Sur la Métropole il y a 4 Régies de quartier (Lyon 1^{er} et 8^{ème}, Rilleux la Pape et Bron)
- Une quinzaine en région AURA qui se réunissent au sein du comité régional Auvergne Rhône Alpes (CRARQ) et montent des formations en commun.

NOTRE REGIE RIB, QUI SOMMES NOUS ?

- Réussir l'Insertion à Bron (RIB), c'est avant tout une association loi 1901 au service de l'insertion, de l'emploi et du développement du lien social.
- Implantée à Bron, depuis 32 ans, nos locaux se situent à Parilly à l'UC2
 - Nos interventions ont lieu aussi bien sur le QPV de Parilly que sur celui de Terrailon, pour des questions de proximité avec les habitants, avec nos bénéficiaires et salariés. Nous sommes présents sur les communes environnantes uniquement pour les activités marchandes. (Saint priest, Chassieu, Mions).
- La Régie de quartier RIB a été labellisée en 2008 par le Mouvement des régies
- Dans nos démarches d'utilité sociale, la Régie de Quartier RIB.
 - écoute, accompagne, forme, conseille, oriente, mobilise et travail en partenariat
 - crée et développe des emplois pour les habitants en difficulté d'insertion.
 - veille sur les évolutions et les besoins du territoire.

LA REGIE DE QUARTIER RIB QUELQUES CHIFFRES EN 2023

UNE CINQUANTAINE DE SALARIÉES.ÉS

- 3 grands pôles d'activités + 1 pôle administratif
- 14 salariés permanents dont 2 coordinateurs, toutes et tous en CDI
- 43 salariés en insertion issus des quartiers PV pour une très large majorité (en CDDI ou en adultes relais), 35 et 8/
- 41 ETP sur toute la structure en équivalent temps plein (ETP)
- Peu de turn over, roulement de personnels surtout sur le pôle cadre de vie (CDDI) et sur le pôle médiation (médiateurs)
 - En 2023, 4 sorties de médiateurs et 4 recrutements, (convention de 18 mois *2).
 - En 2023, 28 nouveaux salariés en CDDI (22 en 2022) 51 qui ont travaillé sur l'année

Une mixité des équipes 29 femmes et 31 hommes (tous salariées. és confondues. s)

LES POINTS DE REPERES EN 2023 (1)

STABILITE DE NOTRE ACTIVITE

Une présence soutenue de tous les partenaires de RIB (Ville de BRON, Métropole, Etat, FSE, LMH, ALLIADE, etc.)

- 3 pôles qui fonctionnent bien et qui permettent de répondre aux demandes des usagers en transversalité
- Des salariés permanents qui sont engagés, impliqués et avec une expérience du terrain qui s'affirme
- Notre positionnement, le secteur de l'emploi, de l'inclusion et du lien social avec comme objectif d'améliorer la qualité de vie des habitants et de réduire le chômage dans les quartiers.
- Des échanges avec les 4 Régies Métropolitaine pour augmenter notre capacité à répondre ensemble sur des marchés (exemple du Parc de Parilly)
- Importance de mentionner que nous sommes la plus grosse entreprise de Parilly

LES POINTS DE REPERES EN 2023 (2)

LA FORMATION AU SEIN DE RIB

Une professionnalisation des salariés qui est toujours au cœur de nos préoccupations

- Ex du pole médiation avec le cycle de France Services par le CNFPT
- Ex de l'apprentissage du Français pour les CDDI avec le CEFI
- Ex des formations professionnalisantes et des permis de conduire pour les CDDI
- Ex de l'atelier APP avec le pole accès à l'emploi / Intervenante bénévole
- Ex de l'APP pour l'équipe de médiation
- Ex de L'APP pour la direction

(Sans les WEBINAIRES)	Pole AAE	Pole médiation	Pole EI	TOTAL DES HEURES DE FORMATION
HEURES DE FORMATION	112 heures pour 4 salariés / APP non comptabilisé 7 séances de 3 heures	803,5 h (Médiateurs) / 96h (Coordo) Soit une moyenne de 100h /médiateur	2707 heures pour 20 salariés CDDI Un cout important pour la formation de 35000 € en 2023	3622 heures de formations répertoriées

Valeurs de notre projet / compétences techniques / mise à jour des connaissances, etc. / VAE / Apprentissage du Français / Permis de conduire / Encadrement d'équipe en parcours / bureautique / CACES / PSC1 / etc.

LES POINTS DE REPERES EN 2023 (3)

Rencontre avec Pôle en Scène, plusieurs rencontres organisées en 2023

- L'évènement Régie en Scène qui avait été annulé pour cause de crise sanitaire en 2020 a eu lieu le 9 juin 2023
- **Participation à l'évènement « Régies en Scène » 25 participants salariés et habitants confondus sur 2 jours à Paris pour aussi créer de la cohésion d'équipe.**

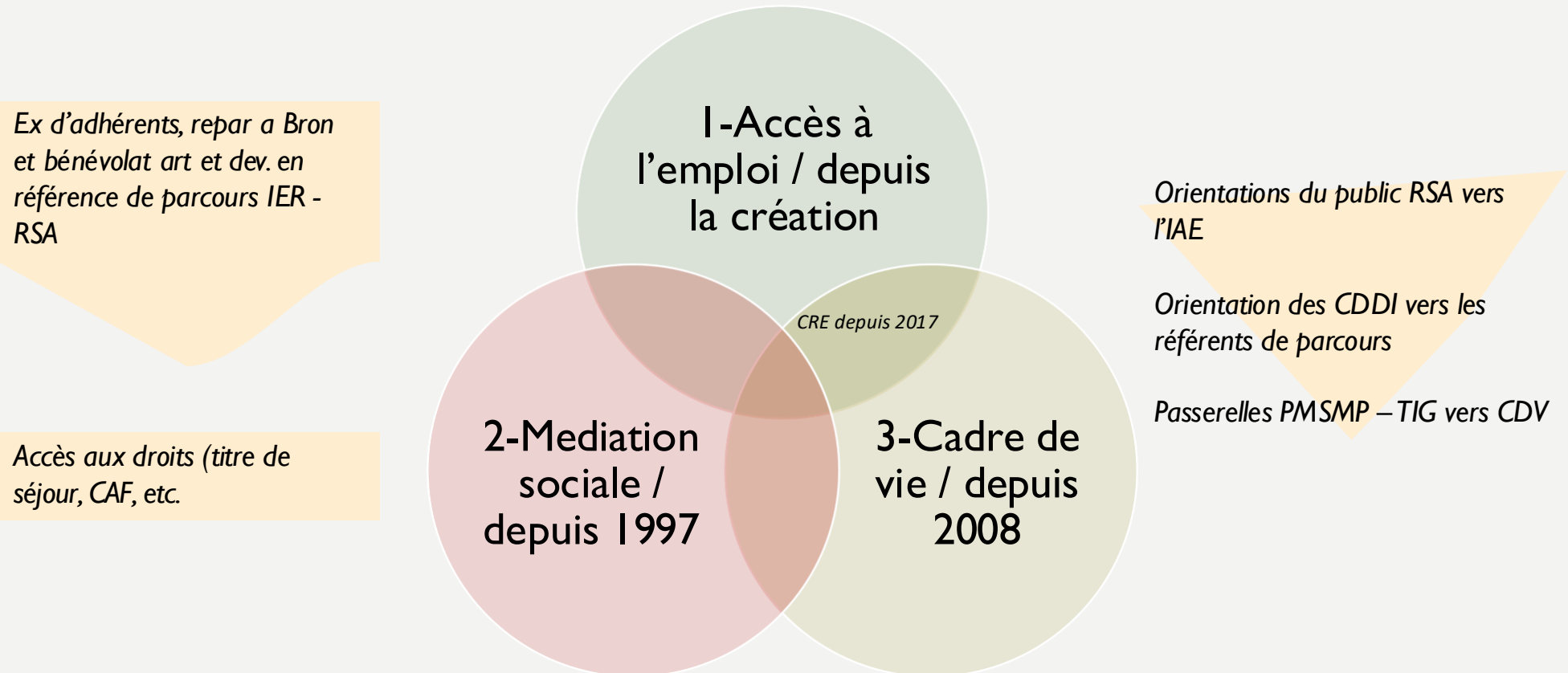
Poursuite de notre participation à la gouvernance du comité national « **Le Mouvement des Régies** », présence au CA et au bureau (Jacques L. Président du Mouvement des Régies)

Sur des aspects matériels

- La modernisation de notre parc informatique pour tous les postes à la régie
- L'installation de la fibre
- Des achats pour être plus performant (camion benne, véhicule Mobicités seniors, etc.)
- En attente pour obtenir une extension de RIB car nous sommes un peu à l'étroit/ une validation du comité économique de LMH pour la remise aux normes des locaux (2 bureaux et 1 salle de réunion)

TROIS PÔLES D'ACTIVITÉ :

POUR RENTRER UN PEU PLUS DANS LE DÉTAIL



LE POLE CADRE DE VIE EN 2023: UNE ENTREPRISE D'INSERTION (SIAE)

- Conventionnement par la préfecture via la DDETS en qualité de SIAE et la spécificité d'entreprise d'insertion
- Un objectif prioritaire d'accompagnement social et professionnel des publics en situation de précarité
- Un accompagnement social et professionnel indissociable des missions de travail
- Activité principale de nettoyage de locaux et remplacement de gardiens, de sorties et de rentrées des containers
- D'entretien espaces verts, débroussaillage, piquetage
- Ramassage des mégots avec KEENAT
- Attention particulière sur les achats responsables avec l'utilisation de produits éco label
- Veille technique qui s'est terminée avec la démolition des résidences du carré rouge à Terrailon en mars 2023
- Importance des clauses d'insertion dans la commande publique et des marchés d'insertion
- Début de la mission au parc de Parilly sur un marché en cotraitance solidaire avec la régie de Quartier 1-2-4 services
- Signature des actes d'engagements avec la ville pour 2 lots infructueux

LES MOYENS DE L'EI CADRE DE VIE :

L'équipe

- 3 chefs d'équipe qui encadrent 35 CDDI 35h partie opérationnelle
- 2 CIP qui représente 1,4 ETP
- 2 personnes en support dont 1 responsable administrative et un coordinateur
- 1 agent d'accueil pour 0,2 ETP
- Convention avec la DEETS pour 23 ETP soit 35 salariés à temps partiel en 2023

Le matériel

- 2 camionnettes et 2 véhicules pour les encombrants dont 1 camion benne
- 1 vélo cargo pour les mégots
- Matériels professionnels pour le nettoyage et pour l'entretien d'espaces verts



Café d'accueil à la signature du contrat

CARACTERISTIQUE DU PUBLIC DE L'EI CADRE DE VIE

Tout nos agents employés en CDDI ont un statut d'opérateurs de quartier

- 51 salariés en parcours d'insertion ont travaillé à la régie pendant l'année 2023
 - Parmi ces 51 salariés, 23 ont été embauchés en 2023 dont 6 femmes. (26%)
- **SUR LES 23 RECRUTÉS EN 2023**
- 65% sont issues des QPV
 - 100% sont inscrits au pôle emploi dont 20 personnes sans emploi depuis plus de 12 mois
 - 53% sont bénéficiaires des minimas sociaux (8 personnes) / RSA, AAH
 - 23 personnes ont un niveau inférieur au CAP, 1 personne avec un niveau > bac
 - 9 jeunes de - 26 ans // 3 en 2022
 - 6 personnes ont une RQTH
 - 12 seniors de plus de 50 ans
 - Des grosses difficultés avec la langue Française pour 60% d'entre eux
 - Les $\frac{3}{4}$ de nos salariés habitent dans des logements précaires-accompagnement dossiers logements

ESTELLE DUCREUX / CIP SUR LE POLE CADRE DE VIE



L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL EN TRANSVERSALITE

LES ETAPES D'UN PARCOURS

- Travail d'accueil, de réassurance et de mise en confiance, création de liens avec les salariés
- Diagnostic sur les freins et les problématiques pour évaluer l'éloignement de l'emploi
- Entretiens qui sont mis en place régulièrement en fonction des situations (freins périphériques)
- Définition du projet professionnel et mise en place d'un programme d'actions
- Travail de coordination avec les chefs d'équipe, mise à jour des codes et des postures professionnelles pour envisager la suite du parcours
- Bilans réguliers avec les partenaires référent de parcours et autres partenaires
- Préparation au retour à l'emploi par le biais de formations, de PMSMP, d'ateliers de TRE, CV, LM, etc.
- Réponse à des candidatures en fonction du projet professionnel des salariés

TEMOIGNAGE D'UNE BENEFICIAIRE DU POLE ACCES A L'EMPLOI

Madame Aurora ANDREAS :

Auparavant suivie sur le PAE avec Farida LETAT depuis (référence de parcours)
-IER sans RSA-

Salariée CDDI sur l'entreprise d'insertion depuis le 25.10.2021

Accompagnement social et professionnel assuré par Estelle DUCREUX

Aide renforcée pour la recherche d'un logement

Activité de nettoyage base de vie pour l'entreprise BEG et des parties communes des UCs de LMH

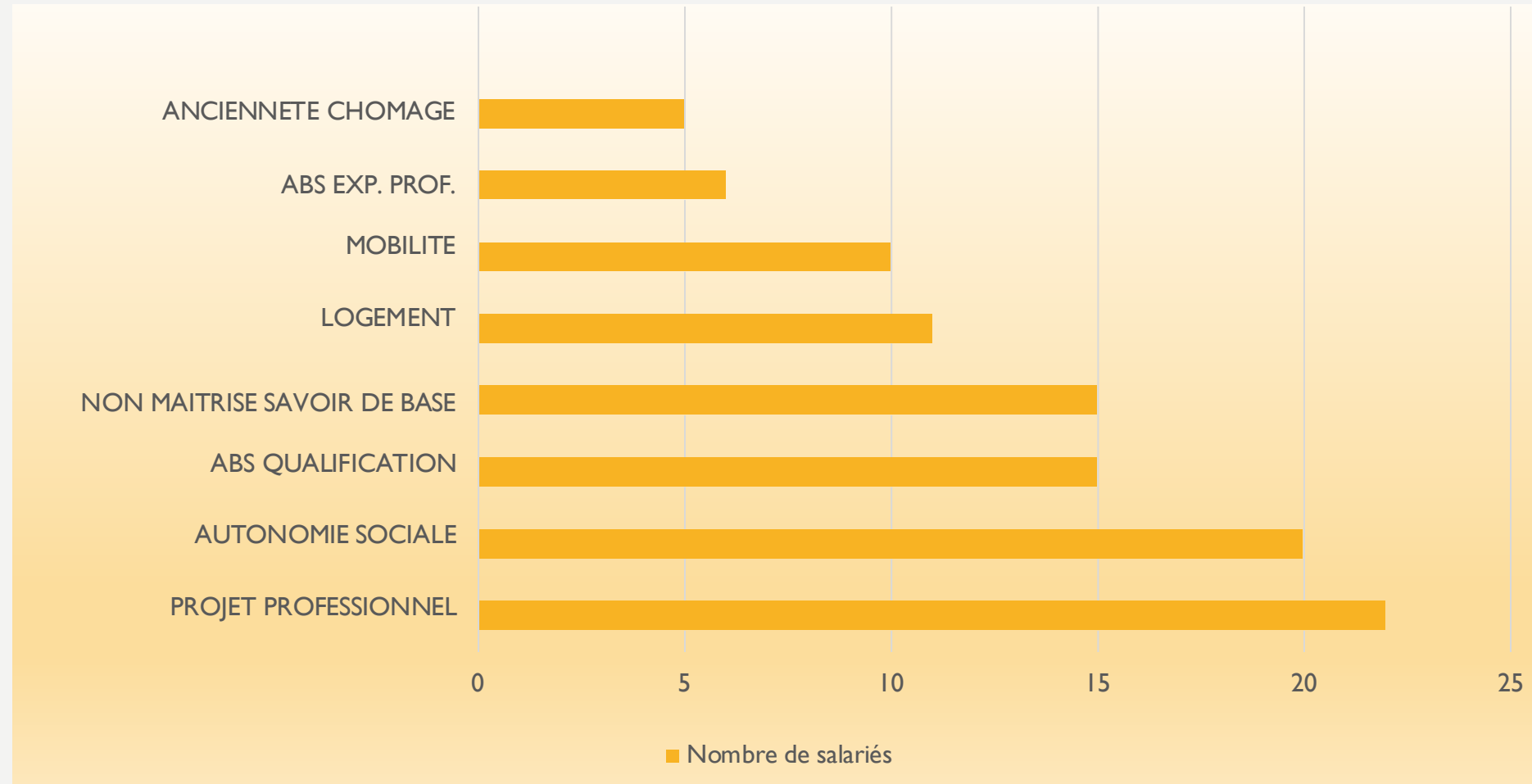
Mise en place d'une formation sur les techniques de nettoyage

Formation de français (CEFI)

Atelier coaching et confiance en soi et conseil TRE avec la Cravate Solidaire

PMSMP chez Prestal pour envisager la sortie dans le secteur de la cuisine

LES PROBLEMATIQUES LES PLUS SOUVENT RENCONTREES EN 2023



LA FORMATION DU POLE CDV

- Un total de **2701 heures** a été dispensées, toutes formations confondues (2696 heures en 2022)
 - 26 salariés ont été formés
 - Un partenariat avec le CEFI qui facilite l'accompagnement
 - Le dispositif du PIC IAE intéressant en termes de dispositif/budget de formation et adapté à la situation des salariés
 - Des ateliers sont aussi proposés comme les TRE, les info cool métiers et des ateliers administratifs
 - Formations sur le développement durable avec des ateliers pour susciter l'engagement et faire évoluer nos pratiques, redonner du sens à nos missions
 - Formation avec tous les salariés CDDI sur les enjeux des TMS et les bons gestes à suivre

FORMATIONS COLLECTIVES

THEMATIQUE	ORGANISME DE FORMATION	NBR HEURES	NBR SALARIES
Utilisation du petit matériel d'entretiens des espaces verts	NEOMIS	14 heures	10 salariés
Atelier français langue étrangère	CEFI	2450 heures (total)	20 salariés

FORMATIONS INDIVIDUELLES

INTITULÉ DE LA FORMATION	ORGANISME DE FORMATION	NOMBRE D'HEURES	NOMBRE SALARIÉS
Formation technique de nettoyage et de bionettoyage	OFELIA	70 heures	2
CACES 1-3-5	CORALLIS	35 heures	1
CQP chef d'équipe propreté	INHNI	105	1
Savoirs de bases : code de la route mobilité	APPRENTIS D'AUTEUIL	100 heures	2
Formation sur la bureautique	REN	49 heures	1

LES SORTIES DU POLE CADRE DE VIE

TYPOLOGIE DE SORTIES	NOMBRE DE PERSONNES	%	TOTAL DES SORTIES DYNAMIQUES
Sorties dans l'emploi durable	3 personnes	33 %	50 % <ul style="list-style-type: none"> • 3 personnes CDI dans l'emploi durable • 1 personne en CDD de plus de 6 mois dans une entreprise de livraison • 2 personnes prise de droit retraite • 6 personnes, démission, retour au chômage et sans nouvelle
Sortie dans l'emploi de transition	1 personnes	8 %	
Sorties positives	2 personnes	17 %	
Autres sorties	6 personnes	41 %	

- 2023 une année complexe mais nous répondons aux objectifs de la DREETS

(Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

- Le suivi social a été plus difficile
- Une complexité avec la langue Française pour les positionnements en emploi
- + de recrutement de personnes seniors

Pour un total de 12 sorties courant de l'année 2023, 12 sorties ont été examinées

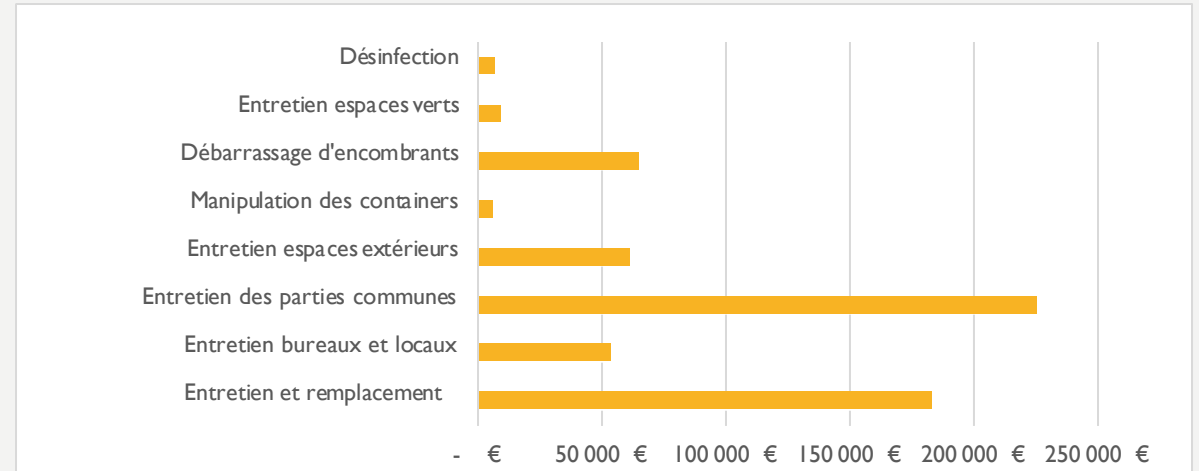
Certaines sorties ne peuvent pas être valorisées si les personnes sont recrutées 3 mois après la fin de contrat RIB

En 2023, nous avons accueilli 3 personnes sous main de justice que nous intégrons pour réaliser leur T.I.G

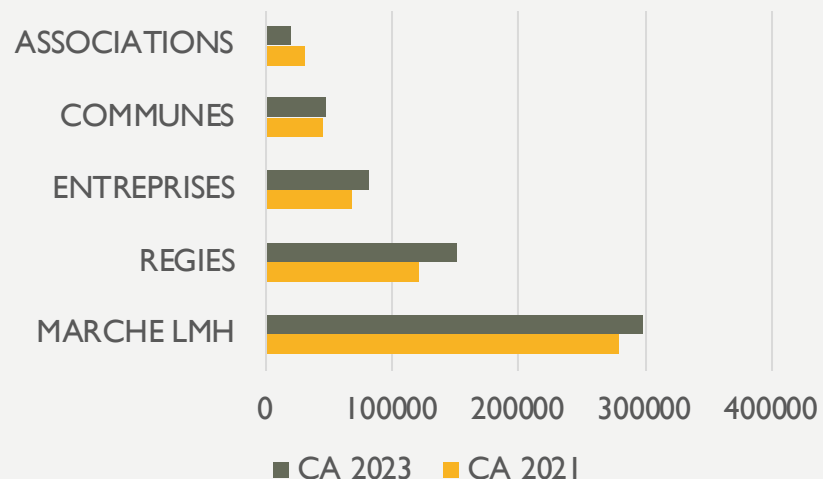
Habilitation concernant l'accueil des personnes en TIG avec le ministère de la justice

LA PARTIE ECONOMIQUE DU POLE CDV

- 684 K€ de prestations facturées (+10% //2022)
- 51 salariés sur l'année / 23 ETP
- Des contrats de 6 mois en CDDI de 20h à 35h
- Des parcours d'insertion jusqu'à 24 mois
- Une aide de l'état (aides aux postes pour financer les activités supports, l'encadrement, la mise en emploi) de 275 K€



EVOLUTION CA CLIENTS 2021/2023



Faits marquants 2023

- Renouvellement du gros marché avec LMH pour 3 ans
- Nouveaux chantiers : Parc de Parilly, Métropole de Lyon, nettoyage des sanisettes et des locaux
- Ville de Bron sur le marché d'entretien

- Augmentation de 10% de notre CA //2022
- + de remplacements gardien
- Des grosses interventions de débarrassage d'encombrants avec des Régies immobilières
- Une diversification des marchés avec plus d'entretien d'espaces verts

LES PERSPECTIVES DU POLE EN 2023

- Maintenir un modèle économique à l'équilibre malgré les difficultés liées au conventionnement avec la DDETS
- Poursuite des ateliers pour une meilleure connaissance administrative (fiches de paye), actualisation pole emploi et mise en place d'atelier TRE
- Développer le partenariat avec les autres CIP des régies de quartiers pour l'accompagnement des salariés notamment par des ateliers et/ou PMSMP, en mutualisant les formations.
- Recherche de financement pour des formations qui ne sont plus financées par le PIC IAE Formation (habilitation électrique, permis de conduire, CACES, etc.)
- Diagnostic numérique pour tous les salariés CDDI
- Poursuite des formations pour les salariés permanents
- Développement des prestations sur des activités variées pour toucher un plus large public
- S'équiper en locaux pour stocker notre matériel
- Proposer une offre de services dans le cadre de la rénovation urbaine pour aider les habitants des UC
- Rendre plus autonome les salariés CDDI