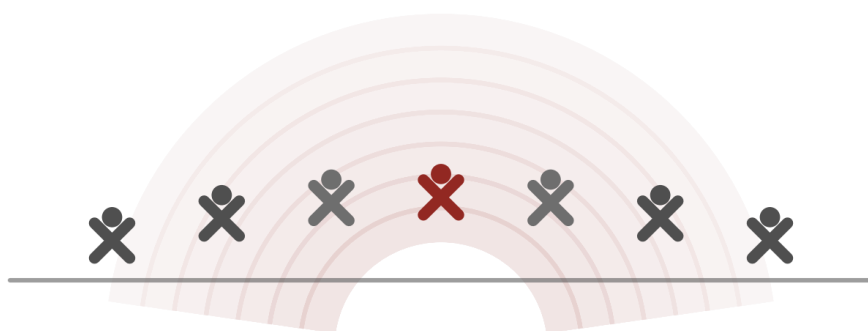




POUR UNE ÉCONOMIE
Sociale et Solidaire

RERTR INSERTION



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

Chantiers d'insertion par l'activité économique
Approvisionnement • Traiteur • Blanchisserie



Présenté à l'Assemblée Générale 2026

Rapport moral du Président

Assemblée Générale 2026

Mesdames, Messieurs,

Chers adhérents, partenaires, bénévoles, administrateurs, salariés et amis de l'association, L'Assemblée Générale est l'occasion de revenir sur l'année écoulée, de mesurer le chemin parcouru mais aussi de réaffirmer ce qui donne du sens à notre engagement collectif.

Au travers de nos activités et de nos accompagnements, notre association porte une ambition qui dépasse largement la seule mise en œuvre de dispositifs : permettre à chacun de trouver sa place, de reprendre confiance, de développer ses compétences et de construire des perspectives d'avenir.

Chaque jour, nous faisons le choix de défendre des valeurs qui nous semblent plus que jamais essentielles : la solidarité, la dignité, l'émancipation, la coopération et la conviction que l'économie doit rester au service de l'humain.

Dans un contexte où les besoins sociaux restent importants, notre responsabilité collective prend encore davantage de sens.

Mais nous ne pouvons ignorer les incertitudes qui traversent aujourd'hui notre environnement. Les financements deviennent plus complexes à sécuriser, les réponses arrivent de plus en plus tardivement et les équilibres économiques des associations se fragilisent. Dans le même temps, les enjeux humains deviennent centraux. Le secteur associatif et de l'insertion est confronté à des défis croissants : maintenir l'engagement des équipes, préserver l'activité de métiers exigeants, accompagner les transformations des pratiques professionnelles et continuer à faire vivre des collectifs solides dans un contexte de plus en plus contraint. Plus que jamais, il nous semble essentiel de préserver des espaces où le temps de l'accompagnement, le dialogue et le sens donné au travail restent des priorités.

Ces questions dépassent notre seule structure. Elles interrogent le modèle de société que nous souhaitons construire : une société capable de prendre le temps d'accompagner, de coopérer et de ne laisser personne de côté.

Face à cela, nous continuons à croire dans la force du collectif.

Je souhaite remercier chaleureusement l'ensemble des salariés permanents pour leur engagement quotidien, leur professionnalisme et leur capacité d'adaptation.

Merci également aux salariés en parcours qui nous accordent leur confiance et s'engagent avec courage dans leurs projets.

Merci aux membres du Conseil d'Administration qui portent avec conviction le projet associatif et contribuent à ses orientations.

Enfin, merci à l'ensemble de nos partenaires qui, au fil des années, ont construit avec nous des relations de confiance. Ce rapport d'activité montre une chose essentielle : rien de ce que nous réalisons ne pourrait se faire seuls.

Notre force réside dans notre capacité à créer des liens, à coopérer et à construire ensemble.

Dans un contexte parfois incertain, nous faisons le choix de rester fidèles à ce qui nous anime depuis toujours : agir collectivement, croire dans les capacités des personnes et continuer à faire de notre association un espace d'utilité sociale, d'innovation et d'espoir.

Merci à toutes et à tous pour votre engagement à nos côtés.

Fabian SORIA, Président

Gouvernance et équipes

Le Conseil d'Administration

Fabian SORIA — Président
Michele CHARRIE — Vice-présidente
Claudine CHASSAING — Présidente d'honneur
Marie-Christine BONNEMORT — Trésorière
Lucie RIGAL — Secrétaire
Cécile BASCHUNG — Secrétaire adjointe
Bérengère CORMANE — Administratrice
Elisabeth BASSANI — Administratrice
Pierre-Laurent PETIT — Administrateur
Margaux HENNION — Administratrice
Gérard BERGOUIGNOUX — Administrateur
Catherine DAVID — Administratrice
Jacky DUTHEIL — Administrateur
Aude LESOIN — Administratrice
Gisèle VICENTE — Administratrice

L'équipe permanente

au 31 décembre 2025

Chantier Traiteur

Céline DELSAHUT — Accompagnatrice socio-professionnelle
Valérie BALIER — Accompagnatrice socio-professionnelle
Mona ROGGY — Encadrante technique

Chantier Éco-blanchisserie

Vincent VALLIN — Coordinateur insertion
Tatevik RASHOYAN — Encadrante technique

Chantier Approvisionnement

Alexandra MARTY — Accompagnatrice socio-professionnelle
Audrey ZANNETTY — Coordinatrice Pause Cabas
Didier LE GOFF — Chargé d'achats

Fonction support

Valérie PREVOT — Directrice
Sandra BREA — Secrétaire-comptable

1 Présentation générale

L'année 2025 confirme la place essentielle des chantiers d'insertion comme outils de développement économique local mais surtout comme leviers d'accompagnement et de transformation des parcours des personnes accueillies.

À travers les activités Approvisionnement, Traiteur et Blanchisserie, l'association poursuit une ambition commune : permettre à des personnes éloignées de l'emploi de retrouver une dynamique professionnelle, développer leurs compétences, reprendre confiance et construire des perspectives durables d'insertion.

Nos activités ne sont pas uniquement des supports de production. Elles constituent avant tout des espaces d'apprentissage, d'expérimentation et de remobilisation où l'activité économique devient un moyen au service du projet humain.

Une approche globale

Notre intervention repose sur une approche qui associe :

- une activité professionnelle réelle ;
- un accompagnement socio-professionnel individualisé ;
- l'acquisition de compétences ;
- un travail sur les freins périphériques à l'emploi ;
- une ouverture vers les entreprises et le territoire.

Cette approche mobilise quotidiennement l'ensemble des équipes permanentes qui articulent production, accompagnement, coordination partenariale et développement territorial.

Un ancrage territorial fort sur le Grand Cahors

Les trois chantiers sont implantés au cœur du territoire du Grand Cahors, dans des quartiers prioritaires ou de veille : l'épicerie sociale Sésame (avenue du Corps Francs Pommies) et l'entrepôt itinérant Pause Cabas (chemin du Pech d'Anjou) pour l'Approvisionnement, le quartier de Terre Rouge — quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) — pour le Traiteur, et le quartier de Sainte-Valérie — quartier de veille — pour la Blanchisserie. Cette implantation confirme le rôle de la structure dans la lutte contre les inégalités d'accès à l'emploi sur les territoires les plus fragiles.

3

chantiers d'insertion

50

salariés en parcours accompagnés

QPV

implantation en quartiers prioritaires et de veille



Approvisionnement



Traiteur



Blanchisserie

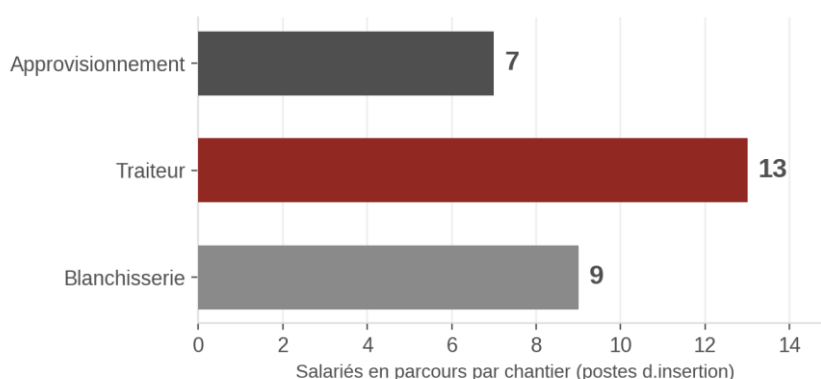
2 Organisation des ateliers

Les trois chantiers reposent sur une organisation favorisant l'apprentissage en situation réelle de travail, l'acquisition de compétences transférables et la montée progressive en autonomie.

Les équipes permanentes assurent simultanément :

- la continuité de l'activité économique ;
- l'encadrement technique ;
- l'accompagnement social et professionnel ;
- la coordination avec les partenaires ;
- la préparation des sorties vers l'emploi ou la formation.

Effectifs mobilisés



Salariés en parcours par chantier (postes d'insertion)

Chantier Approvisionnement

- 7 salariés en parcours :
 - 5 employés polyvalents de commerce ;
 - 1 chauffeur-livreur ;
 - 1 chargé d'achats (en CDI Insertion depuis 2025).
- Équipe permanente : 1 accompagnatrice socio-professionnelle ; 1 coordinatrice.

Chantier Traiteur

- 13 salariés en parcours :
 - 12 agents polyvalents de restauration ;
 - 1 chauffeur-livreur.
- Équipe permanente : 1 encadrante technique ; 2 accompagnatrices socio-professionnelles.

Chantier Blanchisserie

- 9 salariés en parcours :
 - 8 agents polyvalents ;
 - 1 chauffeur-livreur.
- Équipe permanente : 1 conseiller en insertion professionnelle ; 1 encadrante technique.

Les salariés en parcours sont accueillis sur la base de 24 heures hebdomadaires, en équipe matin / après-midi, un rythme adapté qui sécurise la reprise d'activité et libère du temps pour la formation et l'accompagnement.

Les équipes permanentes mobilisées

Au-delà des salariés en parcours, les chantiers s'appuient sur des équipes permanentes (encadrement technique, accompagnement socio-professionnel, gestion et coordination). La répartition des permanents sur les différents chantiers est étroitement liée aux ETP affectés à chacun : certains permanents sont polyvalents et interviennent sur plusieurs chantiers à la fois.

Chantier	Permanents affectés	ETP dédiés
Approvisionnement	9 permanents	2,67 ETP
Traiteur	9 permanents	3,46 ETP
Blanchisserie	7 permanents	2,05 ETP
Total des ETP dédiés aux chantiers		8,18 ETP

L'organisation quotidienne nécessite une vigilance constante autour de la qualité des prestations, de la sécurité, de la transmission des compétences et de l'adaptation aux besoins des salariés accompagnés.

3 Activité économique et développement des services



Approvisionnement : une activité au service des publics et du fonctionnement associatif

Le chantier Approvisionnement assure une double mission :

- soutenir les dispositifs d'aide alimentaire ;
- assurer une fonction de mutualisation et d'approvisionnement pour l'ensemble des activités.

La poursuite de la convention avec le CCAS et le développement des achats mutualisés permettent de sécuriser les approvisionnements tout en développant des pratiques économiquement et écologiquement responsables.

Pause Cabas — 2025

22 t

distribuées

+10 %

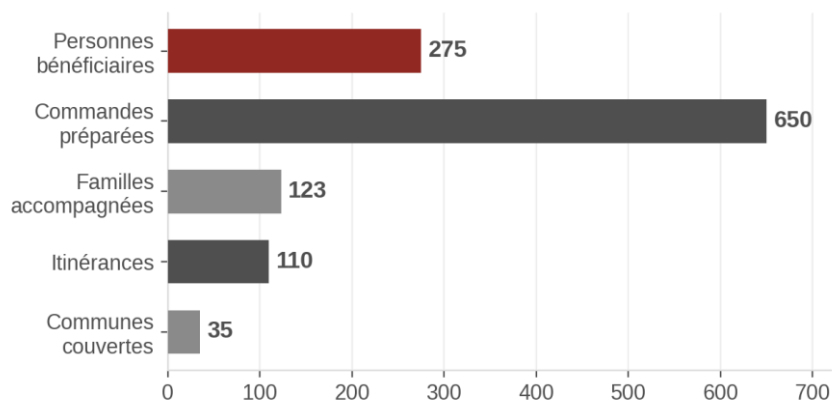
d'orientations

35

communes couvertes

4

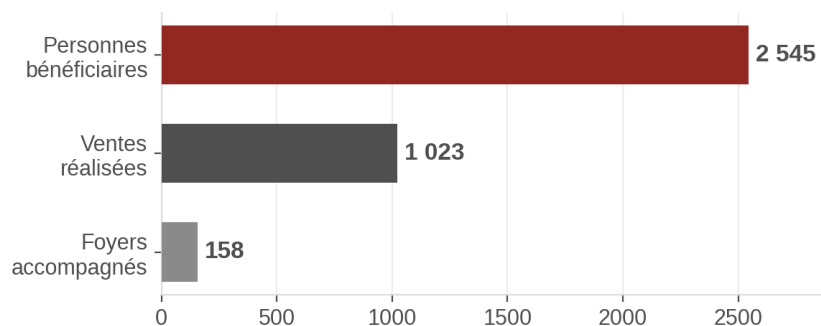
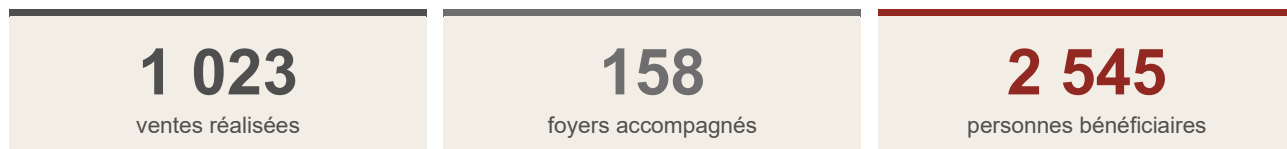
communautés de communes



Pause Cabas — volumes et empreinte territoriale en 2025

123 familles accompagnées, soit 275 personnes, et 650 commandes préparées au fil de 110 itinérances : le dispositif couvre désormais 35 communes réparties sur 4 communautés de communes.

Épicerie sociale Sésame — 2025



Épicerie sociale Sésame — bénéficiaires en 2025

Ces activités participent pleinement à la lutte contre la précarité alimentaire tout en favorisant le maintien du lien social.

Un modèle reposant sur trois sources

L'activité du chantier Approvisionnement repose exclusivement sur :

- les conventions conclues avec le CCAS de Cahors pour la gestion et l'approvisionnement de l'épicerie Sésame ;
- la participation des familles pour l'épicerie itinérante Pause Cabas ;
- les subventions publiques, qui soutiennent le maintien et le développement du dispositif.

En 2025, le chantier a dû s'adapter à un contexte tendu : hausse de +10 % des ménages sollicitant l'épicerie sociale, inflation sur les denrées, l'énergie et le carburant, diminution des dons alimentaires et perspectives de subventions 2026 orientées à la baisse. Ces facteurs accentuent la tension budgétaire et le besoin d'accompagnement social des publics les plus fragiles.



Traiteur : une activité économique au service du territoire

Le chantier Traiteur poursuit son développement autour :

- de la restauration collective ;
- des prestations événementielles ;
- des repas livrés ;
- des buffets et cocktails.

≈ 22 000

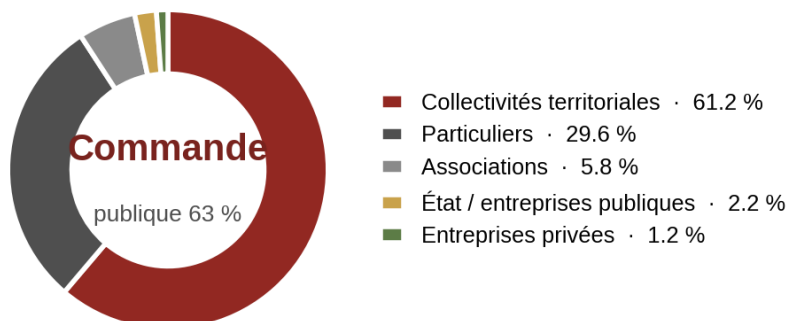
repas préparés

+ de 200

clients

L'activité constitue un support particulièrement riche pour développer l'autonomie, les compétences techniques, le travail d'équipe, la gestion du temps et la relation client. Une attention particulière reste portée aux circuits courts, aux fournisseurs locaux et à la réduction du gaspillage alimentaire.

Une activité tournée vers la commande publique



Répartition de la clientèle du chantier Traiteur en 2025

L'activité est principalement orientée vers la commande publique (collectivités territoriales 61,2 %, dont un marché réservé avec le Centre Départemental de l'Enfance, renouvelé en 2025), complétée par les particuliers (29,6 %), les associations (5,8 %), l'État et les entreprises publiques (2,2 %) et les entreprises privées (1,2 %). Cette orientation constitue un atout en volume, mais la diversification vers le secteur privé demeure un enjeu de sécurisation.



Blanchisserie : consolider une activité en développement

L'éco-blanchisserie poursuit sa progression tout en atteignant progressivement un seuil de capacité important.

60

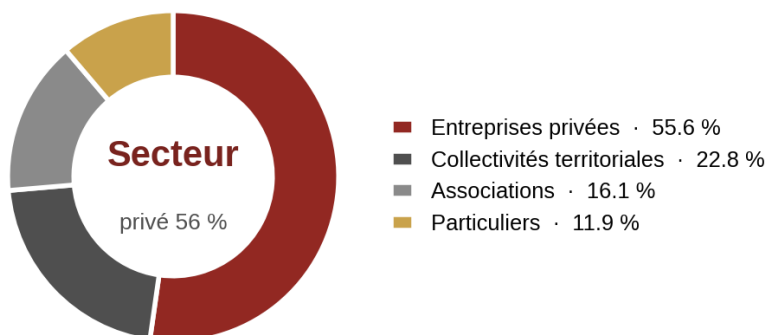
clients conventionnés (+8)

≈ 2 t

de linge traitées / mois

L'activité permet de travailler des compétences variées : organisation, qualité, rigueur, gestion de production et relation clientèle. Le développement futur nécessitera une réflexion sur les capacités d'accueil et d'organisation.

Une activité portée par le secteur privé



Répartition de la clientèle du chantier Blanchisserie en 2025

L'activité est majoritairement portée par les entreprises privées (55,6 %), devant les collectivités territoriales (22,8 %), les associations (16,1 %) et les particuliers (11,9 %). La blanchisserie participe notamment à la structuration de la filière touristique du territoire, au travers de partenariats avec des conciergeries et des professionnels de l'hébergement de plein air.

Un nouveau marché public pour 2026

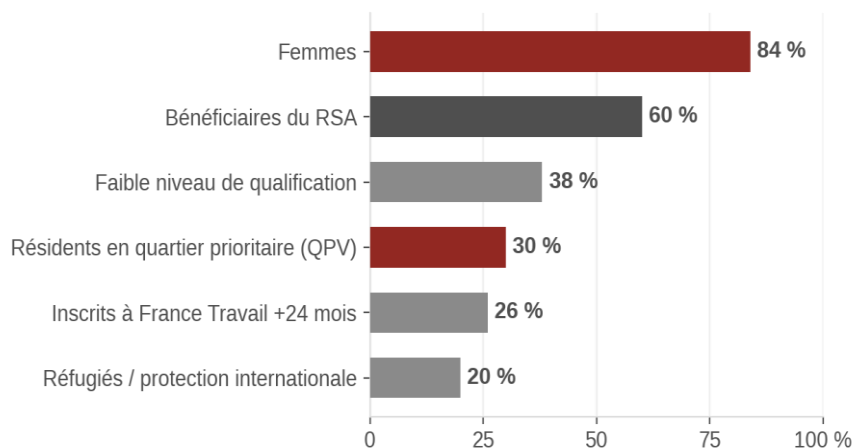
La structure a obtenu un nouveau marché public pour le nettoyage des vêtements de travail des agents du secteur sud, avec le Département du Lot pour 2026. Ce marché permettra de sécuriser une partie du volume d'activité, de renforcer la visibilité institutionnelle du chantier et d'inscrire l'action dans une dynamique territoriale partenariale plus affirmée.

4 Accompagnement socio-professionnel et insertion

L'accompagnement constitue le cœur du projet porté par l'association.

Les personnes accueillies présentent des situations diverses : éloignement de l'emploi, difficultés sociales, absence de qualification, mobilité limitée, ruptures professionnelles ou nécessité de reconstruire un projet. Les principaux freins rencontrés à l'entrée sont la langue, les addictions, les problèmes de garde d'enfants, un niveau d'études souvent infra-CAP, la non-reconnaissance des diplômes et le manque de mobilité. La durée moyenne d'accompagnement a été de 18 mois.

Profil des 50 salariés en parcours accompagnés en 2025



Caractéristiques à l'entrée dans la SIAE (part des 50 personnes accompagnées)

Ces données traduisent la vocation sociale des chantiers : un public très majoritairement féminin (84 %), souvent bénéficiaire du RSA (60 %) et faiblement qualifié (38 %). Près d'un tiers réside en quartier prioritaire de la ville (QPV) et un salarié sur cinq relève de la protection internationale, ce qui éclaire l'importance du travail engagé sur la langue et les savoirs de base.

Un accompagnement social global

L'accompagnement social combine des suivis individuels réguliers et des ateliers collectifs visant à lever les freins sociaux : techniques de recherche d'emploi, accès aux droits communs, santé et prévention (diététique, bilan de santé, addictions, santé menstruelle, prévention des cancers), gestion du budget, mobilité, parentalité et valorisation de l'image de soi. Ces actions mobilisent un large réseau de partenaires : CAF, CPAM, CCAS, CIDFF, Ligue contre le cancer, Addiction France, ProSport, diététiciennes et auto-écoles.

Face à cette diversité, l'accompagnement global articule :

- un suivi individuel ;
- un apprentissage en situation de travail ;
- un accompagnement social ;
- un soutien à l'accès aux droits ;
- un travail autour des compétences ;
- une mise en réseau avec les partenaires ;
- une ouverture vers le monde économique.

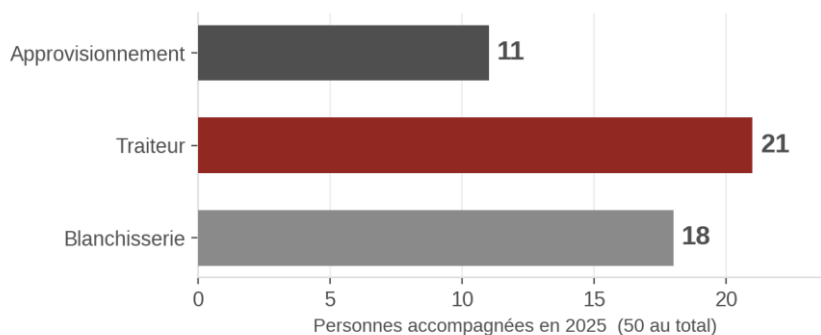
Chaque parcours est construit progressivement avec des objectifs individualisés.

Les ateliers collectifs proposés en 2025

Tout au long de l'année, de nombreux ateliers collectifs ont été animés en interne ou avec des partenaires spécialisés, autour de l'emploi, de la santé, des droits, du budget et de la parentalité :

Atelier collectif	Partenaire(s) mobilisé(s)
Techniques de recherche d'emploi (TRE)	Interne
Préparation au Salon du TAF	Interne
Dispositif d'accès aux droits communs	Interne
Métiers de la propreté	Quercy Contact, INHNI
Métiers du bâtiment	GEIQ BTP
Diététique et alimentation	Diététicienne
Bilan de santé	CPAM
Prévention des cancers	Ligue contre le cancer
Cap Mixité / Règles sans tabou	CIDFF
Prévention des addictions	Addiction France
Sport au quotidien	ProSport, Grand Cahors
Gestion du budget	Épicerie sociale et solidaire
Mobilité	Auto-écoles, RERTR Formation
Image de soi et valorisation professionnelle	Photographe et coiffeuse pro.
Parentalité	CAF, Parentalité 46
Tri des déchets	CCAS, SYDED

Parcours accompagnés en 2025

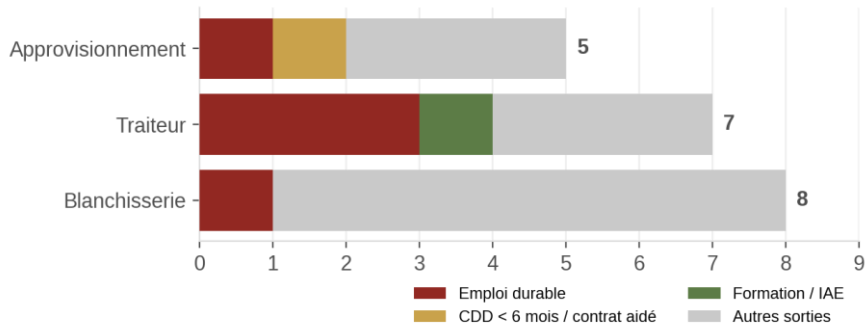


Personnes accompagnées par chantier — 50 au total

Chantier	Personnes accompagnées	Sorties examinées	Sorties dynamiques*
Approvisionnement	11	5	2
Traiteur	21	7	4
Blanchisserie	18	8	1
Total	50	20	7

*Sorties dynamiques = emploi durable, CDD / contrat aidé ou entrée en formation.

Détail des sorties



Nature des sorties examinées par chantier en 2025

Sur 20 sorties examinées, 7 sont des sorties dynamiques : 5 vers un emploi durable, 1 vers un CDD ou contrat aidé et 1 vers une formation. Les autres sorties recouvrent notamment des fins de contrat, des déménagements et des interruptions liées à la santé ou à des grossesses.

Au-delà des indicateurs quantitatifs, nous observons des évolutions importantes : reprise de confiance, stabilisation sociale, accès à la mobilité, engagement dans des démarches de formation et capacité retrouvée à se projeter.

Formation des salariés en parcours

La proximité avec RERTR Formation (organisme certifié QUALIOPi) et le partenariat renforcé avec l'OPCO Uniformation ont permis de déployer un effort de formation important, articulé avec l'accompagnement. Le tableau ci-dessous récapitule les formations suivies par les salariés en parcours en 2025 (cumul des trois chantiers) :

Formation	Salariés*	Heures*
Français langue étrangère (FLE)	21	396,5 h
Code de la route	10	697 h
Numérique	16	306 h
SST (sauveteur secouriste du travail)	18	252 h
Préparation au DCL	8	136 h
Savoirs de base — français	5	122 h
Hygiène et sécurité alimentaire	10	112 h
Savoirs de base — mathématiques	7	58 h
Logiciel ESCARCELLE	4	28 h
FLE Mobilité	2	17 h

*Cumul par chantier ; un même salarié a pu suivre plusieurs formations.

8

diplômes DCL validés (français, niveau A2 à B1.2)

QUALIOPi

organisme de formation interne (RERTR Formation)

Immersion en entreprise (PMSMP)

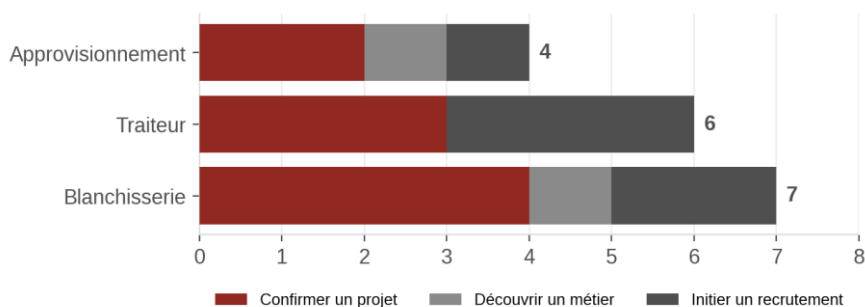
Les périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) constituent un outil majeur des parcours : elles permettent de découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel et d'initier des démarches de recrutement.

16

salariés ayant bénéficié d'au moins une PMSMP

178

jours d'immersion détaillés (Traiteur + Blanchisserie)



Objectifs des PMSMP par chantier en 2025 (Approvisionnement, Traiteur, Blanchisserie)

Les chantiers Traiteur (6 salariés, 58 jours) et Blanchisserie (6 salariés, 120 jours) ont fait l'objet d'un suivi détaillé des immersions, présenté ci-dessous. Le chantier Approvisionnement a également mobilisé la PMSMP pour 4 salariés (le détail en journées n'a pas été communiqué).

Exemples d'immersions — Chantier Traiteur (58 jours)

Structure d'accueil	Métier découvert	Durée
Institut des Jeunes Aveugles	AMP	12 jours
Restaurant Le Touajine	Service restauration	10 jours
CDE	Maîtresse de maison	10 jours
Crèche Les Polissons	Auxiliaire de puériculture	9 jours
Crèche Les Feux d'Artifice	Aide puéricultrice	5 jours
N'Tacos	Commis de cuisine	12 jours

Exemples d'immersions — Chantier Blanchisserie (120 jours – 560 heures)

Structure d'accueil	Métier découvert
Intermarché	Employé libre-service
Maison 123	Vente prêt-à-porter
Brit Hôtel	Employé d'étage
Noz	Employé libre-service
CTSC	Secrétariat
Le Fournil	Vente en boulangerie
Crèche Sainte Valérie	Éducateur de jeunes enfants

Ces immersions favorisent la découverte métier, la validation des projets professionnels et créent des passerelles concrètes vers l'emploi.



Focus — Notre implication dans le dispositif SÈVE Emploi

En 2025, RERTR Insertion s'est engagée dans la phase 1 du dispositif SÈVE Emploi (Savoir Être Vers l'Emploi) avec l'ambition de renforcer l'accompagnement vers l'emploi durable et de faire évoluer nos pratiques professionnelles.

10 salariés permanents formés	10 journées de formation communes	3 temps de séminaire de direction
---	---	---

Concrètement, le dispositif a mobilisé l'ensemble de l'équipe permanente : 10 salariés permanents formés au cours de 10 journées communes, complétées par 3 temps de séminaire de direction. Le bilan de cette première phase met en évidence la professionnalisation des équipes, une meilleure lisibilité des parcours et l'émergence d'une culture commune autour de l'emploi durable.

Cette démarche est venue interroger notre manière d'accompagner les parcours et compléter les outils déjà mobilisés au sein des chantiers d'insertion. L'objectif poursuivi n'était pas uniquement d'augmenter les sorties vers l'emploi mais de permettre aux salariés accompagnés d'être davantage acteurs de leur parcours et de développer une relation plus directe avec le monde économique.

La phase 1 a notamment permis de travailler autour de plusieurs axes :

- faire évoluer les postures d'accompagnement pour renforcer le pouvoir d'agir des salariés ;
- développer une approche davantage centrée sur les compétences et les ressources des personnes plutôt que sur leurs freins ;
- renforcer la dimension « emploi durable » dans les parcours proposés ;
- créer davantage de passerelles avec les entreprises ;
- développer des pratiques favorisant la mise en mouvement et l'autonomie dans la recherche d'emploi ;
- renforcer la traçabilité et la lisibilité des parcours d'accompagnement.

Cette dynamique a progressivement nourri les accompagnements menés au sein des différents chantiers. Concrètement, elle s'est traduite par :

- une mobilisation renforcée des PMSMP comme outil de validation des projets professionnels ;
- un travail plus approfondi autour de l'identification des compétences transférables acquises sur les ateliers ;
- une ouverture plus systématique vers les employeurs du territoire ;
- une articulation renforcée entre accompagnement individuel, mises en situation et perspectives d'emploi.

Au-delà des outils, l'un des apports majeurs du dispositif a été de créer une culture commune autour de l'accompagnement vers l'emploi durable et de renforcer les échanges entre professionnels. Les retours recueillis à l'issue de cette première phase ont été très positifs, tant du côté des salariés accompagnés que des équipes et partenaires mobilisés.

Candidature à la phase 2 — dotation sollicitée de 20 000 €

C'est dans cette continuité que l'association a fait le choix de déposer une candidature à la phase 2 du dispositif SÈVE Emploi. Cette nouvelle étape doit permettre :

- d'ancrer durablement les évolutions engagées ;
- de poursuivre la montée en compétences des équipes ;
- de consolider les liens avec les entreprises ;
- de renforcer les outils de suivi des parcours ;
- d'aller plus loin dans l'accompagnement vers l'emploi durable et la sécurisation des sorties positives.

Au-delà du financement recherché, cette candidature traduit notre volonté de poursuivre une démarche exigeante d'amélioration continue au service des personnes accompagnées et de maintenir une capacité d'innovation dans nos pratiques d'insertion.

5 Engagements transversaux

Engagements environnementaux, responsabilité sociale et qualité du dialogue social

Au-delà de nos activités économiques et de notre mission d'insertion, nous poursuivons une démarche plus globale de responsabilité sociale et environnementale qui guide progressivement nos choix d'organisation, nos pratiques professionnelles et nos orientations de développement.

Nos engagements environnementaux se traduisent concrètement au sein des activités par :

- une attention portée aux circuits courts ;
- la mutualisation des achats ;
- la limitation des consommations de ressources ;
- la réduction du gaspillage alimentaire ;
- une recherche continue de pratiques plus responsables dans l'ensemble de nos ateliers.

Cette démarche s'inscrit dans une logique plus large de Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO / RSE), avec la volonté de concilier impact social, utilité territoriale, soutenabilité économique et prise en compte des enjeux environnementaux. Nous considérons que notre responsabilité ne s'arrête pas aux services rendus mais s'exprime également dans notre manière de produire, d'accompagner et de travailler collectivement.

Cette ambition se traduit également par une attention particulière portée aux conditions de travail, à la prévention des risques professionnels, à la qualité de vie au travail et au maintien d'un environnement de travail respectueux et inclusif pour les salariés en parcours comme pour les équipes permanentes.

L'année écoulée nous a rappelé l'importance du dialogue au sein des collectifs de travail. Dans un contexte parfois exigeant pour les équipes, nous avons poursuivi notre engagement en faveur d'un dialogue social vivant et constructif, permettant d'aborder les difficultés rencontrées, de faire évoluer les organisations lorsque cela est nécessaire et de préserver des conditions favorables à l'exercice des missions.

Ces engagements constituent aujourd'hui un levier essentiel pour maintenir l'attractivité de nos métiers, renforcer la qualité des accompagnements et inscrire durablement notre action dans les transitions sociales, économiques et environnementales du territoire.

Coopération territoriale et réseau partenarial

L'accompagnement que nous proposons ne pourrait exister sans la qualité des coopérations construites et entretenues au fil des années avec les acteurs du territoire. Notre association s'inscrit dans un écosystème territorial partenarial riche qui constitue aujourd'hui l'une de ses principales forces.

Les parcours que nous construisons mobilisent quotidiennement de nombreux partenaires :

- emploi et insertion : France Travail, Mission Locale, Cap Emploi, GEIQ, COORALIE ;
- social, santé et accès aux droits : CCAS, CAF, CPAM, CIDFF, France Services, SIAO, Addiction France ;
- mobilité, logement et parentalité : plateforme mobilité « Lot pour Toits », auto-écoles, bailleurs sociaux, Parentalité 46 ;
- acteurs économiques : entreprises et employeurs du territoire, clubs d'entreprises s'engagent, ANDES (réseau des épiceries solidaires).

Au-delà de relations fonctionnelles, nous avons progressivement développé de véritables relations de confiance fondées sur la connaissance mutuelle, la complémentarité des interventions et une volonté commune de favoriser l'insertion durable des personnes. Ces partenariats jouent un rôle essentiel à toutes les étapes des parcours : repérage et orientation des publics, accompagnement des situations complexes, accès aux droits, résolution des freins à l'emploi, construction des projets professionnels, organisation des immersions, accès à la formation et mobilisation des opportunités d'emploi.

Au fil des années, ce réseau est devenu un véritable levier de développement pour notre association mais aussi une ressource collective au service du territoire.

La médiation vers l'entreprise

Dans le prolongement de SÈVE Emploi (cf p.16), la relation directe avec les entreprises est devenue un axe central de nos pratiques :

- formation des permanents à la médiation active et temps « emploi » partagés en équipe ;
- visites d'entreprises, participation aux clubs et réseaux d'employeurs ;
- identification des besoins de recrutement du territoire et mobilisation de la POEI (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle) ;
- accompagnement renforcé dans les premiers mois suivant la sortie en emploi.

La formation des équipes permanentes

La professionnalisation des équipes constitue un levier essentiel de la qualité de l'accompagnement. En 2025, les permanents ont bénéficié d'un plan de formation soutenu, articulant compétences métiers, accompagnement et prévention :

Formation	Durée	Organisme
SÈVE Emploi — Médiation active	72 h	FAS / DDETSP
Dynamique du réseau dans le parcours des usagers	28 h	C. Parral
Prévention du suicide (évaluation, sentinelle)	≈ 25 h	MSA
Manager en milieu complexe	28 h	Unifairh
Formation CSE	35 h	IG Formation
Animer une réunion	14 h	Transfairh
Hygiène alimentaire	14 h	RERTR Formation
Logiciel ESCARCELLE / comptabilité / RGPD	—	ANDES, IPADZAT, CMA
Introduction à l'intelligence artificielle	7 h	Unifairh

Cette politique de formation continue mobilise plusieurs financeurs et partenaires (Uniformation, DDETSPP, MSA, FAS, ANDES). Pour 2026 sont déjà programmées la participation à SÈVE phase 2 pour l'ensemble des permanents, des groupes d'analyse de pratiques, une formation aux biocides pour l'encadrement technique et une formation « santé mentale / prévention du suicide ».

Une force collective : COORALIE

Notre implication dans COORALIE, réseau réunissant les structures de l'Insertion par l'Activité Économique du Lot, représente un atout fort pour le territoire.

Ce collectif permet :

- le partage de pratiques ;
- la mutualisation d'outils ;
- le développement d'actions communes ;
- une représentation collective auprès des partenaires.

Cette dynamique favorise des parcours plus fluides pour les salariés accompagnés et contribue à renforcer la qualité des réponses proposées. COORALIE illustre notre conviction qu'aucune structure ne peut répondre seule aux enjeux d'insertion et que la coopération constitue aujourd'hui une condition essentielle pour proposer des parcours adaptés, cohérents et durables.

6 Perspectives 2026

L'année 2026 s'ouvre dans un contexte contrasté.

D'un côté, les besoins sociaux et les attentes envers les structures d'insertion demeurent particulièrement importants : accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi, développement des compétences, réponse aux enjeux de mobilité, maintien d'activités économiques utiles au territoire et renforcement des coopérations locales.

De l'autre, notre association évolue dans un environnement économique et institutionnel de plus en plus incertain. Les financements publics et les appels à projets font aujourd'hui l'objet de calendriers de décision souvent décalés et de notifications de plus en plus tardives. Cette situation fragilise les capacités de projection des structures associatives et crée des tensions importantes sur la trésorerie et l'organisation des activités.

Pour notre association, dont l'équilibre économique repose historiquement sur une articulation fine entre financements publics et activité économique, ces délais et incertitudes viennent accentuer une situation déjà structurellement fragile.

Nos priorités pour 2026

Notre enjeu sera de poursuivre notre développement tout en consolidant notre modèle économique afin de préserver notre capacité d'action au service des publics accompagnés. Cela passera notamment par :

- la poursuite du renforcement des coopérations territoriales ;
- la consolidation des partenariats historiques ;
- le développement de nouvelles réponses collectives aux besoins du territoire ;
- la recherche d'une meilleure sécurisation financière des activités ;
- la poursuite du travail engagé autour des pratiques d'accompagnement vers l'emploi.

Des jalons déjà engagés

Plusieurs avancées concrètes structureront l'année 2026 :

- le démarrage du nouveau marché public de la Blanchisserie avec le Département du Lot ;
- la candidature à la phase 2 de SÈVE Emploi, ouverte à l'ensemble des permanents ;
- la diversification de la clientèle du Traiteur vers le secteur privé, en complément de la commande publique ;
- le renforcement de la politique de formation des équipes (analyse de pratiques, santé mentale, biocides).

Des dynamiques collectives stimulantes

PTCE — Pôle Territorial de Coopération Économique

Les trois chantiers participent à la dynamique d'un PTCE. Cette réflexion ouvre des perspectives intéressantes pour renforcer les synergies entre acteurs, développer des projets communs et construire des réponses plus coordonnées aux besoins du territoire.

GES — Groupement d'Économie Solidaire

Les échanges autour d'une logique de GES témoignent d'une volonté partagée de mutualiser certaines fonctions, de renforcer les complémentarités entre structures et de sécuriser davantage les modèles économiques.

Ces dynamiques collectives font écho à notre engagement historique en faveur de la coopération territoriale et à notre conviction que les réponses aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux devront de plus en plus se construire dans une logique de réseau.



RERTR Insertion — Pour une économie sociale et solidaire

RERTR Insertion

333 Avenue Edouard Herriot — 46000 CAHORS
05 65 53 60 32 · secretariat@rertr.net · www.rertr.net

Merci à nos partenaires financeurs et à l'ensemble de nos clients pour leur soutien indispensable.



Cofinancé par
l'Union européenne

Suivez-nous !

Retrouvez toute l'actualité de RERTR et la vie des associations sur nos réseaux sociaux.



Instagram @rertr.46



Facebook @rertr





POUR UNE ÉCONOMIE
Sociale et Solidaire

RAPPORT FINANCIER 2025

Assemblée Générale 2026