

RAPPORT

ANNUEL 2019

IMANIS INSERTION



IMANIS  
INSERTION 



## SOMMAIRE

Mot de la présidente	04
Histoire	05
Charte Imanis Insertion	05
En action	06
Axe social et professionnel	07
Axe économique	10
Axe environnement	13
Organigramme	14
Organisation	16
Implantations et points de collecte	19
Activités	25
Travailleurs en insertion	35
Témoignages de salariés	43
Partenariat & cohésion sociale	45
Glossaire	50



Une fois n'est pas coutume, je commencerai par des remerciements qui iront aux équipes bénévoles et salariés. Un remerciement appuyé à l'encadrement pour le travail partenarial effectué en 2018. En effet, si les 3 dernières années ont été des années de développement de l'activité, cette année, il y a fallu renforcer nos partenariats. Un travail de fond qui nécessite un investissement réel et une confiance mutuelle perpétuellement renouvelée. La mission locale et le pôle emploi sont des partenaires de premier ordre car ils sont prescripteurs et orientent des candidats vers nos boutiques ou pour la ramasse des conteneurs à textiles. Sélection de futurs collaborateurs en insertion, entretiens préalables pour présenter nos activités, promotions des emplois PEC d'Imanis insertion,

nos partenaires sont très actifs et nous les en remercions. Malgré tous ces efforts, l'intégration de nouvelles recrues n'est pas chose aisée. D'ailleurs, il n'est pas rare qu'un futur employé décide de ne pas signer son contrat de travail, voire d'y mettre un terme dès la première journée de travail. L'insertion est une tâche ardue. L'accompagnement au retour à l'emploi nécessite un travail le longue haleine qui associe, patience, pédagogie et rigueur. Malgré ce chemin parsemé d'embuches, en 2018, ce sont 16 personnes qui ont bénéficié de nos contrats d'insertion et ont été accompagnés par nos équipes de permanents.

Vanessa MOREL, présidente

## HISTOIRE

Imanis Insertion naît le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et intervient sur les bassins d'emploi de Montargis, de Gien et de Pithiviers. Spécialiste du textile, l'association récupère, transforme, valorise et recycle le vêtement de seconde main qui devient alors un véritable outil de resocialisation et de remise au travail.

En 2015, Imanis Insertion poursuit son développement et tend à industrialiser sa capacité de collecte et de tri.

En 2017, une nouvelle orientation : livraison de mobilier et décoration.

En 2018, l'association fait face à un changement de politique sociale concernant les contrats aidés. Un partenariat renforcé se crée entre pôle emploi, mission locale et l'association.



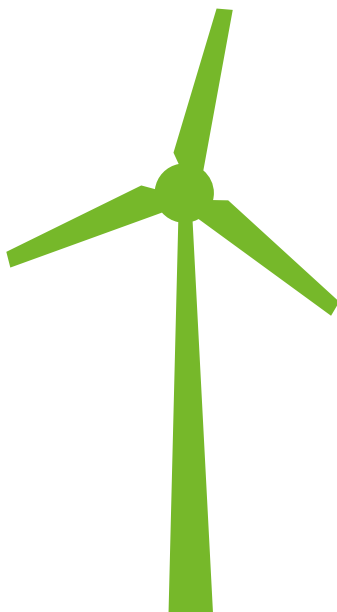
## CHARTRE D'IMANIS INSERTION

Notre engagement éthique a pour objet essentiel la promotion de la personne suivant 3 règles de conduite intangibles :

1 – Une vocation d'insertion sociale et professionnelle se traduisant par un parcours d'insertion qui implique un accompagnement et une formation pendant toute la durée du contrat.

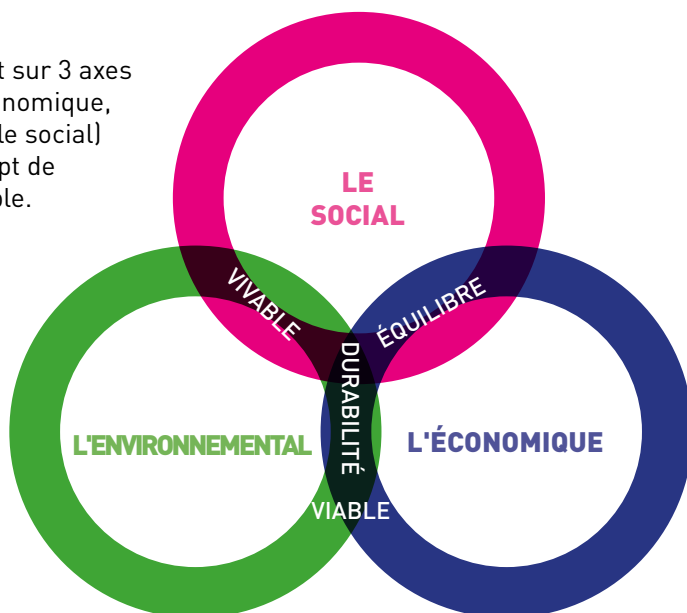
2 – Une pratique participative des personnes employées, favorisant leur prise de parole et de responsabilité.

3 – Une information régulière aux donateurs sur l'utilisation et le devenir de leurs dons, notamment en matière d'emplois créés.



## ACTIONS

Les activités reposent sur 3 axes intimement liés (l'économique, l'environnemental et le social) qui forment un concept de développement durable.



Notre objectif permanent, est de poursuivre la consolidation de nos services autour des trois piliers de développement durable :

### **L'Axe Social et Professionnel :**

proposer une offre d'insertion pertinente aux personnes en difficulté (prioritairement aux femmes de plus de 50 ans, aux jeunes en difficulté et aux travailleurs handicapés). Professionnaliser nos structures, en proposant des formations au personnel. Intervenir toujours plus efficacement au sein des quartiers prioritaires.

### **L'Axe Économique :**

Développer la valorisation des dons textiles et mobiliers grâce à un tri optimisé et au déploiement de nos Boutiques & Partage sur le territoire.

### **L'Axe Environnemental :**

Poursuivre notre action de protection de l'environnement en collectant toujours plus les rebus textiles afin de limiter l'enfouissement ou l'incinération. Développer cette protection environnementale en récupérant d'autres biens comme la petite déco, la vaisselle et le mobilier, etc.

## AXE SOCIAL ET PROFESSIONNEL

### UN ATOUT : NOTRE ACCOMPAGNEMENT SOCIO-PROFESSIONNEL

L'accompagnement socioprofessionnel et humain développé dans nos structures, redonne aux personnes employées, dignité, confiance et énergie créatrice.

Notre démarche d'accompagnement a pour notion de base la connaissance puis la reconnaissance de la personne prise dans sa globalité, avec ses atouts comme ses freins. Ceux-ci occultent souvent le regard qu'elle porte sur elle-même, c'est-à-dire sur son savoir-faire, comme sur son savoir-être.

Il s'agit donc bien de restaurer en chacun et en chacune, progressivement, sa propre confiance intérieure.

Une analyse personnalisée s'impose donc même si au départ on peut distinguer deux schémas principaux :

- Pour les personnes ayant connu une vie ordinaire, des situations d'échec enclenchent un mécanisme de dégradation successive des éléments constitutifs de leur identité sociale : Perte d'emploi, difficultés pour payer son loyer, endettement,

éclatement de la famille, repli sur soi-même ou conduites addictives qui génèrent l'angoisse et parfois la destruction...

- Une autre forme d'exclusion peut s'organiser également à partir de l'absence de modèle social intégré. Elle touche particulièrement une population jeune. L'entrée dans l'âge adulte est souvent révélatrice de cette inadaptation sociale et peut provoquer des situations de rupture.

Tout en tenant compte des difficultés antérieures vécues par ces personnes, le retour à l'activité, tel que nous le mettons en œuvre dans le Réseau Boutiques & Partage, constitue un premier acte nécessaire à une réadaptation sociale et professionnelle.

### Notre Méthode d'accompagnement social et professionnel :

L'accompagnement est basé sur l'instauration et l'entretien d'une relation de confiance.

La personne chargée de l'accompagnement (bénévole ou salariée) définit avec la personne embauchée des objectifs accessibles et susceptibles d'évoluer. Elle organise et trouve les moyens de les atteindre, donne un calendrier qui jalonne les étapes à franchir, vérifie régulièrement la validité des décisions et des actions accomplies.

Un travail en équipe est nécessaire : avec des réflexions, des confrontations et des remises en question, afin de se préserver d'une certaine forme d'obstination à vouloir que « la personne accompagnée » emprunte des trajets que l'on a décidés à sa place.

Individualisé, il permet entre autres de débloquer les freins à l'insertion professionnelle en favorisant la résolution des problèmes extra-professionnels : santé, logement, dette.

Il demande du savoir-faire et du savoir-être, c'est-à-dire d'être capable de tenir une posture professionnelle adaptée.

Ce parcours s'organise dans le temps et peut demander plusieurs étapes. Un diagnostic socioprofessionnel sera à la base de toute action engagée. Il faudra du temps, laisser la personne se poser, s'exprimer, afin d'établir un diagnostic juste.

Sans chercher à compartimenter des niveaux nécessairement interdépendants, ce diagnostic peut, schématiquement, s'organiser autour de trois pôles thématiques :

- Sur le plan personnel : les difficultés, les blessures et leurs inter-relations : l'environnement social de l'individu, le contexte familial, logement, santé, ressources.

- Sur le plan professionnel : les possibilités à restaurer et à exploiter, les échecs à surmonter : scolarité, formations, expériences professionnelles, compétences acquises, reconnues..
- Sur le plan du suivi social en cours : services sociaux, mesures de suivi et d'accompagnement, acteurs engagés.

L'encadrement n'est pas toujours en capacité de trouver des réponses ou des amorces de réponse à tous les problèmes, mais il peut et doit savoir mettre en relation le salarié en insertion avec la personne ou l'organisme qui saura traiter son problème.

Le parcours d'insertion professionnel au sein du Réseau :

### **\* L'APPRENTISSAGE DANS NOTRE RÉSEAU :**

A son arrivée dans une de nos structures, le salarié en activité définit un projet professionnel avec l'accompagnateur.

L'objectif étant de déterminer tous les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir.

Parallèlement, l'activité économique de l'association permet au salarié en activité d'acquérir des compétences professionnelles « transposables » dans d'autres secteurs marchands.



L'activité principale de nos structures est le **RECYCLAGE DU VÊTEMENT D'OCCASION** :

Cet apprentissage passe par plusieurs étapes :

- le tri du vêtement (comment trier ?, apprentissage des différents textiles, apprentissage de la notion « tendance mode » ...)
- la remise en état (lavage, repassage)
- la vente en boutique

Le personnel encadrant est formé à divers métiers :

- du tri,
- de la blanchisserie,
- de l'étalagiste (décoration de la boutique et de la vitrine),
- de la vente : présentation des produits, étude de la clientèle, conseils, analyse des besoins et des produits.

#### **\* PARTENARIAT AVEC LES ORGANISMES DE FORMATION :**

Notre objet principal est de réunir les conditions favorables à la réadaptation au travail et à la restauration du statut social de salarié.

Nous favorisons les dispositifs de formations nécessaires à la réalisation des projets professionnels

de nos salariés.

Ces formations devront donc être adaptées aux aptitudes de chacun, à leurs capacités et à leurs aspirations.

Nous veillerons donc à cette harmonisation entre les organismes de formations et nos activités ; une interaction sera recherchée.

#### **\* PARTENARIAT AVEC LE SECTEUR ENTREPRISES :**

L'accompagnement professionnel a pour objectif final : un retour à l'activité réussi.

Les actions d'accompagnement doivent inclure et favoriser les situations de rencontres et de confrontation avec le monde de l'entreprise, des associations.

Cette démarche doit s'exercer dans un cadre organisé et progressif afin d'éviter les situations d'échec qui renforcent les sentiments d'incapacité.

Dans cette perspective, les partenariats opérationnels sont à privilégier avec les entreprises mais également auprès des acteurs de l'emploi (Pôle Emploi, Missions locales, centre de formation). Des stages en entreprise doivent également être recherchés ; ils sont un atout essentiel pour l'avenir professionnel des salariés en insertion.

## AXE ÉCONOMIQUE

Depuis l'aube de l'humanité, le vêtement réhabilite la personne dans sa dignité perdue.

Il est même un élément essentiel de l'homme en société ; celui qui ne porte pas le vêtement adapté au moment où il faut, est souvent montré du doigt.

Ce comportement entraîne à l'heure actuelle, une consommation effrénée : il faut changer souvent de tenue pour être être « dans l'ère du temps ». Déménager, s'installer pour la première fois, c'est changer ou acheter du nouveau mobilier et de la déco, mais à quel coût ?

Les spécificités et les objectifs de Boutiques & Partage :

- Répondre à un besoin naturel : « se vêtir »,
- Répondre à un besoin vital : « se sentir bien chez soi »,
- Répondre à des attentes de considération,
- Former les salariés en insertion,
- Créer des lieux chaleureux,
- Créer des lieux de rencontre, convivialité
- Analyser les besoins.
- Conseiller en mode, en déco,

### \* RÉPONDRE À UN BESOIN NATUREL : « SE VÊTIR »

Pourquoi s'habille-t-on dans une boutique de notre réseau ?

- par manque de moyens financiers : chômage, marginalité, maladie, sortie de prison...
- par choix philosophique pour participer au circuit de l'économie solidaire et au développement durable.
- Par goût : clientes attirées par les créations ou aimant souvent changer de tenues (boutiques ouvertes à tous)

### \* RÉPONDRE À UN BESOIN VITAL : « SE SENTIR BIEN CHEZ SOI »

Pourquoi venir s'équiper dans la boutique de « bric à brac » ?

- Comme pour le vêtement, par manque de moyens financiers : chômage, marginalité, maladie, sortie de prison...
- Comme pour le vêtement, par choix philosophique pour participer au circuit de l'économie solidaire et au développement durable.
- Par goût : personnes attirées par les meubles anciens ou aimant souvent changer de mobiliers (boutiques ouvertes à tous)



### \* RÉPONDRE À DES ATTENTES DE CONSIDÉRATION :

Que vient-t-on y chercher ?

- Être habillé correctement : chacun a sa dignité,
- Être comme tout le monde et pouvoir s'habiller à la mode,
- Avoir le minimum vital afin de s'installer ou de renouveler son mobilier, son intérieur, sa vaisselle...
- Des conseils vestimentaires, en meuble et décoration,
- Une écoute des personnes isolées, en désarroi psychologique, en errance.

### \* FORMER LES SALARIÉS EN INSERTION :

Il est nécessaire donc que le personnel encadrant soit lui-même formé.

- Métier d'étagiste (décoration de la boutique et de la vitrine,
- Accueil des personnes,
- Métier de vente : présentation des produits, étude de la clientèle, conseils, analyse des besoins et des produits.



### **\* AMÉNAGER NOS BOUTIQUES DE FAÇON PROFESSIONNELLE ET PERSONNALISÉE :**

Chaque boutique se doit d'être une image phare du Réseau Boutiques & Partage :

- devanture attrayante et de saison,
- intérieur suffisamment vaste avec des vêtements impeccables, rangés par taille, par couleur et par catégorie,
- des espaces définis : homme / femme / enfant / linge de maison ...
- cabines d'essayages,
- et si possible, petit coin tranquille et convivial, pour les adultes comme pour les enfants.

### **\* ANALYSER LES BESOINS**

« Ce qui peut se faire dans un endroit, n'est pas forcément adaptable ailleurs »

Créer des outils de mesures :

- Adapter la Collecte à ses besoins
- Être vigilant aux besoins des usagers : vêtements de travail, grandes tailles, linge de maison, déco suivant un style, meuble adapté au logement, ...
- Informer les donateurs, orienter leurs dons en fonction de nos besoins.
- Savoir détecter les détresses, les besoins, favoriser les échanges.
- L'accueil doit devenir « une des particularités » de nos boutiques.

# AXE ENVIRONNEMENTAL

## ACTION ENVIRONNEMENTALE : VALORISER LES REBUTS

Arriver à recycler 90 % de la Collecte afin de diminuer les rebuts et poursuivre :

- le développement de la collecte en conteneurs (difficile à gérer : contact anonyme avec le donateur, vandalisme)
- la collecte directe dans notre Réseau, demeure « le lien direct » avec le donateur.

Pour ce faire nous nous engageons à :

- Accueillir les donateurs.  
La personne qui accueille le donateur peut alors le sensibiliser sur le travail d'insertion fait au sein de l'association, la nécessité de la qualité du don et l'utilisation de son don,
- Développer la création et la transformation de vêtements à partir de textiles usagés, de meubles usagés,
- Utiliser les dons de second choix, non retenus en boutique,
- Offrir des tenues uniques aux boutiques de notre réseau,
- Créer une valeur ajoutée au vêtement (customisation),
- Développer des liens avec des industriels du recyclage.





## CONSEIL D'ADMINISTRATION

élu pour 3 ans

Présidente : Vanessa MOREL

Trésorier : Raynal BERRUET

Secrétaire : Béatrice VAPPEREAU

Administrateur : Sophie CRAVAGEOT, Vanessa BERTON  
et Patrick CHAUVET



## GIAC

P. BADETZ  
Directrice



## DIRECTEUR

Raphaël GONÇALVES

# IMANIS INSERTION



**Patricia PARAUD**  
Encadrante  
technique

**ÉQUIPE  
BOUTIQUES  
& PARTAGE**

**ÉQUIPE  
COLLECTE &  
MÉDIATHÈQUE**

**ÉQUIPE  
BLANCHISSERIE**

## LA DIRECTION

Le directeur de l'association est en charge des ressources, du développement et de l'exploitation.

## L'ENCADREMENT TECHNIQUE

L'encadrante technique fait le lien entre la direction et les équipes en insertion. Elle gère d'une part l'équipe polyvalente des collectes textiles, des vides maison ainsi que des tournées des médiathèques... et d'autre part apporte son aide au quotidien aux hôtes d'accueil du réseau des Boutiques & Partage.

## LES ÉQUIPES EN INSERTION

**des Boutiques & Partage, du tri, de la collecte et de la blanchisserie :**

Il s'agit là de la plus grosse équipe de l'association. Elle est formée de travailleurs en insertion. Cette équipe très polyvalente constitue le noyau et l'objet de l'association : la réinsertion sociale et professionnelle.







## LES VOLONTAIRES DU SERVICE CIVIQUE

Le Service Civique est un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans conditions de diplôme ; seuls comptent le savoir-être et la motivation.

L'objectif du Service Civique est de proposer un nouveau cadre d'engagement, dans lequel le volontaire peut gagner en confiance en soi, en compétences et prendre le temps de réfléchir à son propre

avenir, tant citoyen que professionnel. Il doit constituer une étape de vie au cours de laquelle il peut prendre conscience de la diversité de notre société en côtoyant des volontaires, des professionnels, des bénévoles, des citoyens, issus de toutes origines sociales et culturelles.

Il peut être effectué dans 9 grands domaines: culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport.

En 2019, l'association a accueilli 5 volontaires du service civique.





# IMPLANTATIONS & POINTS DE COLLECTE

# IMPLANTATIONS DE NOS BOUTIQUES & PARTAGE ET AUTRES SITES

- 1 Siège social :**  
23 avenue de Verdun  
45200 MONTARGIS
- 2 B&P Pasteur**  
vêtements, chaussures et accessoires  
1 rue Pasteur  
45200 MONTARGIS
- 3 B&P Verdun**  
meubler, déco et livres  
23 avenue de Verdun  
45200 MONTARGIS
- 4 B&P Kennedy**  
vêtements, chaussures et accessoires  
14 avenue de l'Abbé Foucher  
45200 MONTARGIS
- 5 B&P Gare des Marchandises**  
meubler, déco, livres, vêtements,  
chaussures et accessoires  
2 rue de la Gare des Marchandises  
45300 PITHIVIERS
- 6 B&P Gien cœur de ville**  
vêtements, chaussures et accessoires  
11 rue du Défiloir  
45500 GIEN
- 7 Centre de Tri**  
45200 MONTARGIS

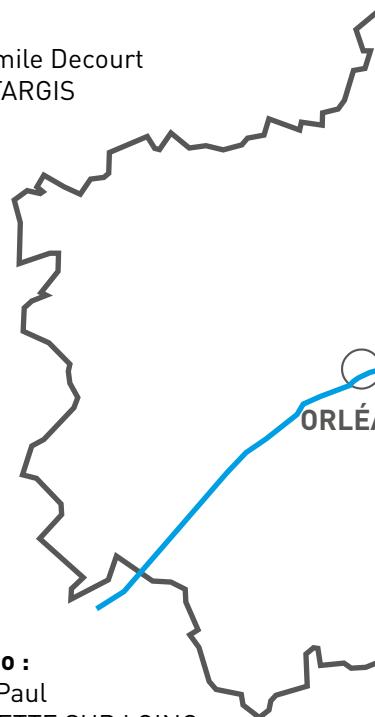




# POINTS DE COLLECTE

## BOITES À LINGE ET B&P

- 1 B&P Pasteur :**  
1 rue Pasteur  
45200 MONTARGIS
- 2 B&P Kennedy :**  
14 avenue de l'Abbé Foucher  
45200 MONTARGIS
- 3 B&P Gare des Marchandises :**  
2 rue de la Gare des Marchandises  
45300 PITHIVIERS
- 4 B&P Gien cœur de ville :**  
11 rue du Défiloir  
45500 GIEN
- 5 SMIRTOM Déchetterie :**  
215 route de Paucourt  
45200 AMILLY
- 6 SMIRTOM Déchetterie :**  
Parc de Chaumont  
45120 CORQUILLEROY
- 7 LECLERC :**  
1094 avenue d'Antibes  
45200 AMILLY
- 8 LECLERC DRIVE :**  
155 route de St-Firmin des Vignes  
45200 AMILLY
- 9 SUPER U :**  
26 rue du Faubourg de la Chaussée  
45200 MONTARGIS
- 10 Géant Casino :**  
1459 avenue d'Antibes  
45120 AMILLY
- 11 IMANIS :**  
26 bis rue Emile Decourt  
45200 MONTARGIS
- 12 Hyper Casino :**  
Rue Marcel Paul  
45120 CHALETTE SUR LOING
- 13 Intermarché :**  
64 rue des Bruyères , Lieu-dit  
45200 Amilly
- 14 IMANIS :**  
2 rue de la gare des marchandises  
45300 PITHIVIERS







06 378





ACTIVITÉS

# ACTIVITÉS

## COLLECTE TEXTILE

Afin de favoriser le retour à l'activité des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi, Imanis Insertion a développé la collecte de vêtements auprès des particuliers. Deux possibilités s'offrent désormais aux donateurs qui souhaitent déposer le linge, chaussures et les accessoires dont ils ne se servent plus :

- soit directement dans l'une de nos quatre Boutiques & Partage.
- soit dans nos récupérateurs « Boîte à linge » installés sur toute l'agglomération Montargoise et Pithivérienne.

La collecte présente plusieurs intérêts. Tout d'abord elle permet de créer et développer l'emploi local par l'embauche de personnes en contrats d'insertion. Ensuite, elle participe à la protection de l'environnement. En effet, les produits récoltés ont une deuxième vie. Une très grande partie des affaires collectées est réutilisée. Une partie est destinée au réemploi, c'est-à-dire l'approvisionnement de nos Boutiques & Partage et exportation sur toute la planète grâce à des usines de tri qui procèdent au "classement" (séparation des vêtements par type).



Une autre partie est destinée au recyclage. Il s'agit des vêtements destinés à être transformés en chiffons d'essuyage ou à être effilochés. Les vêtements effilochés servent à fabriquer de l'isolation pour l'industrie automobile, pour le bâtiment ou à fabriquer des briquettes pour le chauffage.

La société GEBETEX est l'entreprise de collecte de vêtements avec qui nous avons fait le choix de travailler. Elle a été retenue pour son expérience et son sérieux dans le secteur. Elle nous fait partager son expertise grâce aux données nationales qu'elle collecte dans le domaine du textile.

25 récupérateurs de vêtements ont été installés sur l'agglomération Montargoise et Pithivérienne. Des conventions ont été signées avec des hyper et super marchés. Ces points d'installation permettent aux donateurs de faciliter les dépôts de vêtements et accessoires. En effet, lorsqu'ils font leur course, ils peuvent facilement accéder aux « Boîte à linge ».

Cette année, afin d'optimiser nos tournées, nous avons installé dans nos boxes des capteurs capacitifs en collaboration avec l'entreprise loirétaine Sigrenea. Ces capteurs permettent de voir, via une application web, le taux de remplissage. En fonction de ce taux de remplissage, la tournée de collecte sera optimisée et ne seront vidées que les boxes contenant plus de 50% de remplissage.



**En 2019, nous collectons 272 t de vêtements et d'accessoires, soit près de 6 % en plus par rapport à 2018.**



**En moyenne, c'est 1,74 tonne de textile récupérée par nos équipes d'insertion à chaque tournée.**

## COLLECTE DE MOBILIER

Dans la « Boutique & Partage » de Verdun, les dons se diversifient. Nous recevons des dons de vaisselle, décoration et petit mobilier. Nous constatons un intérêt par nos utilisateurs de ce genre de biens. Toujours dans le cadre du respect de l'environnement et du développement durable, nous développons les vides maison. L'équipe en réinsertion, assure la récupération du mobilier. Deux possibilités s'offrent aux donateurs qui souhaitent donner de la vaisselle, de la décoration, du mobilier, etc. dont ils ne se servent plus :

- soit directement dans notre « Boutique & Partage » de l'avenue de Verdun à Montargis ou de la rue de la Gare des Marchandises à Pithiviers.
- soit en appelant ou envoyant un email à l'association.

Afin de nous assurer de la qualité du travail et de valoriser l'équipe missionnée sur ces récupérations de mobiliers, nous avons mis en place une étude de satisfaction de ce service. Sur les 145 vides maisons réalisés, tous auront répondu être très satisfait de notre intervention.



**145 vides maisons ont été réalisés en 2019.**

## BOUTIQUES & PARTAGE.

Les Boutiques & Partage sont des lieux qui se veulent accueillants, chaleureux et surtout des espaces qui ressemblent à de vraies boutiques. Les vêtements sont présentés sur des cintres ou pliés sur des étagères, on y trouve une cabine d'essayage et on y est reçu par des personnels attentionnés et accueillants. On compte 5 Boutiques & Partage dans le département du Loiret, 3 de vêtements, de chaussures et d'accessoires, 1 de « Bric à Brac » à Montargis et 1 boutique située à la Gare des Marchandises à Pithiviers dans laquelle vous retrouvez des vêtements, des chaussures et des accessoires ainsi que du « Bric à Brac ». Géographiquement, 3 sont à Montargis, 1 à Gien et 1 à Pithiviers. 1 des 5 boutiques est implantée dans un quartier dit « prioritaire » :

 boutique & partage

 boutique & partage

le quartier du plateau à Montargis. Ces boutiques permettent aux personnes recrutées dans le cadre d'un contrat d'insertion, de développer des compétences dans le domaine de la vente. Dans les Boutiques & Partage de « Bric à Brac », on y trouve des livres, de la vaisselle, de la décoration, du petit et gros mobilier, de l'électroménager. Dans le but d'aider nos visiteurs, des univers ont été créés : espace lecture, salon, salle à manger, .... Ces changements sont très appréciés des personnes qui fréquentent les Boutiques & Partage.



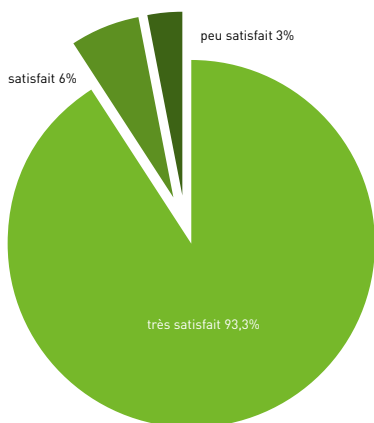
# JUSQU'À 175 PERSONNES PEUVENT FRANCHIR LE SEUIL DE NOS BOUTIQUES & PARTAGE CHAQUE JOUR.



En 2019 nous constatons jusqu'à 6 % de visites supplémentaires dans nos boutiques par rapport à 2018. Afin de nous assurer de la qualité du travail et de valoriser l'équipe missionnée sur l'accueil de

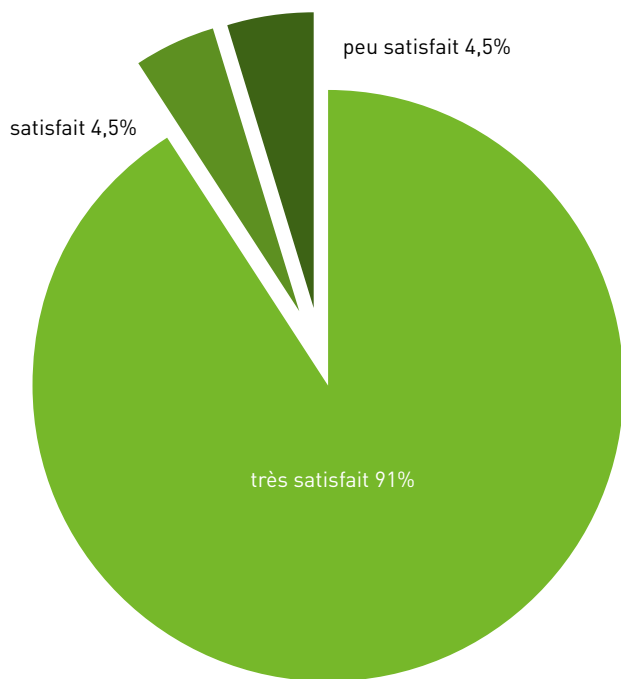
nos visiteurs dans nos Boutiques & Partage, nous réalisons chaque année une enquête de satisfaction. En 2019, 92% des visiteurs sont très satisfaits de la qualité d'accueil comme en 2018.

	Verdun	Pasteur	Kennedy	Pithiviers	Gien	TOTAL
Très satisfait	30	21	19	17	15	103
Satisfait	2	1	1	1	1	6
Peu satisfait	1	1	1	1	1	5
Pas du tout satisfait	-	-	-	-	-	-
Non réponse	-	-	-	-	-	-



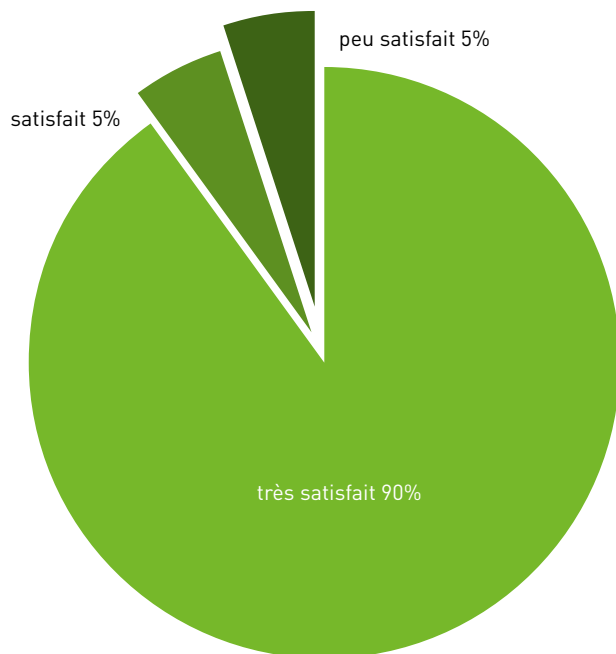
## VERDUN

Les visiteurs de la B&P de Montargis Verdun sont à 91% très satisfaits de l'accueil prévu par les personnels en boutique.



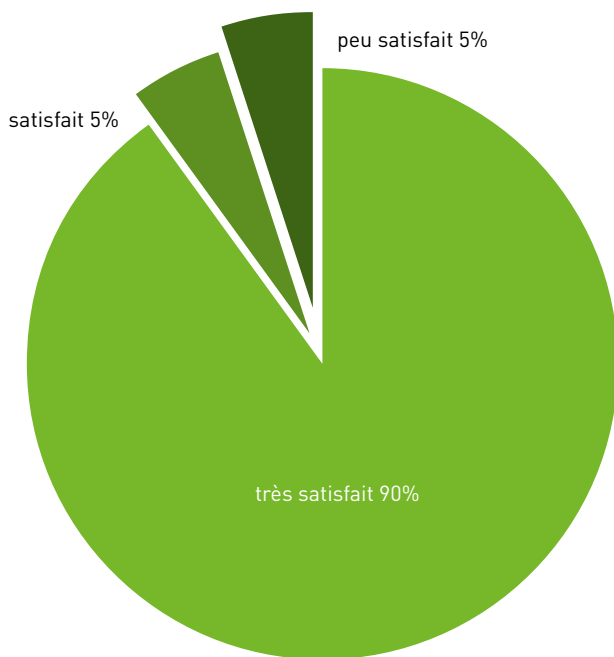
### **KENNEDY**

Pour la B&P du quartier Kennedy, les usagers sont très satisfaits de l'accueil qui leur est réservé, à hauteur de 90%.



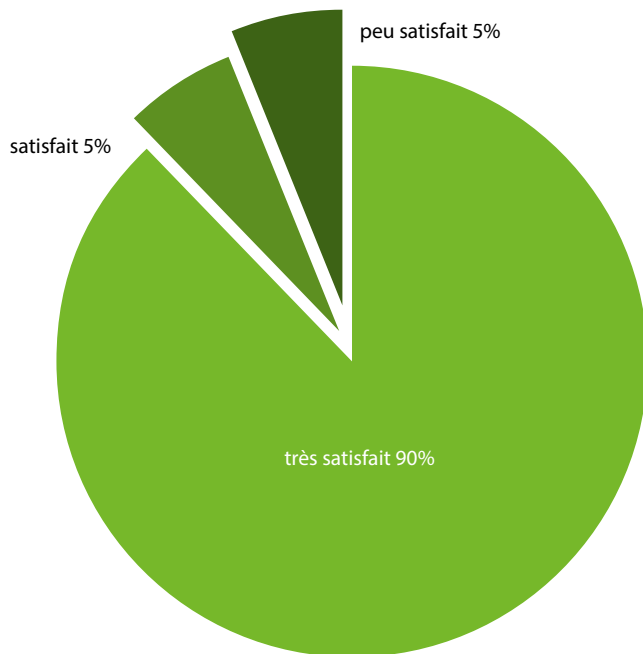
### **PASTEUR**

91% des visiteurs sont très satisfaits.



### PITHIVIERS

À la B&P de Pithiviers 95% des visiteurs ont un avis très satisfaisant ; concernant l'accueil en boutique et les 5% restants en sont satisfaits.



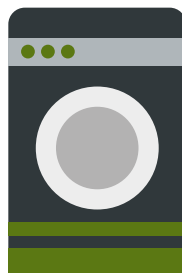
### GIEN

En ce qui concerne la B&P de Gien les clients sont à 87,5% très satisfaits de l'accueil qui leur est réservé en boutique.

**En général dans les différentes boutiques l'accueil du personnel est très apprécié par les visiteurs des B&P.**

## BLANCHISSERIE.

Imanis Insertion gère deux blanchisseries. Elles sont installées dans les arrière-boutiques de Montargis et Pithiviers. Un contrat de prestation est signé avec l'association Imanis qui prévoit le nettoyage du linge de maison des établissements d'hébergement. Le linge propre est récupéré une fois par semaine en échange du linge sale déposé. Les détergents utilisés pour laver le linge sont des produits verts afin de respecter les normes de protection de l'environnement.



**Jusqu'à 300 parures de linge de lit nettoyées par semaine Imanis Insertion blanchit le linge de lit des structures d'hébergement social d'Imanis. Jusqu'à 300 personnes hébergées tous les jours en période hivernale pour une moyenne annuelle de 180 personnes.**







### ITM.

Depuis 2017, nous réalisons l'entretien du parking et des espaces verts de la

base logistique d'intermarché situé à Amilly. Cette mission est réalisée par l'équipe polyvalente.



### MÉDIATHÈQUES.

Un partenariat avec l'AME (Agglomération Montargoise Et rives du Loing) prévoit la redistribution de livres et CD entre les médiathèques de l'agglomération. En effet, les habitants de ce territoire ont la possibilité de commander et/ou restituer des livres ou CD dans n'importe quelle médiathèque de l'agglomération.

Chaque mercredi après midi, un salarié effectue la tournée pour livrer les caisses qui contiennent les livres et CD commandés ou déposés. Cette activité permet aux personnes

qui la réalisent de développer des compétences dans le domaine de la livraison (organiser une tournée, respecter des trajets, lire et remplir un tableau de bord, ...).



**Chaque semaine l'équipe réalise une tournée de 60 Kms pour alimenter les différentes médiathèques.**





# TRAVAILLEURS EN INSERTION

# TRAVAILLEURS EN INSERTION

## QU'EST-CE QU'UN CONTRAT EN INSERTION ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en parcours emplois compétences (PEC) dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Le PEC est autorisé uniquement dans le secteur non-marchand (employeurs publics et associations). Il s'applique dans le cadre des CUI-CAE. Il doit être mis en place pour au moins 9 mois.

### Il prévoit :

- l'acquisition de compétences transférables qui répondent à des besoins du bassin d'emploi ou à d'autres métiers qui recrutent ;
- un accompagnement ;
- l'accès à la formation ;
- et une aide financière aux employeurs sélectionnés pour leur capacité d'insertion (entre 30% et 60% du Smic brut selon la décision du préfet de région).

### Il comprend 3 moments clés :

- un entretien entre le prescripteur, l'employeur et le futur salarié au moment de la signature de la demande d'aide ;
- un suivi dématérialisé pendant

la durée du contrat : livret de suivi dématérialisé, par exemple ;

- un entretien de sortie entre le prescripteur et le salarié en fonction des besoins de la personne, entre 1 à 3 mois avant la fin du contrat.

L'entretien entre le prescripteur, l'employeur et le futur salarié a pour but la formalisation des engagements et la déclinaison des compétences que le poste doit permettre d'acquérir (compétences définies dans un formulaire en ligne).

## COMMENT RECRUTONS-NOUS ?

Lorsque des postes sont à pourvoir, les appels à candidature sont diffusés par le biais de Pôle Emploi et des Missions Locales. Afin de cibler des personnes qui ne sont pas inscrites comme demandeurs d'emploi car elles n'ont pas de droits ouverts, il est distribué dans les boîtes aux lettres des quartiers dits prioritaires des tracts informant qu'Imanis Insertion recrute. Un affichage est également réalisé dans chacune de nos boutiques.

Lorsque les candidatures sont rassemblées, les candidats sont convoqués pour participer à une séance de recrutement collectif. L'association, les missions et les dispositifs sont présentés aux postulants. Chaque candidat se présente et décrit son parcours. Des mises en situation sont proposées afin d'évaluer le positionnement de chacun face à un problème donné.

## **QUEL ACCOMPAGNEMENT MIS EN ŒUVRE ?**

Toute personne recrutée se voit proposer un accompagnement personnalisé. Un diagnostic est posé lors d'un entretien afin de comprendre les freins à l'employabilité. Des pistes de travail sont proposées pour palier aux problématiques rencontrées et un projet professionnel est posé. Le CV et la lettre de motivation sont retravaillés et actualisés.

Lorsque cela est nécessaire, des immersions sont proposées pour découvrir des métiers spécifiques. Parfois la personne accompagnée ne dispose d'aucun titre ni diplôme. Des formations internes sont dispensées tout au long du contrat. Lorsque la personne a besoin de développer des savoirs ou des compétences spécifiques, elle est orientée vers des centres de formation.

Il est à noter qu'un travail sur l'estime de soi est effectué. En effet, les périodes d'inactivité amènent certaines personnes à perdre confiance en elles, ce qui ne leur permet plus de se présenter de manière optimale lors d'entretiens d'embauche.

## **QUEL TYPE DE FORMATIONS DISPENSÉES ?**

Deux types de formations sont dispensés chez Imanis Insertion. Certaines sont réalisées directement sur le terrain. Il s'agit là de former les personnels aux techniques de

vente, l'aménagement d'une surface de vente, la gestion de stocks, ... Ces formations peuvent durer entre dix minutes et une heure.

D'autres ont lieu en groupe sur une journée et sur des thématiques telles que la posture d'accueil ou la communication.

Ces formations sont l'opportunité pour chacun de s'exprimer, de poser des questions afin de lever les doutes qui peuvent se poser sur leur cursus.

## **FORMATION D'INTÉGRATION**

Toute nouvelle personne intégrant l'association, un salarié en réinsertion, un stagiaire, un volontaire du service civique fait le tour de toutes les missions et tous les établissements avant même de prendre son poste.

Il est important pour toute nouvelle personne indépendamment de son parcours, son âge, son expérience, de se sentir bien intégrée dans un nouveau poste ainsi que de bien comprendre sa mission. Mise en place cette année, cette intégration est bien appréciée par les nouveaux. Ils se sentent attendus et bienvenus. C'est pendant cette intégration qu'ils prendront connaissance des protocoles. D'autre part, les « anciens » sont ravis de pouvoir partager leur savoir, ils se sentent valorisés. C'est bien là l'un des objets de l'association : que toute personne se sente bien !

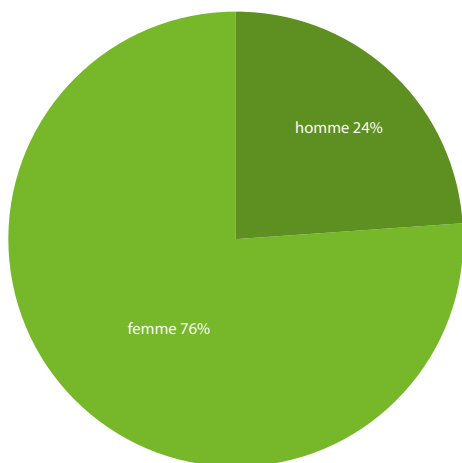
## PROJETS INDIVIDUELS D'INSERTION DES SALARIÉS

Un intervenant extérieur a dispensé cette formation. L'objectif était de faire le point sur les projets individuels d'insertion des salariés de l'association. Les aspects suivants ont été abordés pendant la matinée : projet professionnel, compétences

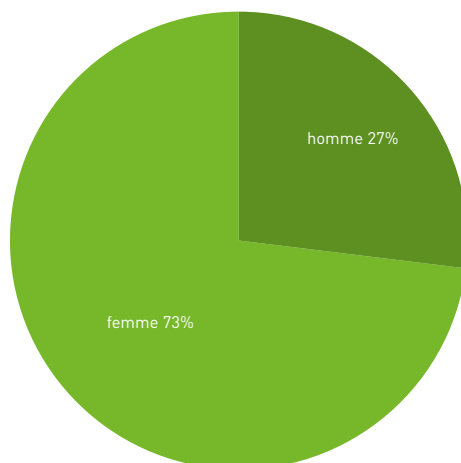
acquises, CV et recherche d'emploi. Chaque salarié a pris conscience de ses points forts et faibles sur toutes les thématiques. A l'issue de la formation, les salariés ont exprimé leur satisfaction sur ce temps de travail qui leur a permis d'évoquer leur positionnement et leur situation vis-à-vis de leur parcours d'emploi.

## QUI SONT LES SALARIÉS EN INSERTION CHEZ IMANIS INSERTION ?

2018



2019



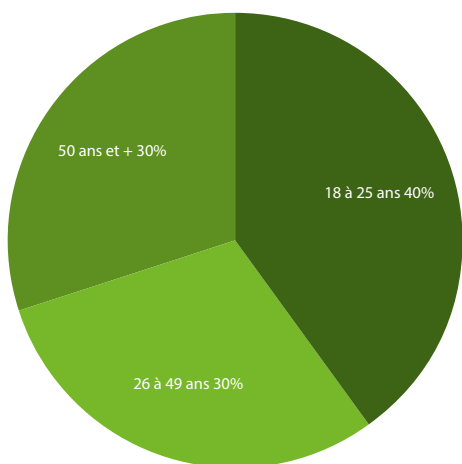
## RÉPARTITION PAR SEXE

Nous constatons que 76 % des effectifs salariés en insertion sont des femmes. Cela s'explique par le fait que les activités proposées soient la vente de textile, du tri et de la blanchisserie. Ces secteurs ont

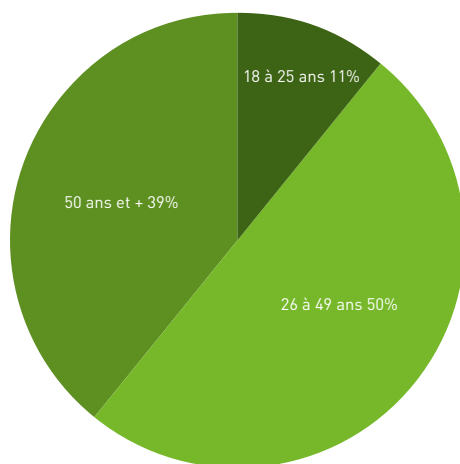
**Cette année, nous constatons un recul de l'effectif masculin par rapport à 2017, 24% contre 27%.**

toujours plus attiré des populations féminines. Cette année la part des hommes diminue, 24 % de l'effectif. Moins d'hommes se sont présentés aux entretiens de recrutement.

2018



2019



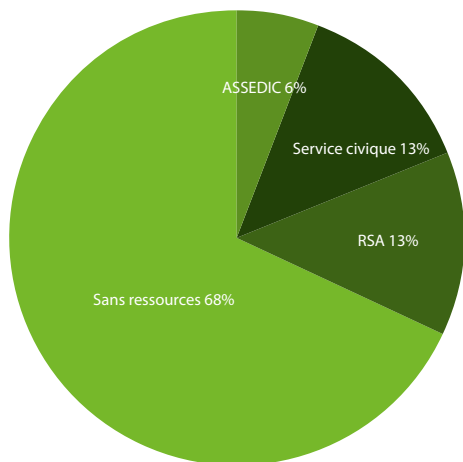
**Cette année, la tranche 18-25 ans bondit de 29 points.**

## TRANCHES D'ÂGE

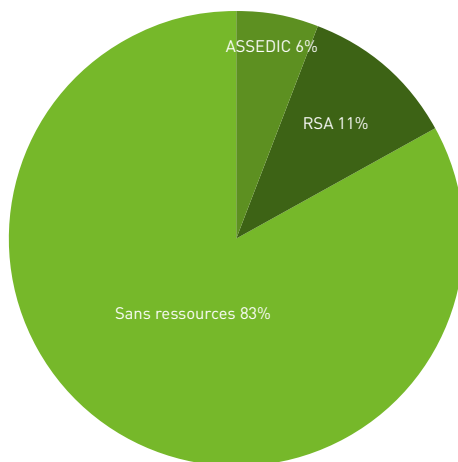
En 2018, le personnel en insertion se rajeunit, en effet les +50 ans ne représentent plus que 30% des employés. Des PEC ont été proposés

aux jeunes sortant de service civique ce qui explique l'augmentation de la tranche 18-25 ans.

2018



2019



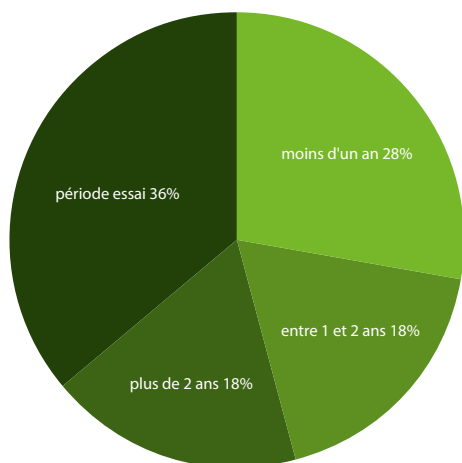
## RESSOURCES À L'ENTRÉE

En 2018, 68 % des personnels recrutés par Imanis Insertion étaient sans ressources. La plupart arrivent en fin de droit et n'ont pas travaillé depuis au moins 1 an. L'accès à un emploi pérenne reste très compliqué au regard du marché de l'emploi. En effet, beaucoup d'entreprises et petits commerces ont fermé. Le marché de l'emploi dans le tertiaire est saturé. Un grand nombre d'emplois proposés sur le marché du travail sont des emplois précaires de type contrats d'intérim ou contrats à durée déterminée. 13 % des personnels recrutés bénéficient du Revenu de Solidarité Active. Certains n'ont jamais travaillé. Le contrat d'insertion représente un tremplin pour ces personnes qui peuvent apprendre la culture du travail, des postures

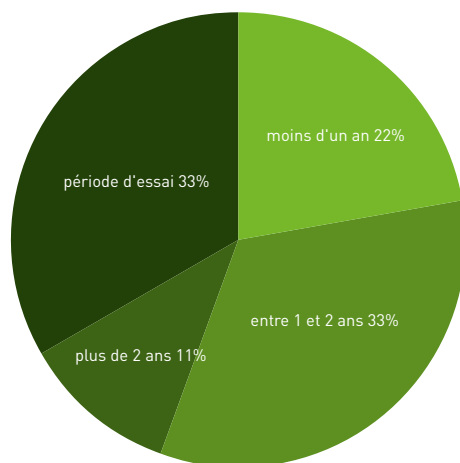
professionnelles et développer certaines compétences. Le but est de revoir voire rédiger correctement leur curriculum vitae. Un des freins au retour à l'emploi que l'on retrouve chez de nombreux personnels est la mobilité géographique. Lors de l'embauche la personne n'a aucun moyen pour se déplacer. C'est lorsque le premier salaire est encaissé que la personne s'achète un téléphone portable pour être joignable et un vélo pour pouvoir se rendre au travail. On constate qu'entre 2017 et 2018, une nouvelle ressource à l'entrée dans l'association : le service civique. En effet deux volontaires ont enchaîné avec un PEC à la fin de leur mission.



2018



2019



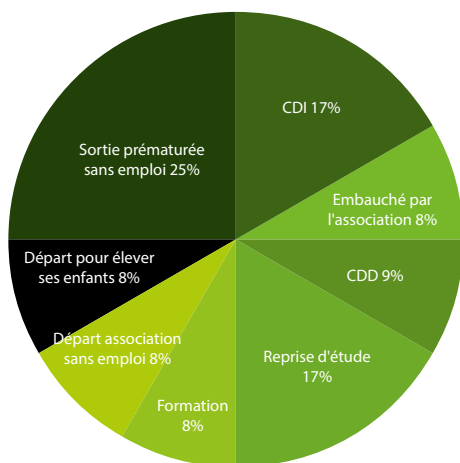
## DURÉE DES CONTRATS

33% des salariés ne sont pas allés jusqu'au bout de leur période d'essai, soit 14 points de plus versus 2016.

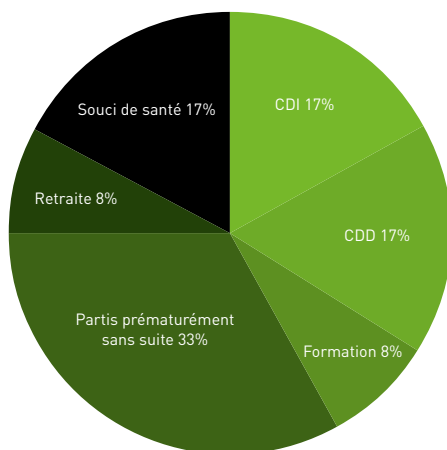
Pour la plupart, la reprise d'une activité est compliquée (respecter des horaires, des consignes, intégrer une culture de travail ...). 22 % des salariés sont restés moins de 1 an chez Imanis Insertion. Cela s'explique par le fait que certaines personnes accèdent à l'emploi en cours de contrat ou ont souhaité reprendre une formation. Pour d'autres, le salaire versé leur fait perdre certains droits dont ils bénéficiaient et il est donc moins avantageux financièrement de travailler. Pour 11% des salariés, la durée du contrat a pu aller au delà des 2 ans maximum grâce aux dérogations accordées pour les

titulaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé ou pour les salariés ayant plus de 50 ans. Cette dernière catégorie de personnes rencontre de grosses difficultés à réintégrer le marché de l'emploi et connaît une période d'inactivité après son passage chez Imanis Insertion. Enfin 33% des salariés sont restés entre 1 et 2 ans chez Imanis Insertion. Ce passage leur aura permis de reprendre confiance en eux pour certains et ainsi trouver un emploi. Entre 2016 et 2017, nous constatons une augmentation des contrats avec dérogation, le retour à l'emploi est de plus en plus compliqué.

2018



2019



Sur les 16 personnes présentes en 2018, 12 ont quitté le dispositif.

## SITUATION À LA FIN DU CONTRAT

**Sur les 12 personnes :**

- 2 ont trouvé un CDI en dehors de l'association
- 1 a été embauchée dans l'association
- 1 a obtenu un CDD dans l'association
- 2 ont repris les études
- 1 fait une formation
- 1 a quitté l'association au terme des 2 ans et s'est retrouvée sans emploi ensuite

- 1 a souhaité quitter l'association pour élever ses enfants après la naissance de son deuxième enfant
- 3 personnes sont sorties du dispositif prématurément et sont restées sans emploi

Cela s'explique par le fait qu'une grande majorité d'entre eux n'a pas donné suite à la période d'essai. Ils ont, pour certains, trop de difficultés à reprendre le rythme du travail. Pour d'autres, le nouveau salaire fait chuter les aides annexes (complément de salaire, APL, ...) et rend le travail moins intéressant.



# TÉMOIGNAGES DE SALARIÉS

# TÉMOIGNAGES

## Personnel salarié :

### Madame, employé en insertion

**expose :** après 5 années de CDD chez Imanis Insertion (grâce à des dérogations auprès de la DIREECTE) et à 6 mois de la retraite, je ne me voyais pas retourner au pôle emploi... Dans quel but ? Qu'aurais-je pu trouver comme mission à cet âge ? Je dois dire que grâce à l'évolution des CUI/CAE vers les PEC, j'ai eu une belle opportunité. En effet, l'association recherchait un tuteur pour accompagner des employés en insertion. J'ai ainsi proposé ma candidature pour le poste d'assistante technique - tuteur PEC. Après plusieurs concertations auprès du Conseil d'Administration, le directeur est revenu vers moi avec la bonne nouvelle, celle de m'embaucher ! Une vraie reconnaissance de mon travail par les élus et mon directeur sur ces 5 années et surtout une belle façon de finir ma carrière professionnelle avant la retraite !

## Volontaire au service civique :

**Madame, en contrat de volontaire au service civique, relate :** Après 6 mois passés en tant que volontaire au service civique chez Imanis Insertion, je m'imaginais bien rester en PEC pendant une voire deux années de plus en tant qu'hôte d'accueil. En effet, avec ma tutrice, nous avons vu que cela pouvait me permettre de construire un projet de vie intéressant

et en accord avec ma vie personnelle. Mère élevant seule mon enfant, les horaires proposés me permettent d'aménager mon emploi du temps personnel et m'évitent trop de frais de garde. Au moment de l'entretien de recrutement, mon directeur m'a bien précisé qu'il fallait construire ensemble un projet professionnel. Aussi, il a insisté sur la nécessité d'obtenir mon permis de conduire. Il est vrai que dans les secteurs ruraux, comme les nôtres, l'un des facteurs favorables à l'insertion professionnelle est bien évidemment le permis de conduire. Ainsi, c'est immédiatement après la signature du contrat que je me suis mise au code... Aujourd'hui, entre formations internes et mon permis de conduire, le chemin vers l'insertion suit son cours.

## Personnel sorti :

### Madame, agent polyvalent en insertion sortie après 18 mois passés dans l'association, relate aujourd'hui

**:** Mon parcours n'aura certes pas été sans embûches mais suis ravie de ma réussite... Arrivée à Montargis car mise dehors de chez mes parents, j'ai cherché refuge chez une tante et me suis présentée à un recrutement pour devenir volontaire au service civique dans l'association. Au sortir de ces 6 mois, un CDD d'agent polyvalent en CUI m'a été proposé. Il y avait cependant une condition : m'inscrire au permis de conduire pour pouvoir faire toutes les missions dans l'association et par delà devenir autonome.

Et bien c'est chose faite ! En effet, avant la fin du CDD, j'ai obtenu mon permis. A la fin des 12 mois de CDD, avec toutes les compétences acquises et le permis en poche, il ne me restait plus qu'à trouver un poste durable et c'est ce que j'ai fait. Aujourd'hui, je suis en CDI dans une entreprise d'aide à la personne et je suis complètement épanouie.

### **Personnel sorti :**

**Madame, hôte d'accueil en insertion, précise :** j'ai dû mettre fin à mon contrat avant la fin de la période d'essai car je ne me voyais pas porter sur le long terme autant de sac de vêtements. Lors de l'entretien, les missions étaient pourtant claires mais une fois dans le poste, j'ai rapidement vu mes limites. J'étais triste de devoir rompre mon contrat car l'association est composée de belles personnes et leur action est remarquable.



**PARTENARIAT  
& COHÉSION SOCIALE**



## **PARTENARIAT & COHÉSION SOCIALE**

En 2019, Imanis Insertion a réalisé différentes distributions de flyers dans les villes afin de rappeler aux riverains l'existence des Boutiques & Partage et des missions de l'association.



### **UNION COMMERCIALE DE MONTARGIS**

Dans le but d'être informé de postes éventuellement disponibles sur le montargois, un représentant de l'association forme partie du bureau de l'UCM.

## LYCÉE JEANNETTE VERDIER

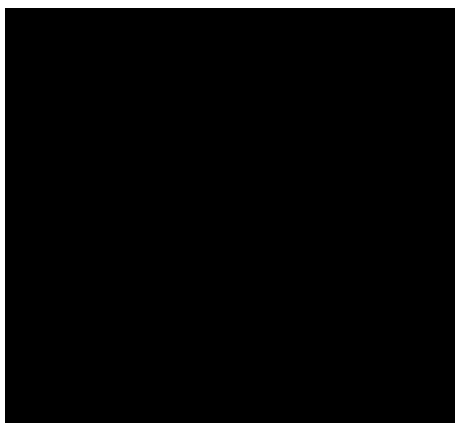
Un partenariat de longue date avec ce Lycée. Cette année nous avons réalisé 1 grande action : Une collecte de vêtements et de jouets.

Afin de sensibiliser les élèves du lycée au développement durable, un projet de collecte de vêtements leur a été proposé. 150kg ont été récoltés.



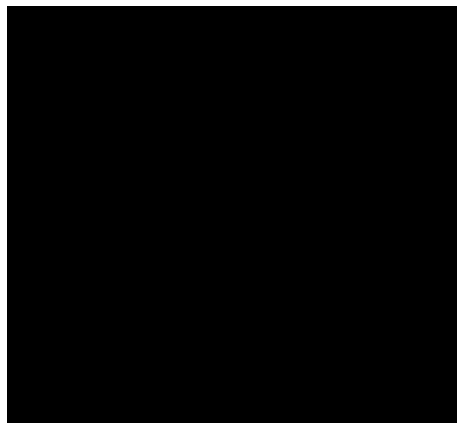
## PARTENARIAT FAP

xxxxxxx



## GUINGUETTE

xxxxxxx



## POUR UNE MEILLEURE COHÉSION SOCIALE

Afin de faire connaître l'association, nous avons adapté et développé notre communication :

- tractage dans tous les quartiers plus modestes des villes dans lesquelles nous sommes présents.
- Affichage sur nos Boutiques & Partage,
- Site web : [www.imanis-insertion.fr](http://www.imanis-insertion.fr)
- Facebook : [www.facebook.com/imanisinsertion/](http://www.facebook.com/imanisinsertion/)
- Toujours plus de partenariats avec les médiathèques de l'AGORAME, le lycée Jeannette Verdier, l'UCM, l'école les roseaux et la mairie de Montargis.



# GLOSSAIRE



## GLOSSAIRE

**AAH** : Allocation Adulte Handicapé

**AME** : Agglomération Montargoise  
Et rives du loing

**APL** : Aide Personnalisée  
au Logement

**B&P** : Boutique et Partage

**CDD** : Contrat à Durée Déterminée

**CDI** : Contrat à Durée Indéterminée

**CUI-CAE** : Contrat Unique d'Insertion  
- Contrat d'Accompagnement dans  
l'Emploi

**GIAC** : Groupement Inter-Associatif  
d'Appui et de Coopération

**ITM** : Base Logistique Intermarché

**PEC** : Parcours Emploi Compétences

**PIMMS** : Points Information Médiation  
Multi Services

**RSA** : Revenu de Solidarité Active

**SMIRTOM** : Syndicat Mixte de  
Ramassage et de Traitement des  
Ordures Ménagères

**UCM** : Union Commerciale de  
Montargis

# IMANIS INSERTION

ET MAINTENANT  
ON RESTE EN CONTACT GRÂCE À...

[www.imanis-insertion.fr](http://www.imanis-insertion.fr)

Gardons le contact !  
[contact@imanis-insertion.fr](mailto:contact@imanis-insertion.fr)

Retrouvez-nous sur



## RAPPORT ANNUEL 2019

Design : Christophe Raoul - Impression : Imprimerie Mercier Montargis.  
label Imprim'Vert - Document imprimé avec des encres végétales sur papier issu de forêts gérées durablement.

