

# Assemblées Générales 20 juin 2023

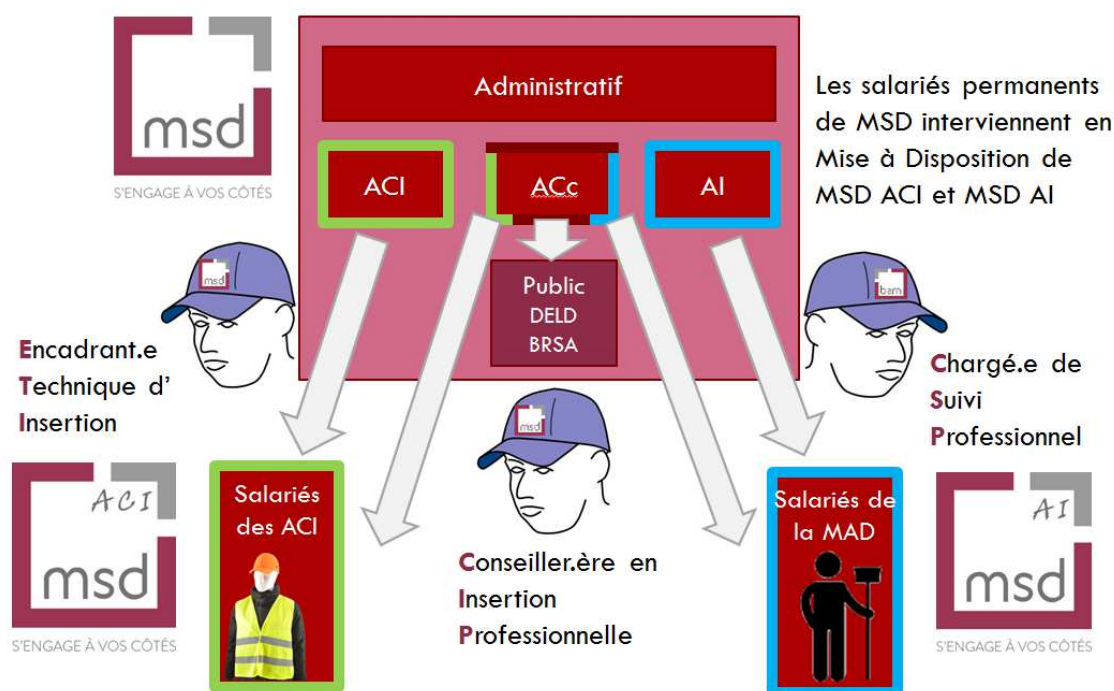


## Rapport d'Activité 2022

Vision collective des associations  
MSD, MSD-AI, MSD-ACI

## L'organisation de la fédération :

Un Bureau constitué de bénévoles et une équipe de professionnels tournés vers l'insertion :



Les statuts de MSD Fédération précisent les missions de la fédération, notamment :

- accompagner des personnes en difficulté ;
- fédérer les associations MSD affiliées ACI et AI, existantes ou à créer ;
- développer des actions relevant de l'objet social de ses membres ;
- apporter aux membres un soutien technique, administratif et comptable ;
- représenter les membres auprès des organismes officiels ;
- accompagner les membres auprès des autorités administratives compétentes, lors des demandes d'autorisations et agréments.

## Nos partenaires et financeurs



Nos partenaires : **collectivités locales, communautés de communes, partenaires institutionnels, bailleurs sociaux et clients**, ont favorisé le retour à l'activité salariée des demandeurs d'emploi en nous confiant des **heures de travail** ou en finançant des **modules de formation** - participant ainsi directement à la dynamique économique & sociale des territoires de l'Est Lyonnais.

# Sommaire

Lexique .....	3
Mot du Président.....	4
L'action de la fédération MSD .....	6
Les réalisations du Pôle Accompagnement.....	8
Les réalisations du Pôle AI-MAD .....	12
Les réalisations du Pôle ACI.....	16
Les perspectives 2023 .....	20

## Lexique

AAH :	Allocation aux Adultes Handicapés
AI :	Association Intermédiaire
ACI :	Atelier Chantier d'Insertion
APA :	Allocation Personnalisée d'Autonomie
BRSA :	Bénéficiaire du RSA / Revenu de Solidarité Active
CCEL :	Communauté de Communes de l'Est Lyonnais
CIDFF :	Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles
CIP :	Conseiller·ère en Insertion Professionnelle
CLI :	Commission Locale d'Insertion
CSE :	Conseil Social et Economique
CSP :	Chargé·e de Suivi Professionnel
DELD :	Demandeur d'Emploi de Longue Durée
DP :	Délégué·e du Personnel
ESS :	Economie Sociale et Solidaire
ETI :	Encadrant·e Technique d'Insertion
FDI :	Fonds Départemental d'Insertion
FLE :	Français Langue Etrangère
IED :	Itinéraire Emploi Diversifié
IER :	Itinéraire Emploi Renforcé
IRP :	Instance Représentative du Personnel
MAD :	Mise à Disposition (de personnel)
MSD :	Multi Services Développement
NTIC :	Nouvelles Techniques d'Information et de Communication
PMSMP :	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
RGPD :	Règlement Général sur la Protection des Données
SIAE :	Structure d'Insertion par l'Activité Economique
TRE :	Technique de Recherche d'Emploi

# Mot du Président

Pour **MSD**, l'année **2022** est une année de changement et d'évolution.

Le début 2022 a marqué la fin des obligations liées au COVID avec le retour à une vie que l'on aurait pu qualifier de « presque normale ». Mais le virus est toujours là et les contaminations ont encore perturbé la vie de notre association. Ces périodes ont induit des changements profonds dans la société.

Nous remarquons, parmi nos salariés, des changements d'habitudes et des fragilités ; et parmi nos publics, un rapport à l'emploi différent, et une appréhension à affronter une autre situation.

Cette même année a été marquée par le début de la guerre en Ukraine et la reprise de l'inflation.

Une alerte sur les prix des matières premières s'est fait ressentir dès le mois de mars, avec un impact sur nos coûts, particulièrement sur nos activités peinture et les augmentations iront crescendo sur l'année. L'énergie sera particulièrement impactée avec ses conséquences sur le coût de la climatisation et du chauffage.

Nous nous sommes adaptés en limitant leur utilisation, en respectant les consignes de limitation de température préconisées. Indirectement, nous avons mené des actions de sobriété, bonnes pour la planète.

Côté personnels permanents, l'inflation a eu un impact sur leurs conditions de vie et leur pouvoir d'achat, les salaires les plus bas étant de plus en plus talonnés par le SMIC.

Pour la première fois depuis cinq ans, nous avons fait le choix, avec les représentants du personnel, d'une augmentation collective en plus de la prime annuelle et des revalorisations individuelles.

La masse salariale en a été impactée.

Concernant les financements, nous avons été confrontés à trois démarches concomitantes, qui nous ont obligés à être très prudents, mais qui impactent quand même nos résultats :

D'abord, comme déjà noté, l'inflation s'est développée et nous a pris en étau, entre l'augmentation des coûts matières et salariaux, et des prix de vente bloqués par des marchés, avec des indices de revalorisation pas toujours judicieux. Comme beaucoup, nous n'avions pas assez anticipé ce retour de l'inflation.

Ensuite, les collectivités partenaires sont aussi confrontées à des restrictions budgétaires entraînant le choix, pour certaines, d'un recul du soutien financier qui se traduit par une baisse de subventions ou du volume d'activités.

Enfin, les entreprises clientes ont été amenées à se concentrer sur l'essentiel entraînant la baisse de leurs achats de prestations et services. Pour nous, cela se concrétise par une baisse de l'activité, mais aussi une fluctuation de celle-ci, avec pour conséquence, un manque de fiabilité de nos prévisions.

L'année 2022 a aussi connu des événements intéressants et importants pour notre avenir.

Elle a vu le renforcement de notre partenariat avec la ville de Vaulx-en-Velin.

En mai, le siège de l'association a quitté Décines, son berceau historique (depuis 1988) pour s'implanter à Chassieu dans la ZI Mi-Plaine. Le déménagement nous a permis de nous placer dans un environnement professionnel dynamique, intéressant pour les contacts, mais aussi pour l'exemple montré au public que nous accueillons.

Nos craintes sur les conditions d'accès se sont dissipées par l'utilisation du transport à la demande des TCL.

Ce déménagement s'est parfaitement déroulé et dans un temps records - de la recherche des locaux jusqu'à l'accueil des salariés à leur nouveau poste de travail. La continuité de service a été assurée. Je remercie Céline pour son investissement et la réussite de ce projet.

Décembre a vu la concrétisation de notre rapprochement avec Unis Vers l'Emploi, par la signature le 13 décembre du « Contrat de Coopération entre Unis Vers l'Emploi et Multi Services Développement ». Cette coopération offre de belles opportunités de développement. Elle est à mettre en perspective avec les projets de réforme, de pilotage des acteurs de l'emploi et de l'insertion (France Travail, financements région, ...) La forme de cette Assemblée Générale s'inscrit dans cette démarche.

Le personnel permanent, engagé toute l'année, porte haut les couleurs de l'insertion, avec de très bons résultats de sortie en référence de parcours.

Quant aux résultats d'insertion sur AI et ACI, ils sont relativement bons, au regard des profils complexes accueillis. L'équipe, toujours en mouvement, a regretté le départ de Julia, et salué son renforcement par l'arrivée de Frédérique. Et en termes d'investissement, trois personnes ont terminé leur cursus de formation et obtenu leur diplôme.

En fin d'année, j'ai remplacé Myriam, qui a souhaité marquer une pause dans son activité bénévole, pour raisons de santé. Nous ne pouvons que lui souhaiter un prompt rétablissement.

Au cours de l'année 2022, l'équilibre de MSD a été maintenu malgré les diverses tensions externes. Je tiens à remercier Caroline, la directrice, qui pilote les associations avec prudence et clairvoyance, Ludovic qui fournit l'ensemble des éléments indispensables à l'analyse et l'arbitrage, ainsi que chacun des membres du bureau, qui m'épaulent tout au long de l'année, pour définir et favoriser les meilleures orientations possibles pour MSD.

Enfin, je remercie tous les salariés de notre association, dans chaque pôle d'activité : CIP, CPS, ETI et fonctions supports, pour leur engagement et le travail réalisé. J'ai confiance dans toutes ces équipes pour la réalisation de nos projets.

Jean-Claude ROBELET, Président de l'association MSD.

Pour **MSD-AI**, l'année **2022** marque un tournant en termes d'organisation. Après les baisses de 2020 et 2021, l'activité continue son recul, et pour la première fois, nous perdons des heures, faute de clients diversifiés mais surtout faute de personnel pour répondre aux besoins

La tension au niveau des recrutements est de plus en plus forte au fil du temps. En conséquence, nous devons entrer dans un cercle vertueux de diversification des activités, pour élargir les missions, et attirer de nouvelles personnes.

L'équipe et l'organisation interne s'est stabilisée et le recentrage sur les process a commencé. J'en remercie Cherifa pour son travail, ainsi que toute l'équipe qui l'accompagne.

MSD-AI doit élargir son portefeuille clients et sécuriser son activité.

Jean-Claude ROBELET, Président de l'association MSD-AI.

Pour **MSD-ACI**, l'année **2022** continue la transition amorcée en 2021 avec l'arrêt du chantier de sur-entretien de Décines, compensé en partie par le démarrage du chantier de Villeurbanne, mais aussi avec la nécessité de développer les supports historiques (espaces verts et second œuvre du bâtiment), comme ceux en démarrage (atelier de réparation et recyclerie).

La transition continue à se ressentir également sur le recrutement, où la tension est de plus en plus forte. Les recrutements portent sur des profils toujours plus éloignés de l'emploi ; et malgré la sollicitation des orienteurs, nous déplorons l'absence des femmes sur les chantiers. La mixité sur les chantiers et l'employabilité de toutes et tous restent notre enjeu.

Jean-Claude ROBELET, Président de l'association MSD-ACI.

# L'action de la fédération MSD

## L'activité 2022 en quelques chiffres

Référence de Parcours	AI - MAD	ACI
<b>275 demandeurs d'emploi en Itinéraire Emploi Diversifié ou Renforcé (IED ou IER)</b>  334 étapes dynamisation 245 étapes emploi - formation	<b>42 942 heures de travail réalisées par 165 salariés</b> pour 190 personnes suivies <b>Soit 26,72 Équivalents Temps Plein (base IAE-AI : 1 607 h)</b>  26 sorties dynamiques (59 %)	<b>58 545 heures de travail réalisées par 67 salariés</b>  <b>Soit 32,17 ETP (base IAE-ACI : 1820 h) pour l'outil ACI</b>  12 sorties dynamiques (52 %)
Diagnostiques socio-professionnels réalisés :	112	15
Résidents QPV :	66	25
Allocataires minima sociaux :	55	40
DE Longue Durée :	55	26
Jeunes sans qualification :	42 sans diplôme	13
Nouveaux entrants :	112	15
Heures de formation :	513 h	2 896 h
Nombre de stagiaires :	23 stagiaires	39 stagiaires

Au global, la mise à l'emploi des associations MSD représente

**101 487 heures de travail réalisées par 232 salariés en parcours d'insertion**

⇒ Soit **58,89 ETP** occupés par des personnes accompagnées sur une dynamisation de parcours

**17,00 ETP de salariés « permanents » & 4 bénévoles au sein du bureau**

**+ 1 bénévole auprès des personnes en parcours 1 à 2 demi-journées par semaine**

**+ 1 stagiaire psycho auprès des personnes en parcours 1 à 2 demi-journées par semaine**

## Déménagement et implantation à Chassieu

Nous avons été informés par courrier recommandé début février 2022 que la mairie de Décines ne renouvelerait pas la mise à disposition des locaux que nous avons remis à neuf et occupions depuis 6 ans - après avoir été délocalisés de la maison de l'emploi de cette commune en 2016.

Différents locaux ont été visités à Vaulx-en-Velin, Bron et Décines mais présentaient des aspects rédhibitoires d'aménagement, de sous-dimensionnement, d'incompatibilité ERP ou de budget.

La recherche de nouveaux locaux nous a menés à Chassieu, en plein cœur de la zone industrielle mi-plaine - une relocalisation idéale tant pour le potentiel de développement commercial que pour la dynamique professionnelle des personnes que nous accompagnons.

Par un heureux alignement de calendrier, les anciens locataires libéraient les lieux mi-avril. Nous avons pu enchaîner directement avec des travaux d'aménagement ERP et escaliers. Le déménagement s'est fait du 25 avril au 05 mai avec des équipes en télétravail début mai et une coupure serveur d'une journée - la continuité de service ayant été malgré tout assurée.

⇒ une opération menée avec succès par la Responsable des Moyens Généraux.

## Rapprochement MSD - Unis Vers l'Emploi

Répondant à une histoire et des valeurs communes, ainsi qu'à une potentialité de complémentarité d'outils ou de territoire et des opportunités de taille de groupement, MSD et Unis Vers l'Emploi ont signé un rapprochement, fruit d'une longue réflexion arrivée à maturité fin 2022.

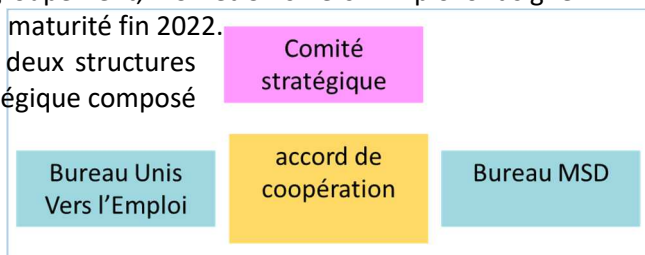
Il s'agit d'un accord bilatéral de coopération entre les deux structures restant autonomes, qui prend la forme d'un comité stratégique composé des membres des bureaux des deux associations.

Ce comité stratégique est une instance dont l'objet est de favoriser la coopération et la mutualisation de moyens entre les deux structures, mais également de

coordonner les orientations stratégiques de chacune. Ses décisions s'imposent aux deux associations.

Des groupes de travail sont définis pour concrétiser ce rapprochement en 2023.

Ce rapprochement doit nous permettre notamment de devenir un interlocuteur de poids, de développer des compétences transversales mutualisées, de sécuriser la gouvernance et d'améliorer notre capacité à investir dans des projets nouveaux.



## Accent sur la formation

MSD est attachée à la professionnalisation de ses équipes. Cela vaut pour les personnes en parcours, mais aussi et surtout pour son personnel permanent.

- 100% des salariés permanents ont eu une formation en 2022
- 196 jours de formation (101 de professionnalisation + 96 de qualification)
- 6 jours de professionnalisation en moyenne par personne
- Coût 25,2 K€ TTC
- 2 CISP, en formation @robase, 1 semaine sur deux à partir de septembre, diplômée !

MSD porte également un engagement auprès d'un public extérieur en formation. L'année 2022 a été peu propice à l'accueil de stagiaires du fait de l'intervention maintenu fortement en distanciel des managers.

Toutefois, nous avons tout de même accueilli 8 stagiaires :

- 1 élève de 3<sup>e</sup> (stage découverte)
- 1 personne en PMSMP sur un poste de peintre
- 1 personne en PMSMP sur un poste de ETI
- 2 élèves en formation CISP
- 1 élève en formation de comptabilité
- 2 élèves en Master II Psychologie clinique (de 10/2021 à 06/2022 pour l'une et de 10/2022 à 05/2023 pour l'autre).

## Volet communication

Comme chaque année, nous avons travaillé un nouveau pan de notre communication.

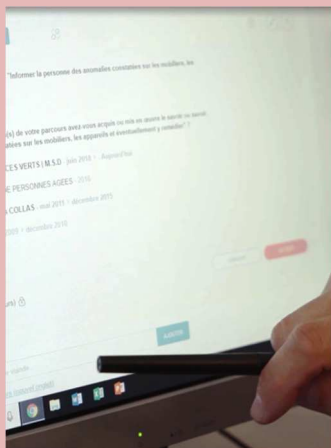
Partant du principe qu'une explication synthétique vaudrait également mieux qu'un long discours, une présentation vidéo de notre structure et de nos activités a été réalisée pour l'inauguration des locaux en novembre 2022, en présence de nombreux clients et partenaires.

Cette vidéo a été également projetée lors du petit déjeuner des partenaires organisé fin février 2023 dans nos locaux, avec le concours de l'association des entreprises mi-plaine. Elle reste visionnable sur notre site internet à l'onglet « mieux nous connaître »

Une seconde vidéo est en projet pour faciliter la compréhension de nos candidats à l'accompagnement socio-professionnel.



# Les réalisations du Pôle Accompagnement



Le Pôle Accompagnement MSD répond à différents enjeux – orientations propres et intérêts communs aux associations MSD :

- ✓ Travailler de façon transversale au sein de MSD, la mission « **accompagnement vers l'emploi** ».
- ✓ Envisager l'activité de « Référence de parcours IED IER » comme un **vivier de candidats privilégiés pour l'ACI et l'AI**.
- ✓ Développer une ingénierie RH commune AI-ACI sur les volets :
  - **Recrutement**
  - **Alternance emploi/formation, ateliers thématiques, espace numérique, écoute psychologique, coaching emploi**
  - **Evaluation des compétences**
  - **PMSMP et sorties à l'emploi.**
- ✓ Animer des « **commissions pluridisciplinaires de parcours** » et développer les **passerelles** pour les personnes en insertion entre la référence de parcours, l'ACI et l'AI pour tirer parti d'une synergie entre les différentes entités et développer du même coup, les **sorties dynamiques**.



## Les ateliers thématiques

Au cours de l'année 2022, le Pôle accompagnement a redéployé un cycle d'ateliers thématiques collectifs en interne pour développer les horizons professionnels des salariés en insertion :

- > Pack Intégration :
  - Partager les valeurs de la République
  - Le monde du travail en France
  - La formation tout au long de la vie
  - Gestes et postures, santé et sécurité au travail
- > Pack Objectif emploi :
  - Découvrir ses atouts pour l'emploi
  - Réaliser un CV efficace
  - Rédiger une lettre de motivation, trucs et astuces
  - Préparer un entretien d'embauche
- > Pack développement personnel :
  - Restons Zen (gestion des émotions)
  - Estime de soi – confiance en soi
- > Pack autonomie sociale et citoyenneté
  - Mon smartphone, mes applis service public
  - Mieux connaître les administrations de mon quotidien



En 2022, l'équipe anime 36 ateliers sur 46 prévus pour 108 participants sur 150 attendus. Certains ateliers n'ont pas été tenus par absence de tous les inscrits. Les annulations par MSD sont dues à des défauts d'inscription.



## L'écoute, un appui psychologique pour les parcours les plus fragiles

Depuis 2019, MSD accueille d'octobre à mai, un-e stagiaire en Master psychologie clinique. Sa mission est de recevoir en SÉANCES D'ÉCOUTE les personnes qui en expriment le besoin. Cela permet aux équipes de MSD d'anticiper les situations difficiles et de consolider les parcours fragiles.

Fin 2020, nous avons ajouté une mission COACHING EMPLOI. L'intérêt pour le bénéficiaire est de se mobiliser, trouver comment mettre en valeur les atouts de son parcours atypique, clarifier ses intentions, son CV et son discours ; se sentir légitime dans ses démarches ou préparer l'entretien de recrutement.

Fin 2022, nous ajoutons une offre de GROUPE DE PAROLE. Cela a pour objectif de capter les personnes qui n'envisagent pas de suivi individuel. Les thèmes proposés sont « avoir connu la guerre », « être isolé », « vivre des situations difficiles au travail ». L'objectif reste de proposer un temps pour déposer.

En 2022, ces accompagnements concernent 15 personnes (14 ACI, 1 AI) pour 63 séances individuelles programmées + 8 personnes en groupe de parole.

## Le public de l'accompagnement socio-professionnel

En 2022, le Pôle Accompagnement MSD a accompagné 275 participants :

- 173 bénéficiaires en Itinéraire Emploi Diversifié (IED) et
- 102 bénéficiaires en Itinéraire Emploi Renforcé (IER).

Cet accompagnement socio-professionnel est assuré par trois Conseillères en Insertion Professionnelle (CIP) et leur Responsable de Service Accompagnement (soit 2,5 ETP avec les supports) en partenariat avec les animateurs MMIE et secrétaires de CLI de la Métropole.

TYPOLOGIES DES PUBLICS	2022	IED RSA	IER RSA	IER DELD
<b>Nombre de places</b>		<b>100</b>	<b>34</b>	<b>35</b>
<b>Sexes</b>	Hommes	84	19	20
	Femmes	89	28	35
<b>Âges</b>	- 25 ans	3	1	0
	26/35 ans	69	15	4
	36/45 ans	52	14	15
	46/55 ans	35	13	22
	+ 55 ans	14	4	14
<b>Niveaux</b>	2 (sans diplôme)	42	11	17
	3 (CAP BEP)	41	18	16
	4 (BAC)	23	6	9
	5 (BAC +2)	12	4	1
	6 (BAC +3/4)	10	2	0
	7 (BAC +5)	2	1	1
	Illettré, non scolarisé	8	0	1
	Diplôme étranger	7	5	9
Inconnu	9	0	0	
<b>Problématiques travaillées dans le cadre du parcours</b>	Santé	36	8	3
	Logement	10	5	0
	Accès aux droits	65	22	21
	Mobilité	12	12	19
	Autonomie sociale	6	2	1





## Une illustration par le récit

Madame K intègre un parcours IER-RSA chez MSD en janvier 2019. Alors âgée de 39 ans, elle est mère de deux enfants qu'elle élève seule à Bron. Durant 3 ans, au rythme des confinements et fermetures d'école, MSD l'accompagne sur la résolution de freins périphériques à l'emploi - notamment sur les volets de la santé et des finances - et à la définition d'un projet professionnel. Motivée par la couture, Madame réalise une formation de piqueuse en maroquinerie en mars 2022 et obtient son diplôme.

À la suite de cela, elle souhaite développer son expérience professionnelle par des périodes d'immersion. Elle démarque de nombreuses entreprises. Ses efforts paient et elle décroche un stage de 2 semaines dans un atelier de couture. L'employeur est très intéressé par le profil de Madame pour une éventuelle embauche, mais il a besoin qu'elle soit davantage formée aux machines de l'entreprise. Un plan de formation est établi, qu'elle suit avec détermination. À l'issue de cette nouvelle période de professionnalisation, Madame est embauchée en CDD de 6 mois en janvier 2023 avec perspectives à plus long terme.

⇒ Levée des freins, entrée en résonance de la fibre professionnelle, formation, développement de l'expérience, épanouissement, confiance en soi et développement personnel ... voici en synthèse le parcours de Mme K



Monsieur M est orienté vers MSD le 2 mai 2021 pour un parcours IED-RSA. Il est marié et habite à Meyzieu. Après une longue période sans travail, il doute et se questionne sur son profil. Monsieur voit une issue avec son projet professionnel d'ouvrir, à plus ou moins long terme, sa propre société dans le milieu de la sécurité.

Nous travaillons donc sur ce projet professionnel et établissons les étapes à franchir en termes de formation et d'expérience.

À la suite d'une immersion, Monsieur occupe à partir de février 2022, un poste d'agent de sécurité à temps partiel dans une société à Lyon.

Parallèlement, en août 2022, nous entamons des démarches auprès de Pôle Emploi afin qu'il puisse passer le diplôme "Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne 1" (SSIAP1). Monsieur peut effectivement participer à la formation en septembre 2022 et obtient son diplôme.

À la suite de son obtention, son employeur lui propose un CDI à temps complet dans la même société. Ainsi, depuis le mois d'octobre 2022, Monsieur travaille à temps plein en tant qu'agent de sécurité. En parallèle, il continue à se documenter et s'informer sur la création d'entreprise.

⇒ Adéquation entre le bagage formation/expérience et le poste visé, avancée progressive par étapes intermédiaires (immersion, CDD à temps partiel, CDI temps complet) sont les clés de succès du parcours de Monsieur M.



## Les résultats en fin de parcours

Les résultats 2022 sont élevés avec 245 étapes emploi pour 275 personnes, soit 89,1 % (51% en 2017, 52% en 18, 62% en 19, 58% en 20, 72% en 21).

Qualité des parcours accompagnés en 2022		IED RSA	IER RSA	IER DELD
Nombre de places		100	34	35
Nombre de personnes accompagnées		173	47	55
Nombre d'étapes Emploi/Formation		109	63	73
ÉTAPES EMPLOI 2022	Emploi durable (CDI, CDD + 6 mois, création & reprise d'entreprise)	49	17	17
	Emploi de transition (CDD - 6 mois, Intérim, IAE, Formation qualifiante)	60	46	56
Accès à une étape de dynamisation Emploi/Formation * (PMSMP, Bilan diag, TRE, Remise à Niveau)		184	63	87

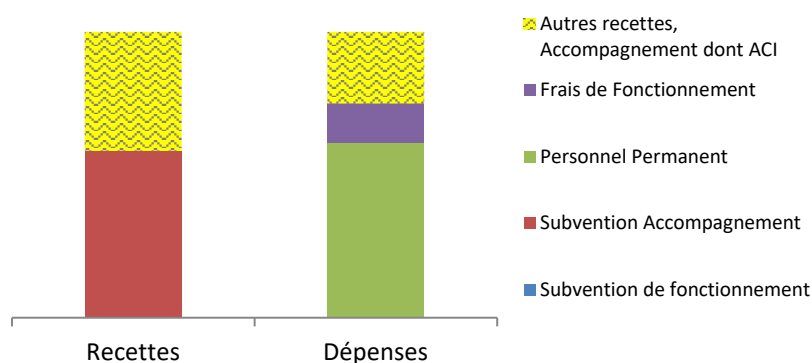
\* Pour info, (sauf pour IER DELD qui ne fait l'objet du même suivi) :

- La ligne « accès à une étape emploi/formation » regroupe des actions plus variées. Cela inclut l'accompagnement sur des étapes de dynamisation, bilan diagnostic, etc... qui ne sont pas comptées dans la ligne au-dessus appelée « nombre d'étape emploi formation »
- la ligne « nombre d'étapes emplois formation » correspond au total des sorties à l'emploi/formation

## Quelques éléments financiers

L'activité d'accompagnement en référence de parcours présente un déficit. L'arrêt de l'accompagnement numérique a permis de réduire ce déficit.

Le Pôle Accompagnement retrouve un équilibre théorique en valorisant les réalisations d'actions transversales et l'accompagnement socio-professionnel des salariés en ACI.



Une part « indéfinie » du CA des marchés réservés ou clausés est dédiée à l'accompagnement ; de même qu'une partie de l'aide au poste ou certaines subventions fléchées ACI, au titre de l'accompagnement. La simulation de ces recettes et dépenses porte l'activité à l'équilibre. Cette simulation reste théorique puisque l'accompagnement n'est pas vendu en prestation mais réalisé par mise à disposition à titre gratuit (refacturation à l'euro - l'euro).



# Les réalisations du Pôle AI-MAD

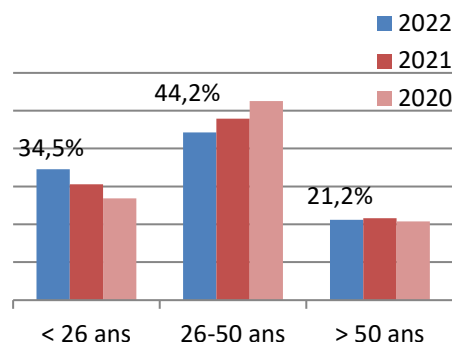
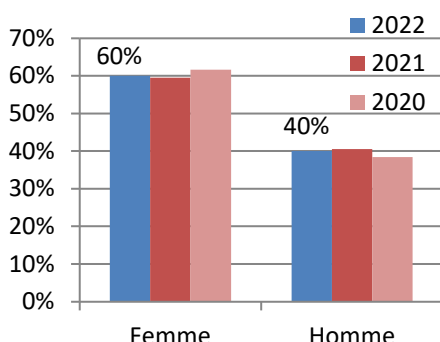
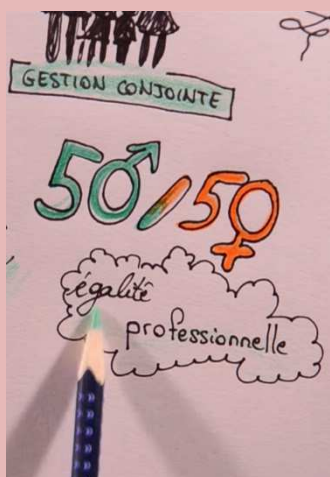
## Le public accompagné

Au 31/12/2022, nous avons accompagné **165 personnes** (dont 112 nouveaux salariés) qui ont effectué 1 553 mises à disposition.

La population salariée AI est majoritairement féminine (60%).

En 2022 **de janvier à fin avril**, nous avons organisé **15 informations collectives** (43 en 2018, 41 en 2019, 22 en 2020, 38 en 2021) et accueilli dans ce cadre **48 personnes** (160 en 2018, 140 en 2019, 105 en 2020, 116 en 2022). La crise sanitaire avait permis de retrouver en 2020 une bonne fréquentation des Info Coll. Nous constatons à nouveau une décline depuis 2021. Cette année est marquée par la pénurie de main d'œuvre et des candidats à l'IAE. Du fait en parallèle de notre relocalisation à Chassieu et du fonctionnement modifié par la plateforme de l'inclusion, nous avons stoppé les informations collectives et nous basons entièrement sur les événements emplois.

**112 entretiens diagnostic socio-professionnels** ont été réalisés, contre 134 en 2017, 109 en 2018, 172 en 2019, 118 en 2020 et 103 en 2021

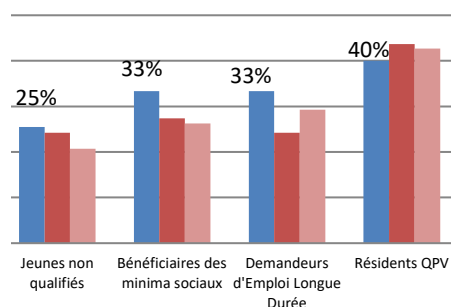
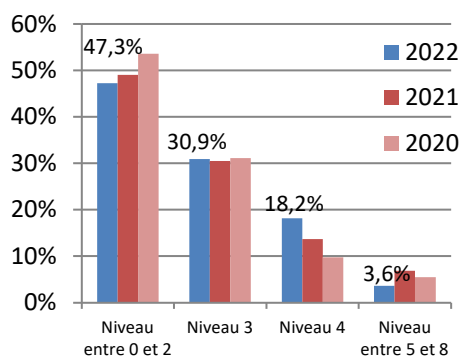


**78,2%** des salariés accompagnés en 2022 ont un niveau de formation compris **entre 0 et 3** (niveau BEP-CAP et infra). 73,7% des <26 ans sont infra-bac.

La part de Jeunes Sans Qualification passe à 25,5% en 2022 (contre 24,2 en 2021). Elle est due aux chantiers jeunes.

**33,3%** des salariés accompagnés sont **DELD** (contre 29% en 2020 et 24% en 2021) dont 25,4% depuis plus de deux ans (contre 17% en 2020 et 7% en 2021).

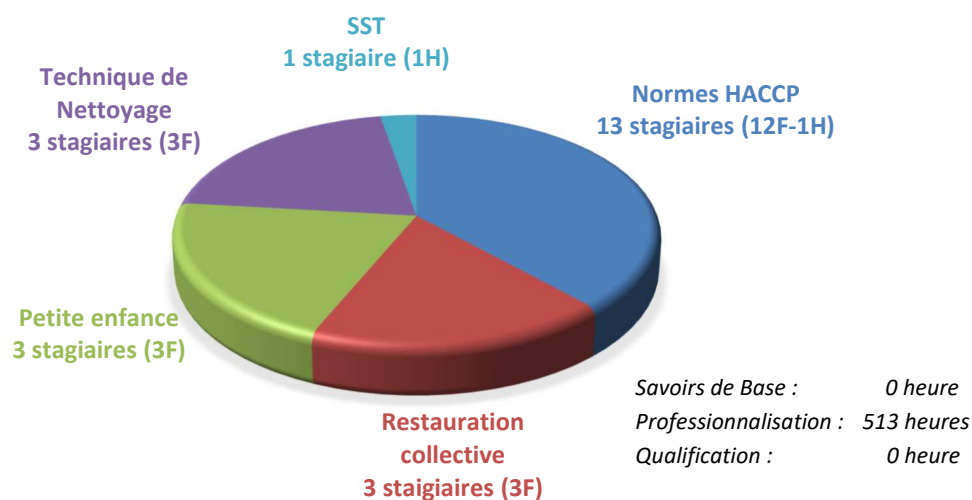
**66** salariés (10 Bron, 7 Décines, 21 Meyzieu, 15 Vaulx) sont issus des **quartiers politique de la ville**, soit **40%** de nos salariés accompagnés.



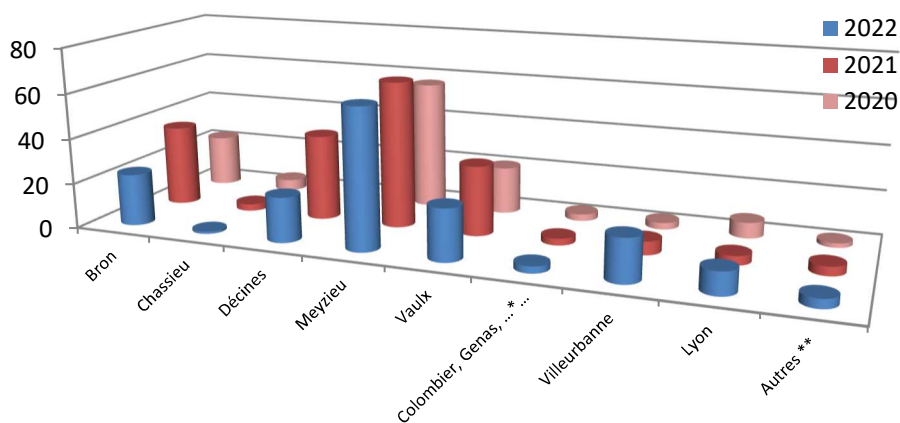


## L'alternance Emploi - Formation

513 heures de formation pour 23 stagiaires (20F-3H)



## La provenance des salariés



\* Colombier Saugnieu, Genas, Jons, Jonage, Pusignan

\*\* Rillieux-La-Pape, Saint-Fons, Saint-Priest, Vénissieux

## L'illustration par le récit

Mme C., 45ans, mariée, 3 enfants, en France depuis 10 ans, habite Meyzieu. Avec un CAP obtenu à l'étranger mais sans expérience, Madame souhaite profiter de la scolarisation de ses enfants pour commencer une activité et construire son avenir professionnel.

Attirée par la petite enfance, elle souhaite travailler en crèche à temps partiel pour s'occuper également de son mari malade. Elle sait que le parcours sera long mais elle compte sur ses qualités professionnelles (organisation, gestion du temps, réactivité) et ses capacités émotionnelles (écoute, bienveillance...).

Recrutée en avril 2022, elle démarre rapidement des missions d'entretien en crèche avec des retours clients très positifs. Après deux formations en techniques de nettoyage et normes HACCP pour ses missions immédiates, elle poursuit sur une formation en petite enfance en vue d'une évolution professionnelle.

En janvier 2023, Mme C. se voit proposer CDD par la Mairie de Meyzieu, jusqu'en juillet 2023, avec la perspective d'un poste pérenne.

## La Formation au fil du temps

**2021 : 582 heures,**  
 Pour 19 stagiaires (14F, 5H)  
 Savoirs de Base : 28 h  
 Professionnalisation : 554 h  
 Qualification : 0 h



**2020 : 283 heures,**  
 Pour 16 stagiaires (8F, 8H)  
 Savoirs de Base : 0 h  
 Professionnalisation : 283 h  
 Qualification : 0 h

**2019 : 1 137 heures,**  
 Pour 47 stagiaires (20F, 27H)  
 Savoirs de Base : 142 h  
 Professionnalisation : 995 h  
 Qualification : 0 h

**2018 : 1 596 heures,**  
 Pour 27 stagiaires (17F, 10H)  
 Savoirs de Base : 548 h  
 Professionnalisation : 600 h  
 Qualification : 448 h



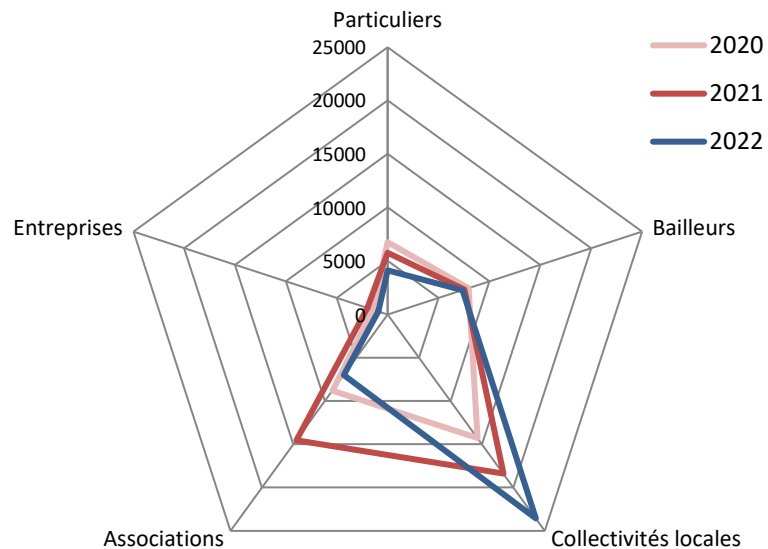
**2017 : 1 994 heures,**  
 Pour 40 stagiaires (27F, 13H)  
 Savoirs de Base : 1 034 h  
 Professionnalisation : 663 h  
 Qualification : 297 h



## Les clients de l'AI

42 942 heures de mise à disposition en 2022, soit - 10,91% (- 17,33% Vs 2019)  
 48 202 heures de mise à disposition en 2021, soit - 7,21% par rapport à 2019  
 39 244 heures de mise à disposition en 2020, soit - 24,45%  
 51 947 heures de mise à disposition en 2019, soit - 1,83%  
 52 918 heures de mise à disposition en 2018, soit - 2,76%

### Volume d'activités par catégories de clients



**Services à la Personne (SAP) / Clients particuliers (-29%)** : L'activité SAP s'est effondrée en 2020 lors du confinement. Elle n'a jamais vraiment repris depuis et poursuit même son recul. Le manque de personnel sur ces métiers peu valorisés, freine le redéveloppement commercial. Le recrutement est un enjeu important pour 2023 dans un contexte de pénurie générale de main d'oeuvre.

**Bailleurs (-2%)** : Après la perte d'un client majeur en 2019, l'activité s'est stabilisée sur une activité de remplacement de gardiens gérée en marchés. Un léger recul à surveiller sur un contexte économique de rigueur

**Collectivités locales (+28%)** : malgré une annonce de resserrement de budget, la Métropole – principal client de cette cible – poursuit les remplacements et missions complémentaires en surveillance et restauration collective – elle-même confrontée à un manque de personnel.

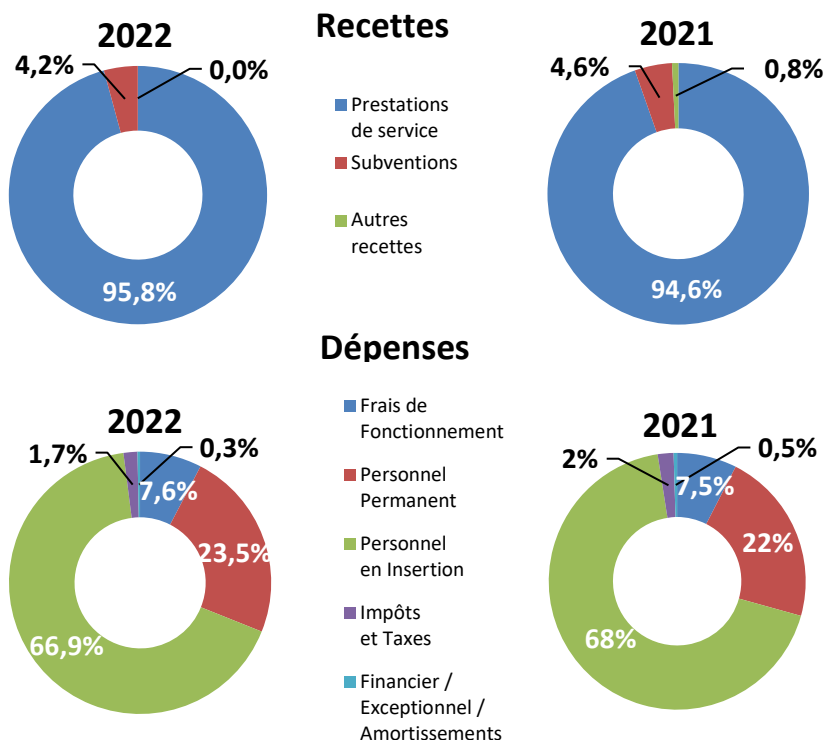
**Les Associations (-52%) et les entreprises (-54%)** : la variation sur la catégorie Association est directement liée à la baisse de sollicitation par Buers qui a procédé à de nombreux recrutements. La variation sur le groupe entreprise n'est pas significatif étant donné le faible volume d'activité. Ces deux cibles restent des axes de développement à privilégier avec un potentiel lié à l'ESS.

**Les chantiers jeunes** (prévention, politique de la ville, VVV, invisibles ...) : MSD-AI intervient sur différentes communes auprès des services de la ville ou des Missions Locales pour des chantiers visant un public jeune. À défaut de représenter un vivier potentiel de candidats, cette activité répond à notre cœur de mission en proposant une approche chantier et découverte du travail.



## Quelques éléments financiers

En 2022, notre association réalise un chiffre d'affaires de 911 525 €, soit un recul de -8,2% par rapport à 2021 et un recul de -14,1% par rapport à 2019. En parallèle, l'activité varie respectivement de -11,0 % et de -20,4%.

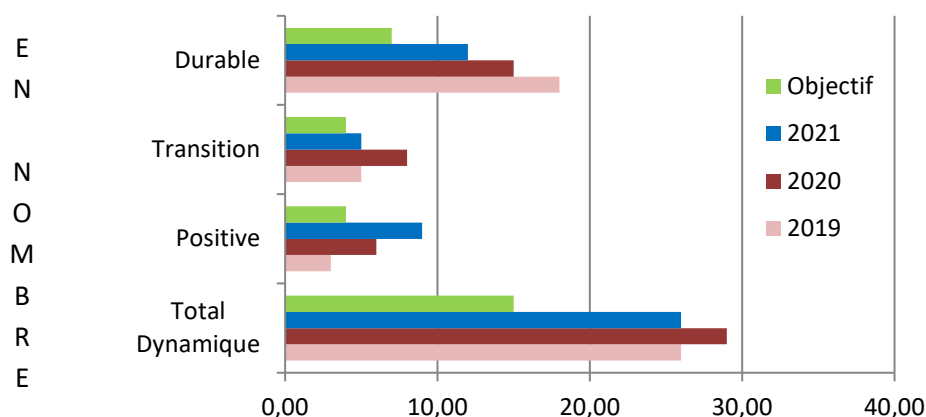


## Les résultats en fin de parcours

En 2022, 68 personnes ont fini leur parcours. Les résultats d'insertion restent positifs étant donné le contexte avec 59% de sorties dynamiques.

Parmi les sorties, 44 sont étudiées :

- 17 emplois durables : CDI (aidé ou non), CDD +6mois, création d'activité
- 2 emplois de transition : CDD, intérim, saisonnier de – de 6 mois
- 7 sorties positives : formation pré qualifiante, contrat aidé vers une autre SIAE, retraite



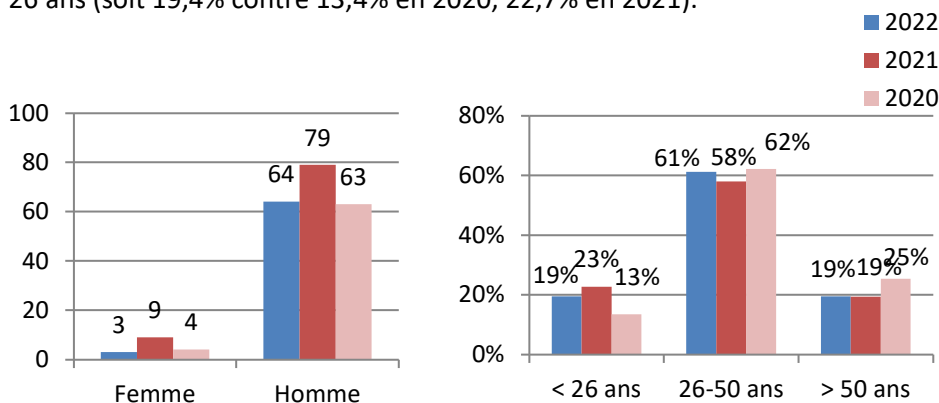
De plus, parmi les sorties non examinées (moins de 150h réalisées, chantier jeunes, maladie, maternité, justice, titre de séjour, déménagement, ...), nous comptons également 5 personnes en sortie dynamique dont 3 sorties durables et 2 positives supplémentaires.



# Les réalisations du Pôle ACI

## Le public accompagné

Au cours de l'année 2022, nous avons salarié 67 personnes dont 3 femmes et dont 15 nouveaux. Sur cette période, nous avons salarié 13 jeunes de moins de 26 ans (soit 19,4% contre 13,4% en 2020, 22,7% en 2021).



**79,1%** des salariés sont allocataires des minima sociaux à l'entrée sur les ACI.

**25** salariés (dont 9 pour Bron, 1 Décines, 3 Meyzieu, 7 Vaulx, 1 Villeurbanne et 4 autres) résident dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville soit 37% des salariés.

**41** salariés accompagnés étaient sans emploi depuis plus de deux ans à leur inscription au sein de notre association. **26** sont DELD.

**78%** des salariés accompagnés en 2022 ont un niveau de formation compris entre 0 et 3 (niveau BEP-CAP et infra) + **4%** ont un niveau  $\geq 4$  non reconnu en France.

**58%** ne maîtrisent pas la langue française et **30%** sont primo-arrivants.

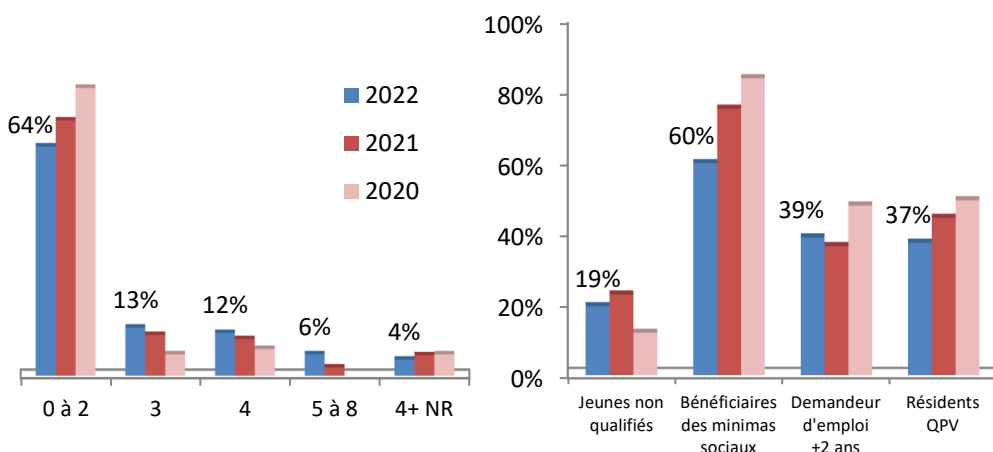
*65% ne maîtrisent pas la langue française en 2021 et 34% sont primo-arrivants.*

*60% ne maîtrisent pas la langue française en 2020 et 33% sont primo-arrivants.*

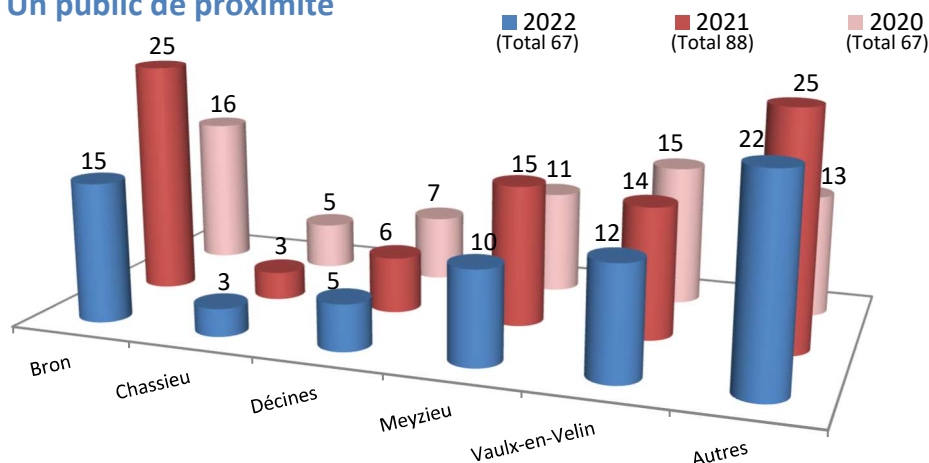
*51% ne maîtrisent pas la langue française en 2019 et 31% sont primo-arrivants.*

*42% ne maîtrisent pas la langue française en 2018 et 20% sont primo-arrivants.*

Ces constats confirment notre engagement auprès des publics les plus en difficulté mais complexifient les solutions d'orientation en termes d'accès aux formations savoirs de base, qualifiantes et de sorties à l'emploi.



## Un public de proximité



## L'alternance Emploi - Formation

**Total des heures de formation : 2 896 heures, 39 stagiaires**

1 183 h qualifiant - 135 h professionnalisant - 1 319 h SdB - 259 h immersion

· dont formations du dispositif PAPPE-ACI : **2 427 heures, 30 stagiaires**

- \* 1 183 heures de formation qualifiante (11 stagiaires)
- \* 135 heures de formation professionnalisante (5 stagiaires)
- \* 1 109 heures de savoirs de base (14 stagiaires)

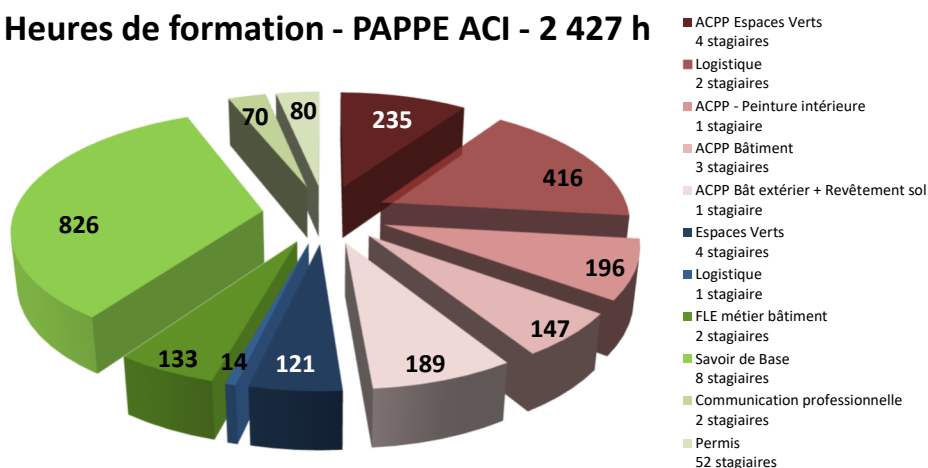
· dont formations hors dispositif PAPPE-ACI : **210 heures, 3 stagiaires**

- \* 0 heures de formation qualifiante
- \* 0 heures de formation professionnalisante
- \* 210 heures de savoirs de base, mobilité (3 stagiaires)

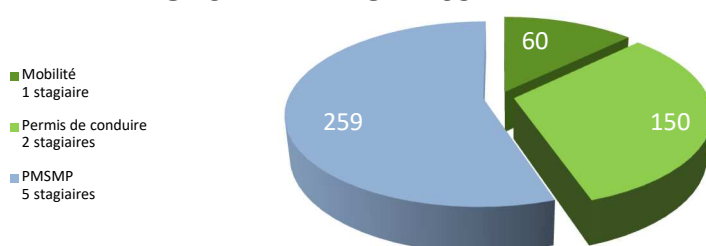
· dont immersion en milieu professionnel (PMSMP) : **259 heures, 5 stagiaires**

+ Consolidation et coaching emploi : **43 heures individuelles, 15 salariés**

## Heures de formation - PAPPE ACI - 2 427 h



## Heures de formation HORS PAPPE ACI - 469 h



## La Formation au fil du temps

**2021 : 3 055 heures,**

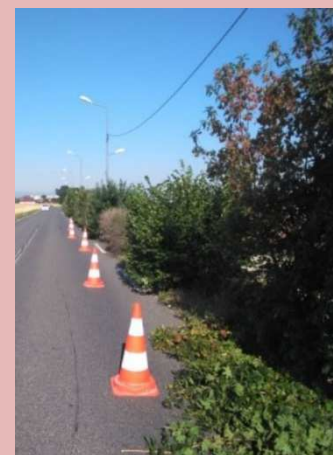
Pour 40 stagiaires

Savoirs de Base : 1 932 h

Professionalisation : 226 h

Qualification : 581 h

PMSMP : 316 h



**2020 : 1 905 heures,**

Pour 33 stagiaires

Savoirs de Base : 791 h

Professionalisation : 494 h

Qualification : 455 h

PMSMP : 165 h

**2019 : 3 333 heures,**

Pour 59 stagiaires

Savoirs de Base : 1 555 h

Professionalisation : 482 h

Qualification : 939 h

PMSMP : 357 h



**2018 : 3 527 heures,**

Pour 35 stagiaires

Savoirs de Base : 1 536 h

Professionalisation : 176 h

Qualification : 1 325 h

PMSMP : 490 h



### L'activité au fil du temps

Année	ETP	H. Prod	Revenus
2022	32	58 545	1,447 M€
2021	31	54 973	1,355 M€
2020	31	40 030	1,215 M€
2019	27	48 996	1,261 M€
2018	25	45 196	1,375 M€
2017	25	44 568	1,326 M€

Baisse constante des subventions au fil des années : FSE, Politique de la ville, soutien IER par les communes, commandes des collectivités sauf Vaulx-en-Velin.



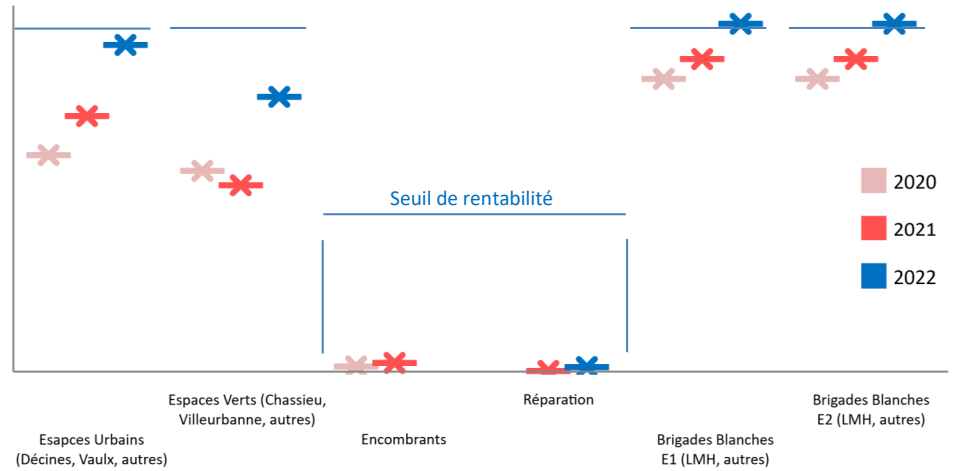
## Les supports d'activité des ACI

L'ACI intervient sur :

- ✓ l'entretien et sur-entretien d'espaces verts et espaces urbains
- ✓ les activités de Plâtrerie-Peinture (2<sup>nd</sup> œuvre du bâtiment)
- ✓ l'enlèvement d'encombrants
- ✓ l'atelier entretien-réparation, surcyclage-rénovation
- ✓ la collecte de déchets et valorisation partielle (tri, broyat, compostage)

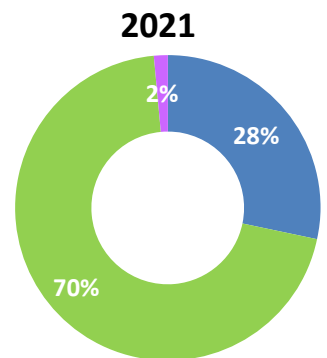
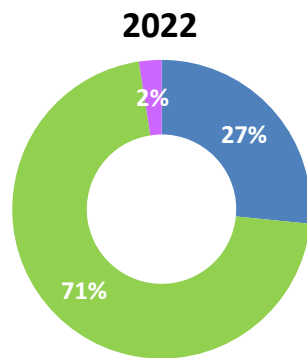
## Les clients des ACI

Les revenus des ACI évoluent de +6,8% par rapport à 2021, pendant que le volume d'heures évolue de 3,2% par rapport à 2021, AU REGARD DE L'INFLATION SUR LES MATIÈRES ET LES SALAIRES, FAIBLEMENT RÉPERCUTÉE SUR NOS TARIFS.

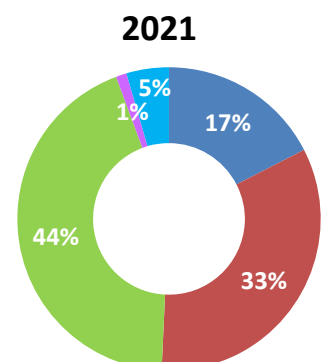
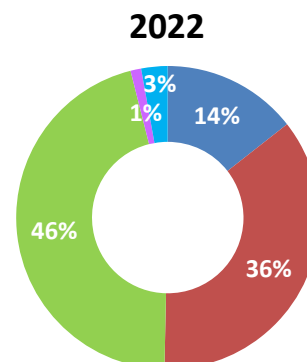


## Quelques éléments financiers

### Recettes



### Dépenses



## L'illustration par le récit

Monsieur C rejoint MSD en janvier 2021. Primo arrivant, résident un quartier prioritaire de Vaulx en Velin, il est âgé de 23 ans et suivi par la Mission Locale.

Ayant exprimé le souhait de travailler sur un projet professionnel orienté vers le bâtiment, il intègre les Brigades Blanches spécialisées en plâtrerie-peinture. Monsieur a dès le départ une forte motivation pour s'en sortir. Très investi, il envoie plusieurs candidatures par le biais de sa CIP, notamment dans le cadre des clauses sociales et à certaines entreprises de la Charte des 1000. Toutefois, Monsieur se rend compte à l'usage que le bâtiment n'est finalement pas son domaine de prédilection.

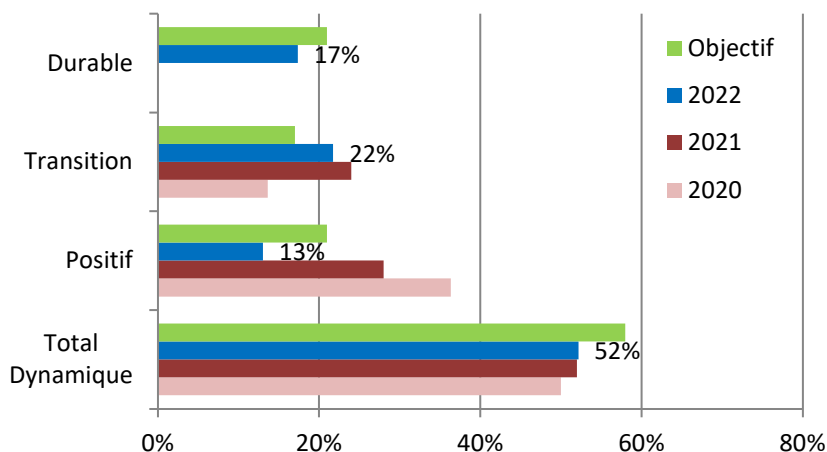
Nous travaillons avec lui sur la définition de son nouveau projet professionnel ainsi que sur la levée de ses freins propres liés à la mobilité, au manque d'expérience professionnelle et de qualification.

Prêt à investir des postes d'agent administratif, il approche des entreprises pour des PMSMP. Alors qu'un stage allait commencer, Monsieur reçoit une proposition d'embauche en CDD pour une période de plus de 6 mois. Il quitte MSD en mars 2022 pour une sortie durable.

## Les résultats en fin de parcours

Sur 30 sorties, 23 sorties examinées (hors sorties pour abandon pendant la période d'essai, maladie, incarcération) dont 12 sorties dynamiques :

- 4 emplois durables
  - 5 emplois de transition
  - 3 sorties positives
- A noter :
- 7 sorties neutralisées
  - 11 sorties sans suite



Les personnes en parcours IAE ont des profils toujours plus complexes (non-maîtrise de la langue et les troubles du comportement, par ex). Cela réduit l'employabilité et l'accès à la formation. Même si les sorties dynamiques restent des challenges, la tension sur le marché de l'emploi est telle que nous améliorons la qualité des sorties et revenons notamment à un bon taux de sorties durables.







## Les perspectives 2023

### Les axes de développement

- Implantation ZI Chassieu et approche des entreprises
  - partenariat parcours, PMSMP et sorties
  - activité en MAD ou prestation
- Développement des volumes d'activités
  - réponse à marchés (nouveaux ou de renouvellement comme ESH, chantier jeunes Meyzieu)
  - plan d'actions commercial croisé
  - poursuite de déploiement des ateliers De caps et de clés & Tricyclerie de l'anneau bleu
- Plan d'actions recrutements AI et ACI
- Mise en œuvre du rapprochement avec Unis Vers l'Emploi
- Approche des entreprises et fondations mécènes pour élargir les sources de financement
- Maintien d'un important plan de formation, comme levier majeur pour adapter notre accompagnement aux évolutions du public
- Poursuite de notre transition écologique
- (re)Mise en place du système d'assurance qualité Cèdre



Siège Social :

32/34, avenue des Frères Montgolfier - 69680 CHASSIEU

Tel : 04 72 93 39 12 / [contact@msd69.fr](mailto:contact@msd69.fr)