



BRIGADES NATURE

GroupeSOS

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Sommaire

A propos.....	p. 4
Éditos.....	p. 5
Présentation générale.....	p. 6
Bilan par structure.....	p. 15
Les entreprises labellisées.....	p. 97



A propos



Accélérer la transition écologique, tout en agissant pour qu'elle soit un levier d'inclusion professionnelle et non d'exclusion supplémentaire pour les plus démunis : c'est le défi auquel nous faisons collectivement face. Pour y répondre, le groupement associatif des Brigades Nature porte des chantiers d'insertion par et vers les métiers verts, tout en préservant l'environnement et la biodiversité. Ses membres partagent un tronc commun de savoir-faire et s'organisent pour répondre collectivement aux enjeux de l'emploi dans les métiers verts.



Les Brigades Natures comptent 180 salariés permanents et plus de 1000 salariés en insertion, et intègrent la gestion du site naturel protégé des Marais du Vigueirat (Réserve Naturelle Nationale de 1200 Ha entre le delta du Rhône et la plaine de la Crau). **Les Brigades Nature sont des associations du Groupe SOS.**



Le Groupe SOS est une organisation à but non lucratif, engagée en faveur du vivre-ensemble. Il développe et unit des associations et entreprises sociales, reliées par leur engagement social et environnemental.

Son action s'articule autour de deux grandes priorités : la gestion d'établissements non lucratifs dédiés à la jeunesse, à la santé, aux personnes vulnérables et aux personnes âgées ; la préparation d'un avenir durable et solidaire, avec des projets ambitieux pour la transition écologique, la revitalisation territoriale, les commerces responsables et l'accès à la culture.

Laïc et apaisant, il porte un véritable projet de société, centré sur l'intérêt général.

Avec 22 000 personnes employées, 2 millions de bénéficiaires chaque année et une présence dans 50 pays, le Groupe SOS prouve qu'un impact d'envergure est souhaitable, pour bâtir un avenir plus juste et solidaire.





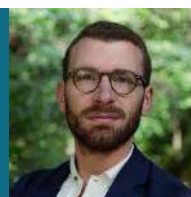
Cécile Denormandie
Directrice générale des
Brigades Nature

En 2024, les Brigades Nature ont poursuivi leur mission première : faire de l'entretien des espaces verts et des espaces naturels un levier d'insertion professionnelle. Parce que leurs méthodes respectent le vivant, et parce que leurs missions participent à la protection des territoires face aux risques climatiques extrêmes (inondations, feux de forêts, espèces exotiques envahissantes), les Brigades Nature s'inscrivent dans une tendance de fond : celle d'un projet social en lien avec la protection de la nature.

Cette année encore, nos partenaires publics, ainsi que les clients de nos structures qui leur achètent des prestations de qualité professionnelle, ont maintenu leur soutien : nous les en remercions chaleureusement.

En 2024, notre périmètre s'est élargi au département de Haute-Savoie, avec les Brigades Vertes du Genevois à l'été. Les structures qui nous rejoignent sont la meilleure illustration de l'excellente réputation dont bénéficient les Brigades Nature, grâce à la qualité de leur accompagnement comme de leurs prestations.

Pierre Pageot
Directeur général Transition
écologique - Groupe SOS



En 2024, près de 4600 associations, entreprises ou entreprises intérimaires ont accompagné 300 000 personnes vers un retour à l'emploi, des résultats jugés « très positifs » par la Cour des Comptes. Lorsque ces structures d'insertion ont pour support des activités dédiées à la transition écologique, leurs externalités positives ne sont plus seulement sociales. Au Groupe SOS, nous sommes convaincus que ce modèle est un modèle d'avenir, qui permettra de faire de la transition écologique un facteur d'inclusion professionnelle, même pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.

Ce modèle existe déjà : les Brigades Nature l'illustrent au quotidien. Ce rapport d'activité 2024 en rend compte, nous vous en souhaitons une bonne lecture.

The image shows three individuals from behind, wearing bright yellow high-visibility vests. The vests feature the text 'BRIGADES NATURE' in large, bold, black letters, with 'GROUPE SOSI' printed below it in a smaller font. The word 'NATURE' is stylized with a fingerprint-like pattern. The individuals are standing on a rocky outcrop, looking out over a vast, hazy cityscape. A semi-transparent teal banner is overlaid across the middle of the image, containing the title 'Présentation générale' in white text.

Présentation générale



Les Brigades Nature agissent pour l'insertion des personnes en difficulté sociale, économique et professionnelle, à travers des Ateliers & Chantiers d'Insertion (ACI) et des entreprises centrés sur les métiers de la Nature et du Paysage. Elles interviennent dans des environnements anthropisés (parcs et jardins communaux) comme dans des milieux naturels et protégés (Parcs Naturels Nationaux et Régionaux, Espaces Naturels Sensibles, Réserves Naturelles Nationales et Régionales), avec des activités variées : travaux forestiers, débroussaillage, aménagement de cours d'eau et de sentiers, nettoyage des embâcles...

Avec plus de 1000 salariés accompagnés cette année encore, les Brigades Nature sont l'un des principaux acteurs de l'insertion professionnelle par les métiers verts.

Un accompagnement social complet

Les activités portées par les ACI des Brigades Nature s'adressent aux personnes particulièrement éloignées de l'emploi, qui se voient proposer un contrat d'insertion pouvant aller jusqu'à 24 mois. Des encadrants techniques les accompagnent vers un objectif de formation ou de retour à une activité professionnelle traditionnelle, tout en tenant compte de leur situation, y compris personnelle. Des solutions de logement, d'accès à la santé, financières, de mobilité et d'accès aux droits, pourront être recherchées au cas par cas.

La recherche d'un futur emploi, via des partenariats avec des entreprises susceptibles d'embaucher durablement les salariés en insertion, fait également partie intégrante de leur parcours.



Missions et engagements



Respecter l'environnement et la biodiversité

Les activités des Brigades Nature reposent sur du travail manuel, des pratiques respectueuses de l'environnement, la préservation des espèces et des variétés ainsi que la revalorisation des ressources naturelles.



Accompagner vers l'emploi

L'accompagnement au retour à l'emploi est couplé à un accompagnement au projet professionnel individualisé pour favoriser les sorties positives.



Contribuer au développement des territoires

Pour mettre en œuvre leur mission sociale, les Brigades Nature savent mobiliser les acteurs locaux, les personnes en recherche d'emploi, les employeurs et les collectivités. Les emplois en insertion sont ainsi profondément ancrés dans les territoires.

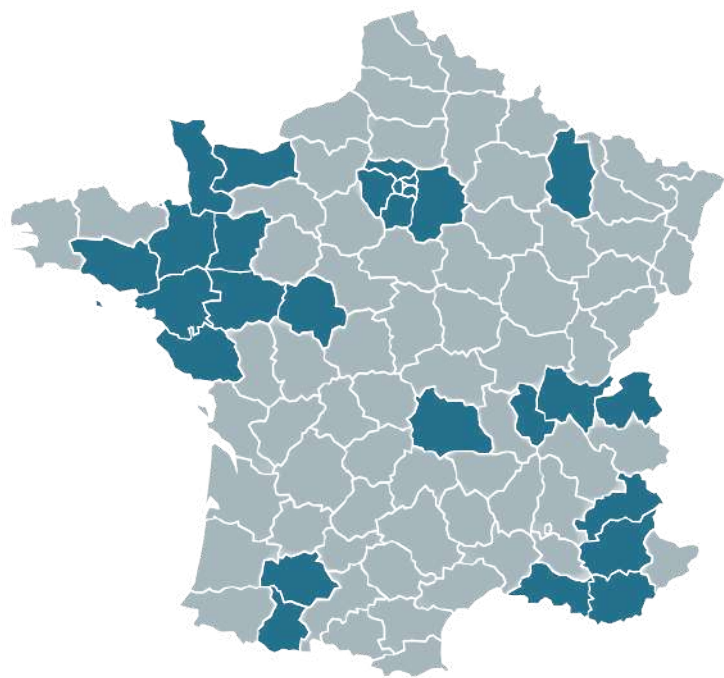


Adopter une démarche d'amélioration et de formation continue

Les Brigades Nature cherchent à favoriser des pratiques d'intervention sur les milieux naturels respectueuses des espèces et des écosystèmes ; accompagner le changement de regard sur l'entretien des espaces verts et faire de la pédagogie pour plus de naturalité ; former les encadrants techniques et les salariés en insertion aux pratiques du paysage de demain ; concevoir des offres de formation innovantes.



Les Brigades Nature sur le territoire



Ateliers et Chantiers d'Insertion

Brigades Nature Ain (01)
 Brigades Nature Alpes de Haute-Provence (04)
 Brigades Nature Hautes-Alpes (05)
 Chantier d'insertion de l'Association des Amis des Marais du Vigueirat (13)
 Brigades Nature Gers - TAE 32 (32)
 Brigades Nature Indre et Loire – Orchis (37)
 Brigades Nature Meuse (55)
 Brigades Nature Puy-de-Dôme (63)
 Brigades Nature Hautes Pyrénées (65)
 Brigades Nature Rhône (69)
 Brigades vertes Genevois (74)
 Brigades Nature Var (83)

Entreprises du paysage

Saint Martin Paysage (14)
 Les Moutons de l'Ouest (44)
 Carré Vert Jardin (94)

PARTENAIRES



Gouvernance

**Conseil d'Administration : un Président Administrateur unique,
David Morel**

L'Assemblée Générale des Brigades Nature est composée de représentants de l'union du Groupe SOS et de l'association Groupe SOS Transition écologique et action territoriale.

L'Union Groupe SOS, au service des associations et entreprises sociales du Groupe SOS

La gouvernance de l'Union Groupe SOS est composée :

- **D'une gouvernance bénévole**

L'Assemblée Générale, composée de l'ensemble des membres actifs des associations de l'Union, et le Conseil d'administration de l'Union, ont pour rôle de définir les orientations stratégiques du Groupe SOS, de valider les comptes et de contrôler les budgets des activités.

- **D'un management salarié collégial :**

Le Directoire constitue l'instance exécutive du Groupe SOS, qui met en œuvre les orientations définies par le Conseil d'administration. Le collectif du Directoire est composé d'un Président du Directoire (Jean-Marc Borello) et de 9 Vice-Président.e.s Exécutifs. Les décisions du Directoire sont prises à la majorité des votes.

Le Comex, composé des Directeurs et Directrices Généraux et de Directeurs et Directrices transverses, contribue aux prises de décisions du Directoire, en l'éclairant sur les réalités des actions de terrain, et met en œuvre les orientations décidées par le Directoire.





Bilan global 2024

Bilan humain et insertion 2024

Le taux de sortie dynamique général pondéré pour l'ensemble des Brigades Nature est de 62,5% pour l'année 2024.

Le bilan global pour chaque structure est le suivant :

	Salariés accompagnés	% hommes	% femmes	BRSA	Sorties dynamiques
Brigades Nature Ain	64	86%	14%	40,5%	60%
Brigades Nature Rhône	396	89,9%	10,1%	76%	64,8%
Brigades Nature Meuse	27	70,4%	29,6%	45%	70%
Brigades Nature Alpes de Haute- Provence	25	75%	25%	28%	62,5%
Brigades Nature Hautes-Alpes - ACI et EI <i>Dont Brigades Nature Hautes- Alpes - EI</i>	66 6	92,4%	7,6%	47%	47%
Brigades Nature Puy-de-Dôme <i>Dont Brigades Nature Puy-de- Dôme - Justice</i>	48 26	81,3%	18,7%	56%	57%
Brigades Nature Var	105	88,6%	11,4%	59%	72%
Brigades Nature Indre et Loire	42	76%	24%	57%	80%
Brigades Nature Hautes-Pyrénées	117	80,4%	19,6%	36,7%	52,7%
Brigades Nature Haute-Savoie - Brigades Vertes du Genevois	42				35%
Brigades Nature Bouches-du- Rhône - ACI des Marais du Vigueirat	44	86%	14%	43%	80%

Budget 2024*

	Ain	Haute-Provence	Haute s Alpes	Gers	Indre-et-Loire	Meuse	Rhône	Var	Puy de Dôme	Hautes Pyrénées	Brigades Vertes du Genevois	ACI des Marais du Vigueirat
Total des produits	1 669 000	657 000	946 000	106 000	939 000	600 000	9 685 000	1 425 000	1 098 000	2 484 000	928 000	758 000

*Le budget correspond au total des produits d'activités
Le total des produits 2024 des Brigades Nature est de 21, 295 millions d'euros.

Une nouvelle intégration en 2024

En 2024, les Brigades Vertes du Genevois intègrent le groupement des Brigades Nature.



Depuis leur création en avril 2011, les Brigades Vertes du Genevois permettent à des salariés en insertion de trouver un emploi pérenne. Basées à Cranves-Sale (74), elles se donnent pour mission de lutter contre l'exclusion en facilitant l'insertion sociale et professionnelle de publics en situation de grande difficulté vis à vis de l'emploi.

L'association, qui emploie 11 permanents, est conventionnée pour 15 Equivalents Temps Plein en insertion sur des chantiers liés à la protection, la valorisation ou l'amélioration de l'environnement et des espaces naturels. Elle travaille étroitement avec les collectivités territoriales, mais aussi pour des clients professionnels et particuliers.

A l'occasion de cette filialisation, Jean-Luc Soulat, Directeur et fondateur de l'association, a confié la direction de la structure à Sabine Hurathor, auparavant Directrice adjointe et coordinatrice technique des Brigades Vertes du Genevois.

A lush garden scene featuring a winding stone path made of irregular grey and tan stones. The path is bordered by dense greenery and various flowering plants. On the left, there are tall green plants with long, narrow leaves and some red flowers. On the right, there are white flowers and purple flowers. In the background, a blue wooden bridge or walkway spans over a dense thicket of green plants and flowers. The overall scene is vibrant and colorful, with a mix of green, blue, white, and purple hues.

Bilan par structure

BRIGADES
NATURE
Ain
GroupeSOS

Présentation générale

Basées à Belley, avec une agence à Ambérieu en Bugey, les Brigades Nature Ain utilisent les chantiers environnementaux auprès des collectivités, entreprises et particuliers sur leurs territoires comme supports et tremplins vers le retour à l'emploi. Une équipe de 12 personnes représentant 11,38 ETP qui accompagne en moyenne 40 salariés en parcours d'insertion.

Missions

L'association recrute et accompagne des personnes éloignées de l'emploi, rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles, afin de favoriser leur insertion durable dans la société et sur le marché du travail. Elle accompagne aussi des publics en situation de précarité médicale, en les soutenant dans leurs démarches et parcours de soins pour améliorer leur accès à la santé. Les activités menées visent à répondre aux besoins identifiés localement, en développant des services et chantiers utiles au territoire tout en créant de l'emploi pour les personnes en insertion. Enfin, l'association s'engage dans la protection de l'environnement à travers des actions concrètes d'entretien, de valorisation et de préservation des sites naturels sur ses zones d'intervention. Ces zones varient en fonction des missions de la structure :

- Sociale : recrutement des personnes suivant les CDS de l'Ain (Ambérieu en Bugey, Belley, Lagnieu, Miribel)
- Santé : accompagnement des personnes du CDS de Belley
- Économique : Communautés de communes Bugey-Sud, Plaine de l'Ain, Miribel et Plateaux, Côtières, Rive de l'Ain-Pays de Cerdon et les territoires limitrophes tel que l'Avant Pays Savoyard.

Activités supports

- Entretien et création d'espaces verts
- Entretien et sauvegarde des espaces naturels et touristiques
- Travaux viticoles
- Diverses actions environnementales (dépôts sauvages, débarras, collectes, ...)
- Restauration de petits patrimoines (lavoirs, bancs, ...)
- Déconstruction et débarras de bâtiments
- Nettoyage de voirie (désherbage)
- Territoires d'intervention



Présentation générale

Partenaires



Réseaux



Bilan de l'agent de santé

72 personnes accompagnées

Principales thématiques travaillées

- Levée des obstacles administratifs
- Parcours de soins dentaires
- Parcours de soins ophtalmologiques
- Parcours de soins gynécologiques
- Prévention vaccinale
- Dépistage de cancers (sein, prostate, colorectal, utérus)
- Repérage des conduites addictives et orientation
- Repérage de fragilité psychique et orientation
- Constitution de dossier auprès de la MDPH

Profil des personnes

- 38 hommes soit 52,78 %
- 34 femmes soit 47,22 %
- Moyenne d'âge = 49 ans
- Age du plus jeune bénéficiaire : 20 ans
- Age du plus bénéficiaire le plus âgé : 83 ans
- 28 bénéficiaires de plus de 55 ans.



L'accompagnement des personnes en insertion

Quelques chiffres clés

- **64 personnes accompagnées dans le cadre des chantiers d'insertion** dont 28 recrutements
 - 26 personnes BRSA et minimas sociaux soit 40,63 %
 - 14 jeunes – 26 ans soit 21,88 % - 10 personnes de + 50 ans soit 15,63 %
 - 5 personnes RQTH soit 7,81 % - 5 personnes issus des QPV soit 7,81 %
 - 2 personnes avec un niveau scolaire > au BAC soit 3,13 %
- 16 personnes avec un niveau BAC soit 25 % - 24 personnes avec un niveau CAP-BEP soit 37,5 % - 16 personnes sans aucune qualification soit 25 %
- **60% de taux de sortie dynamique**

Public :

- 64 personnes accompagnées dont 28 recrutements
- 55 hommes soit 85,94 %
- 9 femmes soit 14,06 %, en augmentation par rapport aux années précédentes
- 26 personnes BRSA et minimas sociaux soit 40,63 %
- 14 jeunes – 26 ans soit 21,88 %
- 10 personnes de + 50 ans soit 15,63 %
- 5 personnes RQTH soit 7,81 %
- 5 personnes issus des QPV soit 7,81 %
- 2 personnes avec un niveau scolaire > au BAC soit 3,13 %
- 16 personnes avec un niveau BAC soit 25 %
- 24 personnes avec un niveau CAP-BEP soit 37,5 %
- 16 personnes sans aucune qualification soit 25 %

Taux d'absentéisme

Légère augmentation du taux d'absentéisme qui s'établit à 12,61% tel que :

- Arrêt maladie : 4,91 %
- Absences injustifiées : 1,08 %
- Absences justifiées : 3,97 %
- Absences pour emploi extérieur : 2,65 %



L'accompagnement des personnes en insertion

Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel

25 PMSMP ont été mise en place sur 2024 correspondant à 1216 heures

Formations

1 314,5 heures de formations ont été réalisées par 24 salariés

Typologie des formations :

- Formations Pré qualifiantes : 122 heures
- Formations Qualifiantes : 42 heures
- Formation savoir de base : 1 108,5 heures
- Formation SST et gestes et postures : 42 heures

Sorties

27 personnes sont sorties dont 2 avec des parcours inférieur à 3 mois. La durée moyenne du parcours des 25 personnes prises en compte est de 12,9 mois

Typologie des sorties :

- 2 personnes en emploi durable
- 6 personnes en emploi de transition
- 7 personnes en sorties positives

Le taux de sorties dynamiques est de 60%.

Production

Le chiffre d'affaires a augmenté de 10,06 % par rapport à l'année 2023. Nos principaux clients sont les collectivités territoriales (Conseil Départemental, EPCI, Communes, Syndicats, ...). Viennent ensuite les entreprises privées, les associations et les particuliers.



BRIGADES
NATURE
Alpes-de-Haute-Provence
GroupeSOS

Présentation générale

Basées à Forcalquier et à Manosque, les Brigades Nature Alpes de Haute-Provence sont une association à but non lucratif, créée en 2000, afin de répondre à deux problématiques : l'insertion de personnes éloignées de l'emploi et l'entretien et l'aménagement d'espaces naturels. Ses missions sont articulées autour d'un axe social, contribuant au retour à l'emploi de personnes en situation d'exclusion, d'un axe économique dans la mesure où il vise à répondre à des besoins locaux émergents, et d'un axe environnemental par l'entretien préventif du patrimoine naturel.

Des services d'entretien et de valorisation du bien collectif

Les Brigades Nature Alpes de Haute-Provence proposent des prestations de services à des collectivités territoriales, des établissements publics et des particuliers pour l'entretien préventif et curatif des zones naturelles et pour la réhabilitation du petit patrimoine bâti. Des équipes mobiles constituées d'agents d'entretien « salariés polyvalents » en contrat de travail CDDI interviennent sur un champ d'actions variés. Elles interviennent généralement dans le champ non mécanisé ou pour des chantiers à accès difficiles. Ces actions sont ainsi complémentaires à celles des entreprises locales d'espaces verts et de maçonnerie.

Activités

- Accompagnement des parcours individuels pour une insertion sociale et professionnelle des publics éloignés du marché de l'emploi dans le domaine de l'entretien et l'aménagement des espaces verts et milieux naturels.
- Actions de sensibilisation à l'environnement, entretien préventif et curatif des zones naturelles et réhabilitation du petit patrimoine bâti.



Partenaires



Équipe

Nombre de salariés

L'effectif du personnel se compose en moyenne de 31 salariés = 17,60 ETP.

Personnel administratif :

Poste	Contrat	Heures/mois	ETP
1 Directeur	CDI	151,66	1
1 Assistante de gestion	CDI	151,66	1
1 Accompagnatrice socioprofessionnelle	CDI	104	0,68
TOTAL	3	407,33	2,68

Encadrement technique pédagogique et social :

Poste	Contrat	Heures/mois	ETP
1 Encadrant technique secteur Manosque Espaces Verts	CDI	151,66	1
1 Encadrant technique secteur Forcalquier Espaces Verts	CDI	151,66	1
1 Encadrant technique secteur Forcalquier Espaces Verts	CDI	151,66	1
TOTAL	3	455	3



Bilan de l'insertion par l'activité économique

Les chiffres clés 2024

- 6 salariés permanents
- 25 salariés en insertion
- 62,5% de sorties dynamiques.
- 5 personnes ont pu trouver un emploi de transition
- **Accompagnement socio-professionnel de 11,92 ETP salariés en insertion**



Accompagnement socio-professionnel

Une accompagnatrice socio-professionnelle accompagne le public en insertion en individuel et collectif, anime des ateliers TRE, travaille au partenariat collectivités et institutions et au développement, ainsi qu'à la mise en œuvre et au suivi de projets. Elle recherche les financements et rédige les dossiers de financements. Une Assistante de gestion administrative l'accompagne.

Les publics en insertion

En 2024, 25 personnes ont été accompagnées dans le cadre du dispositif d'insertion, dont 7 allocataires du RSA et 18 personnes hors RSA. Au total, 16 salariés en insertion ont été embauchés sur l'année, et 9 étaient toujours en poste au 31 décembre 2024. Sur 12 ETP conventionnés, 11,92 ETP ont été effectivement mobilisés, incluant un salarié en CDDI à 80 %. Cela a permis de totaliser 21 694 heures de travail sur l'année, en nette augmentation par rapport à 2023 (16 707 heures). 8 sorties valides ont été constatées, dont 5 dites dynamiques (accès à l'emploi ou à une formation qualifiante). La durée moyenne des contrats reste stable à 9 mois, comme en 2023.

Modalités d'accompagnement

Chaque salarié en insertion bénéficie d'un accompagnement personnalisé, assuré par la Conseillère en Insertion Professionnelle avec des entretiens mensuels réguliers, ajustés selon les besoins du parcours. Des ateliers collectifs sont également proposés : gestion du stress, mobilité, élaboration de CV, confiance en soi, etc. Des formations complémentaires sont accessibles : français langue étrangère à visée professionnelle (FLE), maniement de matériel, développement personnel.

Bilan de l'encadrement technique

Trois encadrants techniques ont accompagné les salariés en contrat d'insertion :

- Un encadrant spécialisé dans les travaux forestiers, entretien de sentiers, bucheronnage, ancien formateur de la Bastide des Jourdans, basé à Manosque
- Un encadrant spécialisé dans l'entretien d'espaces verts depuis 3 ans, basé à Forcalquier
- Un encadrant spécialisé dans les travaux forestiers, entretien de sentiers, bucheronnage, basé à Forcalquier

Employeur spécifique d'insertion

En 2024, les Brigades Nature des Alpes de Haute-Provence ont accueilli 45 personnes et candidats potentiels, parmi lesquels 29 non-recrutés ont été accompagnés pour s'inscrire sur la Plateforme de l'Inclusion.

28 entretiens ont été menés (dont 9 avec des BRSA), aboutissant à 16 recrutements, dont 7 BRSA.

Les embauches se font tout au long de l'année selon les postes disponibles (6 à Manosque, 12 à Forcalquier), par la CIP et les ETI. L'éligibilité, le projet de vie et pro, le lieu de résidence et la mixité des profils sont examinés.

Chaque salarié bénéficie d'un accueil (lecture des documents, visite, remise des équipements) et d'un bilan tripartite post-période d'essai débouchant sur un contrat d'objectifs individualisé. Le suivi est ensuite mensuel.

Les freins repérés : précarité, isolement, santé mentale, faible qualification, mobilité. La mixité générationnelle favorise le travail en équipe. Le travail extérieur crée du lien mais est soumis aux aléas météo, au bruit, et aux contraintes techniques.

Les salariés en CDDI ont réalisé divers chantiers : débroussaillage, élagage, entretien de sentiers, canaux, murets, nettoyage, bâtiment... La saisonnalité et les intempéries nuisent à la régularité des interventions et au respect des délais. L'hiver complique l'organisation des chantiers.



Coopération avec les référents et prescripteurs

Recrutement au fil de l'eau :

- Offre inclusive déposée en quasi continu à France Travail et sites partenaires, correspondance régulière avec les référents prescripteurs et les référents sociaux de Manosque et Forcalquier.
- Réception des CV et lettre de motivation accompagnées de fiches de prescription, contact ouvert les référents, envoi d'un courrier ou appel téléphonique pour un entretien avec la CIP avec la présence d'un encadrant technique.
- Reformulation du projet personnel, présentation rapide du projet associatif, présentation des outils de suivi : livret d'accueil, livret de suivi, ...

Pendant le contrat ou durant la période :

- Pour la résolution des problématiques sociales : CMS, France Travail, Mission Locale, SPIP, Cap Emploi, MSA, le CMP, ADIE. Pour l'accompagnement professionnel : CMS, France Travail, Mission Locale, SPIP, Cap Emploi, les entreprises locales.
- Pour évaluer les compétences : CFPPA Carmejane.
- Pour valoriser (valider) les compétences CMS, France Travail, Mission Locale, SPIP, Cap Emploi, OPCO, Coorace, les entreprises d'accueil pour les PMSMP.
- Pour élaborer et mettre en place les plans de formation : les OPCO, Chantier Ecole, Organismes de formation (CFPPA), France Travail.
- Pour préparer la sortie : CMS, France Travail, Mission Locale, SPIP, Cap Emploi, UDE 04, les entreprises locales, les agences d'intérim, les ETTI



Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Cette année, un grand nombre de journées a été utilisé pour réaliser les formations collectives (SST3, savoirs de base, ...). L'accompagnateur à l'emploi profite de cette période pour travailler sur les parcours personnels des salariés, mettre en place des formations collectives. Le conventionnement des Equivalents Temps Plein prévu en 2024 était de 12 ETP pour les salariés CDDI : la relocalisation sur Manosque a permis d'atteindre ces objectifs (11,92 ETP réalisés).

Fonction Accompagnement socio-professionnel

11,92 ETP salariés en insertion ont été accompagnés, alors que l'objectif du conventionnement pour cette année était de 12 ETP.

Le secteur de Manosque bénéficie d'un tissu social et économique très important et la population en difficulté d'emploi y est fortement représentée.

Trois encadrants techniques sont affectés à l'accompagnement socio-professionnel : un encadrant spécialisé dans les travaux forestiers, entretien de sentiers, bucheronnage, ancien formateur de la Bastide des Jourdans, basé à Manosque ; un encadrant spécialisé dans l'entretien d'espaces verts depuis 3 ans, basé à Forcalquier ; un encadrant spécialisé dans les travaux forestiers, entretien de sentiers, bucheronnage, basé à Forcalquier.

Objectifs opérationnels	Résultats	Commentaires
Nombre d'ETP conventionnés	12	
Nombre d'ETP occupés	11,92	(CDDI à 80%)
Nombre d'heures travaillées	21 694 h	16 707 h en 2023
Nombre TOTAL de personnes accompagnées :	25	
- dont RSA	7	8 en 2022
- dont hors RSA	18	16 en 2022
Nombre de salariés en insertion embauchés (contrats conclus)	16	
Nombre de salariés en insertion sous contrat au 31/12	9	10 en 2023
Nombre de sorties constatées valides	8	12 en 2023
Nombre de sorties dynamiques	5	Détail page 15
Durée moyenne des contrats	9 mois	9 mois en 2023

Moyens humains	
Accompagnement réalisé en interne 1 CSP = 0,68 ETP ; 1 Assistante de gestion = 1 ETP	1,68 ETP
Compétences et expérience professionnelle de ces personnes : 1 accompagnatrice socio professionnel Bac+3 « Socioculturel », + de 7 années d'expérience conseillère en insertion professionnelle et chargée de mission emploi. 3 ans d'expérience coordinatrice pédagogique et formatrice. Accompagnement individuel et collectif du public insertion et animation d'ateliers TRE Partenariat collectivités et institutions Développement, mise en œuvre et suivi de projets. Recherche et rédaction de dossiers de financements. 1 Assistante de gestion administrative (5 ans au sein du chantier d'insertion)	
Nombre de salariés accompagnés au 31/12/2024	25

Bilan de la formation

La réforme de la formation a considérablement favorisé les financements de projets de formation en 2020 et 2021, notamment avec l'instauration du PIC IAE.

Les actions de formation particulières :

- Plan de formation annuel
- Diagnostic des besoins individuels en fonction des étapes du parcours de chacun
- Développer des actions différentes et complémentaires
- Former aux compétences clés et savoirs de base
- Former à la SST l'intégralité du personnel
- Formaliser les métiers de la convention collective pour mieux fixer les possibilités d'évolution des salariés
- Valoriser les actions de formation organisées en interne (fiches action, feuilles de présence, attestations de compétences)
- L'accompagnement aux permis B.
- Habilitations électriques des encadrants
- Réactualisations des CACES des encadrants

Le plan de formation inclut les salariés polyvalents et permanents. Les encadrants techniques et les salariés polyvalents suivent une formation Sauveteur Secouriste du Travail annuellement. Une importante majorité de salariés polyvalents ayant un niveau inférieur ou égal au niveau CAP, BEP, l'acquisition de nouvelles compétences reste un levier important à l'insertion professionnelle. Tout aussi important, la professionnalisation des acteurs : formations dispensées par différents organismes au profit des permanents, pour consolider et acquérir les compétences indispensables à l'exercice quotidien de leur métier, à l'adaptation structurelle et conjoncturelle du chantier d'insertion.



Bilan de la formation

Formations des salariés en insertion

Toutes les formations proposées aux CDDI passent par un financement PIC IAE - UNIFORMATION. Plusieurs formations adaptées aux besoins des salariés en insertion ont été organisées. 13 personnes ont été formées à l'utilisation d'outils motorisés (débroussailleuse, taille-haie et tronçonneuse) sur une durée de 21 heures par personne. Des certifications spécifiques ont été proposées : 10 salariés ont suivi la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST, 14h/pers), 1 personne a obtenu le CACES R482 (35h), et un salarié a préparé le permis C avec le code (70h). Enfin, un bilan de compétences individuel de 24 heures a été conduit pour accompagner un salarié dans son projet professionnel. Ces formations visent à renforcer l'autonomie, la sécurité et la qualification des personnes accompagnées, en cohérence avec leurs parcours et les opportunités du territoire.

Formations des permanents

Trois encadrants techniques ont suivi une formation de 21 heures sur le management, axée sur la posture et les missions du chef d'équipe.

Le directeur et l'assistante de gestion ont suivi une session de 7 heures sur le droit social. Le directeur a également participé à deux autres formations ciblées : une formation de 7 heures sur le dialogue avec le CSE, et une de 14 heures sur la gestion des ressources humaines (GRH). Ces formations contribuent au développement des compétences internes et à une meilleure structuration de l'accompagnement proposé.



La PMSMP et les sorties

L'immersion

La période de mise en situation en milieu professionnel a plusieurs vocations : permettre de découvrir un métier ou un secteur professionnel pour un salarié n'en étant qu'au début de son projet d'accès à l'emploi ; confirmer un projet professionnel, il s'agit ici de valider ou non un métier par la confrontation aux conditions réelles d'exécution de la profession, souvent les représentations « fantasmées » d'un métier tombe lors de la PMSMP ; enfin l'immersion peut permettre d'initier une démarche de recrutement

2 PMSMP n'ont pas pu se faire. L'une du fait du manque d'adaptabilité et de motivations du salarié avec les Ambulances de Forcalquier et l'autre, faute de candidat avec AMEXBOIS à Oraison, pourtant avec un CDI potentiel. En **2025**, nous travaillons à une nouvelle stratégie pour faciliter les immersions et éviter ces écueils.

Les sorties dynamiques

- **1 sortie dans l'emploi durable (CDI, CDD de plus de 6 mois – hors SIAE et contrats aidés-, création d'entreprises et intégration dans la fonction publique) soit 12,50%**
- **Trois sorties dans l'emploi de transition (CDD de moins de 6 mois et contrats aidés hors SIAE) soit 37,5%**
- **Une positive (formation, embauche par une autre SIAE, autres sorties reconnues comme positives) soit 12,5%**
- **62,5% de sorties dynamiques**



Bilan de production

La fonction production vise l'équilibre financier, la valorisation du travail, la préservation de l'environnement et le développement du territoire. Elle s'articule en permanence avec l'accompagnement des salariés, essentiel pour améliorer leurs parcours, recréer du lien social, acquérir des compétences et savoir-être en situation de travail.

Les encadrants mènent en continu la recherche de chantiers, la fidélisation des clients, la gestion des devis et la réponse aux appels d'offre, tout en explorant de nouvelles activités. En 2024, les activités de Riez ont été relocalisées à Manosque. Le directeur poursuit ses démarches auprès des collectivités pour développer l'insertion par l'activité économique. L'objectif est d'atteindre la rentabilité, estimée à 360 000€, grâce aux marchés publics (syndicats mixtes, parcs naturels). Le recrutement d'un(e) apprenti(e) en communication a permis d'intensifier la diffusion sur divers supports. Les prestations 2024 s'élèvent à 301 343€. Les projets futurs incluent une entreprise d'insertion en construction bois et la reprise du jardin partagé de Manosque, en lien avec le contrat de ville.

Les missions de la fonction développement :

- Répondre aux enjeux locaux (publics, besoins collectifs environnementaux)
- Développer les partenariats, le soutien par des fondations d'entreprise, du mécénat.
- Participation aux événements organisés par les collectivités locales ou partenaires institutionnels, associatifs.
- Faire connaître l'activité auprès de mairies, communautés de communes, les centres de vacances, les écoles et collèges par des plaquettes, marquage sur les véhicules
- Adhésion à divers organismes en rapport avec la structure d'insertion : COORACE (réseau de l'IAE) ; Chantier Ecole ; UDE 04 (réseau d'entrepreneur du département, organisateur de rencontres et de formations)
- Rencontre et prise de contact auprès des élus territoriaux, maires, présidents de communautés de communes, organismes semi-publics et privés
- Mise à jour des plaquettes de communication, montage de documents publicitaires, création de lettres d'information, création d'un fichier client numérique
- Développer de nouvelles activités, en organisant de nouveaux acquis aux permanents, de nouvelles compétences (permis nacelle, ...)
- Professionnaliser les salariés permanents (réunions, formations, ...)
- Création de formations internes certifiantes (AFEST)

BRIGADES NATURE

Hautes-Alpes
GroupeSOS

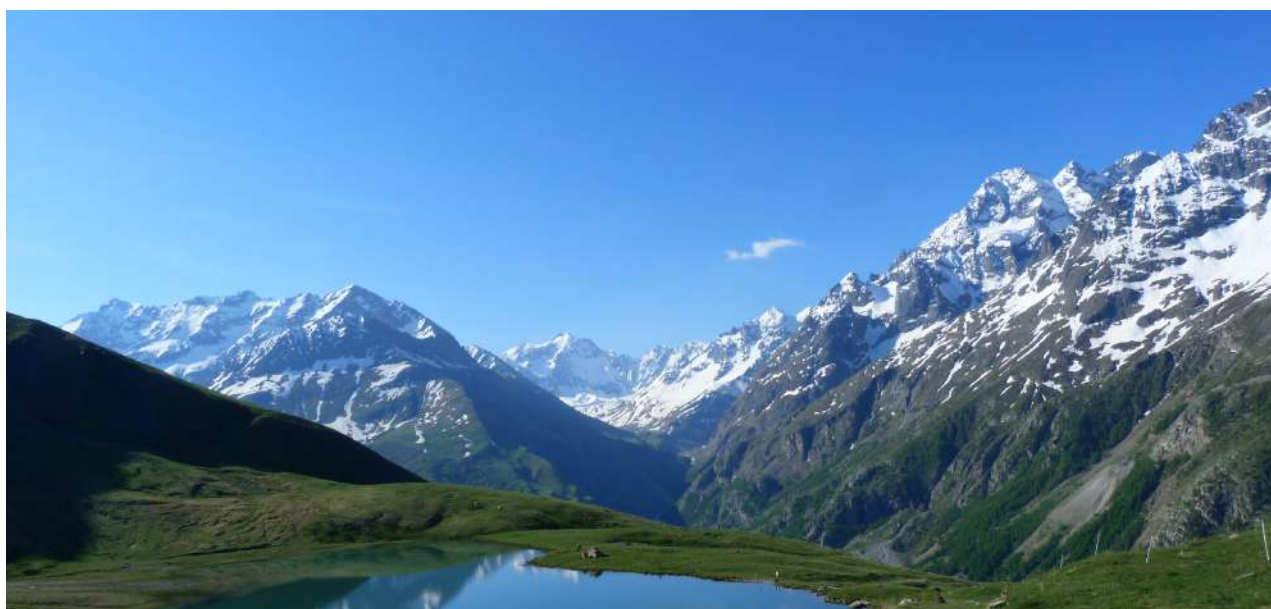
Présentation générale

Basées à Gap, les Brigades Nature des Hautes-Alpes se donnent pour mission de valoriser les personnes et les territoires grâce à une mise en situation de travail, à travers des activités multiples. **Leur mission s'articule autour de trois axes :**

- **Un axe social**, visant à accompagner des personnes éloignées de l'emploi vers une réinsertion professionnelle durable, en leur offrant une activité rémunérée, un cadre structurant et un accompagnement personnalisé.
- **Un axe économique**, visant à proposer des prestations à forte utilité sociale et écologique, sur des segments de marché délaissés par les entreprises classiques (zones difficiles d'accès, chantiers non mécanisés, entretien de zones naturelles).
- **Un axe environnemental**, visant à préserver les milieux naturels, restaurer des sites écologiques sensibles et valoriser le patrimoine par des méthodes douces comme la traction animale ou les techniques manuelles.

Les Brigades Nature Hautes-Alpes travaillent avec un réseau de partenaires :

- Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles
- Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations
- Conseil régional Provence Alpes Côte-d'Azur
- Département des Hautes-Alpes
- Réseau Chantier École
- Commune de Gap
- MSA (Mutualité Sociale Agricole)
- Réseau Pour l'Emploi : France Travail, Cap Emploi, Mission Locale et Service Départementale
- Fondations diverses (Vinci, FAPE, FFB...)



Les activités : espaces verts et bâtiment

L'objectif du chantier d'insertion en espaces naturels

Le chantier d'insertion propose un support d'activité fondé sur l'entretien, l'aménagement et la création d'espaces verts en milieu urbain ou naturel. Ce projet comprend également la sensibilisation à l'environnement, l'entretien préventif et curatif de zones naturelles, la réhabilitation du petit patrimoine bâti, ainsi qu'un service équidé. Les salariés en insertion acquièrent ainsi une expérience et des compétences dans le domaine des espaces naturels, favorisant leur insertion durable sur le marché de l'emploi. Ce chantier d'insertion est reconnu d'utilité sociale.

Des services d'entretien et de valorisation du bien collectif

Des prestations sont proposées à des collectivités territoriales, établissements publics et particuliers pour l'entretien préventif et curatif des zones naturelles. Les interventions ont lieu dans le champ non mécanisé ou pour des chantiers à accès difficiles : des actions complémentaires à celles des entreprises locales d'espaces verts et de maçonnerie.

Des équipes mobiles de salariés polyvalents en CDDI, interviennent sur les champs suivants :

Entretien des espaces naturels :

- Travaux forestiers : dépressage, abattage, élagage, débroussaillage, débusquage ; plantation ; traitement des rémanents par broyage ; travaux sylvicoles ; création de sentiers et de passerelles.
- Travaux en rivières et canaux : renforcement des berges (fascinage, tressage) ; pose de seuil en bois ; entretien de la ripisylve, gestion des embâcles ; aménagement piscicole, restauration et entretien des canaux d'irrigation

Missions d'entretien aux abords des quartiers d'habitat social :

- Enlèvement de déchets verts ; débroussaillage, broyage, ; élagage de grande hauteur, démontage et abattage délicat ; taille de haie, taille de formation d'arbres d'ornement, création de massif ; déneigement

Service équidé :

- Traction animale : débardage forestier et en rivière et portage (bagages, en refuges, matériaux, et matériel)
- Animation : balades en calèche, balades en traîneau, collectes hippomobiles...

Équipe du bâtiment :

Depuis sa création en 2021, l'équipe maçonnerie intervient auprès des particuliers qui y voient une alternative à l'entreprise classique. Une Entreprise d'Insertion a été créée afin de proposer aux salariés en insertion des formations qualifiantes, notamment dans la maçonnerie et le gros œuvre bois. Elle a démarré son activité opérationnelle en septembre 2024. Cinq chantiers ont été réalisés au cours du dernier trimestre 2024 : un pari réussi, avec une structure en plein essor et un nombre croissant de candidatures aux postes en CDDI, témoignant de l'attractivité du projet.

L'accompagnement socio-professionnel

L'embauche des salariés en insertion est réalisée tout au long de l'année, selon les disponibilités des postes.

- Pour l'ACI : 22 postes disponibles, 12 pour les équipes d'entretien des espaces naturels, 4 pour l'équipe du service équidés et 6 pour l'équipe du bâtiment.
- Pour l'EI : 5 postes disponibles pour l'équipe bâtiment-gros œuvre.

La vigilance se porte au moment de l'embauche sur l'éligibilité de la personne à l'IAE et sur les critères suivants :

- Le projet personnel
- Le projet professionnel
- La mixité du public : Hommes, Femmes ; Jeunes, Seniors ; Personne en situation de handicap ; Personnes Placées Sous-Main de Justice ; Parent isolé ; Bénéficiaire du RSA, de l'ASS ; Demandeur d'Emploi de Longue ou de Très Longue Durée...

La mixité des profils est un principe fondamental. En associant des parcours et des compétences variés, les Brigades Nature Hautes-Alpes favorisent la cohésion, la complémentarité et une dynamique de groupe positive. Cette diversité renforce la capacité collective à s'adapter, collaborer et progresser ensemble.

Les salariés polyvalents en CDDI, ont comme chaque année, participé et produit en situation réelle des chantiers divers :

- Débroussaillage et prévention des risques d'incendie
- Bûcheronnage et élagage
- Curage des canaux et entretien des ripisylves
- Création et entretien de sentiers en montagne et forêt
- Traction animale et débardage avec des chevaux de trait
- Terrassement, dalle, plancher...
- Ouvrage en béton armé type poutre et poteau
- Mur en brique ou béton banché

La fonction employeur

Chantier et entreprise d'insertion, supports de développement local :

Les Brigades Nature Hautes-Alpes (ACI et EI) s'efforcent chaque jour de traduire concrètement les principes du développement durable en actions. Elles poursuivent un modèle de développement fondé sur trois piliers essentiels : l'équité sociale, la viabilité écologique et l'efficacité économique. Ses objectifs de production sont les suivants :

- Valoriser le territoire
- Valoriser les personnes par le biais du travail
- Rechercher l'équilibre financier pour la pérennité de la structure
- Entretenir l'environnement et le bien collectif
- Rechercher de nouvelles activités

L'équilibre entre la fonction de production et la fonction d'accompagnement : un défi de tous les instants

La recherche de chantiers, la fidélisation des clients, la rédaction et le suivi des devis, les recherches et réponses aux appels d'offres, la réflexion sur de nouvelles activités sont des actions permanentes pour les encadrants de la structure.

En 2024, les prestations totales auprès des différents clients représentent 435 980 € pour l'ACI et 44 024 € pour l'EI (de son ouverture effective en septembre à décembre).

La création de l'Entreprise d'Insertion s'est inscrite dans une démarche stratégique ambitieuse, traduisant la volonté de renforcer l'action en faveur de l'insertion professionnelle par le développement d'une activité économique pérenne. Ce pari, mûrement réfléchi, repose sur une double exigence : répondre aux besoins d'accompagnement socioprofessionnel des publics en difficulté tout en assurant la viabilité économique et opérationnelle de la structure. À ce jour, le constat de ces activités est positif.



Bilan des activités de production

Espaces naturels et forestiers

En 2024, les équipes des Ateliers et Chantiers d'Insertion ont réalisé des prestations diversifiées : débroussaillage préventif contre les incendies, ouverture et balisage de sentiers forestiers (16 km), élagage ciblé, replantation. Exemples : entretien forestier dans les Hautes-Alpes pour la commune de La Bâtie-Neuve, création de sentiers autour du lac de Serre-Ponçon.

Interventions en rivières et zones humides

Des travaux de renaturation ont été menés sur plusieurs berges : renforcement de la ripisylve, pose de seuils bois, curage de canaux. Les interventions ont souvent nécessité un travail manuel précis dans des conditions difficiles d'accès. 11 canaux ont été curés, avec un impact direct sur l'irrigation agricole locale.

Service équidé

Cette activité a pris de l'ampleur en 2024 : 21 missions de débardage, portage de matériaux en refuge, 8 animations touristiques. Le recours à la traction animale, au-delà de son intérêt écologique, a permis d'engager des salariés dans une activité valorisante et formatrice, avec une forte visibilité publique.

Chantier bâtiment

Le pôle bâtiment, renforcé par l'ouverture de l'Entreprise d'Insertion, a réalisé 6 chantiers : ouvrages béton armé, murs maçonnés, rénovation de bâtis anciens. Ces activités offrent des perspectives de qualification dans des métiers porteurs localement.

Bilan économique :

- Création de l'Entreprise d'Insertion BRIGADES NATURE Construction : embauche d'un encadrant technique et de 5 salariés en CDDI
- Adhésion à divers organismes qui permettent le travail en commun avec d'autres structures IAE : Chantier Ecole, UPE05, Collectif05
- Renforcement de notre partenariat avec les collectivités : la Bâtie-Neuve, Gap, Embrun...
- Obligation RSE
- Démarrage de l'ANRU (programme du Forest d'Entraie - OPH05).

Partenaires Entreprises :

Les relations avec le tissu économique local occupent une place importante dans la démarche d'insertion. Les partenariats avec les entreprises sont établis au cas par cas, en lien direct avec les projets professionnels individualisés des salariés. Cette approche sur mesure permet de répondre au plus près des besoins de chacun, tout en s'adaptant aux opportunités locales. Elle offre également une première mise en relation avec le monde professionnel, favorisant les enquêtes métiers ou les immersions, tout en posant les bases d'une collaboration à plus long terme avec les acteurs économiques du territoire. Un travail partenarial efficace et bénéfique pour tous.

Merci aux entreprises qui soutiennent les projets des salariés en insertion : Transport Dévoluy, Transport Sabatier, Jardiland, Boulangerie « Les 3 Fontaines », DAFY Moto, OPH05, Les Centres Équestre, BTP 05, UPE 05, Perce Neige Age, Garage RAMOS, SAVY Construction, Spinelli, RPM.

Bilan socio-professionnel

Les chiffres clés 2024

66 personnes accompagnées : 60 en ACI, 6 en EI.

- 43,95 % sans qualification, 46,96 % bénéficiaires RSA.
- 60 personnes sur l'Atelier et Chantier d'Insertion 19 encore en poste au début 2025.
- Dont 6 personnes sur l'Entreprise d'Insertion et 4 encore en poste au début 2025.
- 8 mois : durée moyenne du parcours.

15 sorties dynamiques : 3 vers un emploi durable (CDI, CDD >6 mois), 2 vers un emploi de transition, 10 vers une formation ou d'autres SIAE

Taux de sortie dynamique : 46,88 %. Ce taux, bien qu'en deçà du seuil régional cible (60 %), reste satisfaisant au vu du profil du public accompagné (près de 50 % inscrits à France Travail depuis plus de 2 ans).

5 encadrants techniques (espaces verts, équidé, bâtiment).

5 postes permanents administratifs (dont 1 CIP, 1 direction, 1 assistante gestion).

La formation

Le plan de formation annuel implique de :

- Diagnostiquer les besoins individuels en fonction des étapes du parcours de chacun
- Développer des actions différentes et complémentaires
- Former aux compétences clés et savoirs de base
- Former à la SST l'intégralité du personnel
- Formaliser les métiers de la convention collective pour mieux fixer les possibilités d'évolution des salariés
- Valoriser les actions de formation organisées en interne (fiches action, feuilles de présence, attestations de compétences)

Le plan de formation prend en compte les salariés polyvalents et les permanents. Comme chaque année, les encadrants techniques et les salariés polyvalents ont suivi une formation SST.

De manière plus globale, l'acquisition de compétences professionnelles constitue un axe central de l'insertion. La majorité des salariés en parcours présente un niveau de qualification équivalent ou inférieur au CAP/BEP, ce qui rend d'autant plus crucial le renforcement de leurs savoir-faire. Toutefois, au-delà de la montée en compétences, c'est leur reconnaissance formelle – attestations, certifications ou dispositifs de validation des acquis – qui permet de valoriser les parcours et d'accroître leur visibilité auprès des employeurs, facilitant ainsi un accès durable à l'emploi.

La professionnalisation des équipes permanentes constitue également un enjeu majeur. Des formations, dispensées par divers organismes (CHANTIER ÉCOLE, MSA, ASFOR CCI, GRETA, DLA Collectifs), sont régulièrement mises en place afin de renforcer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions et de s'adapter aux évolutions du secteur de l'insertion, tant sur le plan structurel que conjoncturel.

Bilan socio-professionnel

A retenir :

- Immersions et formations en interne réalisés : 2 immersions et 4 actions de formations
- Travail collaboratif renforcé en équipe et avec les partenaires : CD05, France Travail, Mission locale Jeunes, Cap Emploi, France Terre d'Asile, acteurs sociaux...
- Mise en place d'un process de recrutement pour les CDDI afin de mieux sélectionner les profils
- Signature d'une convention avec l'ATIGIP

Les publics en insertion

Chaque salarié en insertion bénéficie d'un suivi individualisé mensuel avec une Conseillère en Insertion Professionnelle, ainsi que de nombreux ateliers collectifs (gestion du stress, mobilité, création de CV, confiance en soi...). Des formations ont également été proposées : FLE professionnel, maniement de matériel, développement personnel. 4 immersions en entreprise ont permis d'accéder à des CDD ou des formations qualifiantes. Les freins majeurs observés restent : précarité économique, isolement, problèmes de santé mentale, manque de qualification et de mobilité.

Modalités d'accompagnement :

Le recrutement est réalisé par la CIP en collaboration avec les ETI du secteur concerné. Au moment de la signature du contrat, la CIP relie avec le salarié les différents documents (le règlement intérieur, droit à l'image, RGPD, ...) et procède à la visite des locaux. Le jour de l'embauche, chaque salarié reçoit son pack d'équipement de travail (chaussures, pantalon, gants, gilet de signalisation, ...).

A la fin de la période d'essai un bilan tripartite (Salarié, CIP, ETI) est fait. A l'issue de celui-ci un contrat d'objectif est signé avec le salarié. Par la suite des entretiens mensuels sont effectués et plus si besoins en fonction des avancées et des objectifs mis en œuvre.



les Marais du
VIGUEIRAT
GroupesOS

Présentation générale

Les Amis des Marais du Vigueirat (AMV) sont une association Loi 1901 créée en janvier 2001, dont le siège social est situé à Mas Thibert (commune d'Arles). Elle assure la gestion de 1500 hectares d'espaces naturels sensibles, propriétés du Conservatoire du Littoral : les Marais de Meyranne (271 hectares) et les Marais du Vigueirat (1122 hectares, dont 919 hectares sont classés en Réserve Naturelle Nationale). Son action s'articule autour de trois piliers : la protection de la biodiversité, l'accueil de tous les publics et l'insertion par l'activité économique.

Depuis 2010, les AMV sont reconnus Structure d'Insertion par l'Activité Économique (S.I.A.E) et agréés par les services de l'Etat (DDETS).

La responsable de l'ACI est garante de la mise en oeuvre du projet social de l'association et a un rôle de médiation entre les différentes parties du projet global. Les salariés permanents (6 salariés) et non permanents (26 salariés en file active) sont sous la responsabilité de la responsable du service insertion, également responsable du projet social de l'association et de la médiation entre ses différentes parties prenantes.

Équipe

L'équipe est composée de Brigitte Fuss, Responsable du Service, de Marielle Balzan, Accompagnatrice socio-professionnelle, Hanadi Hajjar, Assistante administrative, René Chebli, Encadrant technique « Entretien espaces naturels », Cédric Deveye, Encadrant technique « Bâtiment Régie », Jérôme Pourchier, Encadrant technique « Equipe Mobile », Eric Brault, Encadrant technique « Equipe Mobile – Espaces naturels ».



Bilan général 2024

En 2024, les Marais du Vigueirat sont conventionnés pour trois Ateliers Chantiers d'Insertion et 19,24 ETPI (équivalent temps plein insertion), dont 7,4 bénéficiaires du RSA.

Quatre ETP (équivalent temps plein permanent) sont dédiés à l'encadrement technique des salariés en insertion : 2 tutrices du Pôle Accueil Tourisme (tutelage de deux salariés en insertion), 1 ETP dédié à l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion, 1,5 ETP dédié au pilotage, à la coordination et à l'administratif. Une intervenante externe assure la formation aux savoirs de base (4 demi-journées/Hebdo).

Événements majeurs en 2024:

- Direction pérenne depuis le 2 mai 2024, stratégie de développement recentrée sur le cœur de métier des marais du Vigueirat : la gestion de la nature.
- Montée en charge du suivi administratif relatif à l'exécution du marché d'insertion pour la communauté d'agglomération Arles Crau Camargue Montagnette (ACCM) (entretien des espaces verts et espaces urbains des zones d'activités économiques).
- Fin de la convention de prestations avec Atelier LUMA pour la transformation de plantes introduites en teinture végétale.
- Non renouvellement de la convention pluriannuelle avec VINCI Autoroute pour l'entretien de deux aires de repos classées sur l'A54.
- Recrutement d'une accompagnatrice socio professionnelle au 1^{er} février 2024 en remplacement de l'ASP en fin de CDD.
- Réponse à un appel à projet dans le cadre du Fond de Transition Juste (Fond Social Européen) visant à favoriser l'inclusion active et la découverte des métiers de la transition écologique sur le territoire du bassin d'emploi du Pays d'Arles - subvention de 180 000€.

Présentation générale des missions

Quelques exemples d'interventions 2024 :

- Nouvelle action pilotée par le pôle gestion de la nature, financée sur le fond Natura2050 et le fond MAIF pour pérenniser la gestion écologique et hydraulique des habitats naturels sur les Marais du Vigueirat et conserver les espèces associées dans un contexte de changement climatique. Plusieurs ouvrages nécessitant l'intervention des ACI programmés, notamment pour l'ouverture des milieux (coupe et arrachage de baccharis) - environ 50 jours de travail.
- Opération de nettoyage du canal du Vigueirat financée par le CDL et le Petit marseillais pour 20 jours de travail. Les déchets recueillis représentent un volume de 416 sacs poubelles et de nombreux encombrants.
- Campagne d'expérimentation d'arrachage de baccharis pour le Grand Port Maritime de Marseille (GPPM) représentant 10 jours d'intervention au marais du Tonkin et Mât de Ricca. Campagne d'expérimentation d'arrachage de Jussie mécanique pour le GPMM représentant 18 jours d'intervention au barrage de Port St Louis du Rhône.
- Construction et pose de deux radeaux en bois effectué pour le Syndicat mixte de la Basse Vallée de la Durance (20 jours).

Panorama du public accueilli dans les Ateliers chantiers d'Insertion en 2024

Le volume d'heures d'insertion conventionnées étant non atteint en septembre 2024, la Direction Départementale de l'Emploi du Travail et de la Solidarité (DDETS) a réduit de 0,8 ETPI le volume global, ramenant l'offre d'insertion à 25 postes. Toutefois, au 31 décembre, le volume d'heures d'insertion réalisé sur l'année complète représente 17,72 ETPI au lieu de 18,44 ETPI. En effet le dernier trimestre témoigne d'un fort taux d'absentéisme, essentiellement des arrêts maladies pour cinq salariés. En décembre, 52 jours d'AM en cumulé sont recensés.

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Les chiffres clés 2024

- **44 salariés en insertion dont 19 recrutés en année N**
- 19 bénéficiaires du RSA (BRSA) soit 43% du public
- 9 allocataires de l'Allocation Spécifique de Solidarité (ASS) soit 20% du public
- 4 personnes bénéficie d'une mesure de placement extérieur (ministère de la justice - SPIP)
- 4 bénéficiaires d'une Reconnaissance de Qualité Travailleur Handicapé
- 6 femmes recrutées soit près de 14% du public
- **80% de sorties dynamiques**

Indicateurs de vulnérabilité :

- 63% des salariés perçoivent les minima sociaux à l'entrée dans le dispositif ACI
- 89 % des salariés sont inscrits à France Travail dont 50 % depuis plus de 12 mois
- 10% des salariés ont une RQTH et 1 salarié perçoit l'Allocation d'Adulte Handicapé (AAH)

Tranches d'âge :

68% du public est âgé de plus de 45 ans. 50% du public est âgé de plus de 50 ans dont 50% ont 58 ans et plus. 14% du public est âgé de moins de 26 ans.

Lieu d'habitation :

Les salariés sont domiciliés en ZRR dont 12 en Quartier Prioritaire de la Ville. 6 salariés habitent le hameau de Mas Thibert; une salariée est sans domicile fixe.

Niveau de formation :

95% ont un niveau infra bac, 55% ont un niveau de formation inférieur au CAP BEP, 25% sont en situation d'illettrisme et/ou en situation de Français Langue Etrangère (FLE). 43 % sont en situation d'illettrisme numérique.

72 %

Problématiques :

Mobilité : 61% des salariés ; logement : 41% des salariés ; gestion administrative : 57% des salariés ; financier : 48% des salariés

Analyse des indicateurs :

Cette année encore, les ACI accueillent une forte proportion de seniors, ce qui complique les sorties du dispositif, notamment en cas de droits à la retraite incomplets ou d'âge légal non atteint. Six salariés ont un parcours prolongé avec une sortie envisagée à la retraite. La part de femmes reste faible, en lien avec la pénibilité des postes proposés. L'ACI 2, avec des postes d'accueil, de nettoyage et de conduite, facilite davantage le recrutement féminin (4 femmes sur 6). La mixité reste un enjeu fort. Une action expérimentale sur l'écoconception et le réemploi sera lancée via le Fonds pour une Transition Juste (fin 2024-2025). La part de bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés (10 %) reste stable. Un salarié a obtenu une RQTH durant son parcours. La santé est un enjeu majeur : 66 % présentent des problèmes non diagnostiqués à l'entrée dans le dispositif.

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Origine des salariés en insertion :

La grande majorité des salariés accueillis habitent Arles. 87,5% des BRSA y résident. Les salariés d'autres villages ou hameaux de la commune doivent nécessairement être mobiles si le transport collectif ne peut être assuré.

Un maillage partenarial représentatif :

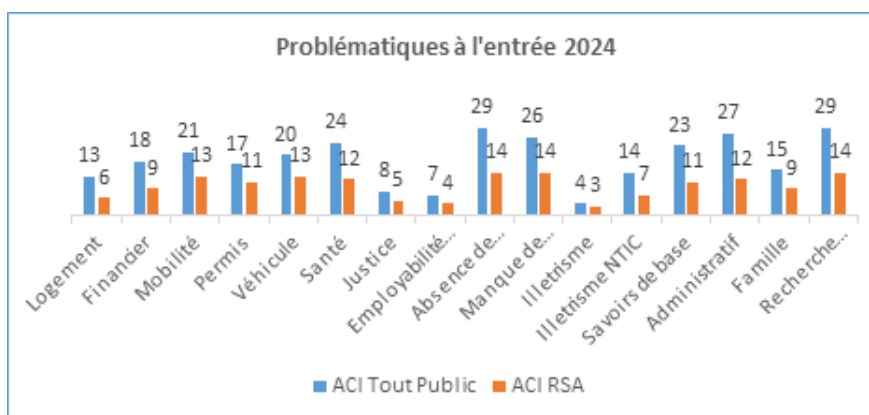
Toutes les orientations proviennent de la plateforme en ligne dédiée (Plateforme inclusion). FRANCE TRAVAIL et le PLIE restent les principaux référents des BRSA. FRANCE TRAVAIL suit avec attention les parcours des salariés en insertion au sein de l'ACI Les Marais du Vigueirat. Les comités techniques de suivi réunissant différents partenaires (pôle emploi, le pôle insertion, la Mission locale, Cap emploi, le PLIE...) permettent d'échanger sur la situation des salariés, le déroulement de leurs parcours, le renouvellement de leurs contrats ou les situations dérogatoires. D'autres partenaires, en fonction des problématiques des personnes, peuvent être référents.

Caractéristiques du public accompagné :

Le public BRSA représente plus de 45% des salariés. Les femmes, tout statut confondu, sont minoritaires. Sur les 5 femmes présentes sur la période, 2 sont BRSA. Le public féminin représente 13% du public BRSA.

La proportion des bas niveaux de formation des BRSA est importante. Persiste une forte proportion de niveaux II et III qui traduit souvent un mauvais vécu de la scolarité, des cursus scolaires inachevés et des CAP ou BEP non validés. Il est par conséquent difficile pour des salariés de s'orienter vers une formation qui peut les renvoyer à leur échec scolaire.

Problématiques des salariés en insertion :



Sur la période de référence 21 personnes sur 35 rencontrent des problèmes liés à la mobilité, soit 60% du public dont plus de 81% des BRSA. 43% ne possèdent pas ou plus le permis de conduire dont 62,5% des BRSA.

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Actions mises en œuvre et évolution des parcours :

Les actions ciblées sur le projet professionnel, la verbalisation des compétences et les recherches d'emploi prédominent de même que la réalisation d'enquêtes métiers. La réalisation ou actualisation des CV est généralisée, valorisant les qualités et compétences, dont celles acquises au sein du chantier d'insertion. La mise en œuvre de PMSMP est encouragée car elles permettent aux salariés de se confronter à des situations réelles, découvrir un métier ou un secteur d'activité, confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Sur la période, le diagnostic social des salariés fait ressortir que les problèmes de mobilité touchent 60% des salariés et 81% des BRSA. Les difficultés financières touchent 60% des salariés et 62,5% des BRSA ; les difficultés linguistiques, qui empêchent l'autonomie, touchent 40% des salariés et 50% des BRSA, Le manque de qualification concerne 71,5% des salariés et 87,5% des BRSA, Les problèmes de santé physiques et/ou psychologiques touchent plus de la moitié des salariés et 75% des BRSA, Les problèmes de logement touchent 43% du public et 37,5% des BRSA.

Modalités d'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion

- **Les rendez-vous et entretiens individuels** : une heure par semaine avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle. C'est l'occasion de faire un bilan ou d'organiser une tripartite avec le prescripteur ou référent. Sur la période de référence, 1 personne BRSA inscrite au PLIE est reçue en une tripartite 1 fois tous les 3 mois avec un accompagnateur à l'emploi. Les contacts avec les Travailleurs sociaux (TS) sont organisés par téléphone ou par mail en cas de besoin.
- **La formation « Français professionnel – Savoirs de base »** : l'atelier hebdomadaire s'est poursuivi en 2024 avec l'association locale PETIT A PETIT. La formatrice, diplômée en français langue étrangère, intervient auprès de l'ensemble des salariés en insertion dans le but de leur donner des clés leur permettant d'être autonomes dans les démarches numériques, de progresser dans leur niveau de connaissances générales et en informatiques. Elle travaille en étroite collaboration avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle.

Mobilité

Un partenariat avec France Travail permet d'orienter les salariés vers un diagnostic WIMOOV, puis vers des aides au financement (CPF, droit commun, Uniformation...). Des moyens comme la carte ZOU SOLIDAIRE sont mobilisés pour faciliter les déplacements. En parallèle de la formation au « Français professionnel – Savoirs de base », les salariés peuvent réviser le code de la route via un abonnement en ligne fourni par l'association PETIT A PETIT. La mobilité reste le principal frein à l'emploi, notamment sur le territoire vaste du pays d'Arles. Sur 35 salariés accompagnés, seuls 20 ont le permis. Mais le frein ne se limite pas à l'examen : pour 6 salariés (dont 3 BRSA), l'enjeu est l'acquisition ou la réparation d'un véhicule. Trois (dont 1 BRSA) ont pu acheter un véhicule, et un a effectué des réparations nécessaires.

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Logement

37,5 % des BRSA en parcours rencontrent des difficultés de logement (inadapté, coûteux ou hébergement précaire). L'accompagnement porte sur la constitution des dossiers de logement social, puis l'adhésion à l'offre Action Logement et, si besoin, le recours aux dispositifs SIAO ou résidences sociales. Les délais sont longs, les demandes rarement abouties durant le parcours. Action Logement offre plus d'opportunités mais demande une veille quotidienne. Sept demandes ont été déposées sur la période.

Manque de qualification

Le manque de qualification reste un frein majeur à l'insertion. Les formations antérieures sont souvent obsolètes ou inadaptées. Il est essentiel de sensibiliser les salariés à la formation et à l'évolution technologique. L'ASP mobilise les dispositifs France Travail, Région Sud (AFC, AIF), et l'OPCO Uniformation si nécessaire. L'accompagnement à l'usage du CPF est systématique, malgré des droits souvent limités. Des formations sont proposées : tronçonnage, travaux en hauteur, biodiversité... Une session "gestes et postures" a été lancée avec la médecine du travail. Sur la période, un salarié a intégré une formation Titre Pro APS, un (micro-entreprise) a obtenu une habilitation électrique (PIC IAE), un est positionné sur une info co « installateur thermique » (AFPA Le Pontet, nov.). Trois autres, dont un BRSA, ont un projet nécessitant une formation.

Santé :

Plus de la moitié des salariés en parcours rencontrent des difficultés de santé. Cinq (dont 2 BRSA) ont obtenu une RQTH. L'état de santé est pris en compte aux niveaux : Physique/fonctionnel : douleurs chroniques, hygiène de vie dégradée (57 % des BRSA concernés). Sur la période : une visite médicale (AISMT) pour pathologie lourde, 3 orientations vers Parcours Emploi Santé, 2 accompagnements RQTH. Psychologique : 50 % des BRSA ont une fragilité psychique. Un partenariat est actif avec le CSAPA, CMP, CAP EMPLOI pour concilier soin et insertion. Beaucoup n'ont ni médecin traitant ni mutuelle, limitant l'accès aux soins. L'ASP propose l'adhésion à la mutuelle ou la demande de CSS à l'entrée. La médecine du travail contribue à l'adaptation des postes.

Difficultés familiales :

Souvent liées à des parcours de vie complexes. L'insertion, l'activité salariée et le lien avec les partenaires (CCAS, MDS, CMP...) aident à retrouver un équilibre (parentalité, stabilité, liens familiaux).

Difficultés financières :

65,5 % des BRSA rencontrent des difficultés. Les dettes s'accumulent, nécessitant des échéanciers à respecter. Le salaire et la prime d'activité améliorent la stabilité. Un atelier « gestion du budget » et un suivi individualisé sont proposés. Des avances sur salaire peuvent être demandées, avec un accompagnement budgétaire à M+1 pour éviter les déséquilibres.

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Entretiens individuels :

Chaque salarié bénéficie d'un entretien hebdomadaire d'une heure avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle pour aborder ses difficultés, faire le point ou organiser des échanges avec prescripteurs ou référents. Une personne BRSA inscrite au PLIE a des tripartites trimestrielles avec un accompagnateur à l'emploi. Les contacts avec les travailleurs sociaux se font au besoin par téléphone ou mail.

Formation « Français professionnel – Savoirs de base » :

L'atelier hebdomadaire, assuré en 2024 par l'association PETIT A PETIT, vise à renforcer l'autonomie des salariés dans les démarches dématérialisées, les savoirs de base et l'informatique. La formatrice travaille en lien étroit avec l'accompagnatrice.

Tableau des ateliers collectifs et formations :

Intitulé	Nbr participants	Durée formation	Partenaire/ Organisme	Heures/Temps travail
Savoirs de base	42	0,5 jour/semaine	Association Petit à Petit	1602h/stagiaires
Sensibilisation aux Gestes et postures	23	3,5h	AISMT	253h/stagiaire
Droits et devoirs des salariés	24	3h	Interne	72h/stagiaire
Lire un bulletin de salaire	24	3h	Interne	72h/stagiaire
Atelier CV	24	1,5h	Interne	36h/stagiaires
La lettre de candidature	18	1,5	Interne	24h/stagiaires
Comprendre son espace emploi	36	2	Interne	72h/stagiaires
Habilitation électrique H0 – BS	1	14h	Externe : CCI formation Pays d'Arles	14h/stagiaire
CACES 1,3,5	1	35h	Externe : ECF	35h/stagiaire (rémunération formation)

Autres ateliers thématiques proposés :

Démarches administratives ; recherche de formations ; aide au positionnement ; ouverture culturelle ; vote et citoyenneté ; apprendre à lire et comprendre sa fiche de paye ; conserver et trier ses papiers administratifs ; gestion de budget ; conseil hygiène alimentation ; droits et devoirs du salarié ; se préparer pour un salon ou un forum de l'emploi ; apprendre à se présenter et soigner son image dans le monde du travail ; s'informer, suivre l'actualité et améliorer sa culture générale.

Actions et sorties ponctuelles : rencontre de l'emploi, Arles ; participation au Tournoi de l'emploi, Saint Martin de Crau ; visite-Atelier Résidence DOMITYS, « Accélérateurs de l'emploi » à la CCI d'Arles ; rencontres de l'Apprentissage et de l'Alternance à la CCI d'Arles.

Modalités d 'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion

Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) :

Afin de faciliter l'inclusion professionnelle des salariés en insertion, 2 PMSMP ont été mises en place pour 2 salariés en 2023. Ces PMSMP ont des objectifs différents en fonction de chaque situation.

Taux de sorties du dispositif ACI :

Le taux de sorties dites « dynamiques » est de 80%. L'objectif des 60% de « sorties dynamiques » fixé par la DDETS est cette année encore atteint. Le nombre de « sorties positives » est supérieur d'un point par rapport à 2023 alors que le nombre d'accès à l'emploi durable a baissé. En revanche le nombre de sorties « non renseignée » est exponentiel (+ 4 par rapport à 2023). Ce résultat s'explique par le fait qu'un nombre important de salariés était en arrêt maladie au moment de la fin de leur contrat en CDDI.

Les activités des ACI : les chantiers 2024

ACI 1 - Entretien espaces naturels - 10 à 12 salariés en insertion :

- Équipe Espaces Naturels des Marais du Vigueirat : coupe et taille de végétaux, entretien des sentiers aménagés et des pistes d'accès au site et dans la réserve, entretien des clôtures, arrachage manuel de plantes invasives,...) ainsi que dans l'ouverture de milieux par de l'arrachage de baccharis dans le cadre d'une action de renaturation des milieux pour une préservation de la biodiversité financée par la MAIF (fond Nature 2050).
- Equipe mobile Espaces Naturels chargée de réaliser des prestations d'entretien pour d'autres gestionnaires d'Espaces Naturels, collectivités territoriales ou des entreprises privées (ex. Association Du Dessèchement Des Marais d'Arles (ASCO), Grand Port Maritime de Marseille,...) : arrachage mécanique de Jussie, prestations de gestion (ex. Conservatoire du Littoral et le Petit marseillais).

ACI 2 Aménagement et gestion de l'accueil - 8 salariés en insertion :

- Equipe Régie-Bâtiment spécialisée dans les travaux du bois : création de sentiers en platelages et d'équipements (observatoires, mobilier d'accueil), restauration et aménagement de bâti en éco construction. L'équipe peut également être amenée ponctuellement à effectuer des prestations extérieures en rapport avec ses champs de compétences. En 2024, un atelier réparation et entretien du matériel et des véhicules techniques a été créé en interne, permettant d'élargir les champs de compétences des salariés affectés et d'assurer une prise en charge quasi immédiate des besoins de réparation.
- Equipe Aménagement et gestion de l'accueil : trois salariés en insertion sont affectés dans le pôle Accueil: accueil et vente à la boutique des marais, nettoyage des locaux et tri des déchets. Il s'agit d'une petite équipe hybride tutorée. Les activités proposées permettent d'appréhender les métiers dans le secteur du tourisme et de l'hôtellerie fort représenté sur le territoire.
- Equipe mobilité : deux salariés en insertion mobilisés pour assurer le transport Arles-Mas Thibert de leurs collègues en insertion intervenant sur le site des marais du Vigueirat. Le nombre de places dans chaque navette étant limité à 9, un certain nombre de salariés sont véhiculés par leur encadrant technique ou d'autres, à la marge utilisent leur véhicule personnel. Les salariés qui ne bénéficient du transport collectif perçoivent une indemnité transport. Les salariés chauffeurs accompagnateurs sont affectés à des missions secondaires comme le nettoyage de la flotte de véhicules, la récupération des achats de produits pour l'association. Le binôme est supervisé par la responsable de service ACI.

ACI 3 Entretien des Espaces Verts - 6 salariés en insertion :

Équipe mobile Espaces Verts chargée de réaliser des prestations de services pour des tiers. L'équipe intervient essentiellement sur des prestations d'entretien des espaces et bâtiments communautaires du pays d'Arles (marché public ACCM).

Les partenariats et la gouvernance de gestion

Partenariats

- Poursuite du partenariat avec la médecine du travail : adaptation des postes de travail pour les salariés rencontrant des difficultés physiques ou ayant une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH)
- Réalisation de prestations d'entretien pour d'autres gestionnaires d'espaces naturels, collectivités et entreprises : Conservatoire du Littoral (CDL), association de dessèchement des marais d'Arles (Asco ADMA), Grand Port maritime de Marseille (GPMM), Marie d'Arles, Communauté d'agglomération ACCM,...

Participation au réseau Chantier école

Renouvellement de l'adhésion au réseau qui regroupe les chantiers d'insertion afin de mutualiser leurs compétences et leurs méthodes autour de valeurs communes.

Gouvernance de la gestion des ACI :

- 5 Comités techniques de suivi relatifs au marché d'insertion ACCM
- 3 Comités techniques relatifs au suivi de parcours des salariés en insertion
- 2 Comités de Pilotage
- 1 Dialogue de gestion (DDETS, CD13, ACCM, France Travail)



BRIGADES
NATURE
Gers
GroupeSOS

Présentation et bilan 2024

Implantée à Marciac, Territoire Action Emploi 32 est une association loi 1901 inscrite dans le champ de l'économie sociale et solidaire. Engagée dans la lutte contre toutes les formes d'exclusion, elle s'appuie sur la création d'emplois pour favoriser le retour à l'activité professionnelle. En 2024, elle compte 28 salariés polyvalents et 6 salariés permanents.

La mission d'insertion de TAE32 repose sur trois chantiers : la Recyclerie, le chantier Espaces verts et le chantier tertiaire (regroupant les activités de nettoyage). À travers ces dispositifs, l'association s'efforce de restaurer l'employabilité de personnes sans emploi ou rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle, en plaçant la personne au centre de l'accompagnement. L'agrément de l'association couvre 19,46 équivalents temps plein (ETP).

Le chantier Espaces verts regroupe différentes activités telles que l'entretien de jardins, de parcs et d'espaces naturels, ainsi que des prestations de services destinées aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités. Les équipes réalisent des travaux de tonte, d'élagage, de débroussaillage et de broyage. Une valorisation du broyat est également proposée, notamment à travers la mise à disposition de ce matériau aux usagers.

Bilan de l'insertion par l'activité économique en 2024

En 2024, 22 personnes ont été accueillies dans le cadre de l'insertion par l'activité économique, dont 5 femmes et 17 hommes. Les résultats en matière d'insertion révèlent qu'environ 67 % des bénéficiaires ont connu une sortie dite "positive". Parmi eux, deux personnes ont créé ou repris une entreprise, deux autres ont accédé à un emploi durable en CDI non aidé, et trois ont poursuivi leur parcours vers un emploi de transition en contrat à durée déterminée. Deux personnes sont parties en formation, et trois ont quitté le dispositif pour faire valoir leurs droits à la retraite.

Bilan de production et d'organisation

L'année 2024 a été marquée par plusieurs évolutions notables. L'équipe encadrante des salariés polyvalents s'est stabilisée, ce qui a permis de renforcer la continuité et la qualité de l'accompagnement. Par ailleurs, l'activité de conciergerie a été réduite au profit d'un développement accru de la Recyclerie, traduisant une réorientation stratégique de l'association. Une fidélisation de la clientèle dans le secteur des espaces verts a également été observée, confirmant la reconnaissance du travail accompli.

L'ouverture d'un nouvel espace de vente consacré aux matériaux de bricolage et de construction, sous l'appellation de "Recyclerie BTP", constitue un autre temps fort de l'année. L'association a également accueilli un nouveau locataire sur son site : Racketzone32, une structure dédiée aux activités sportives telles que le squash, le padel et le ping-pong. Enfin, des améliorations ont été apportées aux conditions de travail avec l'aménagement de nouveaux bureaux et d'une salle de pause, offrant un cadre plus confortable et fonctionnel pour les équipes.

BRIGADES
NATURE
Indre-et-Loire
GroupeSOS

Présentation générale

Basées à Loches, les Brigades Nature d'Indre-et-Loire – Orchis proposent un dispositif d'insertion fondé sur le travail, à destination des personnes qui en sont temporairement éloignées.

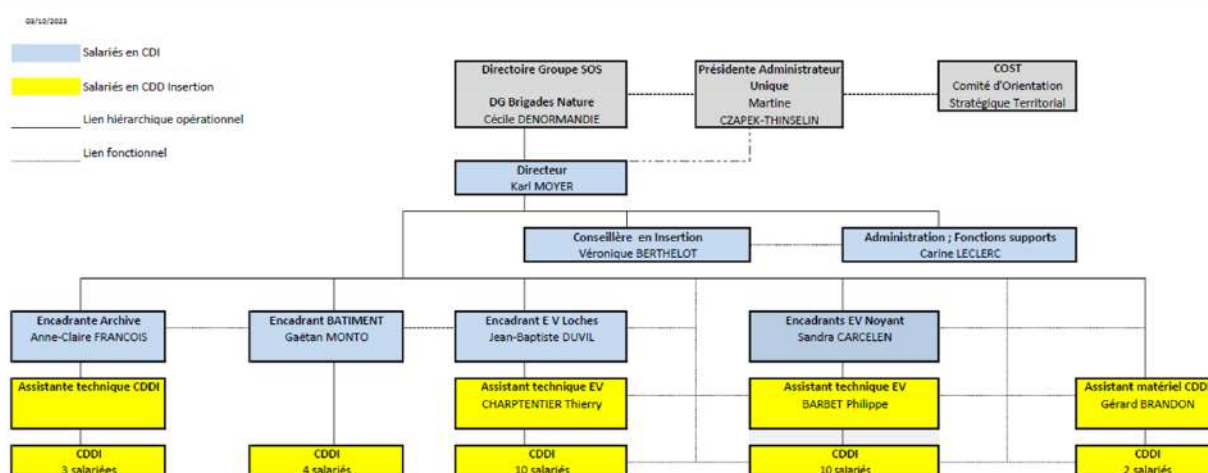
A travers des activités de réhabilitation et de valorisation du patrimoine local, les salariés en insertion sont amenés à contribuer à la sauvegarde de sites ou à la protection de l'environnement.

A travers l'entretien d'espaces naturels, la remise en état de bâtiments ou constructions traditionnels, le classement des archives des communes, les chantiers portés par la structure participent à l'amélioration du cadre de vie en milieu rural. Une dimension d'utilité collective perceptible par la population locale, qui participe au renforcement de l'estime de soi de ceux qui y contribuent.

Mission

- Redonner un statut social et un cadre personnel aux salariés en insertion accompagnés.
- Assurer le suivi individuel de chacun.
- Conduire à faire le point sur leur savoir-faire, leurs aptitudes et leurs centres d'intérêt.

Organigramme



Bilan de l'insertion par l'activité économique

Les chiffres clés 2024

42 salariés ont été présents sur l'année

31 718h rémunérées par des salariés en CDDI

Cela représente 17,43 ETP de réalisés

24 salariés recrutés sur l'année

L'année a été marquée par une forte mobilisation sur des activités de terrain, avec une répartition équilibrée entre les différents pôles d'intervention. 36 % de l'activité s'est concentrée sur l'entretien des espaces verts à Loches, tandis que 28 % a été réalisée sur des sites similaires à Noyant. Les autres missions ont concerné le bâtiment, représentant 19 % des postes, et le travail d'archivage, qui a mobilisé 17 % des salariés.

Les hommes restent largement majoritaires dans l'effectif, représentant 76 % de l'ensemble, contre 24 % de femmes. Tous les salariés embauchés cette année proviennent exclusivement des deux communautés de communes partenaires, soulignant l'ancrage territorial fort du projet.

Sur le plan de la formation, la grande majorité des salariés (81 %) dispose d'un niveau équivalent ou inférieur au CAP. Une seule personne est titulaire d'un diplôme post-bac. La dynamique de formation est bien présente au sein de la structure : 26 salariés, soit 61 % des effectifs, ont suivi une formation au cours de leur parcours, pour un total de 560 heures dispensées.

La répartition par âge témoigne d'une présence équilibrée entre les générations. Les moins de 26 ans représentent 12 % des effectifs, les 26-49 ans constituent le groupe majoritaire avec 52 %, tandis que les plus de 50 ans forment un tiers significatif de l'ensemble, avec 36 %.

En termes de situation sociale, 57 % des salariés sont allocataires du RSA, soit 24 personnes, et 21 % sont issus de familles monoparentales, une donnée importante pour comprendre les freins potentiels à l'insertion durable.

La durée d'inactivité professionnelle avant l'embauche est un indicateur révélateur : 56 % des personnes intégrées cette année étaient sans emploi depuis plus de 24 mois, confirmant le rôle essentiel de l'ACI dans la lutte contre l'exclusion de longue durée. Seuls 13 % des salariés avaient connu une période de chômage inférieure à six mois avant leur recrutement.

Concernant les parcours dans la structure, les durées de contrat sont variables. Une part significative des salariés, soit 38 %, a été présente entre 13 et 24 mois. À l'inverse, 31 % des contrats ont duré moins de 6 mois. Les durées intermédiaires (6 à 12 mois) représentent 19 %, et 12 % des salariés sont restés plus de deux ans. En moyenne, un salarié reste 219 jours dans la structure, ce qui correspond à un accompagnement relativement long et un travail de fond sur l'insertion.

Bilan de l'insertion par l'activité économique

Douze salariés sont sortis de la structure en 2024. Parmi eux, trois sont partis après moins de trois mois, cinq ont quitté l'ACI entre trois et six mois, trois autres entre six et douze mois, et un salarié est resté plus de deux ans. Trois mois après leur sortie, les trajectoires sont diverses : 11 % ont créé ou repris une entreprise, 11 % ont décroché un CDD de plus de six mois sans aide publique, et 11 % ont intégré un contrat aidé hors IAE.

Par ailleurs, 22 % ont fait valoir leurs droits à la retraite. On recense également 11 % de personnes encore au chômage, 11 % de ruptures en période d'essai et 11 % de sorties sans nouvelles.

Le processus de recrutement repose exclusivement sur la plateforme ITOU, garantissant une transparence et une traçabilité des candidatures. Chaque demande donne lieu à un entretien avec la conseillère en insertion professionnelle, à l'issue duquel une réponse est systématiquement transmise au candidat. En cas de refus, un contact est pris avec le prescripteur pour expliquer les raisons de cette décision, dans une logique de collaboration et de suivi partagé.

BRIGADES NATURE

Meuse
GroupeSOS

Présentation générale

Les Brigades Nature Meuse sont une Structure d'Insertion par l'Activité Économique conventionnée par la DDETS et le Conseil Départemental, avec le soutien de prescripteurs tels que Pôle emploi, Cap Emploi, les Missions Locales ou encore les services sociaux du département.

L'équipe est composée de trois salariés permanents :

- Hélène Pignot, directrice adjointe assurant également l'encadrement intérieur et l'accompagnement socio-professionnel,
- Jordan Heillette et Nicolas Gruselle, encadrants techniques.

13,3 équivalents temps plein en insertion complètent les effectifs. Les contrats aidés, financés en partie par l'État et le Conseil Départemental (notamment pour les bénéficiaires du RSA), permettent d'accompagner vers l'emploi des personnes en difficulté sociale et professionnelle.

La mission de l'association repose sur trois piliers fondamentaux : accueillir et accompagner un public en parcours d'insertion, favoriser la montée en compétences par la formation et le travail, et soutenir chacun dans la reconstruction d'un projet professionnel et personnel, en redonnant confiance et autonomie. Le passage par la structure est conçu comme une étape transitoire vers l'emploi durable.

L'activité s'articule autour de deux grands types de chantiers. Les chantiers extérieurs couvrent des prestations d'entretien d'espaces verts, de propreté, de protection de l'environnement et de voirie (nettoyage de mobilier urbain, par exemple). Les chantiers intérieurs concernent des services de blanchisserie, de nettoyage de locaux professionnels et publics, de vitres, ou encore l'entretien de bâtiments communaux (mairies, salles des fêtes, bases de vie de chantiers, etc.). Ces interventions s'adressent à une clientèle variée : particuliers, entreprises et collectivités locales, sur un rayon d'environ 40 kilomètres autour de Revigny-sur-Ornain.

Pour mener à bien leurs missions, les Brigades Nature Meuse disposent de moyens matériels adaptés et en bon état. La structure est implantée dans un bâtiment de 600 m², intégrant bureaux et garage. Le parc de véhicules comprend deux camions bennes, une camionnette, une voiture, ainsi qu'un véhicule pour les encadrants. Pour les travaux extérieurs, l'équipement est complet : tracteurs-tondeuses, tondeuses autoportées, débroussailleuses, tronçonneuses, taille-haies, etc. Pour les chantiers intérieurs, la structure dispose de machines professionnelles de blanchisserie (lave-linge, sèche-linge, centrale vapeur), ainsi que de matériel de nettoyage adapté aux besoins des clients.

Bilan de production

Partenariats & Développement

Un partenariat fructueux a été noué avec la Fondation RTE. Il a permis à la structure de procéder à l'acquisition de matériel spécialisé, qui permet d'entretenir les espaces de manière plus efficace et écologique.

Brigades Nature a remporté l'appel d'offre du CH Bar-le-Duc / Fains-Véel. Pour une durée jusqu'à 4 ans, ce sont les espaces verts des hôpitaux de Bar-le-Duc / Fains-Véel qui seront entretenus par BN Meuse. Un chantier important et valorisant pour les équipes (tonte, taille, débroussaillage, feuilles ...).

Les chantiers réalisés en chiffres clés

- 500 chantiers réalisés dont 150 chantiers extérieurs (espaces verts) et 350 chantiers intérieurs (ménage, repassage, lavage)
- Plus de 180 clients dont 35 % de clients professionnels (collectivités, entreprises, associations) et 75 % particuliers (principalement en activité de blanchisserie)
- 75 % du Chiffre d'Affaires concernent les chantiers extérieurs (espaces verts) 25 % pour les chantiers intérieurs

Bilan de l'atelier et chantier d'insertion

Quelques chiffres clés 2024

13,33 ETP d'insertion, soit environ 27 personnes accompagnées sur l'année 2024 dont 8 femmes (45 % bénéficiaires du RSA - 75 % peu ou pas diplômés)

150 chantiers extérieurs (espaces verts)

350 chantiers intérieurs (ménage, repassage, lavage)

70 % de sorties positives (soit 7 sur 10 sorties)

Dont : 3 CDI, 1 CDD longue durée, 1 contrat aidé, 1 formation qualifiante, 1 intérim

Plus de 180 clients

- 35 % professionnels (collectivités, entreprises, associations)
- 65 % particuliers (principalement blanchisserie)

2024 a été une année fructueuse en terme de consolidation des équipes et du fonctionnement : l'équipe de permanent a été stabilisée et le chiffre d'affaires s'est développé. Cette stabilité a permis d'assurer un accompagnement quotidien de qualité et personnalisé.

L'agrément a été fixé en 2024 à 13.33 ETP sur l'année avec 0.7ETP obtenu à la suite de la demande de bourse aux postes.

L'intégration de salariés en insertion au sein du Chantier a été mise en oeuvre tout au long de l'année, avec la mise en place d'une procédure pour garantir un accueil équivalent et de qualité. Il reste à améliorer la formalisation du support permettant le diagnostic social et professionnel appuyé par un prestataire externe : SYNERCOOP / Pole coopératif.

L'accompagnement individuel réalisé par les encadrants est complété par les comités de suivi qui rythment la vie du Chantier : quatre comités ont été organisés au cours de l'année. Ils sont l'occasion d'échanger avec les différents partenaires : France Services, France Travail, Mission locale, Cap emploi, MDS de Revigny-Sur-Ornain, Conseil Départemental

Nous évoquons les points de blocage, de proposer d'éventuelles solutions (travail en réseau). Le comité de suivi émet un avis sur les renouvellements ou arrêts des contrats. Ces temps sont identifiés par les salariés en insertion, et sont souvent source de motivation dans leur démarche individuelle. Un tableau de suivi est mis à jour à l'issue de chaque comité de suivi.

Le recrutement des salariés en insertion

En 2024, 81 candidatures ont été reçues pour intégrer un parcours d'insertion au sein des Brigades Nature Meuse. Ces candidatures provenaient de divers prescripteurs : France Travail a transmis la majorité des candidatures avec 53 dossiers, suivi par la Mission Locale Sud Meuse (9 candidatures), des candidatures spontanées (9 également), Cap Emploi (1), ainsi que des structures telles que le CIAS, le Centre de Formation et de Promotion des Maisons Familiales Rurales de la région Grand Est, le Conseil Départemental de la Meuse et les établissements publics d'inclusion et d'accompagnement d'Argonne Meuse, pour un total de 8 candidatures supplémentaires.

Bilan de l'atelier et chantier d'insertion

Parmi l'ensemble de ces candidatures, 11 personnes ont été recrutées : 4 candidats issus des Maisons Familiales Rurales, 5 orientés par France Travail (agences de Bar-le-Duc et Vitry-le-François), 1 par le Conseil Départemental de la Meuse, 1 par la Mission Locale Sud Meuse, 1 par Cap Emploi et 1 issu des établissements publics d'accompagnement de l'Argonne Meuse.

En parallèle, 51 candidatures ont été déclinées. Les motifs de refus sont multiples : certains candidats ne se sont pas présentés aux entretiens ou n'étaient pas éligibles à un contrat d'insertion. D'autres relèvent de l'auto-prescription ou ont postulé en doublon. Certains n'étaient pas mobiles géographiquement, et quelques-uns n'avaient pas les compétences attendues pour les postes proposés.

Ce travail de sélection rigoureux s'inscrit dans une logique de qualité de parcours et de cohérence avec les objectifs de l'insertion professionnelle, en veillant à proposer un accompagnement adapté à des personnes véritablement prêtes à s'engager dans une dynamique de retour à l'emploi.

Bilan d'accompagnement en formation

4 PSMSF ont été réalisées en 2024 dont 2 BRSA, soit un total de 20 jours. Celles-ci ont permis aux salariés de se faire connaître des employeurs, de connaître le cœur du métier, de renforcer leur projet professionnel et de conforter leur volonté à entreprendre un métier. Deux expériences en emploi ont été effectuées : une personne travaillait tous les vendredis matins dans une écurie pour curer les boxes et une autre personne en entretien des locaux dans une usine.

Formation réalisées : 3 en bûcheronnage en sécurité ; 2 en repassage ; 1 en bionettoyage ; 2 en nettoyage de vitres ; 3 en FLE (Français Langue Étrangère) et 1 en illettrisme ; 3 permis B obtenus ; 1 titre professionnel en électricité.

Accompagnement social

Les principales actions de l'accompagnement social qui ont été réalisées ont visé à résoudre les points suivants :

- Freins à la mobilité, comme en témoignent les nombreux dossiers d'inscription, de suivi d'aide au permis de conduire, actions de co voiturage
- Logement : les aides à la constitution de dossiers de logement ont été fréquentes ainsi que des actions sur l'insalubrité de leur logement
- Surendettement : certains salariés en insertion ont éprouvé des difficultés à « boucler les fins de mois ». Nous avons donc travaillé avec eux sur la gestion de leur compte bancaire et leur dépense.
- Conflits familiaux (séparation, conflits avec garde d'enfants ...)
- Addiction
- Savoir-être.

BRIGADES NATURE

Puy-de-Dôme
GroupesSOS

Présentation générale

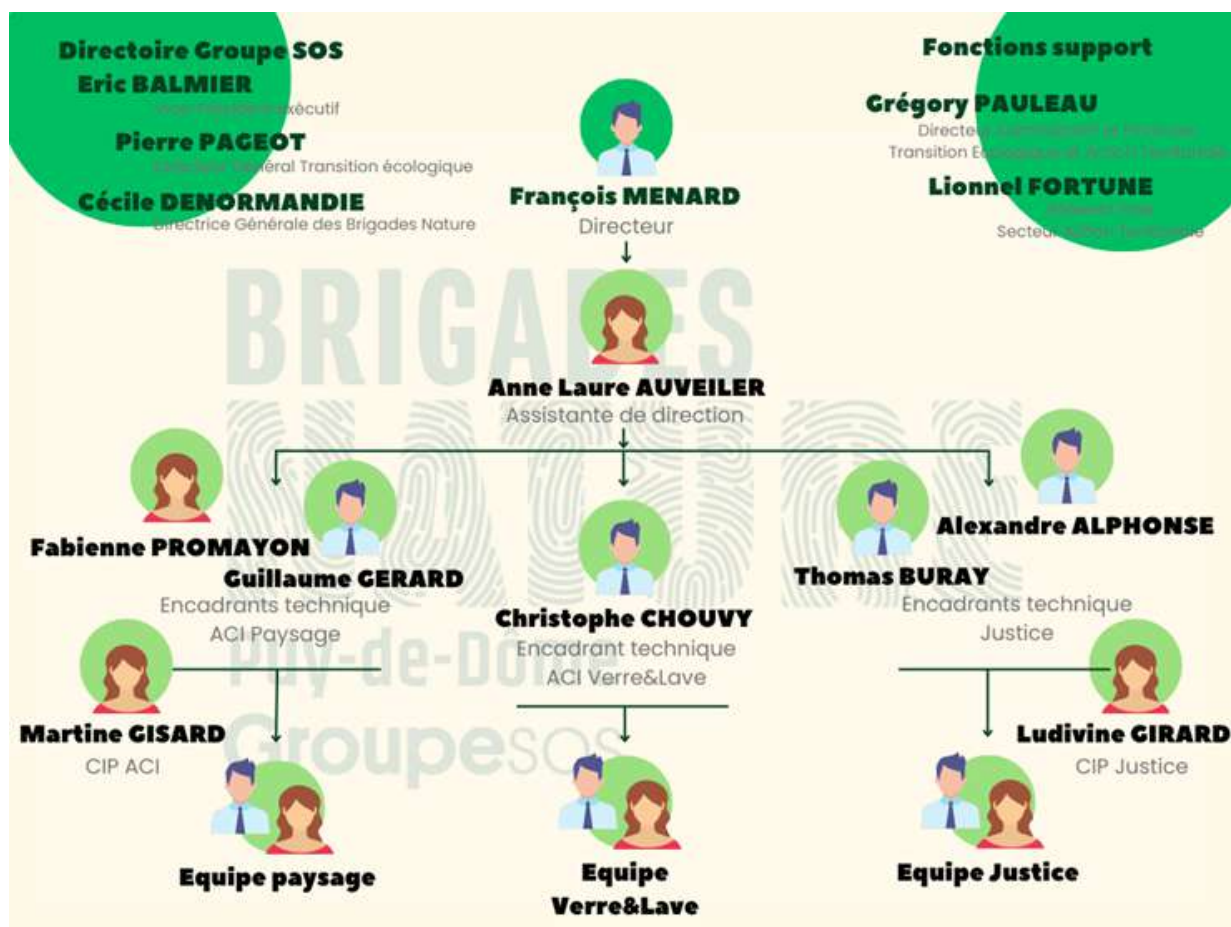
Les Brigades Nature Puy-de-Dôme agissent pour l'insertion des personnes en difficulté sociale, économique et professionnelle, à travers des Ateliers et Chantiers d'Insertion centrés sur les métiers de la Nature et du Paysage.

L'association lutte également contre la délinquance et œuvre à la prévention de la récidive pour les publics placés sous main de justice.

Elle propose un accompagnement socio-professionnel renforcé, l'objectif étant de lever les freins à l'insertion, définir un projet professionnel et initier une démarche de retour à l'emploi ou à la formation.



L'équipe

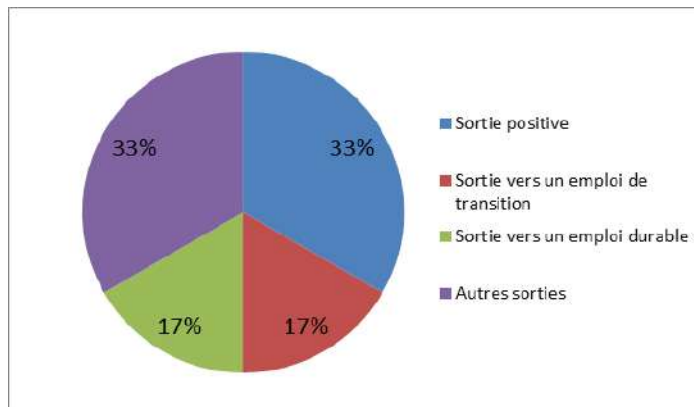


Bilan de l'ACI "Paysages"

L'équipe de l'ACI Paysages est composée de deux encadrants techniques et d'une accompagnatrice socio-professionnelle. Le support de travail s'inscrit dans les domaines de la sauvegarde et de l'entretien du patrimoine naturel et bâti et la réhabilitation d'équipements et de logements. Les travaux sont définis avec la Communauté d'Agglomération et les services techniques de Riom Limagne et Volcans.

Le public

- 12,70 ETP conventionnés
- 12,31 ETP réalisés
- 4 femmes et 27 hommes
- 61 % bénéficiaires RSA
- 7 salariés RQTH
- **67% de sorties dynamiques**



Travaux réalisés :

- **Pour RLV (Riom Limagne et Volcans) :** entretien de parcours de randonnée sur 12 communes ; entretien des aires GDV (Volvic, Riom, St Ours les Roches) ; entretien du Thermal Express ; nettoyage du parking CEN de Mozac ; entretien ZA du Maréchat éfrichage au Moulin de Pessat, coulée de l'Ambène → 387 km parcourus au 31/12/2024
- **Pour la Ville de Riom :** entretien de talus, cheminements, parc, réserves foncières ; nettoyage centre de détention ; entretien du site du futur pôle technique municipal
- **Pour la Ville de Volvic :** jardin Bosredon ; futur parking Moulet Marcenat ; entretien du sentier ENS Cote Verse ; travaux d'élagage, de défrichage

L'accompagnement

- **Collectif :** 9 ateliers collectifs organisés (optimisation de l'espace candidat France Travail - 3 sessions, 22 salariés ; job dating bâtiment – préparation d'entretiens (5 salariés) ; forum emploi Aigueperse (12 salariés) ; ateliers « Vie sociale et professionnelle » (MFR Échassières) ; atelier administratif CAF et France Travail ; formation FLE (1 personne suivie) ; information collective Aubert & Duval en préparation

Suivi administratif : Bilans, PMSMP, réunions partenaires

Stages et PMSMP

- 8 PMSMP réalisées : Agent administratif en garage automobile ; Fleuriste ; Transporteur routier ; Agent d'entretien espaces verts (3 missions) ; Réparateur en recyclerie ; développeur web.

Bilan de l'ACI "Verre et Lave"

L'activité

Station de lavage industriel fixe proposant un service de lavage de contenants réutilisables en verre à grand goulot ou en plastique afin de satisfaire aux exigences de la loi de réduction des déchets et d'interdiction d'utilisation de la vaisselle à usage unique.

Atelier logistique permettant le tri, la collecte, la livraison des contenants à réemployer. Notre équipe assure toute la collecte auprès des producteurs locaux, distributeurs, organisateurs d'évènements, traiteurs... permettant une traçabilité des contenants traités.

Nous organisons un système de collecte de contenants en vue d'une revalorisation en seconde main, nous développons une filière de vente de seconde main. A travers cet atelier, nous développons la collecte de produits revalorisables traités dans nos ateliers ou valorisés dans les circuits de traitements.

Station de lavage industriel fixe :

- Contenants en verre grand goulot
- Couverts, gobelets réutilisables
- Activité logistique : collecte, tri, livraison de contenants
- **47 815 gobelets, 148 297 contenants en verre, 9 563 kg de couverts lavés dans notre atelier en 2024**

Revalorisation :

- Vente de contenants seconde main

Autres missions :

- Collecte du papier et carton sur sites de RLV et Mairie de Riom

Le public

- 8,84 ETP conventionnés
- 8,66 ETP réalisés
- 5 femmes et 12 hommes
- 47 % bénéficiaires RSA
- 8 salariés RQTH



Bilan de l'ACI "Verre et Lave"

L'équipe

L'équipe est composée d'un Encadrant Technique Pédagogique et Social et d'une Accompagnatrice Socio-Professionnelle.

L'accompagnement

- Administratif et démarches liées à l'accompagnement : rédaction de bilans, mise à jour des données d'accompagnement et de suivi sur Sylésa, suivis des PMSMP, participation aux réunions partenaires.
- Entretiens individuels tous les 15 jours
- Ateliers collectifs comme pour « Paysages » : création et gestion de l'espace Pôle emploi, simulation d'entretiens d'embauche, rencontres avec des employeurs, participation aux forums consacrés à l'emploi, visites d'entreprises, présentation des métiers ou des entreprises par des professionnels, connaissance du marché de l'emploi, CV et lettre de motivation, utilisation des réseaux sociaux, création du compte CPF... Ces ateliers sont mis en place en adéquation avec les besoins des salariés.
 - 7 ateliers collectifs : formation à l'optimisation de l'espace candidat, dispensée par France travail (2 sessions), 10 personnes ont suivi ces ateliers.
- Accompagnement au Forum de l'emploi à Aigueperse, 10 salariés présents.
- Participation aux ateliers « vie sociale et professionnelle » dispensés par les étudiants de la MFR d'Echassières.
- Information collective par ACTO intérim, 10 salariés présents
- Atelier collectif, dispensé par l'un de nos stagiaires, sur le thème des démarches administratives CAF et France Travail, 1 salarié de l'équipe « Verre&Lave » présent
- Parcours FLE, dispensé par un bénévole du Relais amical 63, pour 2 personnes de l'équipe
- **6 formations suivies** : « Mobilité », stage code auprès de la Plateforme mobilité, Agent de propreté et d'hygiène + FLE (pour 4 personnes)
- 1 mission de travail réalisée : Agent d'entretien des locaux
- 6 PMSMP réalisées : agent d'entretien des locaux X2, boucher, agent de conditionnement pharmaceutique, vendeur en recyclerie, boulanger
- Pas de sortie dynamique en 2024.



Bilan du pôle Justice

Les Brigades Nature Puy-de-Dôme sont conventionnées par le Ministère de la Justice et l'Administration Pénitentiaire pour accueillir des détenus en aménagement de peine, dans le cadre du placement extérieur sans surveillance de l'Administration pénitentiaire. Une fois le placement accordé, l'association reçoit l'ordonnance de placement.

En 2024, 26 jugements favorables à un placement extérieur avec accompagnement : 11 PPSMJ sont en logement autonome et 15 sont hébergées par l'association.

L'équipe

- 2 Encadrants Techniques Pédagogiques et Sociaux : Alexandre ALPHONSE et Thomas BURAY
- 2 ETP - 1 Service de direction, 1 Accompagnatrice Socio-Professionnelle : Ludivine GIRARD 0.8 ETP

Des permanences sont organisées sur prescriptions du SPIP, 2 fois par mois au Centre Pénitentiaire de Riom. Des entretiens dans nos locaux à Riom sont également assurés pour les personnes en provenance du milieu ouvert. En 2024, 66 entretiens ont eu lieu : 65 au Centre Pénitentiaire de Riom et 1 entretien en visio conférence.

Placement extérieur

Le placement extérieur est une modalité d'exécution de peine qui se réalise en dehors d'un établissement pénitentiaire et qui vise à préparer activement la réinsertion professionnelle et sociale des détenus en étroite collaboration avec le SPIP 63.

L'accueil en collectif de personnes placées sous main de Justice en placement extérieur apparaît comme étant une première étape, permettant aux personnes une évolution progressive, tant au niveau du comportement et du savoir être que de la remise au travail. Le projet s'appuie sur une prise en charge globale de la personne placée et est animé par une équipe pluridisciplinaire centrée sur l'individualisation du parcours des personnes.



Bilan du pôle Justice

Organisation et accompagnement

La prise en charge a lieu du lundi au vendredi, de 8h15 à 14h45, avec un programme alternant temps éducatifs, démarches individuelles, activités collectives et extérieures. Les équipements de travail et les repas du midi (et du soir pour les hébergés) sont fournis par l'Association.

Les activités se déroulent principalement au Domaine de Lалуas ou sur d'autres sites. Dès le premier jour, un entretien d'accueil est réalisé : lecture de l'ordonnance, présentation et signature du règlement, définition des premières démarches. Un compte rendu est adressé tous les 15 jours aux partenaires judiciaires. En cas de comportement inadapté, un entretien individuel est mené et le CPIP informé.

Placement extérieur avec hébergement

La PPSMJ est logée pendant toute la durée du placement. Un règlement spécifique est signé, avec une participation financière de 15 % des ressources. Un état des lieux est établi à l'entrée et à la sortie du logement.

Placement extérieur individuel

Ce placement permet la reprise d'emploi ou de formation avant la levée d'écrou. L'accompagnement se poursuit via entretiens réguliers (1 à 2 fois/semaine en présentiel + appels), suivi du respect des obligations, soutien dans l'activité, et préparation à la fin de la mesure.

Les travaux

Les terrains d'application, organisés hors du site de Lалуas par des partenaires, offrent aux PPSMJ un cadre de travail réel favorisant la réinsertion. Encadrées par des professionnels de l'association, ces activités variées visent à réinstaurer un rythme de travail, le respect des consignes et l'adaptation progressive à un environnement professionnel. L'accompagnement est personnalisé selon les profils, avec une prise en charge globale et partenariale : ouverture de droits, accès aux soins et au logement, élaboration du projet de réinsertion. Des activités éducatives sont également proposées pour rompre l'isolement social. Le lien avec le SPIP est constant afin d'assurer le bon déroulement de la mesure.

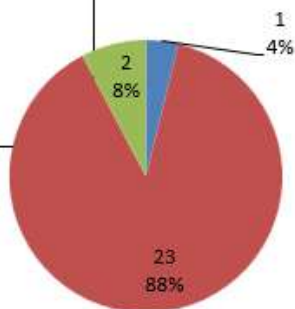
Formation pré-qualifiante Métiers du Paysage

En lien avec l'organisme GEPSA, l'association dispense pour un groupe de 12 personnes, une formation pré-qualifiante Métiers du Paysage, au sein du centre pénitentiaire de Riom. Cette formation vise la découverte des métiers de l'entretien des espaces verts, l'accès à des connaissances et des compétences techniques liées à la filière Paysage. Les gestes professionnels traités lors de cette formation sont notamment les travaux d'entretien et de création d'espaces paysagers et les techniques utilisées en horticulture. La formation s'inscrit dans le cadre d'un parcours de validation du projet professionnel et constitue une première étape vers la professionnalisation et la qualification. 21 stagiaires ont suivi cette formation en 2024 pour 126 heures de formation dispensée en moyenne.

Bilan du pôle Justice

25 hommes

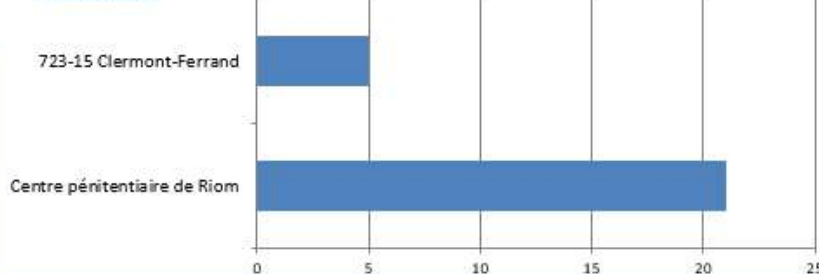
1 femme



Tranches d'âges

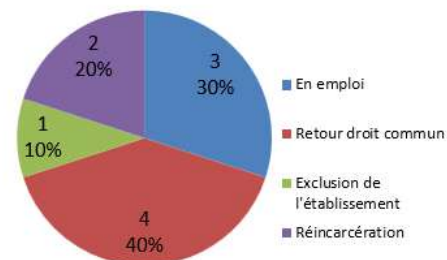
- Moins de 26 ans
- De 26 à 49 ans
- Plus de 50 ans

Orientations



Le public accueilli En quelques chiffres

3 placements évoluent en PEI



10 sorties en 2024 :

- 1 exclusion
- 2 réintégrations
- 3 personnes sortent en emploi
- 4 personnes bénéficient d'un accompagnement aux droits communs

16 personnes sont toujours en cours de placement au 31/12/2024.

Les parcours

Durée moyenne d'un accompagnement en 2024:

138 jours soit environ 4 mois et 1/2

BRIGADES
NATURE
Hautes-Pyrénées
GroupeSOS

Présentation générale

A propos

Les Brigades Nature des Hautes-Pyrénées sont une association loi 1901 d'insertion par l'activité économique. Elles s'appuient sur un dispositif prenant la forme de chantiers ouverts, réalisés sous la conduite de professionnels sur divers supports :

- Le bâtiment
- L'entretien des espaces verts
- La propreté
- Une ferme Bio
- Une légumerie de transformation de produits Bio et conventionnels.



Mission

L'insertion des personnes éloignées de l'emploi au sein d'un Atelier et Chantier d'Insertion (ACI) est la mission principale. Chaque salarié est accompagné individuellement, avec pour principe qu'il dispose des ressources propres à son insertion sociale, tout en étant conscient qu'il relève de notre responsabilité de lui proposer les clefs de sa réussite.



Bilan général

Chiffres clés

- 117 salariés déclarés dont 43 BRSA
- 40,53 ETP (Equivalent Temps Plein) dont 15,43 BRSA
- Total de sorties : 100%
- Sorties dynamiques : 52,27%

Formation et accompagnement

En 2024, l'association a accompagné 117 salariés en parcours d'insertion, tous agréés IAE, dont 43 bénéficiaires du RSA (BRSA). L'activité s'est traduite par 40,53 équivalents temps plein (ETP), dont 15,43 ETP BRSA.

Profil des salariés accompagnés

La majorité des salariés étaient des hommes (80,34%), contre 19,66% de femmes. Parmi eux :

- 43 étaient bénéficiaires du RSA (36,75 %)
- 10 percevaient l'ASS (8,55 %)
- 3 percevaient l'AAH (2,56 %)
- 23 résidaient en Quartiers Prioritaires de la Ville (19,66 %)

Répartition par secteur d'activité

Les salariés en insertion ont été répartis dans différents secteurs professionnels :

- Espaces verts : 40 personnes
- Bâtiment : 36
- Maraîchage : 29
- Légumerie : 11

Formation et accompagnement

L'effort de formation reste important, avec :

- 262 jours de formation représentant 1 831 heures
- 524 jours de PMSMP (Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel), soit 2 846 heures

Sorties de parcours

Parmi les sorties observées :

- 9 personnes en emploi durable (19,6 %), dont 2 créations d'entreprise, 4 CDD >6 mois, et 3 CDI non aidés
- 6 personnes en emploi de transition (13,6 %)
- Sorties positives hors emploi : 8 personnes (18,2 %), dont 3 en formation qualifiante, 4 vers d'autres solutions positives, et 1 départ en retraite
- Autres situations : 21 personnes, dont 16 en retour au chômage (36,4 %), 1 devenu inactif, et 4 sans nouvelles.

BRIGADES
NATURE
Rhône
GroupeSOS

Présentation générale

Les Brigades Nature Rhône gèrent un Atelier Chantier d'Insertion (ACI) permettant à des personnes éloignées de l'emploi d'être accompagnées vers un emploi pérenne. Cet ACI est agréé par l'État pour 152 Équivalents Temps Plein (ETP) de salariés en insertion, ce qui le positionne comme un acteur majeur de l'insertion sur le département du Rhône.

Les Brigades Nature Rhône répondent à trois missions principales :

- **Sociale** : elles participent au retour à l'emploi de personnes en situation d'exclusion, avec :

Diagnostic partagé à l'embauche

Lever les freins constatés

Accompagnement au projet professionnel individualisé vers un emploi dit ordinaire

Accompagnement au retour à l'emploi à travers les chantiers ou dans des ateliers

- Environnementale : elles entretiennent et préservent la biodiversité du territoire rhodanien et assurent la diminution des déchets
- Économique : la structure s'inscrit dans le tissu économique local.

Les activités support de l'insertion

Aménagement et entretien des :

- Espaces naturels
 - Sentiers de randonnées pédestres et VTT
 - Rivières et milieux aquatiques
 - Espaces verts
- Gestion et soins des arbres (élagage, abattage)

- Nettoyement de sites urbains et ruraux
- Réhabilitation du petit patrimoine bâti

- Fabrication de composteurs individuels et collectifs en bois, de mobiliers de jardinage et de mobiliers extérieurs (tables de pique-nique) dans notre atelier Menuiserie

- Logistique : transport de matériels sur les chantiers, évacuation des déchets verts, petites réparations de matériels

Présentation générale

Nos zones d'intervention

Notre siège se situe à Dardilly et notre Atelier Menuiserie à Limonest. Spécificité administrative : la coexistence du Conseil Départemental du Rhône (Nouveau Rhône) et de la Métropole de Lyon sur le même territoire géographique : le Rhône.

Notre territoire d'intervention couvre l'ensemble du département du Rhône. Il est divié en trois secteurs, chacun étant géré sur le plan commercial et technique par un Responsable Technique Territorial. 13 points de rendez-vous facilitent la mobilité de nos salariés en insertion. La journée y débute entre 7h et 7h30 pour faciliter les déplacements, avec un retour de 16 à 17h.

Secteur 1 :

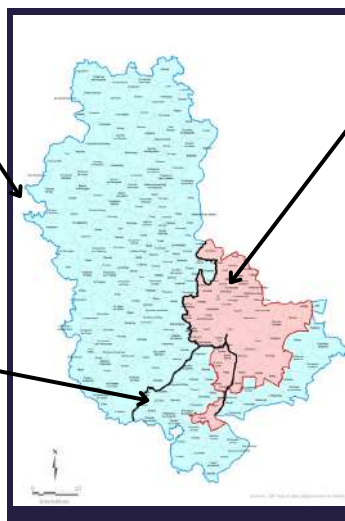
4 Points de rendez-vous :

Amplepuis, l'Arbresle,
Tarare, Villefranche /
Saône

Secteur 2 :

4 Points de rendez-vous :

Givors, la Mulatière,
Limonest, Dardilly

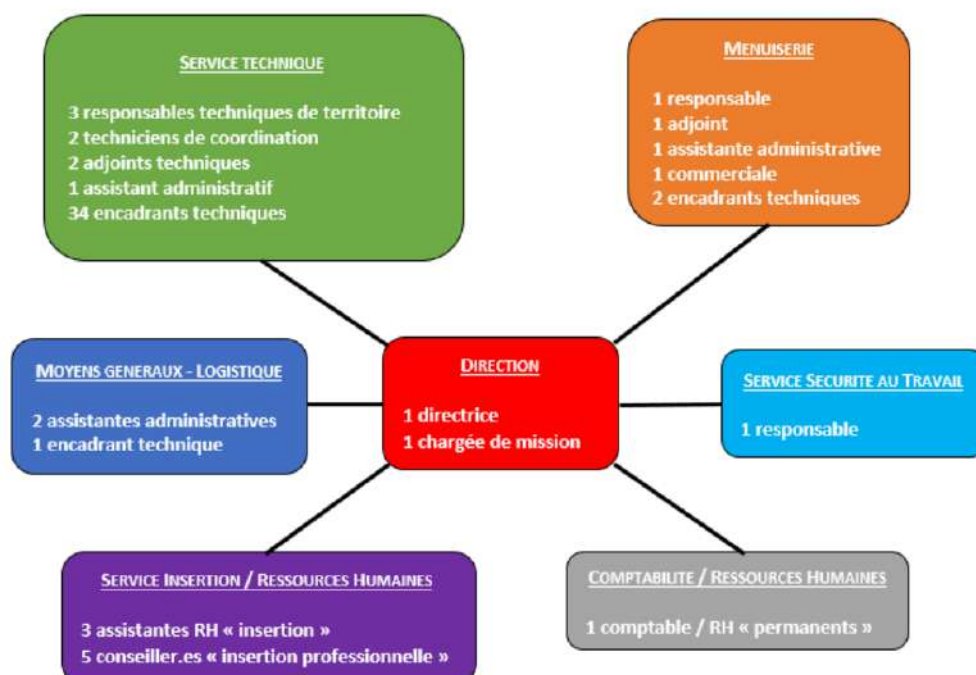


Secteur 3 :

5 Points de rendez-vous :

Fontaines / Saône,
Gare de Vaise, Gorge
de Loup, Parilly,
L.Bonnevay

Organigramme - en nombre de personnes :



Notre mission sociale

Partenaires principaux



Collectifs de structures d'insertion

Notre structure est adhérente de :



Synerg'iae 69, association regroupant 70 SIAE du Rhône. Ce réseau permet la mutualisation de formations pour nos salariés en insertion et l'échange de bonnes pratiques



Chantier Ecole AURA, association appartenant au réseau des Entreprises Sociales Apprenantes, vise à développer la professionnalisation des acteurs, diffuser les bonnes pratiques, accompagner la mise en œuvre des politiques publiques, développer et porter un plaidoyer en faveur des modèles que nous défendons.



Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Quelques chiffres clés

188 personnes recrutées sur l'année 2024 sur **355** candidatures reçues

- 78% BRSA - 11% chômeurs - 18% jeunes de moins de 26 ans non qualifiés
- 10% femmes - 14% seniors

Recrutements : 2 salariées en Contrat à Durée Déterminée Insertion ont été promues en Contrat à Durée Indéterminée Insertion.

- 18 périodes de mise en situation en milieu pro (PMSMP)
- 170 personnes sorties dont 108 sont restées plus de 3 mois
- 64,8% de sorties dynamiques

Accompagnements

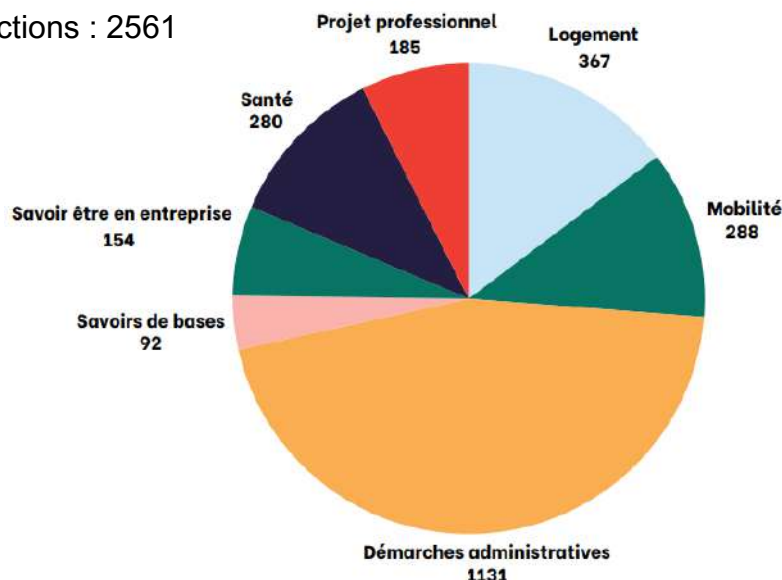
- 396 personnes accompagnées
- 14.7 mois de durée d'accompagnement moyenne (calculé sur les sorties) - une durée qui se maintient compte tenu des profils des candidats recrutés. Nous attachons une attention particulière à ce que nos salariés aient levé tous leurs freins afin de les mettre dans les meilleures conditions pour un emploi pérenne.

Profil des personnes accompagnées

- 76,06% BRSA - 47,87% sans emplois - 17,02% inscrits à pole emploi - 13,83 +50ans
- 17,55% jeunes - 2,13% RQTH - 10,11 femmes - 19% QPV

Nos actions

Nombre total d'actions : 2561



Nos formations internes

Formation FLE : 8 semaines par session soit 168 h. 5 sessions ont été organisées sur 2024, représentant 60 salariés. En 2024, nous avons organisé 1 session de formation en situation de travail (AFEST) Ouvrier d'entretien d'espaces naturels. 4 salariés l'ont suivie, représentant 553 heures sur 6 modules différents : Sécurité, Débroussaillage, Gestion des rémanents, Abatage, ébranchage et billonnage, Plantations, Élagage

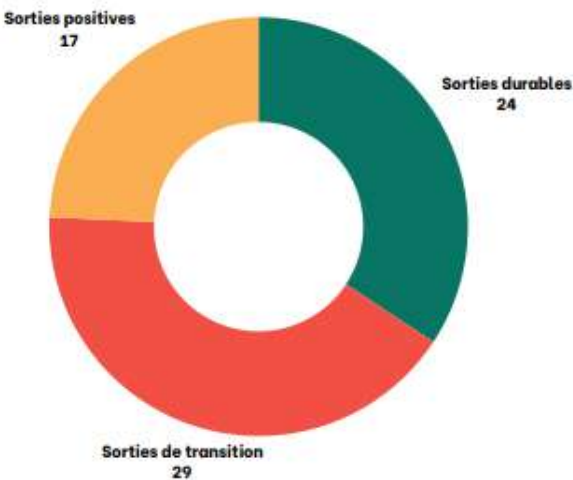
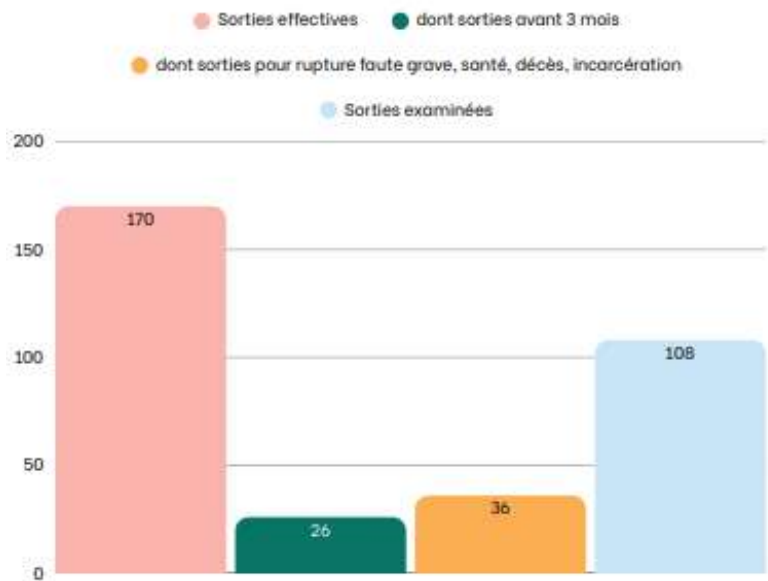
Heures de formation réalisées : 13 491

- 10 122 H FLE
- 412H formations préqualifiantes
- 1593 H savoirs professionnels qualifiants (CCP, AFEST, CACES)
- 310 H SST & gestes et postures

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel et de la production

Sorties

- 170 personnes sorties dont 108 sont restées plus de 3 mois.
- Sur 117 sorties examinées, **64,8% sont des sorties dynamiques.**



Répartition du taux de sortie dynamique :

- 22% Sorties durables (CDI, CDD + 6 mois)
- 27% Sorties de transition (CDD – 6 mois, intérim)
- 16% Sorties positives (formations certifiantes ou qualifiantes, suite de parcours, ...)

Activités 2024

NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS	NOMBRE D'ÉQUIPE	NOMBRE DE JOURS PAR ÉQUIPE	CA (K€)
2023 : 6 510	2023 : 35,11	2023 : 185,42	2023 : 4 844
2024 : 6 402	2024 : 35,24	2024 : 181,67	2024 : 4 893

L'activité 2024 a progressé de près de 1.01 % par rapport à 2023.

Nos principaux Clients

Les communes et communautés de commune du territoire du Rhône (près de 180 collectivités) représentent 60,4% de notre activité dans le cadre de marchés publics, 15,3% dans le cadre de forfaits et 10% dans le cadre de prestations. 9,9% de notre activité est liée à des prestations pour des entreprises, et 1,3% à lié à des clauses sociales d'entreprise.

Bilan des supports d'insertion par l'activité économique

La menuiserie

L'incendie survenu dans la nuit du 8 au 9 juillet 2024 a détruit notre outil de production, impactant 40 salariés en insertion et 6 permanents. Dès le lendemain, la décision a été prise de poursuivre l'activité, avec pour objectif de reconstruire ailleurs. L'équipe s'est mobilisée : accueil au siège, reprise rapide des formations FLE, aménagement de bureaux et création d'un atelier provisoire dans un tunnel de maraîchage. Une petite production a repris en septembre, avec le soutien compréhensif de nos clients.

La conseillère en insertion a assuré un accompagnement de proximité : accueil dès le 9 juillet, écoute, prévention des chocs psychologiques, organisation d'activités (33 PMSMP, congés, missions temporaires) pour éviter le chômage partiel.

Malgré une sous-activité au 2e semestre, le chiffre d'affaires a progressé grâce à un bon 1er semestre. Un nouvel atelier a été aménagé à Craponne entre octobre 2024 et janvier 2025, avec un investissement de 300 000 €. La production a repris en février 2025.

Les espaces verts

L'année 2024 a encore été une année très dynamique, avec une progression du chiffre d'affaire de 9 %.

- Suite à l'arrêt du glyphosate, les Collectivités nous demandent de plus en plus de devis de désherbage des sols stabilisés (cimetière, lotissements)
- Renfort auprès des collectivités pour les espaces verts face au manque de personnel
- Fort développement des chantiers d'aménagement du territoire, grâce au recrutement d'un adjoint au RTT espaces verts
- Augmentation du volume de chantier d'entretien et d'espaces verts.
- Douze nouveaux marchés ont été obtenus.



Bilan des supports d'insertion par l'activité économique

Espaces naturels et plantations

Notre activité historique

En 2024, nous avons participé à diverses actions pour la Biodiversité, à travers de nombreux chantiers de plantations. Sur la saison 2024-2025, nous avons planté plus de 17 000 plants :

- **Marathon de la biodiversité de la Métropole de Lyon** : chantier assuré depuis 2022. 10 386 plants ont été plantés, soit 6 km de haies en 2024-2025.
- **Marathon de la biodiversité CCBPD** : chantier assuré depuis 2022. 6 061 plants ont été plantés en 2024-2025.
- **Plantations CCPA** : chantier assuré depuis 2023. 600 plants ont été plantés en 2024-2025.

Nous réalisons également :

- Des plantations dans le cadre de contrats de rivières (Brevennes-Turdines, Azergues, CMRB, etc.)
- L'entretien et la sécurisation des chemins pédestres.
- L'aménagement et la pose de mobilier visant à informer sur la découverte des milieux naturels En 2024, nous avons créé six mares.

Restauration de petit patrimoine bâti

Plusieurs travaux illustrent cette année : restauration d'escaliers, de murs de soutènement et murs de clôtures pour divers particuliers, des communes et le syndicat mixte SMPMO.

Nettoieement de sites urbains

Sur l'année 2024, nous continuons nos actions de nettoieement sur le site du Tonkin à Villeurbanne, Oullins, Pierre Bénite et Neuville sur Saône.



Bilan des supports d'insertion par l'activité économique

Élagage

Nos principaux clients sont la Métropole de Lyon, le département du Rhône, des communes, des entreprises telles que GL Event et Odynéo, ainsi que des syndicats (CEGAPAL), des régies et des particuliers. L'équipe intervient principalement pour de l'élagage et de l'abattage afin de sécuriser des voiries, des collèges ou des parcelles voisines. Quelques exemples :



Nettoyage des murs du passage de Neuville sur la commune de Neuville-sur Saône. Ce passage est historique (année 1650 environ).



Pose d'un écuroduc à Francheville (rue Tourette). Des études montrent qu'ils sont empruntés par les écureuils.

Ressources humaines

		salariés
Technique	Encadrants techniques Responsables techniques territoriaux Adjointes au RTT Techniciens coordinateurs Assistant administratif technique	35 4 2 2 1
Insertion	CIP Assistants administratifs insertion	5 3
Administratif et commercial	Comptable Moyens généraux Commerciale et assistante commerciale Chargée de missions	1 2 2 1
Direction	Cadre	1

59 salariés représentant 56,54 ETP. 44 hommes, 15 femmes.

Formations des permanents

57 salariés permanents ont reçu une formation au cours de l'année 2024, représentant plus de 1 507 heures de formation au total.

- **Formations techniques** : Permis EB ; CACES R-482, Techniques d'abattage ; Permis bateau ; Guide composteur,...
- **Formations liées à l'accompagnement des salariés en insertion** : Concevoir et animer un parcours de formation; Accompagnateurs AFEST ; Appréhender le handicap dans le rôle d'ETI ; Interculturalité au cœur de l'accompagnement social ; Contribuer et faciliter une action de formation ; Comprendre et accompagner les personnes vivant avec un trouble psychique,...
- **Management** :
 - Encadrant Technique, Pédagogique et social : comment allier production formation et insertion,
 - Management en SIAE pour N+2 - N+3.
 - Condition de travail et Sécurité : APP ; Manipulation extincteurs ; SCCT formation CSE,...

Particularité 2024 : l'ensemble des salariés permanents a reçu une formation sur le handicap.

Retour sur les projets RH 2024

Projet mixité

Le projet Mixité s'est poursuivi sur 2024 (Année 2 du plan d'action défini le 8 mars 2023) par la finalisation de 4 vidéos de témoignage de salariées présentes sur les chantiers. Ces vidéos sont présentées aux partenaires, aux femmes lors de Forums Emploi, ou lors de manifestations spécifiques sur l'emploi au féminin.

Les Chargé-e-s d'insertion socio-professionnelles et la chargée de mission chargée de ce projet ont multiplié les rencontres avec les partenaires (CDIFF, MMIE, Synergie IAE) et nous avons organisé des visites de chantier dédiées aux femmes en collaboration avec Synerg'iae69. Ainsi nous avons accueilli plus de 20 femmes pour leur présenter nos activités d'espaces naturels et espaces verts. Nous avons également communiqué à l'ensemble de nos encadrants techniques les liens des sites référençant les emplacements des toilettes publiques sur la Métropole de Lyon et le Département du Rhône, et nous avons mis à disposition des salariées des urinoirs féminins durables. Nous avons recruté un encadrant technique Femme à la Menuiserie. Tout ce travail a été récompensé par le trophée Coup de cœur, donné lors de l'évènement des Trophées des Clauses Sociales organisé par l'État et la Métropole de Lyon.

Nous avons atteint notre objectif de 10% de femmes recrutées en 2024. Nous poursuivons notre projet en 2025.



En 2023, la Métropole de Lyon a sollicité les Brigades Nature Rhône pour mettre en place le dispositif éco-garde. Les éco-gardes sensibilisent, accueillent le public et veillent à la protection de 5 Espaces Naturels Sensibles (ENS) de la Métropole de Lyon. Depuis avril 2024, ils ont réalisé 86 tournées. Grâce à l'action des éco-gardes, 36 dépôts sauvages et 18 arbres dangereux ont été signalés. Par ailleurs, 389 actions de sensibilisation ont été menées et plus de 352 volumes de déchets ont été récoltés.





BRIGADES NATURE

Var
GroupeSOS

Présentation générale

Atelier Chantier d'Insertion agréé par l'Etat, les Brigades Nature Var déclinent leur action sur deux plans :

- La mise en situation de travail sur des chantiers espaces naturels et maçonnerie (apprendre l'attitude professionnelle, redonner un rythme de travail, créer du lien en équipe)
- L'accompagnement socioprofessionnel (identification/résolution des problématiques sociales, définition d'un projet professionnel, soutien dans la recherche d'emploi).

Leur expertise d'insertion socioprofessionnelle des publics éloignés de l'emploi sur le territoire du Var remonte à 1985, année de création de l'association Tremplin qui a rejoint les Brigades Nature en 2022.



Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Quelques chiffres clés

55 salariés recrutés en 2024 sur 141 candidatures

105 personnes accompagnées en 2024 dont 1 salarié en Contrat à Durée Déterminée Inclusion

13 mois de durée d'accompagnement moyenne

45,8% BRSA & minimas sociaux

23% Sans emploi > 2ans

24% QPV

33 salariés sont sortis de nos effectifs en 2024 dont 24 sorties dynamiques et 9 ruptures de parcours

Sorties

15,1% Sorties durables (CDI, CDD +6 mois)

15,1% Sorties de transition (CDD de -6 mois, intérim)

42,4% Sorties positives (formations, autre SIAE, ESAT)

2,7% Rupture de parcours (abandon, fin de parcours)

Activité économique

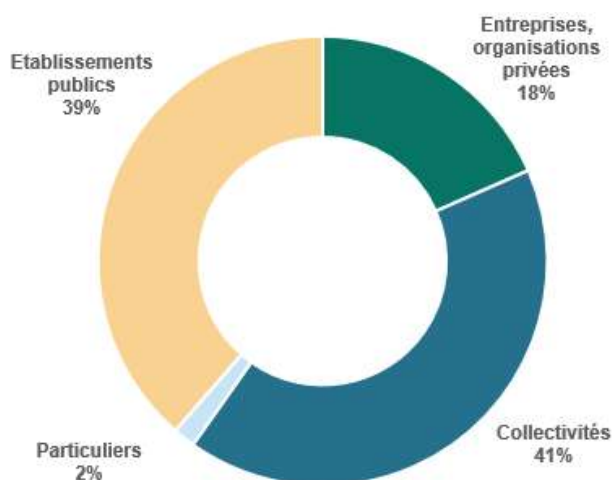
L'activité 2024 a diminué de 16,5% par rapport à 2023.

Cette baisse est en grande partie expliquée par une diminution du chiffre d'affaires du Pôle Bâtiment.

Les activités d'entretien des espaces verts et naturels demeurent notre activité phare en représentant 69% de notre chiffre d'affaires et 31% pour nos activités du bâtiment.

Les Brigades Nature Var sont titulaires de plusieurs marchés publics réservés à l'insertion avec différents donneurs d'ordre de la métropole toulonnaise : TPM, Université de Toulon, Ville de La Garde.

Les clients des Brigades Nature Var sont répartis comme suit :



Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

Quelques chiffres clés

55 salariés recrutés en 2024 sur 141 candidatures

105 personnes accompagnées en 2024 dont 1 salarié en Contrat à Durée Déterminée
Inclusion

13 mois d'accompagnement en moyenne

42,4% de sorties positives

Profil des personnes recrutées

- 45,8 % BRSA et minimas sociaux
- 23% sans emploi depuis deux ans ou plus
- 25% de résidents de QPV
- 48% de jeunes de moins de 26 ans
- 11,5% de personnes disposant d'une RQTH

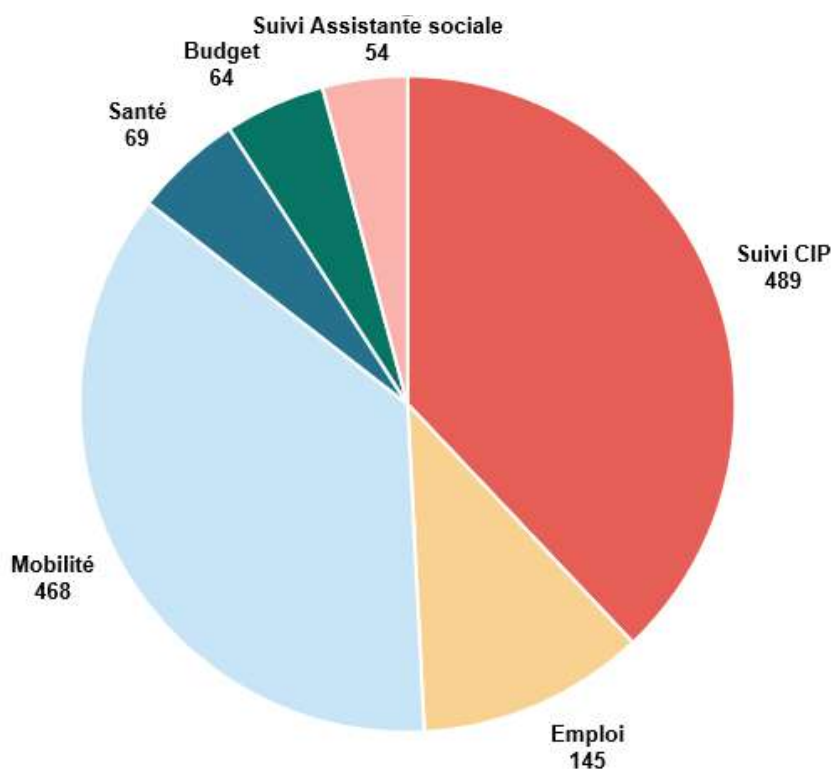
Accompagnement

- 58,9% BRSA
- 29,5 % sans emploi depuis deux ans ou plus
- 29,5% de résidents de QPV
- 29,5% de plus de 50 ans
- 29,5% de jeunes de moins de 26 ans
- 11,4% de femmes
- 13,3% de personnes disposant d'une RQTH

Sorties

- 33 salariés sont sortis des effectifs en 2024 dont 24 sorties dynamiques et 9 ruptures de parcours.
- 15,1% Sorties durables (CDI, CDD +6mois)
- 15,1% Sorties de transition (CDD de -6mois, intérim)
- 42,4% Sorties positives (formations, autre SIAE, ESAT)
- 2,7% Rupture de parcours (abandon, fin de parcours)

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel



Différentes actions à thématique sont proposées aux salariés tout au long de l'année.

THÉMATIQUE BUDGET

Ateliers Gestion Budgétaire dispensé par la Banque de France

Ateliers Alimentation Economique dispensé par notre CIP

THÉMATIQUE MOBILITÉ

Sessions collectives de Code de la Route dispensées dans nos locaux

Demandes d'aides au financement permis réalisées par notre CIP

THÉMATIQUE SANTÉ

Ateliers Estime de soi dispensés par notre CIP

Partenariat avec Droit de Regard (Venue d'un opticien dans nos locaux pour test optique et commande de lunettes 100% remboursées)

THÉMATIQUE EMPLOI

Participations aux Job Dating, forums de l'emploi et informations collectives

Ateliers Techniques de Recherche d'emploi dispensés par notre CIP

Ateliers Pix Emploi dispensés par notre CIP

Coaching individuel, préparation entretien à l'embauche proposé par la Direction

La CIP a réalisé **489** suivis individuels professionnels.

L'Assistance Sociale (arrivée en Septembre) a réalisé **54** suivis sociaux.

Bilan de l'accompagnement socio-professionnel

20 Périodes de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Formations



Heures de formation réalisées : **1870h**

heures dispensées à plus de



60

salariés

36h

FLE, savoirs de base & compétences clés

98h

Formations préqualifiantes

1400h

Savoirs professionnels qualifiants (CCP, AFEST, CACES, etc.)

336h

SST & Gestes et postures

Les domaines d'application des PMSMP en 2024 :

- Services d'aménagement paysager
- Activités vétérinaires
- Collecte des déchets non dangereux
- Hébergement social pour enfants
- Activités de sécurité privée
- Enseignement supérieur



Activité économique

L'activité 2024 a diminué de 16,5% par rapport à 2023. Cette baisse est en grande partie expliquée par une diminution du chiffre d'affaires du Pôle Bâtiment.

Les activités d'entretien des espaces verts et naturels demeurent notre activité phare en représentant 69% de notre chiffre d'affaires et 31% pour nos activités du bâtiment.

Les Brigades Nature Var sont titulaires de plusieurs marchés publics réservés à l'insertion avec différents donneurs d'ordre de la métropole toulonnaise : TPM, Université de Toulon, Ville de La Garde

Espaces verts et naturels

La pluralité de clients et de lieux d'interventions nous permet d'exercer des missions variées : entretien des massifs forestiers toulonnais, entretien des espaces verts du Cimetière et de l'Université de La Garde, nettoyage des cours d'eaux et gestion des plantes invasives de la Vallée du Gapeau, curage et nettoyage des canaux.

Bâtiment

Nos activités du bâtiment continuent d'attirer nos salariés de par leur variété et la réalisation de tâches accessibles à chacun : entretien et rénovation du patrimoine bâti du Rocher de la Garde et de la Ville d'Ollioules, rénovation en peinture des bâtiments de l'Université de La Garde et des CRS.





GroupeSOS

Brigades Vertes du Genevois



Basées à Cranve-Sales, les Brigades Vertes du Genevois sont une structure d'insertion par l'activité économique (SIAE), créée en avril 2011.

Leur objet social est de lutter contre l'exclusion en facilitant l'insertion sociale et professionnelle de publics en situation de grande difficulté vis-à-vis de l'emploi, par la mise en œuvre d'un chantier d'insertion lié à la protection, à la valorisation ou à l'amélioration de l'environnement, des espaces verts et naturels.

L'association a reçu un agrément de la Direccte en tant qu'Atelier Chantier d'Insertion (ACI) et à ce titre elle perçoit des subventions de fonctionnement pour financer l'encadrement socio-professionnel. Ses financeurs sont : l'Etat (Direction du travail et politique de la ville), la Région Auvergne – Rhône-Alpes, le Conseil général et le Fonds social européen.

Elle perçoit des subventions pour le financement des salaires des permanents qui interviennent dans l'encadrement socio-professionnel (accompagnement social, encadrement technique). Ces subventions proviennent du Conseil départemental de Haute-Savoie, de la Région AURA et du Fonds social européen (FSE).

La structure participe aux réunions du comité technique qui se tiennent trimestriellement sous l'égide de Pôle Emploi et qui rassemblent les différents partenaires, financeurs et structures d'insertion du territoire. Ces réunions permettent l'évaluation du parcours des salariés. Deux fois par an a lieu également un comité de pilotage de l'association avec les mêmes partenaires, qui évalue le bon fonctionnement et fixe ses objectifs annuels.

Bilan de l'accompagnement et de la production

En 2024, l'association a compté 9 salariés permanents du 1er janvier au 31 juillet, puis 7 salariés permanents du 1er août au 31 décembre.

Au cours de l'année, 42 salariés en insertion ont été accueillis, dont 21 embauchés en 2024. Sur l'ensemble de ces salariés, 23 sont sortis du dispositif. **Le taux de sorties positives s'élève à 35 %**, un chiffre malheureusement en baisse par rapport au taux habituel avoisinant les 60 %.

Concernant les chantiers, l'association a maintenu ceux de l'année 2024 grâce à des marchés publics ou des conventions établies lors des années précédentes. Elle a également élargi son activité en récupérant une clientèle d'entreprises, notamment dans une zone industrielle.

Des changements sont prévus pour les chantiers en cours, deux marchés arrivant à leur terme. L'un a déjà été renouvelé, tandis que l'association est encore dans l'attente de la réponse pour le second.



A photograph of a well-maintained garden. In the foreground, there is a bright green lawn. Several large, rounded, manicured bushes are scattered across the lawn. Behind them, there are tall, slender, conical evergreen trees. The background is filled with a dense canopy of various green trees. The sky is a clear, bright blue with a few wispy clouds near the top right. A semi-transparent dark blue rectangular box is overlaid on the middle of the image, containing white text.

Les entreprises labellisées

Présentation générale

Le groupement des Brigades Nature compte dans ses rangs trois entreprises privées du paysage :

- **Saint Martin Paysage, située à Caen (14)** : depuis plus de 50 ans, l'entreprise Saint Martin Paysage est présente en Normandie pour proposer la conception, la réalisation et l'entretien d'espaces paysagers. Saint Martin Paysage est en cours de conventionnement en Entreprise d'Insertion.
- **Carré Vert Jardins, située à Chennevières-sur-Marne (94)** : créée en 2005, Carré Vert Jardins est une société d'entretien et d'aménagement paysager au service des particuliers comme des entreprises. Domiciliée à Bagneux, elle dispose d'une agence à Chennevières-sur-Marne (94). A ce jour, Carré Vert Jardins emploie environ 27 jeunes salariés dynamiques et créatifs dont des jardiniers intervenant sur des opérations d'entretien des espaces verts, des paysagistes pour la création de jardins et l'aménagement d'espaces végétalisés et des élagueurs-grimpeurs diplômés pour les travaux arboricoles en hauteur. Carré Vert Jardins est en cours de conventionnement en Entreprise d'Insertion.
- **Les Moutons de l'Ouest, située à Monnières (44)** : les Moutons de l'Ouest proposent une offre d'éco-pâturage en Bretagne et Pays de la Loire. L'entreprise propose aux entreprises et collectivités des prestations d'entretien des espaces verts. A la différence des entreprises du paysage traditionnelles, elle remplace les tondeuses et débroussailleuses par des animaux. A la fois plus respectueuse de la biodiversité et bénéfique pour le cadre de vie de ses clients, cette pratique est de plus en plus plébiscitée par les entreprises et collectivités. Engagés en faveur du bien-être animal, les Moutons de l'Ouest offrent un service de qualité et apportent une attention particulière à la relation client. Les Moutons de l'Ouest rassemblent aujourd'hui 1500 moutons et 6 bergers.

Ces entreprises contribuent au dynamisme du Groupement, notamment via le partage de bonnes pratiques en matière de gestion écologique et d'entretien des espaces verts.



A propos des Brigades Nature

Prendre soin de l'Homme et de la Nature : c'est la mission des Brigades Nature, structures d'insertion par l'activité économique (SIAE) qui remobilisent des personnes sans emploi grâce à des chantiers d'insertion par et vers les métiers verts, tout en préservant l'environnement et la biodiversité.

Les activités des Brigades Nature reposent sur des activités manuelles, des pratiques respectueuses de l'environnement, la préservation des espèces et des variétés ainsi que la revalorisation des ressources naturelles. Au service de ce projet, les Brigades Nature mobilisent les acteurs locaux, les personnes en recherche d'emploi, les employeurs et les collectivités pour un emploi ancré sur les territoires.

Les Brigades Nature sont des associations du Groupe SOS.

