

Rapport Annuel

2025



Antraide 



Notre mission

La mission première d'ANTRAIDE est de permettre à tout Antonien privé durablement d'emploi et volontaire, d'exercer une activité en fonction de ses compétences, et de retrouver une formation ou un emploi pérenne par l'intermédiaire de nos services.

Table des matières

<i>1. Introduction & repères clés</i>	3
<i>2. Présentation de l'association</i>	7
<i>3. Pôle Insertion</i>	10
<i>4. Pôle EBE, Entreprise à But d'Emploi : Les Ateliers d'Antraide</i>	19
<i>5. Ressources humaines</i>	28
<i>6. Partenariats & ancrage territorial</i>	34
<i>7. Perspectives</i>	36
<i>Annexes</i>	37

Antony, le 01/06/2026

Rapport Annuel Antraide 2025



1. Introduction & repères clés

1.1. Mot du Président et du Directeur général

L'année 2025 s'inscrit comme une année de transition et de clarification pour Antraide.

Elle met en évidence à la fois la solidité de notre mission et les limites actuelles de notre modèle, en particulier sur le plan économique et organisationnel.

Sur le pôle insertion, l'activité connaît un recul, avec une baisse du nombre d'heures réalisées et du chiffre d'affaires. Cette évolution, combinée à une augmentation des charges et à des éléments exceptionnels, conduit à un déficit significatif sur l'exercice. Cette situation appelle un plan d'action structuré visant à redresser l'activité, diversifier les clientèles et renforcer le pilotage.

Dans le même temps, l'analyse des publics accompagnés confirme une évolution des profils, avec une concentration de situations complexes : faible qualification, chômage de longue durée, freins sociaux multiples. Cette évolution renforce la nécessité d'un accompagnement plus intensif et mieux structuré.

Le modèle d'Antraide, fondé sur la complémentarité entre association intermédiaire et entreprise à but d'emploi, constitue un atout majeur. Il permet de proposer des réponses différenciées selon les parcours. Toutefois, il nécessite une meilleure articulation et une clarification des objectifs de chaque pôle.

Sur le volet EBE, le contexte institutionnel introduit une contrainte forte à court terme,

avec un gel des embauches lié à l'absence d'évolution législative. Dans ce cadre, l'enjeu pour 2026 sera moins le développement quantitatif que la consolidation : structuration des activités, amélioration de la productivité, sécurisation du modèle économique.

Au plan interne, l'année 2025 a permis de poser les bases d'une nouvelle organisation, avec le renforcement des fonctions de direction, de gestion et de développement. Cette évolution est essentielle pour accompagner la montée en exigence de notre environnement.

Les priorités pour 2026 sont désormais clairement identifiées :

- ✘ redresser l'équilibre économique du pôle insertion,
- ✘ structurer des parcours d'insertion plus lisibles et plus efficaces,
- ✘ développer les partenariats économiques, notamment avec les entreprises,
- ✘ consolider le modèle des Ateliers d'Antraide,
- ✘ renforcer l'accompagnement des équipes.

L'enjeu des prochains mois sera de transformer cette phase de transition en dynamique de consolidation et de développement.

Antraide dispose d'atouts solides : une mission reconnue, une implantation territoriale forte et des équipes engagées. C'est sur ces bases que nous construirons la suite.

Le Président
Christian OLLIVRY

Le Directeur Général
Alain CLAPIER

1.2. Dates-clés 2025

2025

UNE ANNÉE DE STRUCTURATION ET DE DÉVELOPPEMENT

Tout au long de l'année, Antraide a poursuivi son développement à travers de nouveaux projets, de nouvelles activités et le renforcement de son organisation.



30/01/2025

Fête des 30 ans d'Antraide

Trois décennies d'engagement au service de l'insertion et du territoire.



02/04/2025

Forum de l'emploi



16/05/2025

« Les Travaux utiles »

Événement national TZCLD-ETCLD.



20/05/2025

Lancement de l'activité LA POSTE



Juin 2025

Installation des containers de stockage et de l'arche pour le futur atelier de nettoyage auto



18/06/2025

Inauguration des Ateliers d'Antraide

Une étape importante dans le développement de l'EBE.



07/09/2025

Forum des associations

Rencontre avec les habitants et les partenaires.



05/10/2025

Foire de Pajeaud





16/10/2025

Visite de territoire du Fonds d'Expérimentation



26/10/2025

Ouverture de la biOcycle

L'atelier vélo ouvre officiellement ses portes.



D'octobre à novembre 2025

Arrivée d'une nouvelle équipe

Renforcement du pilotage avec l'arrivée :

- du directeur général
- de la RAF
- de la responsable du développement.



06/11/2025

Grève du chômage

Participation à la mobilisation nationale TZCLD.



23/11/2025

Formation au nettoyage automobile

4 salariés formés par Valorison53 (Rock, Smail, Kevin et Cedric).



16/12/2025

Réception du vélo cargo

Habillage aux couleurs d'Antraide.



17/12/2025

Communication lancement FabuLab

Début des premières activités.



24/12/2025

Le Père Noël visite la ressourcerie

Un moment convivial à l'approche des fêtes !



1.3. Chiffres-clés 2025



2. Présentation de l'association

2.1. Identité et mission

Depuis près de 30 ans, Antraide agit en faveur de l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi à Antony.



AI – PÔLE INSERTION

Association Intermédiaire depuis 1995, Antraide met à disposition du personnel auprès de particuliers, associations, collectivités et entreprises locales. Chaque année, **plus de 100 personnes** sont accompagnées vers l'emploi.



EBE – LES ATELIERS D'ANTRAIDE

Depuis 2024, l'Entreprise à But d'Emploi développe des activités utiles au territoire et crée des emplois durables en CDI pour des personnes très éloignées de l'emploi.

1995



CRÉATION D'ANTRAIDE

L'association « Antony Réinsertion-Aide » est créée par Roger Rapalino, élu sortant, sensible aux effets positifs de l'insertion par le travail.

2020



NOUVELLE PRÉSIDENTE

À la suite de Roger Rapalino, Christian Ollivry, précédemment conseiller municipal en charge de l'insertion et de la solidarité, devient président.

2021



DYNAMIQUE TERRITORIALE

La ville d'Antony soutient l'Expérimentation Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée et crée le Comité Local pour l'Emploi (CLE), rassemblant les acteurs politiques, économiques et sociaux du territoire.

2023



VOTE DU PORTAGE DU PROJET EBE

En juin 2023, Antraide vote le portage du projet d'Entreprise à But d'Emploi (EBE), officialisant ainsi la création d'un second pôle en complément du pôle Insertion.

JUILLET
2024



HABILITATION DU TERRITOIRE

Suite à l'avis favorable de la ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités, le conseil d'administration d'ETCLD habilite la ville d'Antony à rejoindre l'expérimentation.

7 OCTOBRE
2024



SIGNATURE DU CONVENTIONNEMENT

Une convention est signée entre le Département, la Ville d'Antony, ETCLD et Antraide-EBE.

15 OCTOBRE
2024



OUVERTURE DU PREMIER ATELIER

Installée dans le centre commercial du parvis de la Bièvre, l'EBE « Les Ateliers d'Antraide » ouvre son premier atelier, « La Trouvaille – Ressourcerie », et intègre ses premiers salariés.



NOTRE AMBITION

Les Ateliers d'Antraide poursuivent le développement d'activités utiles au territoire avec l'objectif de créer **81 emplois en CDI d'ici 2028** pour des personnes durablement éloignées de l'emploi.





- Les Ateliers d'Antraide regroupent aujourd'hui quatre activités :
- ✘ **La Trouvaille** – Ressourcerie
 - ✘ **Le Comptoir de Pajeaud** – Conciergerie de quartier et nettoyage automobile
 - ✘ **La Biocyclette** – Atelier de réparation de vélos
 - ✘ **Le Fabulab** – Médiation numérique et FabLab.

À travers ses deux pôles, Antraide poursuit un objectif commun : faire du droit à l'emploi une réalité concrète pour les habitants durablement éloignés du marché du travail.

Notre mission

Accompagner les personnes privées durablement d'emploi vers une reprise d'activité et une insertion professionnelle durable, à travers :

- des activités utiles au territoire
- un accompagnement individualisé
- des parcours progressifs de montée en compétences.

Nos objectifs

- proposer des prestations accessibles et de qualité
- développer des parcours d'insertion adaptés aux besoins des publics
- contribuer à la dynamique sociale et économique locale
- favoriser l'innovation sociale et les coopérations territoriales.

2.2. Organisation

2.2.1. Gouvernance

Une gouvernance associative engagée. Antraide s'appuie sur une gouvernance associative reposant sur un Conseil d'Administration, un Bureau et une équipe de direction travaillant en articulation étroite au service du projet associatif.

Conformément aux statuts de l'association adoptés lors de l'Assemblée Générale du 15 juin 2023, le Conseil d'Administration définit la politique et les orientations générales de l'association. Il veille à l'application des statuts, au suivi des activités et au développement du projet associatif.

Le Bureau agit par délégation du Conseil d'Administration. Il assure la gestion courante de l'association, veille à la mise en œuvre des décisions du Conseil et participe à la représentation de la structure auprès des partenaires institutionnels et territoriaux.

Plusieurs administrateurs sont également fortement investis dans la vie quotidienne de l'association à travers des actions bénévoles régulières. Leur présence opérationnelle contribue à nourrir les réflexions du Conseil d'Administration, à maintenir une circulation fluide des informations et à renforcer le lien entre gouvernance associative et équipe de direction.

Composition du Bureau

À la suite des élections intervenues lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2025, le Bureau de l'association est composé de :

- Christian OLLIVRY – Président
- Armelle COTTENCEAU – Secrétaire
- Viviane BOUSSOU – Secrétaire adjointe
- Odile SAVY – Trésorière
- Charles ERADES – Trésorier adjoint

Selon la tradition de fonctionnement de l'association, le Président invite le Directeur Général aux réunions du Bureau afin de présenter l'activité, les enjeux opérationnels et l'avancement des projets. Selon les sujets traités, des responsables de service peuvent également être associés aux échanges.

Une direction opérationnelle structurée

Le pilotage opérationnel de l'association est assuré par un Comité de Direction (CODIR) réunissant les principales fonctions d'encadrement et de pilotage.

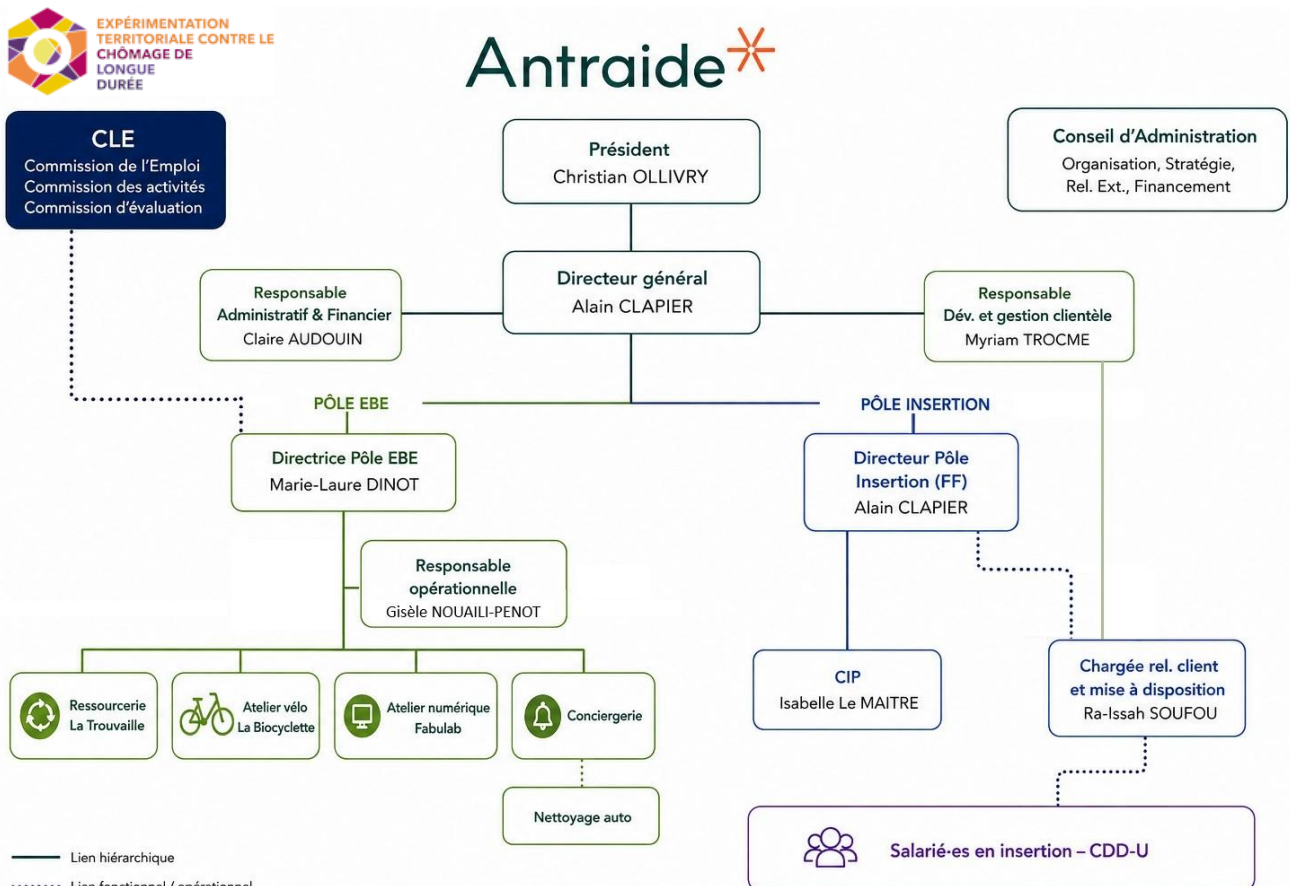
En 2025, le CODIR est composé de :

- Alain CLAPIER – Directeur Général
- Claire AUDOIN – Responsable Administrative et Financière
- Marie-Laure DINOT – Directrice des Ateliers d'Antraide
- Myriam TROCMÉ – Responsable du Développement

Le CODIR assure le suivi opérationnel des activités, le pilotage économique de la structure, la coordination des équipes ainsi que le déploiement des orientations validées par la gouvernance associative.

Dans une logique de coopération étroite entre gouvernance bénévole et direction opérationnelle, des échanges réguliers sont organisés entre le Bureau, le Conseil d'Administration et l'équipe de direction afin d'assurer un pilotage partagé du projet associatif et du développement des Ateliers d'Antraide.

2.2.2. Organigramme





3. Pôle Insertion



3.1. L'activité de l'Association Intermédiaire

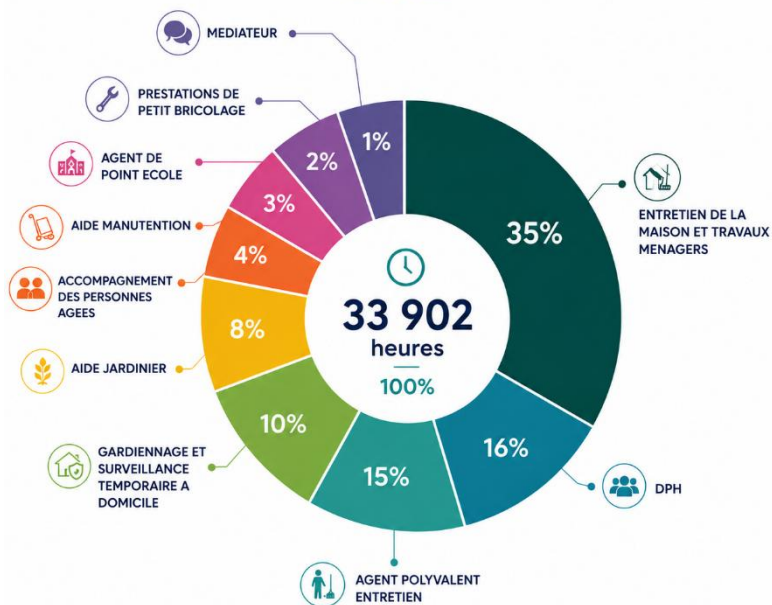
3.1.1. Nature des missions

L'activité 2025 d'Antraide, avec 33 902 heures d'insertion réalisées, repose principalement sur les métiers des services à la personne et de l'entretien, qui constituent les principaux supports d'insertion de la structure. L'entretien du domicile et les travaux ménagers représentent à eux seuls 35 % de l'activité, confirmant l'ancrage historique d'Antraide dans les services à la personne, l'importance de ce secteur comme levier d'insertion professionnelle et la forte demande du territoire sur ces métiers.

Ces activités présentent également un intérêt important en matière d'insertion car elles permettent une montée en compétences progressive, des prises de poste rapides, une adaptation des missions au niveau d'autonomie du salarié et des perspectives concrètes d'emploi durable.

VENTILATION DES HEURES PAR TYPE DE MISSION

ANNÉE 2025



TYPE DE MISSION	HEURES	RÉPARTITION
ENTRETIEN DE LA MAISON ET TRAVAUX MENAGERS	11 747	35%
DPH	5 361	16%
AGENT POLYVALENT ENTRETIEN	4 981	15%
GARDIENNAGE ET SURVEILLANCE TEMPORAIRE A DOMICILE	3 362	10%
AIDE JARDINIER	2 848	8%
ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES AGEES	1 460	4%
AIDE MANUTENTION	1 356	4%
AGENT DE POINT ECOLE	1 154	3%
PRESTATIONS DE PETIT BRICOLAGE	715	2%
MEDIATEUR	481	1%
EMPLOYE (E) DE RESTAURATION	140	0%
SOUTIEN SCOLAIRE ET COURS A DOMICILE	137	0%
GARDE D'ENFANT A DOMICILE	136	0%
TRAVAUX ADMINISTRATIFS	19	0%
ASSISTANCE INFORMATIQUE	6	0%

3.1.2. Volume d'activité

Un nombre d'heures payées en baisse de l'ordre de 10%, fortement impacté par la forte diminution des heures en Dispositif Premières Heures (DPH) qui nous sont confiées par nos partenaires. La baisse reste concentrée sur quelques donneurs d'ordre importants mais ne remet pas en cause la forte diversité de clients ni la dynamique commerciale avec le développement parallèle de nouveaux partenariats.

Heures payées :

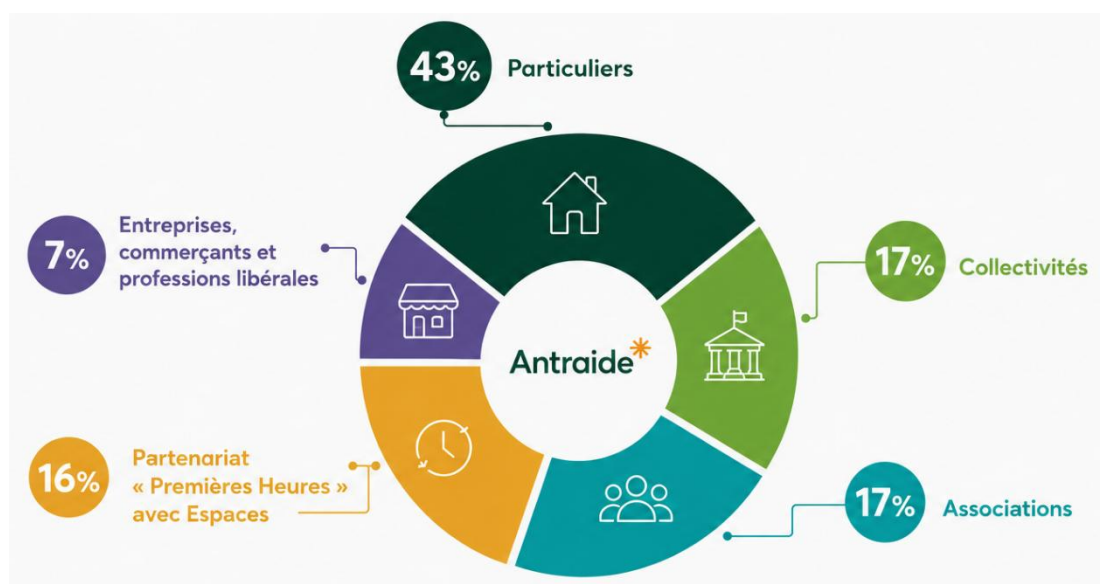
ANNÉE	HEURES PAYÉES	DONT DPH* (Dispositif Premières Heures)	DONT HORS DPH
2024	37 744 heures	7 819 heures	29 925 heures
2025	33 902 heures	5 361 heures	28 541 heures
ÉVOLUTION 2025 vs 2024	-3 842 heures -10,2 %	-2 458 heures -31,4 %	-1 384 heures -4,6 %

3.1.3. Typologie des clients

Une activité fortement ancrée sur les besoins du territoire et l'ensemble de ses acteurs. Cette diversité permet :

- * d'adapter les missions aux profils accueillis,
- * de proposer des expériences professionnelles variées,
- * de renforcer l'ancrage territorial de la structure,
- * de multiplier les opportunités de remobilisation et d'insertion.

Les clients Particuliers représentent 43% de l'activité dont 99% de Services à la Personne.



3.2. Les publics accompagnés

En 2025, Antraide a accompagné **109 salariés en insertion** dans le cadre de parcours associant activité professionnelle, accompagnement socioprofessionnel et montée en compétences progressive.

Les publics accueillis présentent des profils variés, mais souvent marqués par un éloignement important de l'emploi et par le cumul de difficultés sociales, administratives ou professionnelles. Les parcours proposés visent à favoriser une reprise progressive d'activité, la remobilisation professionnelle et la sécurisation des trajectoires vers l'emploi durable.

Analyse des publics accueillis

L'analyse des profils accompagnés en 2025 confirme plusieurs tendances déjà observées les années précédentes.

Les publics accueillis sont majoritairement confrontés à une fragilité professionnelle importante, illustrée notamment par :

- ✖ un faible niveau de qualification pour près des trois quarts des salariés accompagnés,
- ✖ une part significative de personnes durablement éloignées de l'emploi,
- ✖ une forte représentation des bénéficiaires du RSA,
- ✖ une proportion importante de personnes de plus de 50 ans, pour lesquelles le retour à l'emploi peut être particulièrement complexe après des ruptures professionnelles longues ou des problématiques de santé.

Le Pôle AI accueille majoritairement des femmes, principalement orientées vers les métiers des services à la personne, secteur qui constitue aujourd'hui l'un des principaux supports d'activité et de professionnalisation proposés par l'association.

La diversité des situations rencontrées nécessite une adaptation permanente des modalités d'accompagnement, des rythmes de travail et des supports d'activité proposés.

CARACTÉRISTIQUES DES PUBLICS ACCOMPAGNÉS



Données sur **109** personnes accompagnées en 2025

	NOMBRE	PART
 Femmes	63	58 %
 Bénéficiaires du RSA	38	35 %
 Bénéficiaires de l'ASS	1	1 %
 Résidents des quartiers prioritaires (QPV)	20	18 %
 Inscrits à France Travail depuis 24 mois et plus	29	27 %
 Jeunes de moins de 26 ans	3	3 %
 Personnes de 50 ans et plus	47	43 %
 Personnes reconnues RQTH	11	10 %
 Faible niveau de qualification (niveaux 1 et 2)	79	72 %
 Personnes hébergées	1	1 %
 Réfugiés, bénéficiaires de la protection internationale ou demandeurs d'asile	2	2 %
 Parents isolés	1	1 %



109
PERSONNES
ACCOMPAGNÉES
EN 2025



Les publics accompagnés sont majoritairement des femmes (58 %), des personnes de 50 ans et plus (43 %) et des personnes avec un faible niveau de qualification (72 %).



3.3. Le processus d'accompagnement

L'accompagnement proposé par Antraide repose sur une approche globale associant activité professionnelle, accompagnement socioprofessionnel et montée en compétences progressive.

Les candidats sont orientés vers Antraide par les prescripteurs de l'insertion et de l'emploi ou prennent directement contact avec l'association.

Ils vont bénéficier d'un parcours individualisé tenant compte de leur situation, de leurs capacités et de leurs freins à l'emploi.

Un parcours progressif et sécurisant

L'entrée dans le parcours débute par un entretien avec la conseillère en insertion professionnelle (CIP), permettant :

- ✗ d'identifier les besoins et les difficultés rencontrées,
- ✗ de définir les premières étapes du parcours,
- ✗ de construire un projet professionnel réaliste.

Cette étape constitue un temps essentiel de diagnostic partagé et de sécurisation du parcours.

Les premières missions sont ensuite proposées de manière progressive afin de favoriser la reprise de confiance, l'acquisition des repères professionnels et la montée en autonomie.

Un accompagnement renforcé est assuré lors des premières interventions, notamment à travers des conseils techniques, des retours d'expérience et un suivi régulier avec l'équipe.

Un accompagnement global

Tout au long du parcours, l'accompagnement porte à la fois sur :

- ✗ l'emploi et le projet professionnel,
- ✗ les démarches administratives,
- ✗ l'accès aux droits,
- ✗ le logement,
- ✗ la santé,
- ✗ la mobilité,
- ✗ l'accès à la formation.

Ce travail s'appuie sur de nombreux partenaires du territoire : France Travail, CCAS, services sociaux du Département, DRIEETS, Ville d'Antony, services sociaux, associations spécialisées et acteurs de l'insertion.

L'activité comme support de remobilisation

L'activité professionnelle constitue le principal support d'apprentissage et de remobilisation.

La diversité des missions proposées permet d'adapter les situations de travail aux profils accueillis, de développer progressivement les compétences et de favoriser l'accès à des secteurs offrant des perspectives d'emploi durables, notamment les services à la personne.

Des évaluations techniques et des actions de formation ciblées viennent compléter cet accompagnement afin de sécuriser les parcours et préparer les sorties vers l'emploi durable.

3.4. Freins et problématiques rencontrés

Les publics accueillis par Antraide présentent très fréquemment des situations de fragilité importantes et cumulent plusieurs freins à l'emploi.

L'année 2025 confirme une tendance à l'augmentation des situations complexes nécessitant un accompagnement renforcé et une coordination étroite avec les partenaires sociaux du territoire.

Des freins souvent cumulés

Les principales difficultés rencontrées concernent les problématiques de logement et d'hébergement, les difficultés financières et situations d'endettement, les difficultés linguistiques, les problématiques administratives, les enjeux de santé physique ou psychologique, les contraintes familiales, les difficultés de mobilité, l'éloignement durable de l'emploi.

La maîtrise insuffisante du français constitue également un frein important à l'autonomie professionnelle, à la compréhension des consignes et à l'accès à certains secteurs d'activité.

Les problématiques administratives restent très présentes, notamment concernant les renouvellements de titres de séjour, l'ouverture ou le maintien des droits sociaux, la compréhension des démarches administratives.

Ces freins peuvent ralentir l'accès aux missions, limiter les possibilités de montée en compétences ou fragiliser le maintien dans l'emploi.

Dans ce contexte, l'accompagnement social constitue souvent un préalable indispensable à toute remobilisation vers l'emploi. L'accompagnement proposé par Antraide vise précisément à prendre en compte cette pluralité de difficultés afin de sécuriser progressivement les parcours.

DIFFICULTÉS DÉCLARÉES EN 2025

pour 109 salariés



3.5. Résultats d'insertion

En 2025, Antraide a examiné **52 sorties de parcours** dans le cadre de son activité d'insertion.

Malgré un contexte social et économique complexe et des publics souvent très éloignés de l'emploi, plusieurs salariés ont pu accéder à des solutions d'emploi, de formation ou de poursuite de parcours favorisant leur insertion professionnelle.



Ces résultats traduisent la diversité des trajectoires accompagnées et l'importance des passerelles construites vers l'emploi, la formation ou des solutions de stabilisation durable.

Une insertion progressive

Pour une partie importante des publics accompagnés, les parcours s'inscrivent dans des temporalités longues nécessitant une

remobilisation progressive avant un retour durable à l'emploi.

Les expériences professionnelles réalisées au sein de la structure permettent :

- ✗ une reprise d'activité,
- ✗ la levée des freins,
- ✗ une montée en compétences,
- ✗ la restauration de la confiance,
- ✗ une meilleure connaissance des attentes du monde du travail.

3.6. Focus parcours : témoignages



Témoignages (le témoignage complet de M. SAWADOGO est en annexe)



Oumarou SAWADOGO
Ancien salarié Antraide

Je m'appelle Oumarou SAWADOGO, âgé de 39 ans, arrivé en France en 2023 dans le cadre d'une demande d'asile politique. [...] Grâce à leur confiance, Antraide m'a proposé en septembre 2024 une mission de manutention. Ce fut mon premier emploi officiel en France et mon premier salaire. Cette expérience m'a permis de retrouver confiance en moi et de répondre à mes premiers besoins essentiels. [...] Ces différentes missions ont été très importantes dans mon parcours d'intégration professionnelle et sociale.

[...]

Même si je ne fais plus partie des effectifs salariés d'Antraide, je tiens à exprimer toute ma gratitude à cette structure et à son personnel pour leur accompagnement humain, professionnel et social. Antraide ne se contente pas de proposer des missions : elle redonne espoir, confiance et dignité aux personnes en difficulté. Je recommande sincèrement Antraide à toutes les personnes sans emploi ou en situation difficile. Grâce à leur accompagnement, il est possible de retrouver une activité, de reprendre confiance en soi et de construire progressivement son intégration professionnelle en France.



KEITA IBRAIMA SORY
SALARIE ANTRAIDE



Je m'appelle Keita Ibrahima Sory, j'ai 29 ans et je suis originaire de la Guinée Conakry. J'ai connu Antraide par une connaissance. J'étais au chômage et je ne voulais pas rester sans activité. Je voulais trouver un bon travail fiable. J'ai fait du jardinage, de la peinture du bricolage, j'ai travaillé en tant que manutentionnaire pour la mairie d'Antony via Antraide et j'ai fait du gardiennage de nuit. Antraide m'a aidé à m'inscrire à une formation d'aide électricien proposé par France Travail. Antraide m'a vivement conseillé de passer mon permis de conduire, chose que je suis en train de faire. Aujourd'hui je suis en CDD dans le domaine de l'électricité chez DIS TP, entreprise dans laquelle j'ai passé mon stage pendant la formation pour devenir électricien pour devenir électricien. Antraide m'a beaucoup apporté notamment la force. Madame Le Maître particulièrement m'a très bien accompagné, elle m'a vraiment soutenu, donné de bons conseils. Elle m'a aussi aidé au niveau administratif. Je suis très reconnaissant à Antraide.



MONIQUE AUBRY
SALARIEE ANTRAIDE



Je m'appelle Monique AUBRY, j'ai 63 ans et je suis originaire de Madagascar. Je suis arrivée en France en 2003 date à laquelle je me suis mariée. A mon arrivée en France, je n'ai bénéficié d'aucune aide et j'ai dû chercher du travail. Mon conseiller France Travail m'a alors parlé de l'association Antraide. Chez Antraide j'ai pu être formée au ménage et au repassage. J'ai pu servir de nombreux clients. L'association m'a apporté du travail, des expériences et de la confiance. En 2024, Antraide m'a proposé un CDI à temps partiel. Une vraie chance pour moi. Actuellement je peux plus profiter de mon mari à la retraite et continuer à servir les clients de l'association avec lesquels j'ai créé de vrais liens.

3.7. Perspectives 2026 : renforcer les parcours d'insertion

Renforcer les parcours d'insertion

En 2026, Antraide renforce et structure son offre d'accompagnement et de formation pour permettre une montée en compétences progressive et sécuriser les sorties vers l'emploi durable.



1. RENFORCER LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Priorité au développement de compétences transférables et directement mobilisables dans les projets professionnels.

Actions prévues :

- Renforcement des évaluations techniques en amont et tout au long du parcours
- Poursuite de formations courtes et ciblées (ménage, repassage, posture professionnelle)
- Focus sur les métiers des services à la personne
- Développement de compétences transférables



2. FAVORISER L'APPROPRIATION DES CODES PROFESSIONNELS

Des modules en petits groupes pour mieux préparer les salariés aux exigences du monde professionnel.

Thématiques abordées :

- Posture professionnelle
- Communication avec les employeurs et les clients
- Organisation du travail
- Représentation de la structure lors des mises à disposition



3. MAINTENIR UN ACCOMPAGNEMENT LINGUISTIQUE

L'accompagnement linguistique reste un levier essentiel de sécurisation des parcours.



Actions de français langue étrangère animées en interne par des bénévoles, en complément des dispositifs existants.



4. UNE MONTÉE EN CHARGE PROGRESSIVE ET RÉALISTE

Une logique progressive, adaptée aux contraintes budgétaires de la structure

NOS OBJECTIFS

- Renforcer l'intensité de l'accompagnement
- Améliorer l'employabilité des salariés
- Favoriser les sorties positives vers l'emploi durable
- Répondre aux besoins du territoire



Agir ensemble pour construire des parcours d'insertion solides, vers l'autonomie et l'emploi durable.

4. Pôle EBE, Entreprise à But d'Emploi : Les Ateliers d'Antraide

En juillet 2024, suite à l'avis de la ministre du Travail de la Santé et des Solidarités, le conseil d'administration de l'Expérimentation Territoriale contre le Chômage de Longue Durée (ETCLD) a habilité la ville d'Antony à rejoindre l'Expérimentation.

Le 7 octobre 2024 un conventionnement a été signé entre le Département, la Ville d'Antony, ETCLD et Antraide-EBE.



4.1. Le projet EBE

L'EXPÉRIMENTATION TZCLD

Quelques enseignements du comité scientifique national

Rapport d'évaluation du comité scientifique en charge
de l'évaluation de la 2^e phase de l'expérimentation TZCLD



« L'expérimentation Territoires Zéro Chômeur de Longue Durée (TZCLD) est inédite à plus d'un titre. Cette action se présente comme une réponse au défi du chômage de longue durée qui consiste à redonner de la dignité aux personnes par l'accès à un travail, en expérimentant localement un dispositif de garantie d'emploi par lequel l'État jouerait un rôle d'employeur en dernier ressort. Son objectif est de démontrer que l'exclusion sociale due à la privation d'emploi, vécue depuis des décennies par les chômeurs de longue durée, n'est pas inéluctable. »



« Territoire zéro chômeur de longue durée expérimente localement un dispositif de garantie d'emploi dans lequel l'État offre aux chômeurs de longue durée un emploi rémunéré dignement. Cette expérimentation est inédite dans sa finalité, son contenu, son portage et son organisation, son encadrement institutionnel, l'ampleur des promesses faites aux personnes, aux territoires et à la collectivité tout entière. »



« Les économies associées à la création d'emploi en EBE, qui correspondent à des coûts sociaux évités et des recettes fiscales et sociales additionnelles, sont bien réelles, même si certains effets sont difficiles à mesurer. »



« L'expérimentation se singularise par les hypothèses qui la sous-tendent, constamment rappelées par les porteurs de projet :

- 1°) nul n'est inemployable, lorsque l'emploi est adapté aux personnes
- 2°) ce n'est pas le travail qui manque, il y a un grand nombre de travaux utiles à réaliser
- 3°) ce n'est pas l'argent qui manque, la privation d'emploi coûte plus cher que la production d'emploi. »

4.2. Les activités développées

En complément de son activité historique de service aux particuliers et aux entreprises, Antraide a créé en octobre 2024 « Les Ateliers d'Antraide » qui ont alors recruté plusieurs salariés issus de la privation de l'emploi.

D'ici 2028, environ 80 Personnes Privées Durablement d'Emploi (PPDE), habitants des quartiers du Noyer Doré et de Pajeaud seront embauchées en CDI, à temps choisi, au sein de la structure.

Les activités des Ateliers d'Antraide sont conçues pour répondre à des besoins concrets

du territoire, tout en offrant des cadres de travail valorisants et progressifs. Elles s'inscrivent toutes dans une logique d'économie circulaire, de services de proximité et d'utilité sociale.

4 ateliers sont ouverts à ce jour :

- ✘ La Trouvaille, *Ressourcerie*
- ✘ Le Comptoir de Pajeaud, *Conciergerie de quartier qui propose notamment des nettoyages de voitures*
- ✘ La Biocyclette, *Atelier de réparation de vélos*
- ✘ Le Fabulab, *Médiation numérique & FabLab*

La Trouvaille – Ressourcerie

Ouverte depuis octobre 2024, La Trouvaille est la première activité lancée par Antraide. Elle collecte des objets, meubles et vêtements auprès des habitants, les trie, les remet en état si nécessaire, puis les propose à la vente à prix solidaire, 5 jours par semaine.

- ✘ Détourne des tonnes d'objets des déchetteries, en faveur du réemploi et de l'économie circulaire
- ✘ Offre aux habitants un accès à des biens de qualité à prix réduit
- ✘ Constitue une porte d'entrée progressive pour les nouveaux salariés en début de parcours



Le Comptoir de Pajeaud – Conciergerie

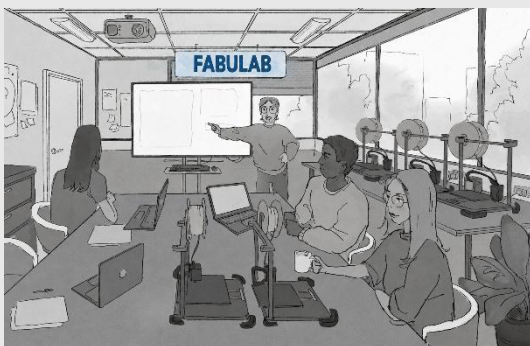
Ouvert depuis janvier 2025, le Comptoir de Pajeaud propose des services du quotidien directement dans le quartier : lavage automobile, petits travaux de bricolage, déménagement et livraisons en vélo-cargo en partenariat avec l'épicerie de quartier « Ma P'tite Echoppe ». La conciergerie propose également des prestations à destination des entreprises, collectivités et commerces d'Antony : services administratifs, nettoyage, entretien de parties communes...

- ✘ Répond à des besoins pratiques non couverts localement, à prix accessible
- ✘ Développe une activité de livraison bas-carbone (vélo-cargo)
- ✘ Crée un lien de service direct entre les salariés et les habitants du quartier

La BiOcyclette – Atelier vélo

Ouvert depuis octobre 2025, l'atelier vélo propose la réparation, la maintenance et la vente de vélos recyclés. Il répond à l'essor de la mobilité douce et à la demande croissante d'entretien des vélos à assistance électrique (VAE).

- ✖ Mission écologique : reconditionner et remettre en circulation des vélos recyclés
- ✖ Mission sociale : former des salariés à un métier technique reconnu et en forte demande
- ✖ Mission de service : proposer des réparations professionnelles à tarif accessible aux habitants



Le Fabulab – Atelier numérique

Ouvert en toute fin d'année, le Fabulab offre des prestations d'impression 3D, de gravure et de découpe numérique, ainsi qu'une initiation et un accompagnement au numérique pour les habitants.

- ✖ Ouvre des compétences numériques à des salariés souvent peu qualifiés dans ce domaine,
- ✖ Génère des recettes grâce à des prestations de fabrication pour particuliers, artisans et associations,
- ✖ Propose des formations à l'impression 3D

4.3. Les salariés de l'EBE

Salariés issus de la privation durable d'emploi

19

Salariés non issus de la privation durable d'emploi

1

Total

20

Moyenne d'âge Les Ateliers d'Antraide

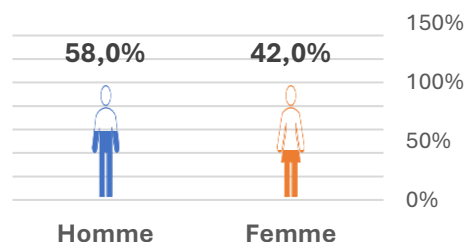
47 ans

Moyenne d'âge Nationale

48 ans

Taux d'absentéisme PPDE Les Ateliers d'Antraide

6%



Médiane nationale taux d'absentéisme PPDE

13%

Des parcours marqués par des fragilités multiples. Les 19 salariés des Ateliers d'Antraide (dont 12 nouveaux CDI en 2025) présentent des parcours et des situations très diversifiés, souvent marqués par des fragilités personnelles, sociales, professionnelles et/ou de santé.

Plusieurs freins se retrouvent parmi les salariés accompagnés :



Les Ateliers d'Antraide permettent ainsi de proposer des emplois adaptés aux capacités et aux contraintes des salariés, dans une logique progressive de remobilisation, de sécurisation des parcours et de reconstruction de la confiance.

Témoignage



GISELE
COORDINATRICE DES ATELIERS – RESPONSABLE OPERATIONNELLE

Le projet de monter une EBE m'a donné envie de m'impliquer alors que j'étais autoentrepreneur en qualité de médiatrice en entreprise. J'ai dit oui immédiatement en mars 2025 et suis toujours aussi enthousiaste ! Mes actions sont dirigées vers l'accompagnement de salariés qui reprennent une activité professionnelle après une longue période de privation d'emploi. Utiliser les outils acquis tout au long de mon parcours professionnel et mettre à profit mes compétences me permet de renforcer le savoir-être et le savoir-faire des collaborateurs et de contribuer activement à la cohésion d'équipe et au développement de l'EBE.

Témoignages



ERIC
COORDINATEUR DE L'ATELIER VELO



Je me sens moins fatigué, car, j'avais 45 à 60 minutes de transport en commun lors des quelques missions intérim que j'ai effectuées. Moins stressé, car avant mon licenciement économique en 2021, j'étais stressé.



DEDEVI
EMPLOYEE POLYVALENTE



Je travaille parce qu'on doit travailler pour sa sécurité, pour gagner son pain quotidien. Ça me fait du bien de travailler avec les ATELIERS D'ANTRAIDE. Ça me fait du bien, je suis très contente et j'ai mon travail en CDI.



MICKAEL
EMPLOYEE POLYVALENT



Depuis que je suis là, ma santé va mieux et ce travail a changé ma vie et m'a changé aussi.



KHADIDJA
EMPLOYEE POLYVALENTE



Sincèrement de la joie. Après des soucis de courir et chercher un travail et je me sens en sécurité. Merci infiniment.



LYLIANE
CHARGÉE DES VENTES EN LIGNE



En arrivant dans ce projet, je n'avais pas idée de l'aventure dans laquelle je me lançais : une véritable aventure Humaine. Je me suis découverte d'autres centres d'intérêt, je côtoie des personnes qui viennent d'horizons divers avec qui j'ai plaisir à travailler. Je me suis frottée aux nouveaux ateliers et ai acquis de compétences qui m'enrichissent chaque jour.

4.4. Modèle économique



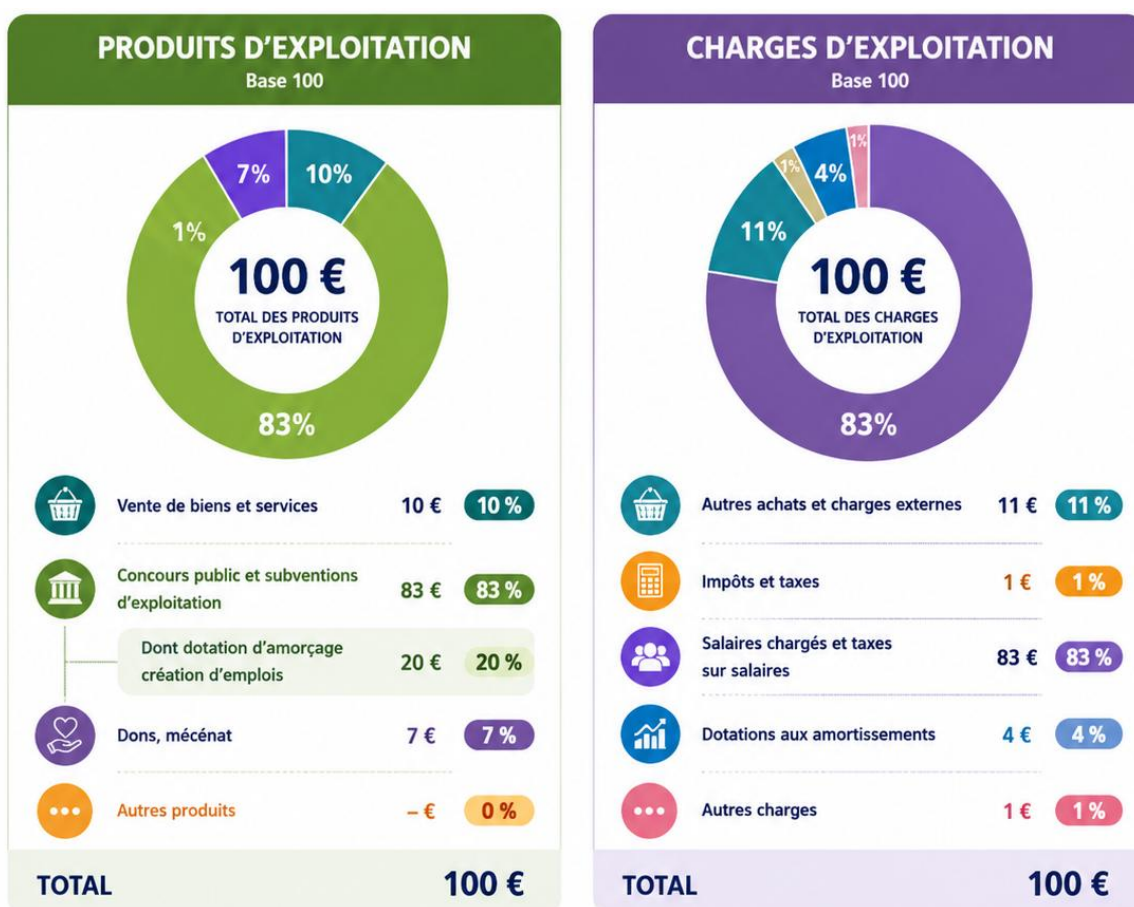
« Les EBE sont des structures atypiques marquées par une certaine fragilité financière. Elles doivent s'appuyer sur les subventions qui leur sont versées pour atteindre un équilibre financier. **Leurs dirigeants ne gèrent pas librement leurs ressources humaines et ne déterminent pas davantage leur activité**, sauf situation exceptionnelle. »

Rapport d'évaluation du comité scientifique en charge de l'évaluation de la 2^e phase de l'expérimentation TZCLD

Le modèle économique des Entreprises à But d'Emploi (EBE) présente une singularité forte : les structures ne choisissent ni les personnes recrutées ni, en grande partie, les activités développées.

L'enjeu consiste donc à construire progressivement un équilibre économique permettant à la fois de créer des emplois supplémentaires, d'accompagner les salariés et d'assurer la pérennité de la structure.

Une partie de ce rapport présente la synthèse des comptes 2025. Nous proposons ici une lecture simplifiée du modèle économique des Ateliers d'Antraide, en base 100.



Sur 100 € de charges d'exploitation en 2025 :

- ✘ 83 € correspondent aux salaires et charges sociales,
- ✘ 11 € aux achats et charges externes,
- ✘ 6 € aux autres charges, impôts et amortissements.

Les charges salariales comprennent :

- ✘ les salariés en insertion (« PPDE »),
- ✘ l'encadrement,
- ✘ la direction de l'EBE,
- ✘ ainsi qu'une quote-part des fonctions support mutualisées (direction générale, développement, finance, ressources humaines).

Ces dépenses ont été financées principalement par :

- ✘ la Contribution au Développement de l'Emploi (CDE),
- ✘ la dotation d'amorçage liée à la création d'emplois,
- ✘ les produits d'activité générés par les ateliers,
- ✘ les dons et soutiens au projet.

En 2025, **la dotation d'amorçage** a représenté, à elle seule, 20 € en base 100. Sans ce financement exceptionnel lié aux recrutements de PPDE, les charges salariales n'auraient été couvertes qu'à hauteur d'environ 76 %.

Les produits d'activité financent principalement les achats et charges directement liés au fonctionnement des ateliers, tandis que les dons et soutiens extérieurs ont contribué à absorber certaines charges fixes et les amortissements.

Le modèle apparaît équilibré sur l'exercice 2025, mais présente des fragilités structurelles pour les années à venir.

En effet, la suppression de la dotation d'amorçage si nous ne pouvons pas embaucher impose :

- ✘ une montée en puissance du chiffre d'affaires,
- ✘ une meilleure structuration des activités,
- ✘ et une recherche continue d'équilibre économique.

C'est dans cette perspective qu'Antraide a fait le choix, en 2025, de recruter une responsable du développement afin de soutenir la structuration commerciale des ateliers et le développement des activités économiques.



Témoignage

MYRIAM TROCME
RESPONSABLE DU DEVELOPPEMENT

Après avoir connu plusieurs types d'insertion sociale et professionnelle, j'ai rejoint Antraide fin 2025, avec l'ambition de contribuer à un modèle plus impactant. J'apprécie l'ancrage d'Antraide dans l'écosystème local à Antony et le riche relationnel qui en découle. L'EBE est une vraie force pour expérimenter et repenser les politiques de l'emploi, en interrogeant le rapport au travail, aux compétences, à la productivité. Faire de l'EBE et de l'AI des réponses viables aux insuffisances du marché classique est un enjeu de taille mais passionnant. J'aime la diversité d'actions qu'implique mon poste dans une petite équipe : commerce, benchmark, gestion de projets, partenariats, communication, évènementiel, il y a de quoi être créative et engagée !

4.5. Enjeux 2026 (EBE)

L'année 2025 a constitué une année de démarrage pour les Ateliers d'Antraide, dans un contexte marqué à la fois par la montée en charge progressive de l'EBE et par les contraintes économiques propres au modèle.

L'exercice met en évidence plusieurs enjeux majeurs pour les années à venir.

Consolider le modèle économique

Le premier enjeu concerne la consolidation économique de l'EBE.

Le modèle actuel repose encore fortement sur les financements publics liés à la création des emplois, notamment la dotation d'amorçage qui n'est plus perçue lorsqu'on n'embauche plus.

Dans ce contexte, le développement du chiffre d'affaires devient indispensable afin de renforcer l'autonomie économique des ateliers, absorber progressivement les charges fixes, sécuriser les emplois créés et garantir la pérennité du projet.

Cette nécessité intervient alors même que les EBE doivent construire leurs activités tout en accueillant des salariés présentant des fragilités importantes et des besoins d'adaptation parfois élevés.

Structurer et stabiliser les activités

L'année 2026 devra permettre de poursuivre la structuration des ateliers existants, avec une attention particulière portée à la stabilisation des activités, à la fidélisation des clients, à l'organisation de la production, au pilotage économique et au développement commercial.

Un contexte budgétaire contraint

Le contexte budgétaire national et les incertitudes portant sur les financements du dispositif conduisent aujourd'hui à un gel des recrutements supplémentaires au sein de l'EBE.

Cette situation ralentit mécaniquement la montée en charge du projet alors même que les besoins du territoire demeurent importants et que de nombreuses personnes restent privées durablement d'emploi.

L'enjeu des prochaines années sera de poursuivre cette dynamique tout en construisant un modèle suffisamment robuste pour inscrire durablement le projet dans le territoire.

L'enjeu des prochains exercices sera donc de consolider les emplois existants tout en sécurisant les équilibres économiques de la structure et les contributions Etat et Département.

Des profils parfois difficiles à mobiliser

L'un des enjeux majeurs du dispositif réside également dans la capacité à identifier des activités compatibles à la fois avec les besoins du territoire, les capacités des salariés et avec leurs projets professionnels.

Tous les postes développés par les ateliers ne correspondent pas nécessairement aux souhaits des personnes volontaires pour intégrer l'EBE.

Par ailleurs, une partie des candidats accompagnés présente des fragilités importantes : problématiques de santé, fatigabilité, difficultés psychologiques, troubles du comportement, contraintes familiales ou situations sociales complexes.

Ces réalités peuvent constituer des freins importants à l'emploi et nécessitent parfois des adaptations difficiles à mettre en œuvre dans un cadre économique encore fragile.

L'équilibre entre insertion, adaptation des postes, contraintes de production et viabilité économique constitue ainsi un enjeu permanent.

Préserver le sens du projet

Malgré ces fragilités, les Ateliers d'Antraide continuent de démontrer l'intérêt du projet TZCLD à l'échelle locale.

L'expérimentation permet de proposer des emplois adaptés, un cadre de travail sécurisant, une reprise progressive d'activité, et une réponse concrète à des situations d'exclusion durable du marché du travail.



5. Ressources humaines

5.1. Les équipes

L'année 2025 marque une étape importante dans la structuration d'Antraide et de ses deux pôles, avec une évolution significative de l'organisation et le renforcement des fonctions support et de développement.

Cette dynamique intervient dans un contexte de transition, marqué notamment par le départ de la directrice du pôle Insertion le 30 septembre 2025 et le départ à la retraite du chef comptable historique le 12 novembre 2025.

Afin d'accompagner la montée en charge des activités et la consolidation du modèle économique, une nouvelle équipe de direction transversale a été progressivement mise en place à l'automne 2025. Cette équipe intervient sur les deux pôles d'Antraide et vise à renforcer le pilotage opérationnel, la sécurisation administrative et financière, le développement commercial, la structuration des activités, la professionnalisation des équipes, la qualité de service et la satisfaction des clients.

Une équipe de direction renouvelée

Alain CLAPIER – Directeur général

Arrivé le 23 octobre 2025, Alain CLAPIER assure la supervision des deux pôles d'Antraide et des fonctions support.

Claire AUDOUIN – Responsable administrative et financière

Arrivée le 15 septembre 2025, Claire AUDOUIN succède à l'ancien chef comptable parti à la retraite. Elle pilote les dimensions administratives, financières et comptables des deux pôles d'Antraide. Elle est accompagnée sur la comptabilité de l'EBE par une bénévole.

Myriam TROCME – Responsable du développement et de la satisfaction clients

Ce poste, créé en 2025, constitue une nouvelle fonction stratégique pour Antraide.

Arrivée le 17 novembre 2025, Myriam TROCME est chargée du développement commercial, de la communication, de la relation clients et du développement des partenariats économiques.

Elle est également appuyée par un bénévole pour l'animation des réseaux sociaux et certains supports de communication.

Du côté de l'Association Intermédiaire

Isabelle LE MAITRE – Conseillère en Insertion Professionnelle

Isabelle accompagne les salariés en parcours dans la résolution de leurs freins sociaux et professionnels afin de favoriser leur retour durable à l'emploi ou à la formation. Elle construit avec chaque salarié un parcours individualisé mêlant accompagnement social, définition du projet professionnel, accès aux droits, orientation et mise en relation avec les partenaires et employeurs.

Ra-Issah SOUFOU – Chargée de Mise A Disposition

Ra-Issah assure la relation avec les clients et organise les interventions des salariés mis à disposition. Elle veille au bon déroulement des missions, au suivi des heures réalisées et à l'adéquation entre les besoins des clients et les parcours des salariés

Du côté des Ateliers d'Antraide

Marie-Laure DINOT – Directrice de l'EBE

Marie-Laure DINOT porte le projet depuis ses débuts et en assure la direction opérationnelle.

Elle s'appuie au quotidien sur une coordinatrice des ateliers, des coordinateurs d'activités présents sur les différents ateliers et sur un chargé de mission RSE et inclusion.

Gisèle NOUAILI-PENOT - Coordinatrice des ateliers

La coordinatrice des ateliers joue un rôle central dans l'accompagnement des salariés et la structuration du collectif de travail. Ses principales missions sont l'accompagnement au savoir-être professionnel, l'animation de groupes de parole, la médiation et la gestion des conflits,

l'intégration des nouveaux salariés et bénévoles, l'organisation du plan de charge des ateliers, l'affectation des ressources selon les besoins et les projets professionnels des salariés.

Les coordinateurs d'ateliers

Les coordinateurs assurent l'encadrement quotidien des activités et la montée en compétences des salariés. Ils interviennent notamment sur l'organisation de la production, la répartition des tâches, l'animation des équipes, le suivi des indicateurs, l'accompagnement socio-professionnel de premier niveau.

Le chargé de mission RSE et inclusion

Le chargé de mission RSE et inclusion occupe une place essentielle dans l'accompagnement des salariés et dans la montée en compétences des équipes. Son intervention contribue à renforcer l'inclusion, la qualité de vie au travail et les démarches responsables.

Une continuité stratégique assurée

Le Conseil d'Administration demeure pleinement mobilisé et assure la stabilité stratégique, la continuité institutionnelle, la mémoire de l'Association, le lien avec les partenaires et financeurs.



Témoignage

ALAIN CLAPIER
DIRECTEUR GENERAL ANTRAIDE

Mon arrivée chez Antraide en 2025 m'a permis de mesurer à la fois la force et l'exigence de notre mission. J'y ai découvert une organisation engagée, capable de proposer des réponses concrètes à des personnes durablement éloignées de l'emploi, en s'appuyant sur la complémentarité entre association intermédiaire et entreprise à but d'emploi. Ce modèle constitue un levier puissant pour construire des parcours adaptés et progressifs. J'ai également pris la mesure des défis à relever, notamment en matière de structuration et d'équilibre économique. Cette année de prise de fonctions renforce ma conviction que notre action est indispensable : faire de l'emploi un outil de reconstruction individuelle et un moteur d'inclusion durable.

5.2. Formation

La formation constitue un levier important d'accompagnement et de professionnalisation des salariés en insertion sur les deux pôles d'Antraide.

En 2025, la structure a privilégié des actions de formation courtes, ciblées et directement opérationnelles, en complément de la formation en situation de travail qui demeure le principal support de montée en compétences.

Du côté de l'Association Intermédiaire, plusieurs formations ont été organisées en partenariat avec l'IEPC autour des métiers des services à la personne : lavage de vitres, ménage, repassage et entretien du linge. Autofinancées par la structure, elles ont permis d'harmoniser les pratiques professionnelles, de sécuriser les interventions et de renforcer la qualité des prestations réalisées.

Au-delà des formations formelles, la transmission des savoir-faire s'effectue également au quotidien à travers l'accompagnement sur poste, les démonstrations pratiques, les conseils techniques et les retours d'expérience. L'objectif reste de renforcer progressivement l'employabilité des salariés dans des secteurs

offrant de réelles perspectives d'insertion professionnelle.

Parallèlement, un travail de structuration a été engagé avec l'OPCO EP afin d'identifier des dispositifs de formation mobilisables et de développer progressivement des parcours plus qualifiants.

Du côté de l'EBE, l'accompagnement est permanent, facilité par la présence sur un même site des salariés, des encadrants et des bénévoles accompagnateurs. Les quatre ateliers ont bénéficié d'actions importantes de formation et de transmission des compétences. Chaque salarié entrant suit un parcours d'intégration d'un mois lui permettant de découvrir les différents postes et d'acquérir les bases métiers nécessaires à son activité.

FORMATIONS RÉALISÉES PAR LES SALARIÉS EN INSERTION EN 2025

Des formations courtes, ciblées et opérationnelles pour renforcer les **compétences** et favoriser l'**employabilité** dans les services à la personne.



INTITULÉ DE LA FORMATION	DURÉE PAR PARTICIPANT	NOMBRE DE SALARIÉS FORMÉS	FINANCEUR
 Lavage de vitres	🕒 1,5 h	 3 salariés	€ Autofinancement SIAE
 Ménage et repassage	🕒 1,5 h	 4 salariés	€ Autofinancement SIAE
 Perfectionnement repassage	🕒 1,5 h	 7 salariés	€ Autofinancement SIAE
 Entretien du linge	🕒 1,5 h	 2 salariés	€ Autofinancement SIAE



NOTRE APPROCHE FORMATION

En complément de ces actions courtes, la formation en situation de travail (accompagnement sur poste, conseils techniques, retours d'expérience) reste le principal levier de développement des compétences.





FORMATIONS DES SALARIÉS DE L'EBE EN 2025

Un accompagnement permanent et de proximité, porté par les encadrants, les salariés expérimentés et les bénévoles accompagnateurs.



1 097 h
D'ACCOMPAGNEMENT
ET DE FORMATION
EN 2025



4
ATELIERS
ENGAGÉS



ENCADRANTS,
SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS
ET BÉNÉVOLES
MOBILISÉS



UN PARCOURS
D'INTÉGRATION
D'1 MOIS POUR
CHAQUE ENTRANT



PARCOURS D'INTÉGRATION

Tous les salariés entrants bénéficient d'un parcours d'intégration d'un mois leur permettant de découvrir les postes et de se former aux basiques métiers.



ACTIONS DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT PAR ATELIER

ATELIER	ACTIONS ET CONTENUS	INTERVENANTS	VOLUME D'ACCOMPAGNEMENT	MODALITÉS
LA RESSOURCERIE	Mise en rayon, vente, caisse, La Poste, tri, valorisation : formation à l'ensemble des postes et aux basiques métiers.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinatrice • Collaboratrices plus expérimentées • Directrice de l'EBE (expérience en boutique) • 2 bénévoles accompagnateurs 	320 h D'ACCOMPAGNEMENT TECHNIQUE	Formation sur poste, transmission des savoir-faire, accompagnement quotidien
LA FABULAB	Accompagnement et formation aux techniques spécifiques de l'atelier.	<ul style="list-style-type: none"> • 1 formateur expert 	131 h D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION	Formation technique approfondie et accompagnement personnalisé
L'ATELIER VÉLO	Formation aux techniques de réparation et à l'entretien des vélos.	<ul style="list-style-type: none"> • Mécénat de compétences (professionnel) • Accompagnement bénévole 	476 h D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION TECHNIQUE	Transmission des compétences techniques et accompagnement sur les pratiques métiers
LA CONCIERGERIE	Formation au nettoyage auto.	<ul style="list-style-type: none"> • Formation externe à Laval 	5x7 h SOIT 35 HEURES DE FORMATION	5 collaborateurs formés au nettoyage auto (7 h par personne)



FORMATIONS SUIVIES SERVICES SUPPORT 2025



5
FORMATIONS



5
STAGIAIRES



27,5 h
AU TOTAL

POPULATION	INTITULÉ DE LA FORMATION	NOMBRE DE STAGIAIRES	DURÉE (EN HEURE)
Services support	Perfectionnement à l'utilisation du logiciel GTA Gestion d'Association Intermédiaire	1	10,5 h
Services support	Initiation à l'utilisation du logiciel PLG gestion d'un planning	2	7 h
Services support	Perfectionnement à l'utilisation du logiciel GTA Gestion d'Association Intermédiaire	1	7 h
Services support	Utilisation du logiciel GPA	1	3,5 h



5
FORMATIONS



5
STAGIAIRES



27,5 h
DE FORMATION AU TOTAL



PARTIELLEMENT
PRISES EN CHARGE
PAR OPCO EP

5.3. Nos bénévoles

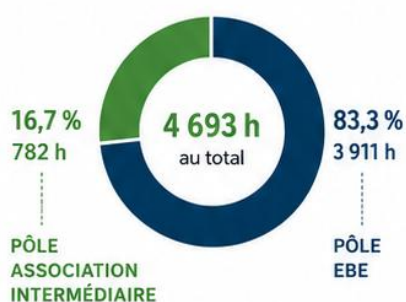
L'engagement bénévole a constitué un appui essentiel au fonctionnement et au développement des activités d'Antraide en 2025. Sur le pôle Insertion dont la structure a été chahutée par plusieurs départs et sur le pôle EBE durant sa phase de lancement.

L'ENGAGEMENT BÉNÉVOLE EN 2025

Une mobilisation essentielle au service de l'insertion, des ateliers et de la vie associative.










RÉPARTITION GLOBALE DES HEURES



À RETENIR

-  Plus de 83 % des heures ont été réalisées sur le Pôle EBE.
-  Les bénévoles soutiennent des missions variées, essentielles au quotidien et au développement de nos activités.
-  Une mobilisation collective au service de l'insertion et de l'utilité sociale.

RÉPARTITION DES HEURES PAR MISSION

	PÔLE ASSOCIATION INTERMÉDIAIRE	PÔLE EBE	TOTAL
 Actions d'insertion	40	-	40 h
 Communication	126	239	365 h
 Démarrage des ateliers	-	989	989 h
 Missions administratives	220	1 043	1 263 h
 Organisation	316	16	332 h
 Recherche de financements et mécénat	-	435	435 h
 Relations institutionnelles et partenariales	81	175	256 h
 Renfort ateliers – CA	-	219	219 h
 Renfort ateliers – autres bénévoles	-	796	796 h
TOTAL	782 h	3 911 h	4 693 h

LES GRANDES CONTRIBUTIONS BÉNÉVOLES EN 2025

 **1 263 h**
Missions administratives
Un appui clé pour garantir le bon fonctionnement de l'association.

 **2 004 h**
Ateliers
Démarrage des ateliers (989 h) et renfort des ateliers (1 015 h) : au cœur de l'action de terrain.

 **435 h**
Recherche de financements et mécénat
Soutenir le développement durable de nos projets.

 **1 063 h**
Organisation, communication et partenariats
Valoriser, structurer et faire rayonner nos actions.

Les membres du Conseil d'Administration ont joué un rôle particulièrement actif dans l'accompagnement stratégique, l'organisation et les relations partenariales.

Les autres bénévoles ont principalement contribué au soutien opérationnel des ateliers, en particulier durant les phases d'installation et de lancement.

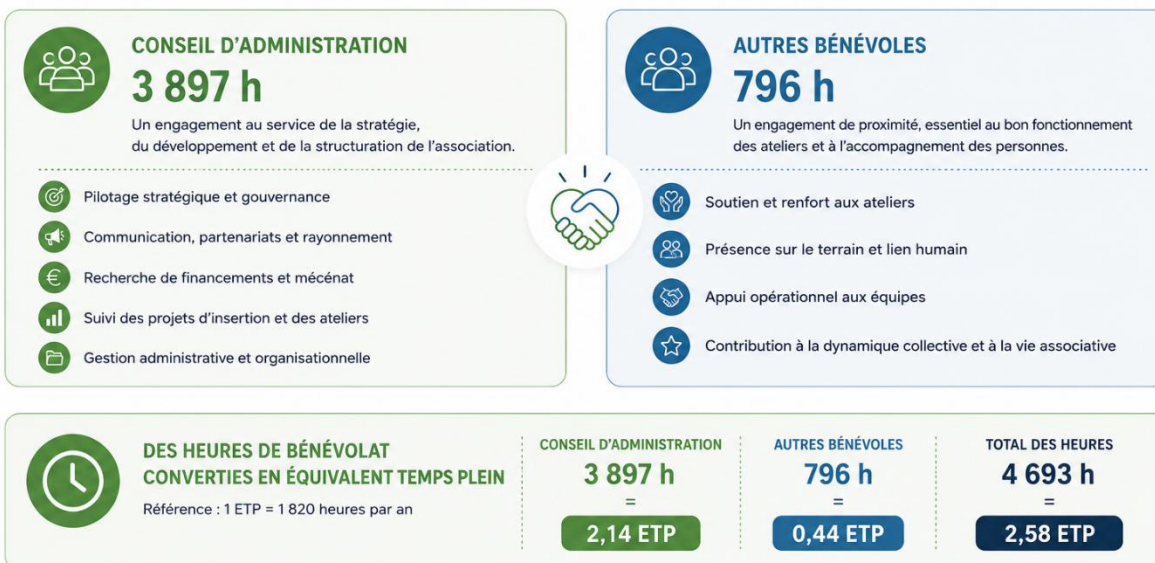
Cette mobilisation témoigne d'un fort engagement collectif au service du projet associatif et de l'insertion des personnes accompagnées.



DES ENGAGEMENTS BÉNÉVOLES COMPLÉMENTAIRES



Chaque forme d'engagement contribue, à sa manière, à la réussite du projet associatif et à l'accompagnement des salariés en insertion.



Témoignage

ODILE SAVY
TRESORIERE D'ANTRAIDE

Le lancement des Ateliers d'Antraide nécessite un pilotage opérationnel ainsi qu'un soutien fort pour les tâches administratives. Structure nouvelle, j'accompagne la mise en place de la comptabilité ainsi que l'enregistrement régulier des écritures, afin de recenser l'exhaustivité des informations et donner à la direction d'Antraide les éléments qui permettent de suivre l'avancement du projet.

Ce suivi permet également de partager régulièrement avec les salariés l'avancement de leur activité. Les rendre acteurs de leurs missions valorise leur implication et enrichit leurs connaissances. En effet, mieux comprendre ce que l'on fait permet de s'investir pleinement et d'y mettre tout son cœur.

Mon engagement bénévole m'apporte le sentiment d'être utile, de contribuer à une cause qui me tient à cœur et de créer du lien avec les autres.



6. Partenariats & ancrage territorial

Antraide s'inscrit depuis de nombreuses années comme un acteur local de l'insertion et de l'économie de proximité, en lien étroit avec les partenaires institutionnels, sociaux et économiques du territoire.

Par son activité de mise à disposition, la structure contribue à répondre à des besoins concrets et immédiats des particuliers, des collectivités, des associations et des entreprises locales, tout en favorisant l'accès à l'emploi des publics les plus fragiles.

La coopération avec les acteurs de la filière de l'insertion se traduit notamment par un travail partenarial régulier avec France Travail, Vallée Sud Économie et Emploi, les services sociaux territoriaux et les CCAS, permettant d'orienter, de suivre et d'accompagner les publics dans une logique de parcours. Les échanges avec ces partenaires facilitent l'identification des besoins du territoire et l'adaptation des réponses proposées.

Le partenariat avec l'association Espaces dans le cadre du dispositif Premières Heures illustre également cette dynamique de coopération locale, en permettant de proposer des premières mises en situation de travail à des personnes très éloignées de l'emploi, dans une logique de complémentarité entre structures d'insertion.

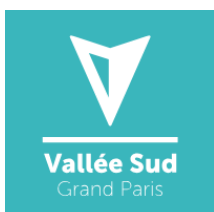
Antraide contribue également à la vie du territoire par les services rendus aux collectivités et aux associations locales, notamment à travers des mises à disposition sur des missions d'entretien, de manutention, de soutien administratif, de surveillance des traversées d'écoles ou encore d'intervention dans le cadre de dispositifs saisonniers comme le Plan Grand Froid. Ces interventions participent au maintien de services utiles à la population et au bon fonctionnement des structures locales.

Enfin, par son positionnement entre acteurs sociaux et employeurs de proximité, Antraide joue un rôle de passerelle vers l'emploi. La structure favorise les liens entre les salariés en insertion et le tissu économique local, en facilitant les premières expériences professionnelles, en valorisant les compétences acquises et en contribuant à répondre aux besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs, notamment les services à la personne et l'entretien.

6.1. Institutionnels



ANTONY



DRIEETS



CCAS
Conseil de l'ESS



6.2. Associatifs



6.3. Soutiens



7. Perspectives

Une dynamique au service de l'insertion, de l'emploi et du territoire



1 DIVERSIFIER LES MARCHÉS DE L'AI

- Développement des clauses sociales BTP
- Positionnement sur la restauration collective
- Renforcement des liens avec les syndicats et copropriétés
- Développement des consortiums territoriaux



OBJECTIF :

Diversifier les marchés pour diversifier les profils accompagnés



2 CONSOLIDER LES ATELIERS D'ANTRAIDE

- Développer l'activité des 4 ateliers
- Fidéliser les clientèles locales
- Structurer les nouvelles offres de services
- Renforcer la visibilité des ateliers sur le territoire



OBJECTIF :

Poursuivre la montée en charge des activités et l'impact sur le territoire



3 RENFORCER LES COOPÉRATIONS TERRITORIALES

- Développer les partenariats avec les collectivités
- Participer aux événements territoriaux
- Créer de nouvelles passerelles avec les associations
- Construire des réponses communes avec les acteurs de l'IAE



OBJECTIF :

Une dynamique collective au service du territoire et de ses habitants



4 CONSTRUIRE UN MODÈLE ÉCONOMIQUE DURABLE

- Sécuriser les activités existantes
- Développer le chiffre d'affaires
- Consolider les emplois créés
- Poursuivre la structuration économique de l'EBE



OBJECTIF :

Un enjeu majeur pour la pérennité du projet associatif

L'année 2025 restera une année charnière dans l'histoire d'Antraide.

Elle a été marquée à la fois par des difficultés réelles, des transformations importantes et la montée en puissance d'un projet ambitieux au service des habitants du territoire.

Les résultats de l'exercice appellent à la vigilance, mais ils traduisent également les investissements humains, organisationnels et économiques nécessaires pour préparer l'avenir.

Antraide dispose aujourd'hui d'atouts solides : une mission reconnue, des équipes engagées, des partenaires mobilisés, une gouvernance investie et un ancrage territorial fort. L'enjeu des prochaines années sera désormais de consolider les acquis, sécuriser les équilibres économiques et poursuivre le développement de parcours d'insertion utiles, accessibles et durables.

Parce qu'au-delà des chiffres, notre ambition reste inchangée : permettre à chacun de retrouver une place, une activité et une perspective.

Annexes

Annexe 1 – EBE : Les fondamentaux TZCLD

<https://www.tzcl.fr/wp-content/uploads/2023/02/Les-fondamentaux.pdf>

Les Fondamentaux

Préambule

Le préambule de la Constitution française nous donne un horizon commun : le droit d'obtenir un emploi. Malgré les nombreuses tentatives qui ont vu le jour, malgré les différents services publics qui ont été mis en place, ce droit n'est pas encore une réalité pour toutes et tous. La privation durable d'emploi génère des difficultés pour les personnes, leurs familles et plus largement pour le territoire concerné. Le chômage de longue durée crée du désordre et des tensions, effets et symptômes d'une injustice. Et au niveau national, le chômage de masse engendre des mécanismes de stigmatisation et des dépenses sociales peu fécondes : c'est une déperdition d'énergie collective.

L'économie, contrainte par les exigences toujours croissantes de la compétitivité sur un marché globalisé et financiarisé, exclut durablement des personnes de la société du travail. Notre pays doit se mobiliser et innover pour parvenir à mettre fin à la privation durable d'emploi et à proposer à sa population des emplois accessibles et adaptés aux capacités des personnes et aux besoins du territoire. Et ainsi donner corps au principe constitutionnel qu'est le droit d'obtenir un emploi grâce à un financement disponible à proportion des besoins de la population, comme pour tout droit.

Depuis 2016, Territoires zéro chômeur de longue durée fait la démonstration qu'en partant des personnes et des territoires, nous pouvons collectivement mettre fin à la privation durable d'emploi. Avec la conviction profonde que le droit à l'emploi coûte moins cher que la privation d'emploi et, de surcroît, présente des bénéfices sociaux et environnementaux.

Parce qu'au-delà de la seule question de l'accès à un emploi durable et de qualité, la suppression de la privation d'emploi sur les territoires porte également en elle des réponses aux défis démocratique et écologique, nous restons mobilisé-es pour faire réellement de l'emploi un droit.





Les convictions

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée se fonde sur trois convictions qui permettent de penser qu'il est humainement et économiquement possible de mettre fin à la privation durable d'emploi à l'échelle de territoires. La démarche expérimentale menée depuis 2016 permet progressivement de le vérifier. Elle sera évaluée à l'aune de ces trois convictions avec l'objectif de rendre effectif le droit à l'emploi.

Personne n'est inemployable

Lorsque l'emploi est adapté aux capacités et aux compétences des personnes.

Ce n'est pas le travail qui manque

Un grand nombre de travaux utiles, d'une grande diversité, restent à réaliser – lorsque le critère de la rentabilité marchande n'est pas le seul déterminant dans le choix des activités.

Ce n'est pas l'argent qui manque

La privation durable d'emploi coûte plus cher à la collectivité que la création des emplois nécessaires pour faire de l'emploi un droit.

Les principes fondamentaux du projet

L'objectif du projet Territoires zéro chômeur de longue durée est de rendre effectif le droit d'obtenir un emploi, principe énoncé dans le préambule de la Constitution de 1946, pour toutes les personnes qui en sont durablement privées sur tous les territoires qui le souhaitent.

Un projet développé à partir des personnes privées durablement d'emploi et avec elles

Territoires zéro chômeur de longue durée est un projet de territoire reposant sur la mobilisation et la participation volontaires des personnes privées durablement d'emploi. Chaque personne ou acteur du territoire est invité à contribuer et à participer au projet. Le Comité local pour l'emploi (CLE) réunit l'ensemble de ces personnes et de ces acteurs et anime territorialement la démarche, appuyé par une équipe projet. La gouvernance du projet et le management de l'entreprise doivent s'adapter au renversement qui en fait l'innovation (partir des personnes, de leurs compétences, de leurs capacités et de leurs souhaits).

L'exhaustivité par la coopération territoriale

L'exhaustivité réside dans la volonté et la capacité collectives des acteurs locaux, réunis au sein du CLE, à mobiliser leurs outils respectifs pour proposer un emploi décent et accessible à toute personne volontaire qui en est durablement privée. Elle exige des démarches pro-actives pour identifier et aller vers les personnes qui, pour de multiples raisons, n'ont pas recours au droit à l'emploi tout en aspirant à travailler. L'atteinte de l'exhaustivité nécessite un pilotage permanent assuré par le CLE.

La création des emplois supplémentaires nécessaires au territoire

En complément des emplois existants sur le territoire, les emplois supplémentaires nécessaires à la population et financés à hauteur des besoins sont créés dans des entreprises à but d'emploi (EBE). Les EBE embauchent sans sélection les personnes reconnues privées durablement d'emploi par le comité local pour l'emploi, en Contrat à Durée Indéterminée, à temps choisi et au SMIC pour développer des activités utiles au territoire et complémentaires de l'offre existante sur la base des compétences, des capacités et des souhaits des personnes. L'EBE est une entreprise de droit commun qui assure l'application du droit du travail et pratique un management inclusif. Les EBE constituent un cadre collectif d'apprentissage et d'initiatives permettant aux personnes, avec la formation, de saisir les opportunités offertes par d'autres activités.

Annexe 2 – EBE : Qu'est-ce que l'exhaustivité ?

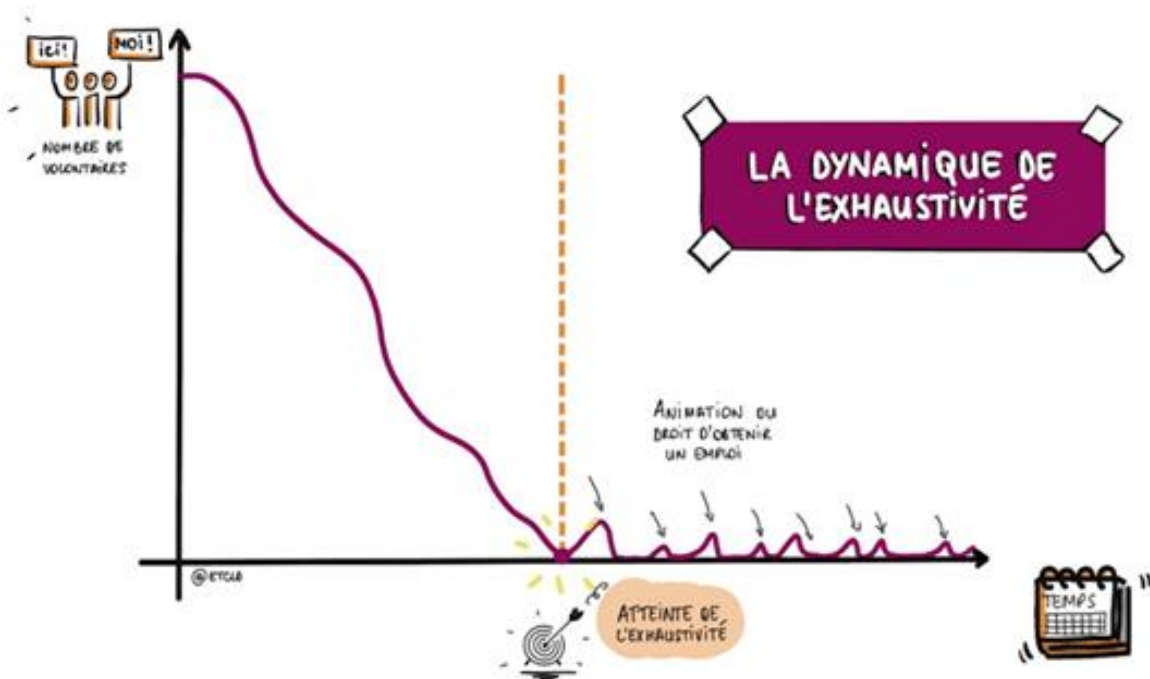
L'exhaustivité, c'est tout simplement l'ambition de ne laisser personne au bord du chemin et faire de l'emploi un droit effectif !

C'est donc la capacité du territoire à proposer un emploi à toute personne privée durablement d'emploi, c'est-à-dire volontaire et habitante du territoire, dans un délai raisonnable et selon des règles transparentes. L'exigence de l'exhaustivité est nécessaire pour rendre effectif le droit d'obtenir un emploi. Le Comité local pour l'emploi (CLE) est responsable de mobiliser et organiser les moyens pour atteindre l'exhaustivité sur le territoire.

L'atteinte de l'exhaustivité est la dynamique dans laquelle s'inscrit le territoire. Cela consiste d'abord à informer la population de l'existence du droit à l'emploi, et de la possibilité d'y recourir lorsque l'on est privé-e durablement d'emploi. Ensuite, le territoire doit mettre en œuvre les moyens pour produire suffisamment d'emplois pour répondre aux besoins exprimés par la population.

A ce titre, une entreprise à but d'emploi (EBE) est l'un des outils permettant d'atteindre l'exhaustivité en produisant les emplois manquants sur le territoire. En fonction des territoires, plusieurs unités d'EBE peuvent être nécessaires.

La mobilisation des employeur-ses du territoire, que ce soit dans le secteur privé "ordinaire", le secteur public ou encore les structures de l'insertion par l'activité économique ou le travail adapté, est également fondamentale dans la dynamique de l'exhaustivité. La première expérimentation sur les 10 territoires habilités montre en effet que 36% des personnes volontaires ont été embauchées par un employeur-se du territoire (hors EBE)*. Au cours de la 2e étape, cette proportion passe à 20% mais est probablement sous-estimée.



Cette mobilisation des partenaires du droit à l'emploi et de moyens doit être permanente, comme l'illustre le schéma ci-dessus. En effet, de nouvelles personnes vont devenir privées durablement d'emploi, emménager sur le territoire et pourront avoir recours à ce droit, même si la liste de volontaires a pu être épuisée à un instant donné.

* Source : ETCLD, Bilan final de la 1ère étape expérimentale (2021), p. 9.

Annexe 3 – EBE : Qu'est-ce que le comité local pour l'emploi (CLE) ?

Fruit de la fabrique du consensus local, le comité local pour l'emploi (CLE) désigne **le collectif d'acteurs et actrices locaux qui pilote le droit à l'emploi sur le territoire**. Il est présidé par l'élue local·e référent·e (Maire, Président·e de la communauté de communes...) et réunit l'ensemble des acteurs et actrices volontaires du territoire pour mettre en œuvre le droit à l'emploi.

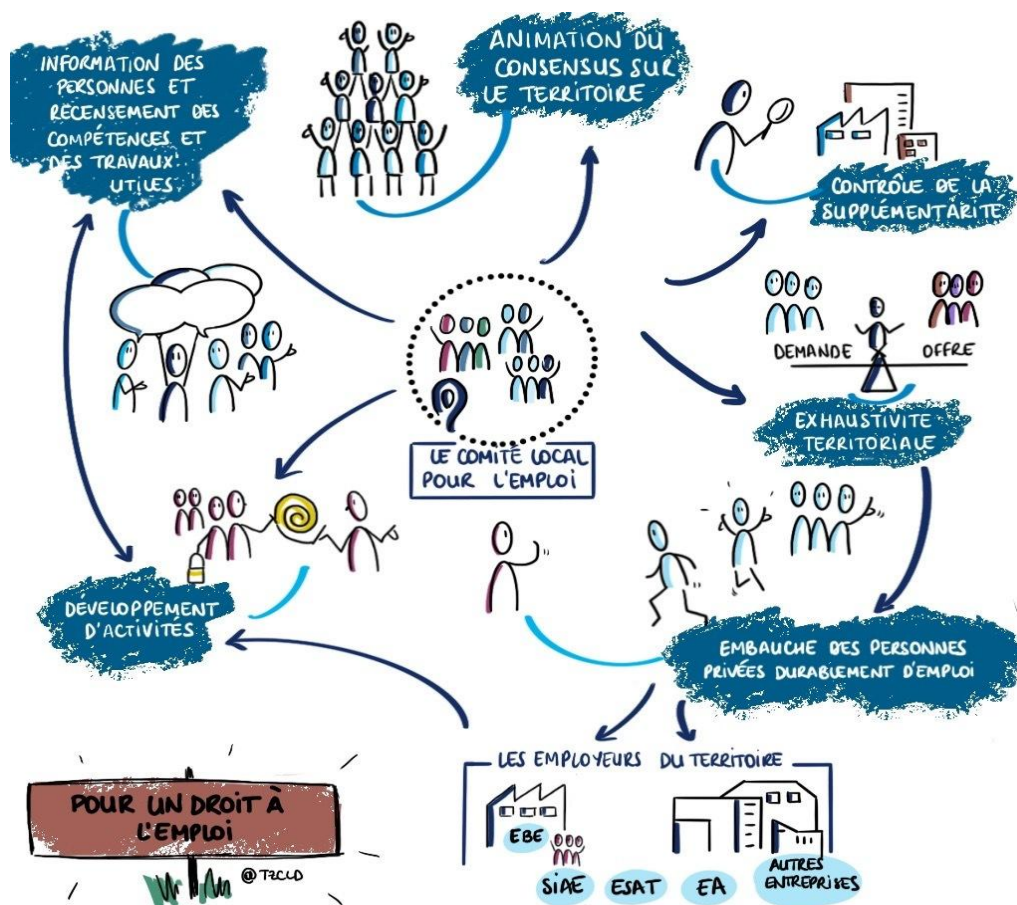
Le CLE est responsable :

- **du maintien et de l'animation du consensus**, pour maintenir la responsabilité collective et l'engagement de chaque partie prenante à mettre en œuvre le droit à l'emploi sur le territoire.
- **de l'atteinte de l'exhaustivité** : en mobilisant, coordonnant les acteurs et actrices du

territoire et en développant des outils propices à la suppression de la privation d'emploi.

- **de la veille du caractère supplémentaire des emplois créés** par les entreprises à but d'emploi, afin de garantir que ces emplois ne détruisent pas d'emplois existants publics ou privés sur le territoire.
- **de l'évaluation du projet**, que ce soit via les démarches propres au territoires, mais aussi en contribuant au bilan conduit par le Fonds d'expérimentation ou aux démarches de recherche coordonnées par l'Observatoire de TZCLD.

En appui à cette instance politique et stratégique, un travail d'animation et d'ingénierie territoriale est nécessaire pour mettre en œuvre le droit à l'emploi. Ces missions opérationnelles sont assurées par une équipe projet.



Source : <https://www.tzclld.fr/faq/question/comite-local-pour-lemploi-cle/>

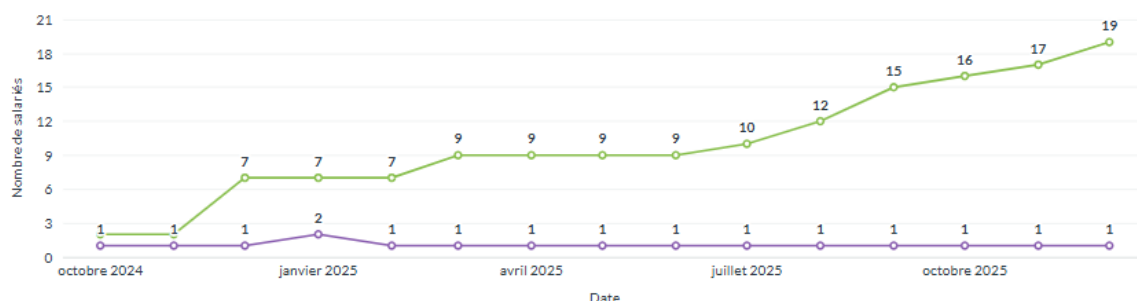
Repères clés de la création du pôle EBE



Annexe 5 – EBE : Les effectifs en 2025

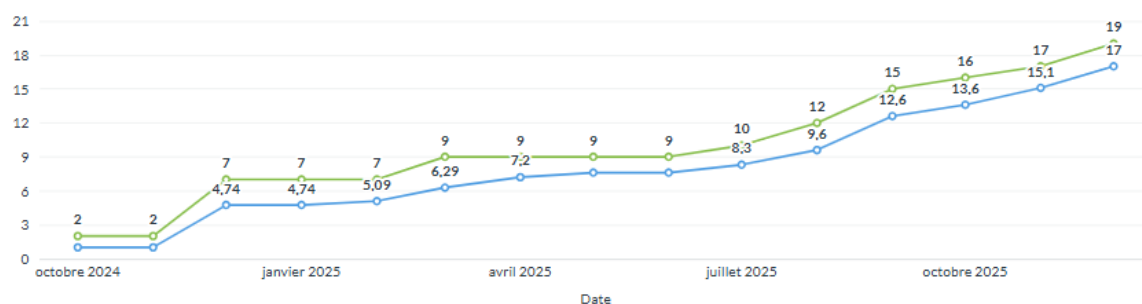
Évolution des effectifs PPDE et NPPDE par mois

● Nombre de salariées NPPDE ● Nombre de salariées PPDE



Évolution des effectifs et ETP contractuels des salariées issues de la privation d'emploi (PPDE)

● Effectif PPDE ● ETP contractuel PPDE



**Merci à toutes celles et tous ceux
qui nous ont soutenus en 2025,
Salariés,
Bénévoles et amis d'Antraide,
Clients et employeurs,
Donateurs, Partenaires, Financeurs.**



Table des matières

1. Introduction & repères clés	3
1.1. Mot du Président et du Directeur général	3
1.2. Dates-clés 2025	4
1.3. Chiffres-clés 2025	6
2. Présentation de l'association	7
2.1. Identité et mission	7
2.2. Organisation.....	8
3. Pôle Insertion	10
3.1. L'activité de l'Association Intermédiaire	11
3.2. Les publics accompagnés	13
3.3. Le processus d'accompagnement	14
3.4. Freins et problématiques rencontrés	15
3.5. Résultats d'insertion	16
3.6. Focus parcours : témoignages	17
3.7. Perspectives 2026 : renforcer les parcours d'insertion	18
4. Pôle EBE, Entreprise à But d'Emploi : Les Ateliers d'Antraide.....	19
4.1. Le projet EBE	20
4.2. Les activités développées	21
4.3. Les salariés de l'EBE	22
4.4. Modèle économique	25
4.5. Enjeux 2026 (EBE)	27
5. Ressources humaines.....	28
5.1. Les équipes.....	28
5.2. Formation	30
5.3. Nos bénévoles.....	32
6. Partenariats & ancrage territorial	34
6.1. Institutionnels	34
6.2. Associatifs	35
6.3. Soutiens	35
7. Perspectives.....	36
Annexes	37

Association intermédiaire d'Antony – ANTRAIDE

SIREN : 400 690 319

Pôle Insertion

1, place Auguste Mounié - 92160 ANTONY

Tél : 01 46 66 32 33 - Courriel : contact@antraide.fr

SIRET 400 690 319 00035

Pôle Entreprise à But d'Emploi

Les Ateliers d'Antraide

214 rue Adolphe-Pajeaud - 92160 ANTONY

Ressourcerie La Trouvaille

204 rue Adolphe-Pajeaud - 92160 ANTONY

SIRET : 400 690 319 00043

Antraide 