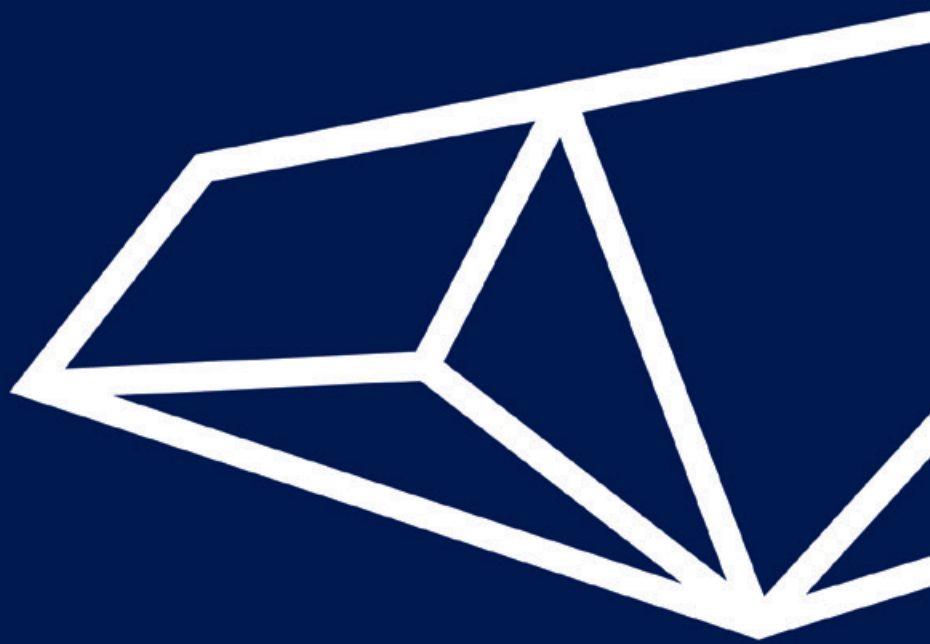


2020

RAPPORT D'ACTIVITÉS



LA VARAPPE



LA VARAPPE	04
IMPACT GLOBAL	10
FORCES VIVES	14
PRÉSENCE	16
ENVIRONNEMENT	18
ÉCO-CONSTRUCTION	34
RESSOURCES & COMPÉTENCES	46
SANTÉ	66
NOS EXPÉRIMENTATIONS	74
STRATÉGIE MANAGÉRIALE	80
BILAN SOCIAL	86
FORGER LE FUTUR DE L'INCLUSION	98
IMPACT SOCIAL	104
ACTIONNARIAT	108
GOUVERNANCE	109
BILAN FINANCIER	110

Quelle année !

J'ai l'habitude de dire que nous entreprenons sur des problèmes et que les crises nous offrent la possibilité de développer de nouvelles solutions. L'année 2020 a probablement été l'une des plus riches en la matière. Je tenais à féliciter et remercier en premier lieu l'ensemble de nos collaborateurs, les 6.881 personnes qui ont contribué à délivrer nos prestations et produits dans les domaines de la transition écologique, du soin et plus généralement des métiers utiles. Mes remerciements vont aussi en direction de nos clients, entreprises partenaires, institutionnels, et partenaires financiers qui nous ont fait confiance dans nos différents organes de gouvernance pour relever le défi du social et de l'économique dans une période de pandémie. Notre raison d'être de "Donner à chacun le pouvoir de jouer son rôle" a résonné tout au long de l'année pour faire que notre entreprise se vive comme une fédération de PME au service de l'agilité sur nos territoires de la PACA à la Bretagne en passant par l'île de France, du Grand Est au Centre en passant par la Bourgogne Franche Comté, de l'Occitanie à la Corse en passant par l'Auvergne Rhône Alpes, sans oublier La Réunion et Mayotte.

Nos domaines d'expertises Environnement, Eco-construction, Ressources et Compétences et Santé se sont adaptés pour certains, déployés pour d'autres et parfois même réinventés. Il en est de même pour nos collaborateurs qui en développant leur autonomie ont su investir pour l'avenir et transformer leur business model, créer de nouveaux marchés, lancer de nouvelles agences ou de nouvelles entreprises.

Nous devons désormais nous tourner vers l'après crise en étant encore plus exigeants pour imaginer des offres globales en direction de nos clients, développer des solutions intégrées répondant à leurs enjeux d'adaptabilité et d'évolution de leur métier.

C'est une des conditions pour que nous puissions penser et construire le futur de l'inclusion. Aux côtés de l'association La Varappe qui pense ce futur, de l'association Evolio PAE qui expérimente et incube les modèles de demain, nous devons poursuivre notre changement d'échelle, améliorer la qualité des emplois que nous proposons et offrir à toujours plus de personnes une progression sociale leur permettant de jouer leur propre rôle dans la société.

Laurent LAÏK
Président du Groupe La Varappe



2020, une année particulière !

C'est dans l'adversité que nous découvrons nos ressources et je ne peux que remercier chacun d'entre vous pour votre implication et votre capacité à faire face à cette situation exceptionnelle.

Cette année un peu folle a été l'occasion de nous déployer et d'ouvrir de nouveaux partenariats. Ensemble, nous avons ouvert 9 nouveaux établissements et 4 nouvelles entreprises un peu partout sur le territoire national et ultramarin, la plupart avec de nouveaux partenaires comme Homeblok, Adéquat Santé, Eureka Handicap. Des sociétés existantes sont également venues nous rejoindre afin de s'appuyer sur nos compétences désormais reconnues. La dernière entreprise a été créée le 30 décembre.

Comme cela nous laissait du temps, nous avons également repensé et rendu plus cohérentes nos offres et prestations. De nouvelles compétences sont arrivées dans le groupe afin de renforcer nos moyens de percussion, tant sur la communication et notre projet social, que sur notre visibilité et notre représentativité sur nos territoires, auprès de nos partenaires et clients.

Désormais en 2021, notre challenge collectif est de réussir à réaliser le déploiement de nos projets tout en harmonisant nos pratiques et nos organisations héritées de l'histoire.

Patrick LEVY
Directeur Général



LE POUVOIR DE JOUER SON RÔLE



Il y a celles et ceux en qui on croit. Puis les autres. N'est-il pas insensé de laisser de côté et d'ignorer des personnes dont on a pourtant besoin?

La Varappe s'est toujours rebellée pour permettre à chacun de trouver sa place. Mais les crises à répétition nous montrent que ça ne suffit pas. Nous devons aller plus loin. Notre champ de bataille doit aussi être celui de la reconnaissance : chacun a un rôle à jouer dans la société.

Nous avons le pouvoir de changer la donne.

Entraînons ceux qui ont renoncé à être acteurs de leur vie. La priorité, c'est de réparer l'estime de chacun pour briser les boucles de renoncement. Replaçons d'abord la confiance là où les gens en ont manqué.

S'entraîner sur le terrain d'une entreprise comme la Varappe, c'est faire l'expérience concrète de sa capacité à se redresser pour tracer sa trajectoire. Notre modèle est solide et puissant, il doit devenir la règle.

On voit les femmes et les hommes changer à la Varappe : ils osent relever la tête. Pourquoi? Parce qu'ils y jouent leur rôle en exerçant des métiers utiles, qui contribuent à faire vivre la société et à soutenir le monde à venir. Toutes nos entreprises portent un projet économique qui résonne avec justice sociale, sur les domaines de l'environnement, de l'éco-construction, de la santé, du développement des ressources et compétences... Déployer des activités essentielles à la vie et au bien-être de tous est la boussole de la Varappe.

La perspective d'un smic ou d'un temps partiel à vie ne peut suffire pour s'accomplir. La Varappe défend un revenu décent et permanent pour ces métiers essentiels. Assurons des emplois stables pour tous, permettons à chaque personne de compter sur un réseau.

A nous de propager la culture du temps long. A contre-courant d'un monde économique consumé par l'immédiateté et le court-terme, il est urgent de transformer notre rapport au temps. La Varappe se construit dans la durée. C'est le temps qui permet à nos partenaires et clients de nous rendre toujours plus performants, à nos actionnaires de nous suivre dans un capitalisme patient depuis des années, et à nos salariés de relever la tête avec fierté....

Nous avons le pouvoir de changer la donne en donnant à chacun le pouvoir de jouer son rôle.

LA VARAPPE.
ENTREPRENDRE, LE SENS EN PLUS.

47M€

de Chiffre d'Affaires en 2020
(+16%)

46

sites en France Métropolitaine &
Outre Mer (dont 14 nouveaux sites)

2.115.354

heures travaillées (+15%)

6881

personnes salariées (+30%)

556

personnes ont retrouvé un emploi
ou une formation après leur
parcours (-5%)

76.061

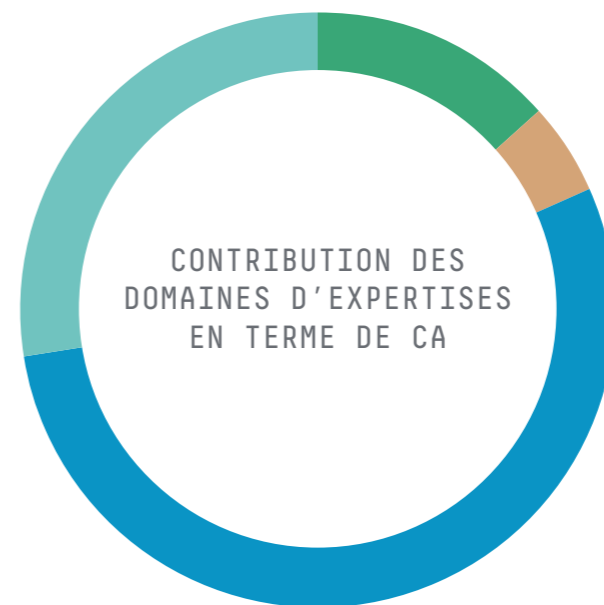
heures de formation réalisées (-2%)

17%

de nos salariés étaient
bénéficiaires du RSA et DELD
avant leur embauche

13,76€

taux horaire moyen de nos salariés
en parcours y compris la santé
(35% de + que le SMIC)

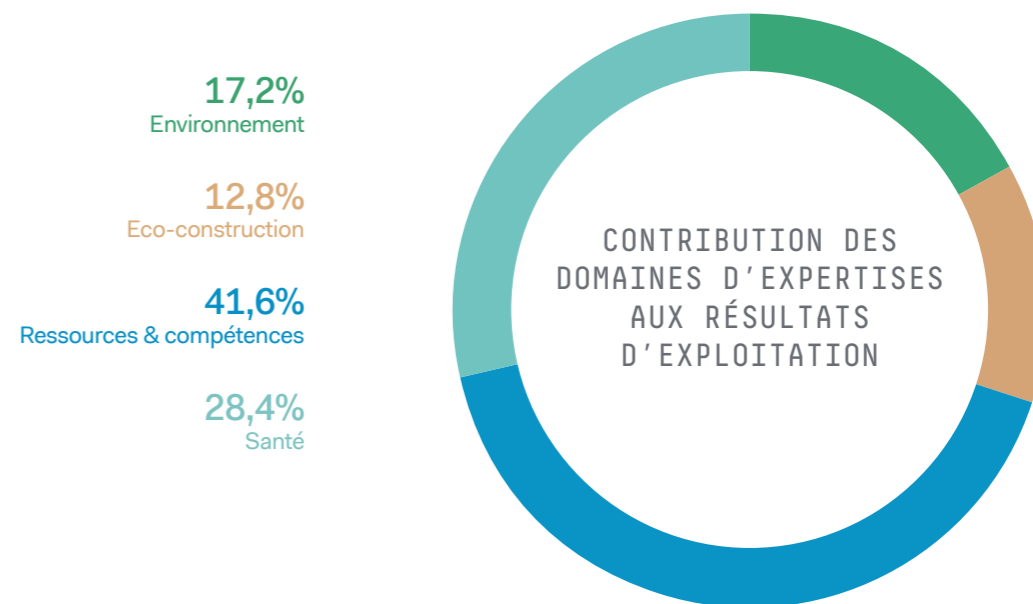


13,4%
Environnement

5%
Eco-construction

54,2%
Ressources & compétences

27,4%
Santé



17,2%
Environnement

12,8%
Eco-construction

41,6%
Ressources & compétences

28,4%
Santé



IMPACT GLOBAL

ENTREPRENDRE, LE SENS EN PLUS, C'EST SE DONNER LES MOYENS DE CHANGER LES RÈGLES DU JEU.

La Varappe se réinvente ainsi depuis plus de 25 ans en développant des activités à double impact, qui permettent de conjuguer vitalité économique et justice sociale.

Fidèle à sa boussole, La Varappe donne un nouvel élan à son projet, en misant sur deux lignes de forces.



S'INSCRIRE DURABLEMENT DANS LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET LE SOIN

Parce que nous sommes convaincus que l'impact social passe d'abord par le fait de faire travailler et progresser chaque personne, mais aussi par le fait de prendre soin de ce qui nous entoure : les autres, notre environnement et l'avenir. Depuis 2019, La Varappe a doublé la part des activités qui relèvent de la transition écologique et du soin pour atteindre 57%. Nous portons l'ambition de faire un bond audacieux jusqu'à 70% dès 2022.



AFFIRMER ET DÉFENDRE L'UTILITÉ SOCIALE DE NOS MÉTIERS

Cette année exceptionnelle aurait pu fragiliser notre modèle. C'est pourtant l'inverse qui s'est produit.

D'abord, c'est un regard différent que nous avons posé sur notre impact global : les collaborateurs de La Varappe occupent pour une grande majorité des métiers dits de "première" ou de "seconde" ligne, qui ont permis au pays de tenir au plus fort de la crise sanitaire : aide-soignant.e.s, infirmier.ère.s, caissier.ère.s, éboueur.euse.s, manutentionnaires, vigiles, logisticien.nes... La haute utilité de ces métiers nous a sauté aux yeux, autant pour la société que pour les personnes qui les occupaient : en jouant comme jamais leur rôle dans la société, en étant reconnus, nos salariés ont exprimé de la fierté à réaliser leur mission.

Ainsi, cette année exceptionnelle nous a donné de fortes raisons de croire en la puissance de notre projet. Nous pouvons revendiquer, plus que jamais, l'utilité sociale des métiers de La Varappe, mais aussi des impacts toujours plus poussés auprès des publics vulnérables.

TENIR NOS ENGAGEMENTS AUPRÈS DE NOS 43% DE COLLABORATEURS EN PARCOURS D'INSERTION, C'EST ASSURER EN 2020

78%

de sorties dynamiques

50%

d'entre eux, sortent avec un CDI ou un CDD de plus de 6 mois

68.000

heures de formation pour les faire monter en compétences

PRENDRE SOIN DES PERSONNES LES PLUS FRAGILES EN 2020, C'EST COMPTER

1550

collaborateurs recrutés avec un niveau de qualification inférieur au niveau 3 (CAP)

50%

de nos collaborateurs recrutés en situation complexe : issus des QPV, bénéficiaires du RSA, demandeurs d'emploi longue durée, en situation de handicap, sans permis de conduire

350

EHPAD ont pu tenir la pression en période de pandémie avec l'aide de nos agences Santé

165

personnes fragiles logées dans les modules Homeblok (femmes victimes de violences, étudiants précaires, personnes délogées et /ou sans domicile fixe...)

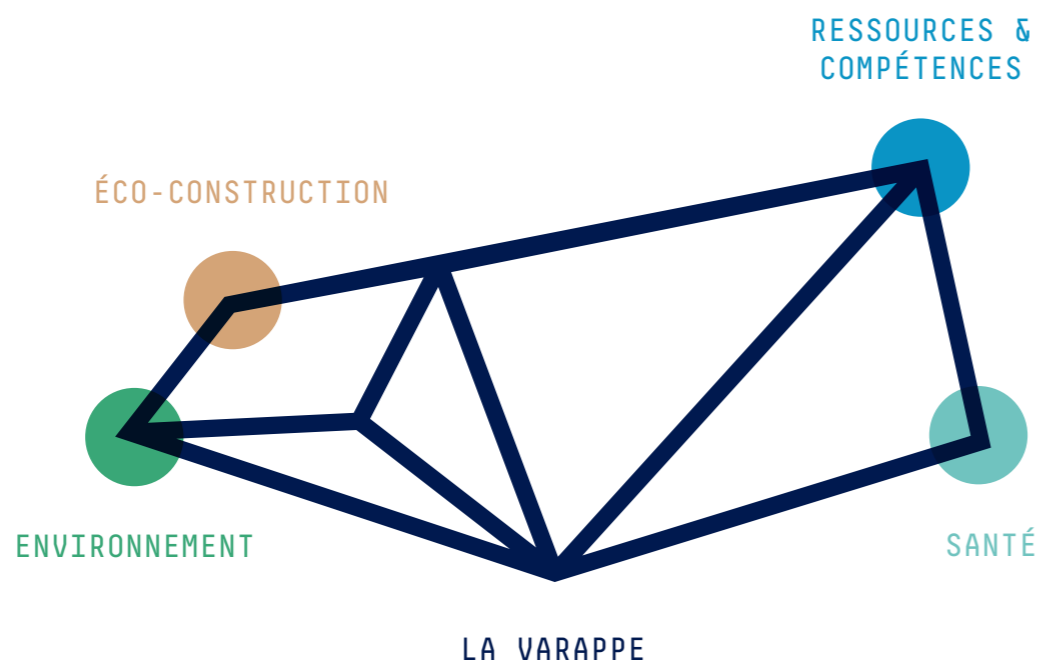
"En 2020, nous avons fait le choix risqué de déployer une branche autour du soin. Une telle orientation au sein d'un groupe d'inclusion n'était pas évidente à l'époque mais nous étions convaincus de son potentiel. Nous avons ainsi développé un véritable pôle d'expertise Santé. Aujourd'hui, après une année de crise sanitaire, je suis fier d'y avoir cru et de ce que les équipes ont réalisé, dans des conditions difficiles. Ce pôle Santé a pris tout son sens, il a clairement participé à donner corps au rôle que La Varappe joue dans la société : prendre soin des personnes vulnérables."

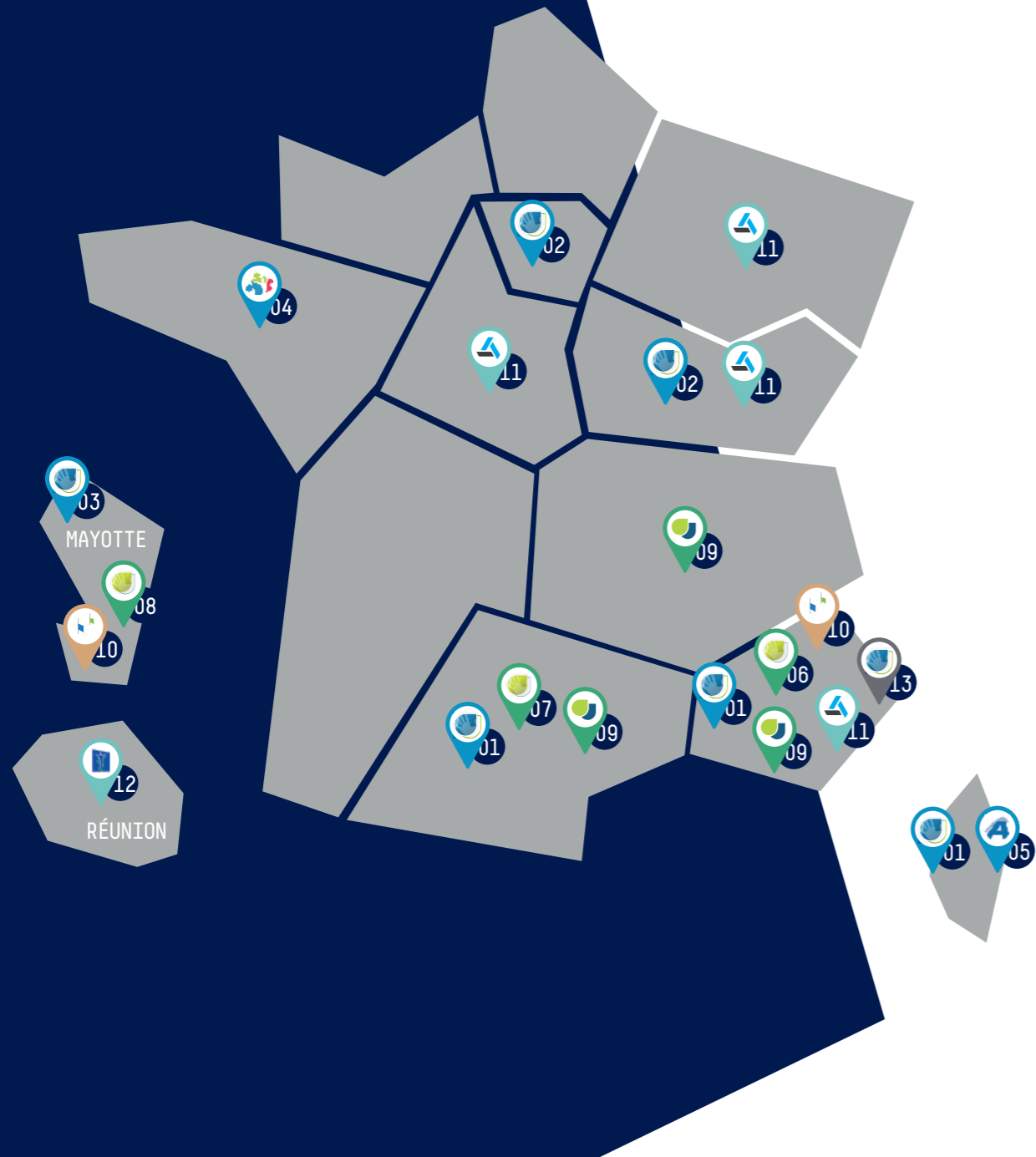
Laurent LAÏK

FORCES VIVES

Depuis près de 30 ans, nous œuvrons pour permettre à chacun de relever la tête et de s'émanciper en trouvant un emploi. L'année 2020 fut une année de structuration de nos activités. La crise sanitaire a accéléré le processus et nous a donné l'opportunité de nous réinventer, d'imaginer les modèles de demain.

Nos domaines d'expertises s'articulent autour d'activités dans les secteurs de l'Environnement, des Ressources & Compétences, de l'Éco-construction et de la Santé. En 2020, nos 6881 salariés ont su changer la donne et rendre concret le projet qui nous anime par leurs performances opérationnelles et sociales, leur résilience face à cette pandémie mondiale qui a profondément bouleversé nos fonctionnements.





RESSOURCES & COMPÉTENCES



01 Céline HASSANI

02 William DECEMBRY

03 William ADOUSSO

04 Gwenn CAMBIEN

05 Hélène FRATICELLI



ENVIRONNEMENT



06 Benjamin VIVES

07 Florian CHIESA

08 William ADOUSSO

09 Laud BRULEY



ÉCO-CONSTRUCTION



10 Michaël BRUEL

SANTÉ



11 Lucie GABRIELLI

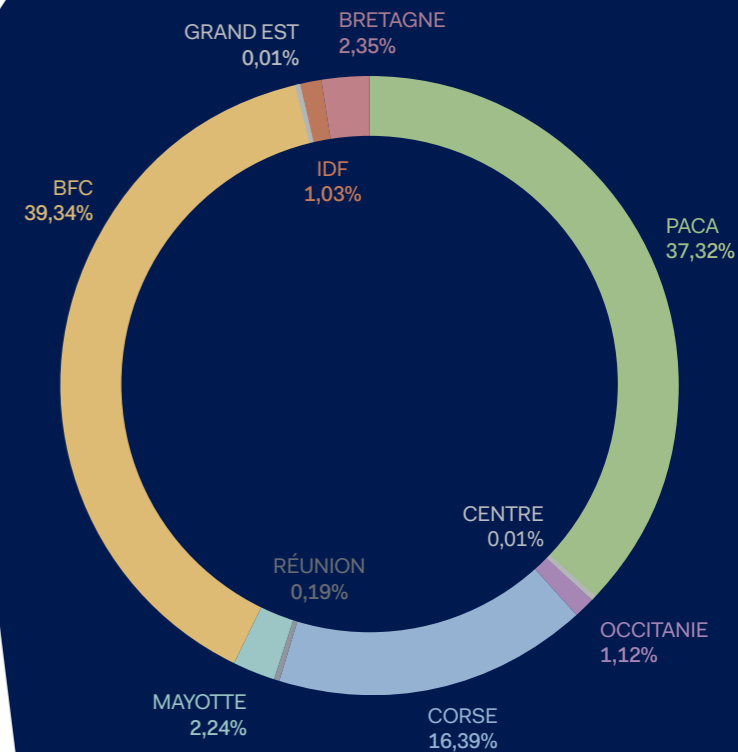


12



13 Margot GIRARD

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR RÉGIONS





PRÉSERVER ET VALORISER L'ESSENTIEL

Domaine d'expertise historique du groupe, nous répondons aux défis de la transition écologique en proposant des solutions durables, innovantes et inclusives sur les territoires pour le compte de clients publics ou privés et de collectivités.

Nos entreprises œuvrent pour la préservation de nos ressources et le bien-être collectif sur des métiers essentiels liés à l'environnement : métiers de l'économie circulaire, de l'eau et de l'entretien.

Toutes nos activités sont orientées vers la performance économique, sociale et environnementale. C'est dans cette perspective, ancrée dans leurs écosystèmes, qu'elles changent la donne en donnant à chacun le pouvoir de jouer son rôle dans la société.

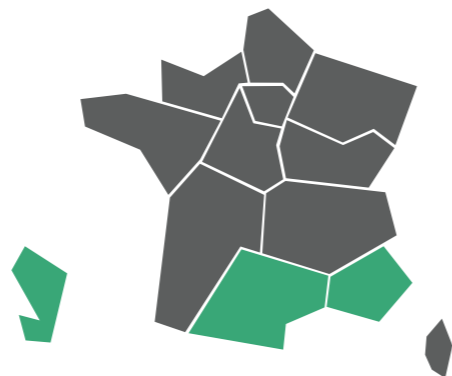
Historiquement implantés en région Provence-Alpes-Côtes d'Azur, nous déployons nos solutions en France et Outre mer pour répondre au défi global de la transition écologique.



**25 ANS
D'EXPÉRIENCE**

LVD Environnement est engagé dans la transition écologique de nos territoires. Acteur incontournable des métiers de l'environnement, notre savoir-faire reconnu repose sur la qualité de nos prestations, une relation de proximité et de confiance avec nos partenaires publics, privés et collectivités.

MAYOTTE
OCCITANIE
PACA



**CHIFFRES
CLÉS
2020**

5,7M€
de Chiffre d'Affaires

134.000
heures de travail dans l'environnement

4
Métropoles Régionales

94%
des clients nous recommandent



NOS MÉTIERS

● ESPACES VERTS

Aménagements paysagers (taille, tonte, plantation, certification pour utilisation de produits phytosanitaires), travaux forestiers avant mise en culture de vigne, broyage...

Nous assurons des prestations pour des clients exigeants : Université Aix-Marseille, Le ministère de la Justice, ou encore le SDIS des Bouches-du-Rhône.

● COLLECTE, TRI, TRANSFORMATION ET VALORISATION DES DÉCHETS

PRÉVENTION

COLLECTE

RÉUTILISATION

DÉCHETTERIES



VALORISATION & RECYCLAGE

CENTRES DE TRANSFERT

9
déchetteries

140.000
tonnes d'ordures
ménagères transférées

400.000
visites d'usagers dans
nos déchetteries par an

● GESTION DE L'EAU



RÉSEAUX ASSAINISSEMENT & PLUVIAL
Contrôles branchements et entretien

RÉSEAUX D'EAU POTABLE
Pose de compteurs communicants et relevés

RIVIÈRES ET CANAUX
Entretien et surveillance pour préservation du milieu

CONTRÔLE DE BORNES INCENDIES
Test, maintenance et signalétique

GÉORÉFÉRENCEMENT
et maintenance des réseaux

STATION DE TRAITEMENT D'EAUX USÉES
Maintenance et entretien courant

8650
compteurs remplacés

300KM
de réseaux géoréférencés

● AUTRE SERVICE AUX COLLECTIVITÉS

Gestion d'une aire d'accueil des gens du voyage qui accueille 94 personnes par an.

RÉALISATIONS 2020

L'année 2020 fut placée sous le signe du **développement de nos activités déchets et eau avec +15% de chiffre d'affaires.**

Notre déploiement territorial se consolide dans le Var avec la structuration d'une équipe opérationnelle de 10 personnes dont 6 en parcours pour exploiter les équipements de la Métropole de Toulon. Dans un même temps, nos prestations techniques se déploient avec le relevé topographique de réseaux d'eau dans le Gard.

Par l'implication et l'agilité de nos collaborateurs, nous avons assuré une parfaite continuité de service pour nos clients pendant les confinements, qui a confirmé l'aspect essentiel et l'utilité de nos métiers.

Nous répondons, avec nos partenaires, au défi de la transition écologique par une opération pilote pour réduire à la source les déchets verts. Enfin, dans un souci de solutions d'inclusion pour nos salariés en parcours, nous avons **expérimenté avec succès la première formation en situation de travail sur de l'accueil en déchetterie.**



IMPACT

109
salariés en parcours

70%
de sorties dynamiques

54
ETP en insertion

200.000
tonnes de déchets réceptionnés

ENJEUX 2021

- Continuer à faire reconnaître notre professionnalisme et notre niveau d'exigence par le lancement de projets de certifications qualité : 9001, 14001, RSEi
- Mise en place de nouveaux modèles de management plus transversal et favoriser la montée en compétences de nos équipes avec la formation
- Développement de projets stratégiques d'envergure : les déconstructions de bâtiments et la valorisation des déchets organiques
- Développement des activités et déménagement de nos locaux en Occitanie

« TÉMOIGNAGES »



BENJAMIN VIVES
Directeur Opérationnel
LVD Environnement



PATRICK ESCORTELL
Salarié en insertion
LVD Environnement
Occitanie



AURÉLIE DI GIORGIO
Direction de la collecte
et du traitement des
déchets - Métropole de
Toulon

Fières de leur appartenance au Groupe La Varappe, les équipes LVD Environnement ont eu à cœur en cette année 2020 si particulière, de faire vivre les valeurs qui le caractérisent : le courage, l'engagement, l'humilité, l'exigence et l'audace.

L'exigence de satisfaire les attentes de nos clients avec une continuité de service exemplaire lors des confinements qui a permis de garantir la qualité et la fiabilité des prestations.

L'audace d'un projet social inclusif et agile : en étant à l'écoute des attentes de la société, en créant une cellule d'écoute et en favorisant la solidarité des équipes, en première ligne lors de la crise du COVID.

Le courage de jouer pleinement notre rôle dans la transition écologique en s'engageant dans une démarche de certification ISO 14001, en favorisant des solutions non polluantes, sûres et socialement justes.

En faisant confiance à l'intelligence du terrain pour trouver les solutions les mieux adaptées, malgré les difficultés rencontrées, nous avons continué à développer nos activités sur l'ensemble des territoires avec d'excellents résultats tant en termes d'impacts sociaux qu'économiques. L'équipe s'est aussi étoffée pour préparer des projets d'avenir et nous positionner au cœur des enjeux environnementaux.

J'ai 50 ans, ça fait 8 mois que je travaille chez LVD Environnement pour un contrat de 24 mois.

Avant ça, j'ai travaillé 14 ans en maçonnerie mais l'entreprise a fermé. Je deviens ensuite peintre en bâtiment pendant 3 ans. S'ensuit une période difficile, je dois faire face à des problèmes de santé et familiaux. Je fais quelques missions d'intérim mais le moral n'était pas au beau fixe.

N'étant pas familiarisé avec la technologie, je me fais accompagner par un organisme pour apprendre à utiliser un ordinateur, envoyer des mails,... La personne qui me forme me fait part du fonctionnement d'LVD Environnement. Nous envoyons ma candidature. En une semaine je commence mon poste chez eux !

Aujourd'hui, j'enlève les encombrants partout dans le Gard. Nous travaillons en équipes, nous récoltons tout type d'encombrants, débarrassons et nettoignons des appartements. J'ai un contrat de 35h et je suis suivi tous les mois par une conseillère qui m'aide dans toutes les démarches du quotidien et pour construire mon projet après mon contrat. J'aime ce que je fais, on est en extérieur, on voit du paysage, ça me change du quotidien. Pour la suite, je me vois retourner dans une entreprise de peinture, car j'ai vraiment des compétences dans le domaine !

LVD Environnement m'a bien aidé à me sortir de la galère parce que, quand je ne travaillais plus, je déprimais et cette expérience m'a remis le pied à l'étrier.

Depuis le 1er Janvier 2017, en vertu de la loi NOTRe, la Métropole Toulon Provence Méditerranée a récupéré la compétence collecte auprès des douze communes la composant.

Dans le cadre de ce transfert, la gestion du haut de quai des Pôles de Valorisation et les marchés qui leur sont rattachés a donc été transférée à l'EPCI. En 2019, une consultation en vue de renouveler le gestionnaire du site de Toulon a été lancée par la Métropole, l'Offre d'LVD environnement a été retenue.

L'administration du pôle de valorisation consistant à la tenue et l'entretien du site, le contrôle des entrées et des sorties, la gestion du taux de remplissage des bennes, la commande des rotations sont l'essentiel des missions confiées à LVD Environnement. Le professionnalisme, la continuité de service, la communication, la tenue à jour des formations font de l'entreprise LVD un prestataire de qualité.

De plus, la Métropole est attentive à la réinsertion par l'emploi, et trouve en LVD un partenaire privilégié dans ce domaine. Depuis le début de notre collaboration, après une période d'adaptation, une corrélation entre les objectifs de la Métropole et les obligations de LVD a pu être trouvée. En 2020, année pour le moins chaotique, LVD a prouvé son sens de l'adaptation en ajustant son organisation en fonction des aléas liés à la crise sanitaire que nous connaissons depuis.

En tant que gestionnaire du site de Toulon, travaillant au quotidien auprès des équipes qu'elles soient de terrain ou d'encadrement, je recommande l'entreprise LVD Environnement.

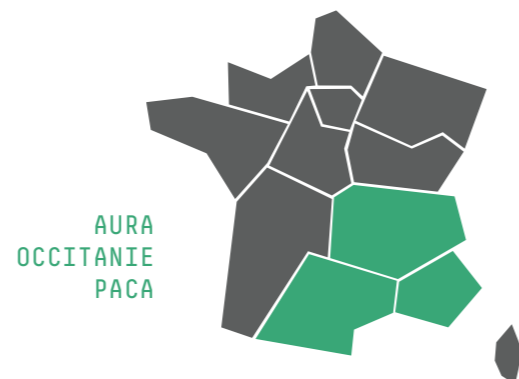


DONNER DU SENS AU SERVICE



Co-entreprise entre la Varappe et Vinci Autoroutes, Inva est spécialisée dans les prestations de service Propreté et Entretien d'espaces liés au transport et à la mobilité des voyageurs. Inva maîtrise les contraintes et impératifs inhérents dans le secteur du transport.

Notre mission est double : préserver l'hygiène et la propreté des environnements collectifs et des infrastructures et donner du sens au service en permettant à nos salariés de relever la tête par le développement de leurs compétences techniques et transversales.



CHIFFRES CLÉS 2020

820K€
de Chiffre d'Affaires

6
départements

73
sites entretenus par nos équipes

28
salariés

NOS MÉTIERS

PROPRETÉ VOYAGEURS

Entretien et nettoyage des zones de mobilité de voyageurs (aires d'autoroutes, gares routières et ferroviaires, aéroports...)

PROPRETÉ TERTIAIRE

Entretien d'espaces collectifs et bureaux

ACCUEIL

Nos agents assurent l'accueil, l'orientation et la médiation pour le compte de grands groupes

MULTI SERVICES AUX ENTREPRISES

En véritable partenaire qualité, Inva assure ses prestations sur tous types de chantier (industrie, BTP, tertiaire...)



IMPACT

14
salariés en insertion

54%
de sorties
dynamiques

4
ETP en insertion

406
heures de formation

RÉALISATIONS 2020

L'année 2020 fut celle de la **structuration**. Nous avons favorisé un **management de proximité** des équipes sur le terrain et un accompagnement plus poussé de nos collaborateurs. Inva a parfaitement assuré la **continuité de ses prestations pendant la période de confinement** afin de garantir la parfaite hygiène des espaces collectifs en période de pandémie, critère essentiel au bien-être de tous.

L'année fut également marquée par la **création de 4 antennes d'exploitation et logistique** sur Sète, Salon de Provence, Montélimar, Galargues. Notre activité fait face à une importante saisonnalité. Ainsi nous avons maintenu une mobilisation forte de nos équipes sur la période estivale pour renouveler notre partenariat sur **l'opération Sun7** avec l'accueil et l'orientation des voyageurs sur les aires d'autoroute dans 4 départements (Hérault, Drôme, Aude, Bouches-du-Rhône).

ENJEUX 2021

- Mise en place d'un outil digital de suivi qualité et prévenance pour évaluer la satisfaction des clients et monter en compétences nos salariés
- Déployer nos activités en Occitanie et Nouvelle Aquitaine
- Développer nos prestations liées au transport au sein des lieux de mobilité voyageurs (gares routières et ferroviaires, aéroports...)
- Mise en place des formations certifiantes et qualifiantes pour nos collaborateurs
- Processus de labellisation RSEI

« TÉMOIGNAGES »



LAUD BRULEY
Directeur Opérationnel
Inva



CARMEN
FERNANDEZ
Salariée en insertion
Inva



PIERRE COPPEY
Président
VINCI Autoroutes

Trois mois après son lancement en 2019, Inva décroche un premier marché d'entretien de locaux à Salon de Provence et ouvre un nouveau service d'agent d'accueil au siège social des ASF à Vedène.

Le second trimestre 2020 fut marqué par le 1er confinement COVID. La continuité des prestations de nettoyage fut essentielle afin d'assurer le maintien des règles sanitaires en cette période de pandémie. Tout au long de l'année, Inva s'est développée sur les Départements du 13, 84, 26, 30 et 34, et fut reconnue par la DIRECCTE comme Entreprise d'Insertion. La saison estivale fut intense pour nos équipes avec l'opération SUN 7 lors de laquelle nous avons dû déployer des agents pour guider les voyageurs et assurer l'entretien des aires de repos 7jr/7.

Cette année unique fut riche en expérience humaine. Ces temps difficiles ont permis de reconnaître le caractère essentiel des métiers de la propreté. Les personnels, qu'ils soient en contrat classique ou en parcours d'insertion, ont œuvré avec assiduité et rigueur pour nous permettre de satisfaire un besoin d'intérêt général.

L'équipe Inva a su développer son esprit entrepreneurial et créer son propre ADN, soutenue par les services du Groupe La Varappe et Vinci. Tous unis, nous pouvons construire de belles histoires !

Je n'ai aucun diplôme, j'ai commencé un CAP vente que j'ai arrêté parce que ça ne me plaisait pas. J'ai enchaîné les missions d'intérim dans la logistique mais j'avais besoin de stabilité. J'ai postulé chez Inva via une offre en ligne, on m'a rappelé très rapidement. Aujourd'hui, je suis agent d'entretien sur les gares d'autoroute et j'assure le nettoyage des bureaux et sanitaires. J'ai un contrat de 28h par semaine pendant 4 mois. Le matin, je prends mon véhicule de service et pars sur les chantiers de manière très autonome. Ce que j'aime chez Inva c'est que les équipes qui nous encadrent sont très solidaires, elles nous accompagnent vraiment dans notre poste.

Je ne connaissais pas du tout ce domaine, même si c'est physique, ça m'a beaucoup plu. À tel point que j'ai cherché dans ce domaine et je viens de décrocher un poste au Conseil Général de Marseille en tant qu'agent d'entretien dans les écoles ! Les équipes sont à notre écoute pour construire notre parcours, c'est un vrai tremplin pour la suite de ma vie en entreprise.

VINCI a toujours pensé qu'il n'y avait pas de développement économique durable sans responsabilité sociale. Sa responsabilité sociale s'exprime dans le modèle RH de ses filiales et dans le soutien constant de la Fondation VINCI pour la Cité aux associations impliquées dans l'ESS et l'Insertion par l'activité économique. Le lancement de joint-ventures sociales va accélérer ce mouvement d'hybridation du social par l'économique et de l'économique par le social.

Nous avons créé cinq joint-ventures sociales, chacune avec un spécialiste du secteur de l'insertion. Sur le métier du multiservices et de l'entretien sur les aires d'autoroutes et les bureaux, nous avons choisi de nous associer au groupe La Varappe pour créer Inva. C'est un plaisir d'agir avec un entrepreneur de l'insertion tel que La Varappe, qui concrétise l'innovation et le combat pour l'insertion professionnelle des personnes en fragilité sociale. Nous sommes particulièrement attentifs à la qualité des parcours des salariés en insertion que cette joint-venture sociale nous permettra de mettre en œuvre.

Un an après son lancement, Inva travaille sur cinq districts d'Autoroutes du Sud de la France de VINCI Autoroutes. Les apprentissages mutuels font de cette relation une grande richesse pour nos équipes et pour les territoires sur lesquels nous intervenons.





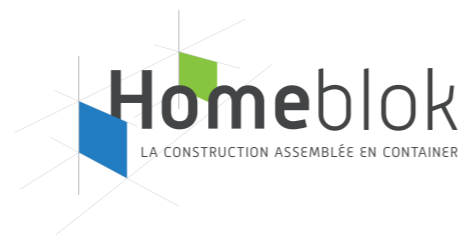
BÂTIR L'AVENIR

La Varappe réinvente les modèles éco-constructifs, notamment par la transformation de containers maritimes assemblés en bureaux, logements et Eco-Habitat. Nous apportons plus largement des solutions attractives, compétitives et innovantes pour repenser l'habitat et la vie dans la cité, en France, en outre-mer et à l'étranger.

Le bien-être des personnes logées, la sensibilisation des familles vers des pratiques plus éco responsables est au cœur de chaque réalisation. Pour La Varappe, agir sur l'amélioration des conditions de vie doit passer par un questionnement profond sur la nature et l'usage de l'habitat, et par des réalisations concrètes et innovantes à tous les niveaux : technique, technologique, écologique, économique et sociétal.

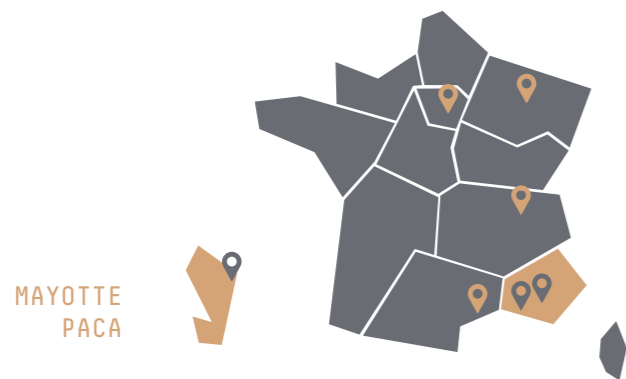
Nous apportons à nos clients l'ingénierie nécessaire pour développer de nouveaux modèles toujours plus qualitatifs et offrons à nos salariés un parcours d'accès à l'expérience, l'acquisition de compétences et la validation de qualification sur des métiers et savoir-faire multiples du bâtiment et de l'industrie.

LA CONSTRUCTION ASSEMBLÉE EN CONTAINER



L'avenir ne s'écrit pas sans innovation, aussi Homeblok, pionnier de la construction assemblée en container maritime, est la concrétisation de l'acharnement d'un Groupe à vouloir intervenir sur tous les champs de l'inclusion, tous les domaines qui peuvent changer la vie des gens en passant par l'habitat.

Homeblok porte des projets liés à l'éco-performance des bâtiments par la transformation de containers maritimes assemblés en bureaux, logements et Eco-Habitat.



RÉALISATIONS :

Aubagne	Lyon
Barjols	Mamoudzou
Berre l'Etang	Marseille
Bonneuil	Meze
Bessan	Montagnac
Fos sur Mer	Sète



CHIFFRES CLÉS 2020

2,5M€
de Chiffre d'Affaires

2000M²
livrés en 2020

207
modules dont 84 tertiaires
& 124 logements

89%
des clients nous recommandent

NOS MÉTIERS

CONSTRUCTION ASSEMBLÉE EN CONTAINERS

Vente et location de solutions tertiaires, événementielles et de logements.

SIDÉRURGIE - CHAUDRONNERIE

Fabrication et réalisation de mobilier urbain et d'ouvrages métalliques.

SENSIBILISATION - ANIMATION FORMATION

Aux éco-gestes et économies d'énergie.



IMPACT

46
salariés en parcours

76%
de sorties dynamiques

197
personnes vivant dans les containers

545
heures de formation

RÉALISATIONS 2020

En 2020, Homeblok continue son développement et multiplie les **projets d'impact innovants**. Ainsi, ont vu le jour des projets d'envergure comme la création d'**équipements sportifs**, la modélisation innovante d'une Station d'Épuration hors sol et une **unité d'hébergement d'urgence** pour femmes et enfants victimes de violences.

Cette année fut aussi marquée par la création de la **société Homeblok**, qui portera le développement de la **location des modules** issue de la Construction Assemblée en Containers Maritimes.

Après l'accès à l'accréditation hôtelière et la RT2012 sortie usine en 2019, c'est l'obtention de la **1ère RTDOM en construction assemblée** et une **accréditation ERP** sur équipements sportifs qui a été attribuée à nos projets, montrant encore les prouesses techniques et qualitatives de nos équipements. Dans cette optique, nous avons accordé une importance toute particulière à la valorisation architecturale de nos constructions avec l'amélioration esthétique de nos assemblages. L'accent a été mis sur l'accompagnement de nos salariés avec la mise en place d'un **programme AFEST de formation intégrée au travail**.

ENJEUX 2021

- Mise en œuvre de la 1ère Franchise Sociale, déploiement des procédés de transformation de la Construction Assemblée en containers maritimes sur tout le territoire national et ultramarin
- Transformer 300 containers dans l'Unité de Transformation de La Treille
- Déploiement d'une force commerciale augmentée pour accompagner le développement de Homeblok
- Modélisation et déploiement d'une nouvelle génération du module de sensibilisation aux éco-gestes : HAPI
- Modélisation d'une gamme de mobilier urbain écologiquement responsable

RÉALISATIONS

L'ÎLOT : CENTRE
D'HÉBERGEMENT D'URGENCE

Homeblok a participé à un projet d'Hébergement social d'envergure sur Marseille aux côtés de l'association La Caravelle, Enedis, La Préfecture et le département des Bouches du Rhône. Un chantier record s'est opéré ces derniers mois afin de proposer 48 modules pour la mise en sécurité de 52 personnes, femmes et enfants victimes de violences. Cette Unité d'Hébergement d'Urgence unique propose 29 logements pour accueillir les familles dans les meilleures conditions d'intimité et de sécurité qui favoriseront leurs parcours de reconstruction.

596M²29
logements /
48 modules8
semaines de
réalisation11
semaines de
chantier

RT2012

NFC 15-100 accréditation
Établissement Receiving du PublicÉQUIPEMENT SPORTIF ETANG
DE BERRE

La commune de Berre-l'Etang se dote d'un équipement sportif, vestiaires et sanitaires, qui reçoit une accréditation Établissement Receiving du Public en quelques semaines. De plus, Homeblok travaille son style en développant une proposition de bardage esthétique et simple à déployer pour faire disparaître les containers.

Ainsi, les jeunes footballeurs de la commune de Berre-l'Etang pourront, dès la reprise des activités sportives, apprécier un équipement tout neuf et agréable.

72M²2
semaines de
réalisation6
modules4
semaines
d'installation

RT2012

NFC 15-100 accréditation
Établissement Receiving du Public

« TÉMOIGNAGES »



MICHAEL BRUEL
Directeur Opérationnel
Eco-Construction



CÉLINE FABRE
Assistante
administrative LVD
Energie



**CHRISTOPHE
RICCIARELLI**
Directeur Adjoint
Adoma Méditerranée

Même si résilience et abnégation furent évidences pour faire face à la pandémie, l'année 2020 ne fut, elle, pas une année blanche pour la Construction Assemblée. Chaque réalisation est l'occasion de se dépasser techniquement et collectivement, pour faire que notre process constructif participe à bâtir l'avenir, à repenser la ville en produisant responsablement face aux enjeux environnementaux. Homeblok continue son cheminement, améliorant ses procédés de construction autant que sa structuration. Elle s'identifie toujours à cet ADN inclusif qui consiste à se doter d'outils de transformation de la société avec ceux qui désirent que nous le fassions ensemble, salariés autant que souscripteurs.

Ainsi, comme disaient certains salariés, s'achève la « Saison 2 », celle du départ d'un atelier de la Ciotat vers l'Unité de Transformation de La Treille (Marseille – 11ème), celle d'une reconnaissance des savoir-faire et de son ambition qualitative. C'est une consolidation importante de notre partenariat avec l'AFPA pour sourcer et offrir les conditions d'accès à une vie meilleure par la pratique validée, par une qualification nécessaire pour s'inscrire durablement dans l'emploi.

J'ai un parcours atypique. En effet, après l'obtention de mon BEP, j'ai commencé à travailler à 17 ans de par ma situation personnelle et l'arrivée de mon fils. Je passe un agrément d'assistante maternelle, puis fais un service civique chez Pôle Emploi en tant qu'agent, ce qui m'a permis de me remettre sur le marché du travail. Après plusieurs expériences professionnelles, je suis démarchée pour un poste de collaboratrice parlementaire pour une Députée. Une opportunité inédite dans ce secteur. J'occupe ce poste pendant 2 ans. Un travail très enrichissant et polyvalent allant de l'accueil, la gestion des plannings à l'organisation d'évènements.

En 2020, je quitte ce poste pour me lancer à mon compte dans la photographie. Le projet est reporté à cause du COVID et du confinement qui a bloqué beaucoup de démarches. S'ensuit une période d'inactivité jusqu'à l'opportunité de rejoindre LVD Energie en tant qu'assistante administrative pour un contrat de 24 mois en insertion. Aujourd'hui, je gère la partie administrative, la facturation, l'accueil téléphonique.. En parallèle, je démarre prochainement un Titre Pro « Assistanat de direction » plus une formation d'anglais. Je souhaiterais me projeter au sein de la société de manière plus pérenne car je suis très sensible au schéma de l'entreprise, sa finalité, ses projets ! Ici, on laisse l'opportunité aux salariés de rebondir quel que soit leur parcours, ça a beaucoup de sens pour moi !

Adoma héberge plus de 88 000 personnes en difficulté qui ne peuvent accéder à un logement de droit commun. Sur ce foyer marseillais, le public était des anciens travailleurs immigrés en retraite. Nous souhaitons réhabiliter l'un de nos plus gros sites du département afin de transformer les chambres individuelles de 9m² en studios autonomes. Pour cela, nous devons reloger nos 140 résidents. Nous avons plusieurs pistes, avec du logement diffus proposé par nos partenaires bailleurs habituels mais ce n'était pas suffisant.

Nous rencontrons Homeblok et étudions une nouvelle option de construction modulaire. Nous analysons les attentes de nos publics et nos contraintes de délais. Nous mettons à disposition le terrain pour monter un village de 70 logements individuels dans le 3ème arrondissement de Marseille. La localisation était importante pour notre public, très attaché à son quartier.

Homeblok livre une solution d'habitation clé en main en un délai record ! 6 mois de réalisation et 4 semaines d'installation. Nous signons une convention de location nous permettant d'effectuer la réhabilitation rapidement.

Cette expérience fut un apprentissage commun qui servira à l'optimisation des pratiques. Pour Homeblok qui s'appuie sur cette expérience pour l'amélioration de ses projets et pour nous car la construction assemblée devient un scénario systématique lors de l'étude de nouveaux projets.

Nous sommes fiers de cette réalisation. Homeblok était le partenaire qu'il nous fallait.





HABITAT PÉDAGOGIQUE ITINÉRANT

HAPI est un habitat pédagogique itinérant de sensibilisation aux éco-gestes.

Animé pour présenter des exemples pratiques d'économie d'eau et d'énergie, ce container maritime transformé en appartement témoin met les participants en conditions réelles. Implanté au cœur des cités ou dans les espaces publics, HAPI assure une mission de conseil ludique et propose des solutions concrètes pour réduire les factures et lutter contre la précarité énergétique.

L'année 2020 a profondément marqué notre activité de sensibilisation. En 2021, HAPI se réinvente pour maximiser son impact.

HAPI

INNOVATION PÉDAGOGIQUE EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Sensibilisation autour de 5 items : Lutte contre la pauvreté - Santé & Bien être - Eau Propre et assainissement - Énergie propre et réduction des coûts - Habitat & déchets

UNE EXPÉRIENCE IMMERSIVE

pour des mises en situations scénarisées participatives grâce à la réalité augmentée

DES PROGRAMMES DE FORMATION INNOVANTS

sous forme d'ateliers pratiques destinés aux entreprises et collectivités



Depuis 2018, l'équipe du HAPI anime la maison du projet de la Savine AMP. La maison de projet est un espace ressource pour les habitants et toute personne intéressée par le projet de renouvellement urbain de la Savine et du Vallon des Tuves.

Nous accompagnons cette démarche en corrélation avec le projet urbain et social permettant aux habitants de construire, avec les associations et les élus, une ville autour des sujets comme l'innovation sociale, le cadre de vie, l'écologie, l'environnement et la mobilité.

345

Familles ont visité
La Maison Du Projet

4 OBJECTIFS

PRÉSENTER LE NOUVEAU QUARTIER
à travers des expositions permanentes et temporaires.

DÉCOUVRIR DES INITIATIVES LOCALES INNOVANTES
permettant aux habitants de débattre sur de grands thèmes, se former ou bien découvrir un projet local.

SENSIBILISER AUX ENJEUX DE LA VILLE DE DEMAIN
avec des ateliers de sensibilisation pour les petits et grands.

FAVORISER LES ÉCHANGES ET LA CONVIVIALITÉ
les mardis, mercredis après-midi et le samedi matin. C'est une occasion de découvrir les lieux et d'échanger sur le futur du quartier.



RÉVÉLER LES TALENTS

Le capital humain n'a aucun secret pour nos filiales : elles apportent des réponses agiles sur-mesure à chaque besoin en recrutement, de la construction des compétences à la révélation des talents !

Offrir du travail à quelqu'un est l'un des premiers facteurs d'intégration dans notre société. Au sein des agences, nous déléguons du personnel quel que soit son niveau de qualification ou d'expérience. Nous faisons le pari d'offrir à tous un emploi, une perspective, une chance pour gravir les premières marches vers l'émancipation et relever la tête.

Dans une logique d'offre globale, nos équipes donnent le droit et la possibilité de tester, changer de métier, de secteur, de rythme de travail... Ça donne l'opportunité d'être audacieux, de se donner le temps, de tenter autre chose ou de rebondir !

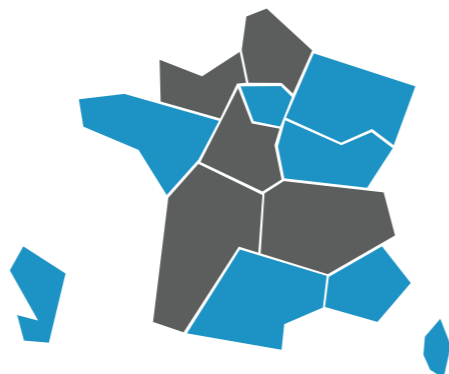
Réparties en France Métropolitaine et Outre-Mer, nos agences proposent une réponse de proximité à nos clients et salariés et disposent d'une connaissance fine de chaque bassin d'emploi.

EUREKA



Eureka se positionne comme l'un des acteurs majeurs de l'entrepreneuriat à impact social au niveau national. Filiale emblématique du Groupe La Varappe, Eureka opère sur tous les périmètres de l'emploi et pousse chaque personne à révéler ses talents dans près de 30 agences implantées en France & Outre Mer.

BFC
BRETAGNE
CORSE
GRAND EST
IDF
MAYOTTE
OCCITANIE
PACA



CHIFFRES CLÉS 2020

16,3M€
de Chiffre d'Affaires

24
agences

1500
clients

98%
des clients nous
recommandent

NOS MÉTIERS

APPORTER UNE SOLUTION RH COMPLÈTE
par le sourcing & le recrutement des profils adaptés

ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE
social et professionnel de nos salariés en parcours et nos clients

LA FORMATION COMME LEVIER D'EFFICACITÉ
pour monter en compétences nos collaborateurs et leurs donner des perspectives d'emploi durables et qualitatives

GARANTIR UN HAUT NIVEAU DE SERVICE
par nos équipes ancrées sur les territoires et nos solutions digitales de matching



IMPACT

2670

salariés en parcours
d'insertion

729.879

heures déléguées

456

ETP insertion

65.382

heures de formation

84%

de sorties dynamiques

RÉALISATIONS 2020

L'année 2020 fut riche en investissements pour Eureka.

Investissements dans les compétences, par le recrutement de nouveaux collaborateurs pour accompagner le lancement des **nouvelles agences** (Miramas, Nîmes, Orange, Gennevilliers et Nemours) et consolider les équipes en place. Pour la première fois en 2020, nous **déployons nos activités en Bretagne** de par le rapprochement avec l'ETTI Alter qui compte 4 agences dans les Côtes d'Armor. **Nos activités à Mayotte affichent des résultats record** malgré le contexte actuel.

La crise sanitaire a réellement impacté notre fonctionnement mais notre expertise et notre agilité nous ont permis d'être réactifs pour répondre aux nouveaux besoins des entreprises dans **les secteurs dits "essentiels"** comme **l'alimentaire** et la **grande distribution**. **La dématérialisation** et l'utilisation des outils digitaux ont été les moyens de garder un contact privilégié avec nos salariés en parcours et nos clients touchés par la pandémie. À ce titre, Eureka fut précurseur dans l'utilisation de la **Plateforme de l'inclusion**.

Notre stratégie Grands Comptes et l'adhésion au **réseau APRIME** ont été un franc succès cette année permettant aux agences de nouer des partenariats solides avec de nouveaux clients. Enfin, notre **intensité de formation** s'est amplifiée pour garantir à nos salariés des **perspectives d'emploi durable**.

L'année à venir sera l'occasion de valoriser ces investissements au profit de l'impact !

ENJEUX 2021

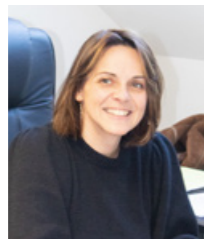
- Capitaliser sur nos investissements 2020 pour contribuer à la progression des salariés et assister les entreprises dans leur reprise d'activité
- Labellisation RSEI en cours dans l'ensemble de nos agences avec des premières certifications en IDF, BFC et Bretagne
- Diversification dans d'autres activités notamment le secteur tertiaire
- Mise en oeuvre du projet innovant "MOBILITÉ INCLUSIVE & RURALITÉ" sur la mobilité dans les milieux ruraux par le prêt de véhicules électriques (vélo, scooter, automobile) et le financement de formations
- Développement d'un outil innovant d'identification et perfectionnement des soft skills de nos salariés : le « Révélateur de talent »
- Mise en place d'ingénierie de formation sur mesure afin de créer les compétences et métiers qui n'existaient pas chez nos clients
- Ouverture d'une nouvelle agence en Haute Corse

LES PARTENARIATS ESSENTIELS AU DÉVELOPPEMENT

Cette année fut aussi celle des rapprochements. Pour construire ensemble et plus vite les contours du futur de l'inclusion, La Varappe a ouvert ses portes à de nouveaux collaborateurs en abordant différentes logiques :

• LES ALLIANCES STRATÉGIQUES

S'implanter au cœur des territoires et se rapprocher des acteurs de terrain et au sein même des écosystèmes afin de proposer des solutions inclusives cohérentes.



Gwenn Cambien
Directrice
Opérationnelle
Alter



Les équipes d'Alter, ses actionnaires historiques et moi-même avons eu l'immense joie de rejoindre le groupe en 2020 ! Alter, c'est 20% des salariés en insertion formés, 30% d'emplois durables, surtout chez nos clients, fidèles, investis, confiants, inclusifs... et de magnifiques histoires et parcours de vie !

Alter était l'une des seules Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI), en France, à ne pas être rattachée à un groupe de travail temporaire ou à un groupe d'ETTI. Nous avons aussi un problème d'échelle et des fonds propres en souffrance. Pour faire face aux évolutions de son environnement et surtout pour avoir les moyens de ses ambitions de développement, les actionnaires historiques ont donc décidé de se rapprocher d'un groupe selon des critères bien définis.

Pourquoi La Varappe ? Une histoire d'hommes et de femmes, de confiance... mais aussi un groupe ambitieux, précurseur, pour qui l'innovation est innée, ancré sur les territoires et qui partage nos valeurs fondamentales : l'insertion par le travail.

Au sein du périmètre Eureka, La Varappe s'est engagée à contribuer au développement d'Alter et s'y tient : doublement des effectifs permanents, déménagement de l'agence de Dinan, ouverture de l'agence de Lannion, mise en place de la labellisation RSEi, avec pour objectif un doublement des postes en insertion, dans les Côtes d'Armor et bientôt dans le grand Ouest ! Une aventure qui ne fait que commencer !



• LA CRÉATION DE COENTREPRISE

Bénéficier des expertises mutuelles dans une logique de construction de solutions communes pour nos clients au service des personnes, c'est le choix du groupe La Varappe de faire ensemble pour maximiser l'impact.



Fabrice GREFFET,
Directeur des
Relations
Publiques

Quelle Année !!! ...

Au cours de l'année 2020 la crise de la COVID19 a impacté de manière brutale et massive la branche du travail temporaire dans son intégralité (ETT, ETTI, EATT) avec une chute de l'activité de 75 % en 48h dès l'annonce du premier confinement soit une perte de 500 000 ETP sur une base annuelle.

Ce qui m'a interpellé en qualité de Directeur des Relations Publiques du Groupe, c'est notre capacité humaine à nous mobiliser, à nous adapter, face à une situation EXTRAORDINAIRE... Plus que jamais, la bienveillance, la disponibilité, la solidarité ont été les 3 piliers essentiels à notre démarche et à la recherche de nouveaux modèles.

La relation publique est avant tout une relation humaine et de là en découlent tous les champs des possibles... Nécessairement, il est apparu essentiel voire primordial de solliciter nos réseaux et d'être à l'écoute pour réfléchir ensemble à des solutions globales en faveur des plus fragiles. C'est ainsi, sur cette base d'échanges, que sont nés plusieurs projets. EUREKA INTERIMA une ETTI dans le 06 pour déployer ensemble l'impact social dans les Alpes Maritimes. Mais aussi la création de l'EATT EUREKA Handicap avec une entreprise locale experte du sujet, ANTILOPE.

Nos représentations ont servi le bien commun avec un engagement sociétal dans les dispositifs d'Etat que sont #LaPlate-FormeDeL_Inclusion et #LaFranceUneChance...

En résumé, les Relations Publiques sont un bon moyen pour faciliter et mettre en action : Proximité, Diversité, et Responsabilité...



« TÉMOIGNAGES »



WILLIAM ADOUSSO
Directeur Opérationnel
Eureka Mayotte



TOM LAMY,
intérimaire en parcours
à Gennevilliers



STELLA RIBEIRO
Directrice
de Site Transports
Jacky Perrenot
Miramas

2020, l'année de tous les défis !

En effet, après une année 2019 fortement contrastée, nos objectifs fixés pour 2020 pour tendre vers une amélioration de nos performances ont été fortement impactés par la crise sanitaire du Covid 19.

Néanmoins, le potentiel de développement est demeuré important, des marchés nouveaux ont été gagnés et la nouvelle méthode de travail nous a permis de relever les défis de la croissance et de la bonne gestion.

Ainsi, malgré un 1er trimestre 2020 fortement impacté avec l'arrêt de la moitié de nos missions, le travail de fond mené par notre équipe avec nos salariés et nos clients a payé. Nous avons en effet su rebondir et accroître fortement nos indicateurs de performances ; de moins de 30 000 heures de travail en 2019, nous avons atteint en 2020 plus de 40 000 heures et ce sont ainsi 200 salariés qui ont pu bénéficier de nos prestations. Le potentiel de croissance reste intact et nous envisageons, avec le soutien de l'Etat et du Conseil Départemental, l'ouverture d'une seconde agence dans le centre de Mayotte dans le courant de l'année 2021.

J'ai 24 ans, je vis à Gennevilliers chez mes parents.

Avant d'arriver chez EUREKA, j'ai eu mon diplôme en SEGPA et un CAP de Préparation, Réalisation d'Ouvrages Électriques.

Une fois ce diplôme en poche, j'ai travaillé pendant 2 ans à la RATP en tant qu'assistant de régulation. À l'issue de ce poste, j'ai demandé un suivi à Pôle Emploi pour qu'ils puissent m'aider à trouver un travail dans mon domaine de base : l'électricité. Je connais alors une expérience qui ne dure que 2 mois à cause d'un désaccord avec le chef de secteur.

J'ai alors recherché des missions d'intérim sur internet et trouvé l'agence Eureka Gennevilliers.

J'ai déposé mon CV et j'ai été contacté rapidement pour un entretien. Quelques jours après mon inscription, je suis appelé pour un poste en tant qu'aide électricien dans une école à Gennevilliers !

J'ai une bonne relation avec l'équipe de l'agence, quand j'ai des questions ils me répondent, prennent leur temps. J'ai aussi un bon accompagnement, on a commencé à travailler sur un projet de formation et j'ai régulièrement des rendez-vous pour le suivi.

J'aimerais bien avoir une stabilité pour la suite et je pense qu'avec Eureka, je peux y arriver. Depuis le mois dernier, j'arrive même à mettre de l'argent de côté ! J'ai aussi eu un entretien grâce à EUREKA avec une entreprise qui pourra me former dans le domaine de l'électricité.

Nous sommes une entreprise de transport reconnue et travaillons principalement avec la grande distribution sur l'approvisionnement de points de vente. Nos équipes tournent 24/24h, 6j/7.

En temps normal, nous comptons 68 salariés permanents sur le site de Miramas et un renfort de près de 30 collaborateurs en saison estivale.

Nous avons débuté nos échanges avec l'agence Eureka Miramas au dernier trimestre 2020 pour le recrutement de conducteurs super lourds. Nous avons rencontré Tiphany qui m'a proposé une première sélection de candidatures.

Nous avons fait passer les entretiens ensemble au sein de nos locaux. 4 profils titulaires du permis poids lourds ont été sélectionnés. Eureka a financé la formation pour le permis SPL dont nous avions besoin. À l'issue de la formation, nous avons recruté les candidats aujourd'hui en poste à temps plein chez nous.

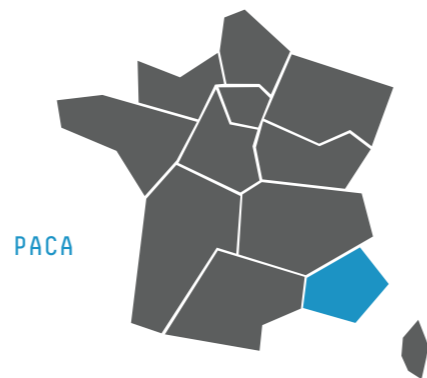
Nous sommes très satisfaits du partenariat avec l'agence qui a su proposer un sourcing de qualité tant sur le volume que sur les profils proposés. Nous recommandons cette agence et ferons appel à eux si nous avons de nouveaux besoins.



EUREKA HANDICAP



Depuis 2020, Eureka développe son offre de service. Au sein d'Eureka Handicap, expérimentation avec des partenaires spécialistes, nous assurons la promotion de l'emploi des Travailleurs Handicapés au sein des entreprises. Nos référents handicap locaux travaillent activement et veillent à ce qu'une écoute attentive et un accompagnement adapté soient proposés à tout salarié intérimaire ou candidat handicapé.



PACA

OBJECTIFS 2021

750K€
de Chiffre d'Affaires

50
personnes accompagnées

30
ETP

PACA & BFC
développement des activités



NOS MÉTIERS

DIAGNOSTIC & CONSEIL

Mise en conformité des entreprises en matière de politique RH & sur la mobilisation d'aides financières.

SOURCING & RECRUTEMENT

Nos équipes de proximité trouvent les candidatures adaptées aux besoins des entreprises et les accompagnent sur l'adaptation au poste.

SENSIBILISATION & FORMATION

Accompagnement des équipes internes à l'intégration de Travailleurs Handicapés.

« TÉMOIGNAGES »



CÉLINE HASSANI
Directrice Opérationnelle
Eureka Handicap



VIRGINIE MAURY
Intérimaire
Eureka Handicap



YANN PATAKI
DRH STMicroElectronics
site Rousset

Nouvelle Entreprise adaptée du travail temporaire au sein du Groupe La Varappe, Eureka Handicap, est l'union de 2 acteurs du territoire, connus et reconnus pour leur expertise dans l'emploi des personnes en situation de Handicap et des publics exclus du marché de l'emploi.

Notre but est de promouvoir l'emploi, l'accompagnement et la formation en comprenant les attentes des entreprises et les particularités de ces publics. Nous apportons notre expertise par du conseil aux entreprises et des perspectives d'évolution par la montée en compétences de nos salariés. Cette année fut l'occasion d'étendre notre panel de services aux entreprises et d'apporter une réponse personnalisée à nos salariés intérimaires en situation de handicap.

J'ai été opérée d'une hernie discale paralysante il y a de cela presque trois ans. A la sortie de la salle d'opération, j'ai fait pas mal de rééducation.

A 30 ans, j'ai dû entreprendre une reconversion professionnelle du fait de mes problèmes de dos. Je suis titulaire d'un BTS Hygiène propreté et environnement mais je ne pouvais pas continuer dans cette branche où les postes sont assez physiques. Il y a un peu plus d'un an, j'ai découvert Eureka handicap suite à mon entrée dans un programme de formation porté par le Groupe La Varappe pour travailler dans les métiers du web. J'ai passé un diplôme de développeur web en un peu plus de six mois puis Eureka Handicap m'a aidé à trouver mon premier emploi dans une entreprise locale. Actuellement, je travaille chez STMicroelectronics, en CDD depuis octobre, et cela se passe très bien.

Tout le monde m'a beaucoup soutenu et accompagné dans cette démarche. Cela a vraiment été un «soulagement» de se réorienter, de trouver un poste en adéquation avec ma formation et de construire mon expérience en entreprise.

Le Groupe La Varappe est un partenaire dynamique, agile, soucieux d'offrir des solutions adaptées, sur-mesure, pour le bénéfice de tous.

Nous avons souhaité nous inscrire dans le projet Eureka Handicap, dispositif innovant, car ce dernier répondait à nos attentes en matière de Travail Temporaire en offrant la possibilité à tous de s'inscrire dans une logique d'emploi efficace. Nous sommes heureux de pouvoir partager nos projets et avancer ensemble.

Eureka Handicap, résolument tourné vers l'Humain et acteur essentiel du territoire.

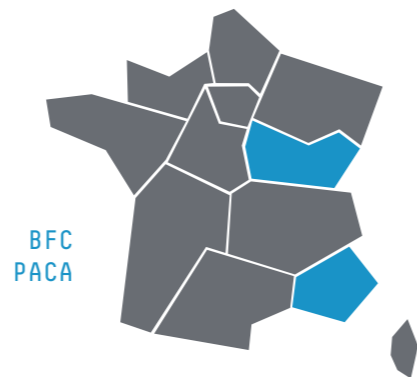


EUREKA EXPERTISE RH



Eureka développe son offre et propose un service spécifique dédié aux profils expérimentés. Anciennement Intérim'R, Eureka Expertise RH se veut le partenaire stratégique des employeurs.

Portés par une ambition forte d'amplifier les compétences et d'inscrire nos salariés dans un parcours de progression, nous plaçons l'humain avant tout. Nous proposons une solution RH globale, agile et sur-mesure. À l'écoute constante de nos clients et collaborateurs-trices, nos équipes de proximité apportent leur expertise au quotidien.



CHIFFRES CLÉS 2020

9,3M€

de Chiffre d'Affaires

6

agences

900

clients nous font confiance

97%

de clients satisfaits

NOS MÉTIERS

APPORTER UNE RÉPONSE RH 360°

Solutions flexibles d'emploi et placement temporaire ou permanent

CONSEILLER ET ACCOMPAGNER

Les entreprises dans leur stratégie RH en agence ou au sein même de leurs locaux

CONSTRUIRE LES PARCOURS

Assurer l'employabilité, la mobilité et la progression des individus en transition professionnelle par la formation et le suivi

SOURCER ET RECRUTER LES PROFILS QUALIFIÉS ADÉQUATS

Profils Hautes Compétences - cadre, technicien, ingénieur



IMPACT

1884

salariés en parcours progression

445.542

heures déléguées

980

heures de formation

RÉALISATIONS 2020

2020 une année de transition pour Eureka Expertise RH. Très impactées par la crise sanitaire, nos équipes sur le terrain ont redoublé d'effort pour assurer un haut niveau de service et un accompagnement véritable des salariés.

Cette pandémie fut l'opportunité d'accélérer la mise en place de dématérialisation des échanges, généraliser l'utilisation des outils digitaux pour faciliter la relation avec nos intérimaires et clients.

De nombreuses opérations de soutien auprès de nos clients et salariés intérimaires ont été menées en 2020, comme la distribution à grande échelle de masques et gel, la mise en avant de nos collaborateurs de la 2ème ligne. Une opération en partenariat avec l'établissement Français du Sang a poussé près de 30 intérimaires à donner leur sang.

ENJEUX 2021

- La transition d'Intérim'r vers le périmètre Eureka avec la naissance d'Eureka Expertise RH
- Le développement de l'offre globale auprès de nos clients
- Le déploiement de nos activités en Corse
- Favoriser la progression de nos salariés en insertion en délivrant des prestations qui permettent des passerelles de sorties durables
- Mise en place de formations certifiantes et qualifiantes pour nos collaborateurs
- Sécuriser les parcours en amont (Outplacement) pour éviter que nos salariés tombent en situation de précarité et en aval par de la formation et des postes qualifiés

« TÉMOIGNAGES »



WILLIAM DECEMBRY
Directeur
Opérationnel Eureka
IDF / BFC



SARAH DUMEY
Intérimaire Eureka
Expertise RH la
Seyne-sur-Mer



M. XAVIER THEVENOT
Gérant de l'entreprise
CFME à Nevers

Les équipes Interim'R – devenue Eureka Expertise RH – ont connu une année particulièrement mouvementée, entre adaptation à la situation sanitaire et transformation profonde de leur activité. Paradoxalement, la période a été bénéfique pour prendre du recul et repenser la nature et le sens de notre action.

Les équipes de terrain ont largement dessiné le nouveau positionnement de l'enseigne sur le « haut du spectre » du marché du recrutement. Pour que l'inclusion passe de la marge à la norme et impacte davantage la société, nous avons besoin d'un outil dépassant les dispositifs d'insertion habituels. Pour que l'ascension sociale (re)devienne une perspective réelle, il nous manquait un maillon dédié aux métiers très qualifiés. C'est désormais chose faite.

Assurer une passerelle privilégiée après les parcours d'insertion, sécuriser les transitions de carrière, promouvoir des profils atypiques à hauts potentiels, agir en faveur de la diversité, le tout vers des emplois pérennes de qualité : voici les nouvelles ambitions d'Eureka Expertise RH, la clé de voûte des solutions d'inclusion de La Varappe.

Titulaire d'un master en économie, je trouve un poste de coordinatrice au sein d'un chantier d'insertion pendant 5 ans.

J'avais l'opportunité de prendre la direction du chantier quand une liquidation judiciaire a fait que j'ai subi un licenciement économique. Ma situation personnelle fait que je n'ai pas besoin d'un CDI, je tente l'aventure de l'intérim. Je prends contact avec l'agence Eureka Expertise RH de La Seyne-sur-Mer qui me trouve un contrat dans la journée avec Véolia !

Depuis octobre, je suis agent d'accueil à temps plein et j'en suis ravie ! J'ai toujours travaillé, même pendant le confinement ! Le format me va très bien, je peux changer de poste si je le souhaite, je suis libre dans mes congés et mieux rémunérée !

J'ai connu l'agence Eureka Expertise RH Nevers, anciennement Intérim'r, par le bouche à oreille et par l'intermédiaire de notre réseau professionnel et personnel.

Au départ, j'ai contacté l'agence pour des besoins en recrutement de manutentionnaires et j'ai fini par confier ma recherche d'un profil Electrotechnicien H/F en CDI. Je cherchais ce profil depuis plusieurs mois sans succès malgré plusieurs offres postées sur différents sites d'annonces d'emploi.

L'agence a pris en main tout le processus de recrutement et, en l'espace de quelques jours, m'a trouvé le profil idéal ! Au départ, j'étais parti sur une personne expérimentée, connaissant le métier, mais on m'a proposé un jeune dynamique, curieux et compétent. J'en suis toujours satisfait aujourd'hui !

Je suis très satisfait de ma relation avec l'agence, il y a un très bon accueil, je me sens écouté et très bien conseillé ! L'équipe est dynamique, disponible, à l'écoute et très réactive !





DONNER DU SENS AU SOIN

Domaine d'expertise le plus récent du groupe, nous assurons de par nos activités une mission d'utilité publique : s'occuper des personnes vulnérables en prenant soin de chacun.e.

En métropole et outre-mer, nos entreprises accompagnent les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux en déléguant du personnel soignant expérimenté et qualifié pour pallier leurs problématiques de recrutement.

Ancrées sur les territoires, elles tissent des partenariats solides et assurent une mission d'influence auprès des autorités compétentes et de sensibilisation forte des publics aux problématiques de santé.

La crise sanitaire a été un puissant révélateur de notre impact, tant en termes de reconnaissance du personnel soignant que de service rendu aux établissements que nous accompagnons.

Nos entreprises affichent une ambition forte : placer l'humain au cœur de nos activités et apporter notre contribution aux enjeux sociétaux en matière de santé, de bien-être au travail au bénéfice des personnes vulnérables, âgées, dépendantes et handicapées.

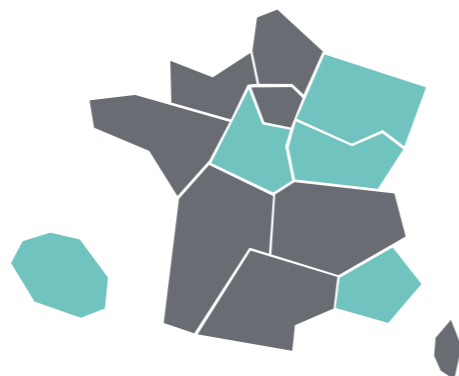
LA QUALITÉ AU SERVICE DU SOIN



Intérim'r Santé est un réseau d'agences d'emplois spécialisées dans le domaine des métiers de la santé.

Nous répondons aux besoins des établissements de santé publics comme privés en résolvant leur problématique de recrutement.

BFC
CENTRE VAL DE LOIRE
GRAND EST
LA REUNION (ADÉQUAT SANTÉ)
PACA



CHIFFRES CLÉS 2020

13M€
de Chiffre d'Affaires

7
agences

365
Établissements de santé
accompagnés pendant la
pandémie COVID19

98%
des clients nous
recommandent

NOS MÉTIERS

RÉPONDRE AUX BESOINS ET EXIGENCES RH DES ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ

par la délégation de personnel qualifié, recruté en local et une disponibilité 7j/7 - 24h/24 de nos équipes

FAVORISER LA MONTÉE EN COMPÉTENCES DE NOS INTÉRIMAIRES

par un suivi personnalisé, un accompagnement de proximité et des formations adaptées aux évolutions des métiers du soin

PRÉVENIR ET SENSIBILISER SUR DES ACTIONS DE SANTÉ PUBLIQUE

par des partenariats territoriaux forts

PORTER DES ACTIONS D'INFLUENCE

pour défendre les droits des soignants et la reconnaissance de leurs métiers



IMPACT

1813

soignants délégués pour faire face à la crise sanitaire

527.172

heures travaillées pour venir en aide aux personnes fragiles

2137

heures de formation

RÉALISATIONS 2020

2020 fut historique pour nos activités. Tant sur le **développement de nos activités (+32% de CA)** mais surtout sur la **mobilisation des soignants** durant cette crise sanitaire. Faire face à cette pandémie mondiale était un défi sans précédent pour les établissements de santé et le personnel, et nous avons répondu présents à leurs côtés. 365 établissements de santé nous ont fait confiance pour gérer leur recrutement dans le cadre de remplacement de personnel, ou d'accroissement d'activité liée à cette pandémie inédite. C'est ainsi que plus de **1800 soignants intérimaires** ont été délégués par nos agences pour **prendre soin des français**.

Intérim'r Santé affirme sa **mission d'influence** en menant tout au long de cette année **des opérations fortes avec les autorités de santé locales** et dans la presse pour faire valoir les droits de ses salariés intérimaires.



Nos activités se sont également développées Outre Mer avec la **création d'Adéquat Santé, une co-entreprise entre La Varappe et le groupe réunionnais Intégral**.

ENJEUX 2021

- Intérim'r Santé, engagée depuis un an dans le processus, devient la 1ère agence d'emploi à être labellisée RSEI en France ! Parce qu' Inclusion ne rime pas uniquement avec Insertion..., mais avec la fin d'une exclusion !
- Ouverture de l'agence de Bourges (18) pour étendre notre périmètre d'action et accompagner les établissements du Cher.
- Mise en place de formations professionnalisantes et qualifiantes pour nos soignants intérimaires
- 7 jeunes seront embauchés en contrat d'apprentissage car nous pensons que l'apprentissage est essentiel pour la professionnalisation des jeunes en formation.
- Développement d'une nouvelle activité pour la délégation de médecin avec la marque Médic'r

« TÉMOIGNAGES



LUCIE GABRIELLI
Directrice
Opérationnelle
Domaine d'Expertise
Santé



STÉPHANIE PIOT
Cadre de Santé
Etablissements
PASTEUR 1 & COS
PASTEUR 2 - Troyes



CORENTIN LAVAL
Intérimaire
Agence de Nevers

2020 ?

Une année révélatrice... des Femmes et des Hommes unis sur le Front !

Des soignants intérimaires mobilisés et impliqués afin de venir en aide aux personnes malades et vulnérables, nos héroïnes & héros du quotidien !

Des équipes en agence mobilisées pour répondre aux besoins des structures de Santé et faire reconnaître l'implication et le travail sans faille que ces soignant.e.s intérimaires exécutent en silence.

Cette année exceptionnelle nous aura permis la création d'un partenariat de confiance avec l'agence régionale de santé BFC. Des liens solides ont ainsi été tissés entre nos agences d'emploi, les institutions et les établissements de santé.

En tant que Centre de rééducation, on accueille des patients qui nécessitent différents types de soins. Le Centre Pasteur 1 possède une capacité d'accueil de 65 lits. Nous y traitons des pathologies comme les polytraumas, lombalgies chroniques. Nous y avons également développé une filière pour les patients amputés.

Sur le 2nd site, nous accueillons jusqu'à 48 personnes en rééducation neurologique souffrant d'AVC, sclérose en plaque, maladie de parkinson..

Pour pallier nos besoins en recrutement, nous faisons appel à Intérim'r Santé depuis près de 4 ans. La plupart du temps, nous sollicitons les équipes pour de la vacation en remplacement de nos titulaires aide-soignant(e) et infirmier(e) en arrêt maladie ou congés. La démographie des professionnels de santé nous pousse à trouver d'autres solutions comme le travail temporaire.

Nous avons une vraie relation de confiance avec l'agence qui traite nos demandes très rapidement, souvent la veille pour le lendemain, même les week-ends ! A l'écoute de nos besoins, l'équipe favorise la délégation des mêmes intérimaires facilitant l'intégration en interne. Ils sont accueillis par nos titulaires et travaillent en binôme.

Durant le premier confinement, nous avons eu peu de cas COVID, ce qui nous a permis d'ouvrir un secteur de 20 lits pour accueillir les patients d'autres établissements et les soulager. Nous avons continué de faire appel à l'agence pendant cette période. Elle connaît nos besoins, je la recommande vraiment.

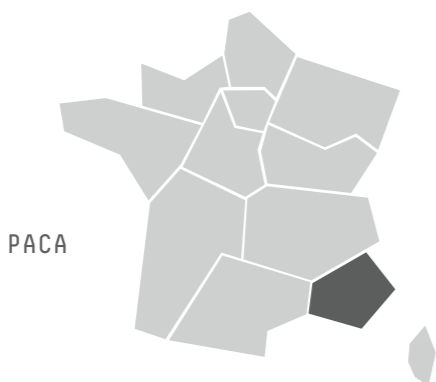
Depuis l'obtention de mon diplôme d'infirmier il y a 3 ans, je travaille avec l'agence Intérim'r Santé de Nevers.

Durant mes études déjà, je réalisais des missions en tant qu'Aide-Soignant. J'ai connu l'agence par des amis de ma promotion qui travaillaient également avec eux. On m'a confié très vite des missions, d'abord en EPHAD et depuis quelque temps en services actifs. Je suis en contact avec toutes les filles de l'agence, on a une vraie relation de proximité et de confiance. Elles sont véritablement à l'écoute de nos besoins ou envies. J'ai volontairement choisi l'intérim pour commencer ma carrière professionnelle pour plusieurs raisons : liberté et souplesse des plannings, avantage financier, richesse des missions. Je travaille dans des structures très diverses : EHPAD, Établissements hospitaliers publics ou privés, structures dédiées au handicap...

Pendant le 1er confinement, j'ai beaucoup travaillé dans des services atteints par la COVID19 dans des services en lien direct avec la maladie. Physiquement et psychologiquement, ce fut très compliqué de gérer les patients, les familles, tous les nouveaux protocoles. Cependant, malgré notre investissement, nous n'avons pas reçu la prime dédiée aux soignants. On s'est senti négligé, pourtant on a fait notre part du travail et on la mérite largement ! Je veux continuer avec ce format de l'intérim et faire une formation d'« Infirmier en pratique avancée » pour me spécialiser, élargir encore les opportunités professionnelles.



ASSOCIATION EVOLIO PAE



Evolio PAE est un incubateur d'innovations sociales et environnementales.

Association à but non lucratif, la structure porte et développe des projets innovants à fort impact dans le cadre d'ateliers et de chantiers d'insertion.

Nous permettons aux personnes de relever la tête, de se (re)construire et d'évoluer dans leur parcours professionnel par des emplois valorisants et des qualifications métiers répondant aux problématiques de demain.

Notre démarche repose sur une collaboration d'acteurs impliqués et des partenariats engagés avec les entreprises et collectivités.



CHIFFRES CLÉS 2020

1,4M€
de budget en 2020

39
ETP

1ÈRE
ressourcerie référente en PACA

NOS MÉTIERS

C'est ici que nous expérimentons les modèles de demain par de :

NOUVELLES MANIÈRES D'APPROCHER LES ESPACES ET LES TERRITOIRES
pour en faire des lieux de vie inclusifs

NOUVEAUX MODÈLES ÉCONOMIQUES
pour rendre les domaines d'expertises encore plus solides et impactants

NOUVELLES MANIÈRES D'ACCOMPAGNER ET DE FORMER
par des projets valorisants et emblématiques sur les territoires et en ciblant de nouveaux publics.



IMPACT

117
personnes en parcours

57.083
heures d'insertion

1100
tonnes de déchets réceptionnés

85%
de déchets recyclés ou réemployés

61%
de sorties dynamiques

RÉALISATIONS 2020

En 2020, Evolio PAE se structure avec l'arrivée d'une **nouvelle direction** pour l'association et la **réorganisation des équipes**. La pandémie et les confinements nous ont poussé à **adapter l'accompagnement social et professionnel** de nos salariés avec de fortes réussites.

Nous nous sommes centrés sur les évolutions de la ressourcerie Le Dirigeable avec **un travail 360° sur le cycle de vie de l'objet**. De nouveaux projets sont à l'étude pour aller plus loin dans l'exploration de nouveaux modèles en partenariat avec des acteurs soucieux de leur impact social.

ENJEUX 2021

- Développer de nouveaux lieux de vie et de partage sur un modèle inclusif innovant
- Travailler sur l'emploi et les qualifications métiers de demain
- Inventer les modèles de Ressourcerie du futur

« TÉMOIGNAGES



MARGOT GIRARD
Directrice
Evolio PAE



MARC LOW
Président
Association
Evolio PAE



VINCENT VENAUD,
salarié en insertion
Evolio PAE

Nous travaillons au quotidien afin d'offrir à chacun la possibilité de trouver sa place et de construire son histoire. Malgré les difficultés que nous connaissons, dues à cette crise sanitaire et les incertitudes qu'elle engendre pour les personnes les plus précaires, Evolio PAE a réussi sa mission en 2020 d'accompagner nos concitoyens les plus fragiles et de bâtir avec eux leurs parcours professionnels.

Acteur engagé, nous tissons à chaque étape des partenariats avec les structures du territoire pour proposer à nos salariés un panel de solutions le plus complet possible. Exigeant toujours le meilleur en termes d'innovations sociales, nous réfléchissons aux métiers de demain et préparons les qualifications métiers afin de permettre à chacun de jouer son rôle dans la société.

Les valeurs représentent la force d'une organisation et de ses membres ; elles guident leurs actions. Les personnes qui viennent vers nous pour s'émanciper et trouver un accompagnement sont reçues par des interlocuteurs bienveillants et respectueux. Notre rôle est aussi de les aider à reprendre confiance. Voici ce qui nous anime.

Le contexte politique et institutionnel lié à l'insertion évolue constamment. Tout comme les personnes que nous accompagnons, nous devons faire face à de nombreuses incertitudes. Il nous appartient donc de démontrer une forte capacité d'adaptation au changement, tout en veillant à conserver un équilibre financier. Il n'y a pas d'autre voie pour poursuivre nos missions. Nous la suivons donc dans un esprit d'innovation, plus attachés aux solutions de demain, et il nous appartient aussi de les imaginer, qu'à celles d'hier.

Notre projet s'appuie sur le partage et la participation de toutes et tous : les personnes accueillies, comme l'équipe de salarié-e-s permanent-e-s, investie et mobilisée, mais aussi le Conseil d'Administration et les collectivités locales, les divers partenaires.

L'implication de toutes celles et tous ceux que je rencontre conforte ma conviction qu'ensemble, et dans un esprit solidaire, nous sommes capables de renforcer encore notre impact positif, de trouver des solutions originales aux défis qui se présentent à nous. Je les en remercie.

J'ai travaillé pendant 11 ans dans une entreprise familiale en tant que paysagiste dont 3 ans en tant que chef de mon entreprise. En mars 2020, on travaillait sur un chantier important, puis il y a eu le 1^{er} confinement, on a dû tout suspendre. Les fournisseurs ont arrêté de nous approvisionner.

On ne pouvait plus travailler. On a perdu plus de 20 000€ de chiffre d'affaires ce qui nous a poussé à cesser notre activité en août 2020 malgré nos efforts pour maintenir notre entreprise. Puis tout s'enchaîne, pas de droits au chômage ni de RSA, donc pas de revenus et la perte de mon permis. En novembre 2020, je réponds à une offre sur Pôle emploi qui correspond à mes compétences. J'atterris chez Evolio pour un CDD de 6 mois.

L'encadrement avec Marc et le volume horaire plus léger me conviennent très bien. Cela me permet de développer mon projet professionnel à côté : proposer des créations de jardin potager en permaculture.



- NOTRE STRATÉGIE RH
- UN POINT D'HONNEUR SUR LA QUALITÉ



NOTRE STRATÉGIE RH



Thomas CAYUELA
Responsable des
Ressources
Humaines

La politique RH au sein du groupe est principalement axée autour du développement et de la construction des compétences pour nos collaborateurs. Nous décelons le potentiel de chacun d'entre eux et nous les accompagnons tout au long de leur parcours vers leur ascension sociale et professionnelle. Cela nous a notamment permis de favoriser la promotion interne de nos salariés sur cette année 2020.

Nous avons préféré l'autonomie aux grands organigrammes afin de responsabiliser nos salariés. Le gain que nous en avons tiré réside dans la flexibilité, la réactivité ainsi que la polyvalence de nos équipes. Cette méthode a rapidement prouvé son efficacité, notamment lors des différentes périodes de confinement.

Pour cette nouvelle année qui débute, nous allons axer davantage nos efforts autour de l'intégration de nos nouveaux collaborateurs avec pour objectif de favoriser le bien-être et le lien d'appartenance au groupe. Nous allons également optimiser l'efficacité de notre offre de service interne afin de rendre nos processus de travail encore plus pertinents.

Depuis près de 30 ans, le groupe n'a cessé de se construire, d'évoluer et de grandir, mais nos valeurs, elles, sont restées intactes. Cela est rendu possible car nous avons fait en sorte que nos collaborateurs contribuent à rendre ce projet d'entreprise vivant.

112
nouvelles embauches
en 2020

87%
des alternants décrochent
un CDI au sein du groupe

96%
des salariés se sentent bien
au sein de leurs équipes

97%
des salariés se sentent
autonomes dans leur travail



COVID19 : LA VARAPPE RÉINVENTE SES PRATIQUES DE TRAVAIL



Carole ARRIGHI
Responsable HSE /
SST

Face à la crise COVID, l'entreprise a dû s'organiser afin de maintenir son activité.

Le télétravail n'étant pas une pratique courante au sein des enseignes du Groupe La Varappe, la réorganisation des services a nécessité de faire prioritairement appel à la flexibilité, ainsi qu'à l'adaptabilité de ses collaborateurs ; considérant que la période n'affecterait pas uniquement le lieu de travail de chacun, mais aussi la manière de travailler de tous.

La mise en place de process de travail, d'équipements individuels de matériels, de visioconférences, de cellules d'écoute, de points d'équipes réguliers entre managers et salariés, le maintien des salaires... ont permis de traverser cette épreuve pourtant incertaine dans les meilleures conditions.

De nouveaux liens de solidarité se sont créés entre les équipes, témoignant de la détermination de tous à demeurer sur le pont ; et apportant à chacun à ce jour la satisfaction méritée d'un travail réussi, et ce malgré la difficulté de la situation traversée.

13%
seulement de nos activités ont
dû être arrêtées lors du 1er
confinement

100%
des salaires ont été
maintenus

50%
de nos permanents ont bénéficié
de la cellule d'écoute

UN POINT D'HONNEUR SUR LA QUALITÉ



Sandrine DESERTOT
Directrice des
services RH &
Formation

Lancer la démarche de labellisation RSEi (responsabilité sociétale des entreprises inclusives) au sein de La Varappe était l'occasion de pouvoir embarquer l'ensemble des collaborateurs sur tous les sujets consacrés à notre mission d'inclusion.

Quoi de plus enrichissant que de témoigner et tirer bénéfice des actions réussies et constater nos axes d'amélioration ? C'est aussi une belle occasion pour valoriser le travail accompli et décider ensemble de s'en inspirer pour améliorer nos pratiques.

Tout au long de l'année 2020, les collaborateurs de La Varappe et de ses filiales se sont retrouvés pour construire l'histoire de notre responsabilité sociétale au regard des préoccupations environnementales, sociales et économiques qui doivent conduire le projet d'entreprise.

Un engagement collectif au service des territoires et de l'humain porté par toutes les directions opérationnelles que l'on soit à Mayotte, à Troyes ou à Rennes.

Le label RSEi est une déclinaison de la norme internationale ISO 26000. Un label qui atteste du niveau de maturité des entreprises en matière de RSE en y intégrant les spécificités de la mission d'inclusion des personnes vulnérables. Il interroge notamment les questions de prise en compte des parties prenantes, de prévention de toute forme de discrimination, de qualité de vie au travail, d'accès à la formation pour tous ou encore des achats responsables.

Objectif 2021 : obtenir le label RSEi délivré par l'AFNOR pour la plupart des filiales. Le projet est grand et ambitieux et indispensable pour optimiser nos modèles.



100

salariés sensibilisés aux pratiques vertueuses de la labellisation

6

filiales impliquées dans la labellisation RSEi

94%

de clients satisfaits



2020

UNE ANNÉE D'INVESTISSEMENT
& DE REFONTE DU PROJET

- QUI SONT NOS SALARIÉS ?
- COMMENT LES ACCOMPAGNE T-ON ?
- QUE DEVIENNENT-ILS ?
- FORGER LE FUTUR DE L'INCLUSION





QUI SONT NOS SALARIÉS ?

	SALARIÉS PERMANENTS		SALARIÉS EN PARCOURS		EFFECTIF TOTAL	
	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP	Effectifs	ETP
SUPPORTS	32	22,58			32	22,58

EVOLIO (ACI)	12	7	117	39	129	46
--------------	----	---	-----	----	-----	----

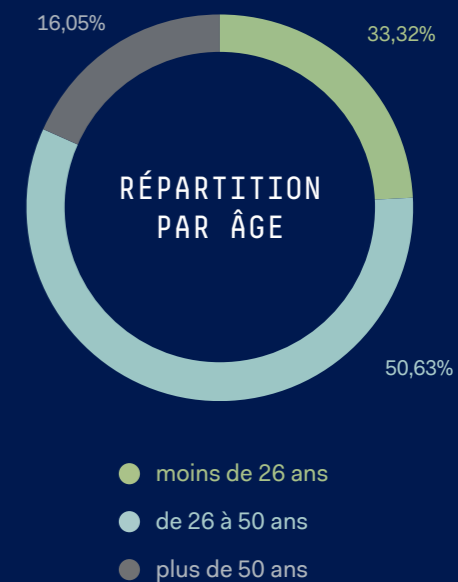
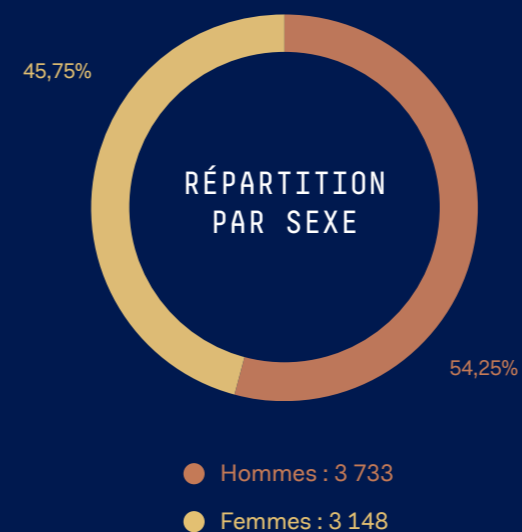
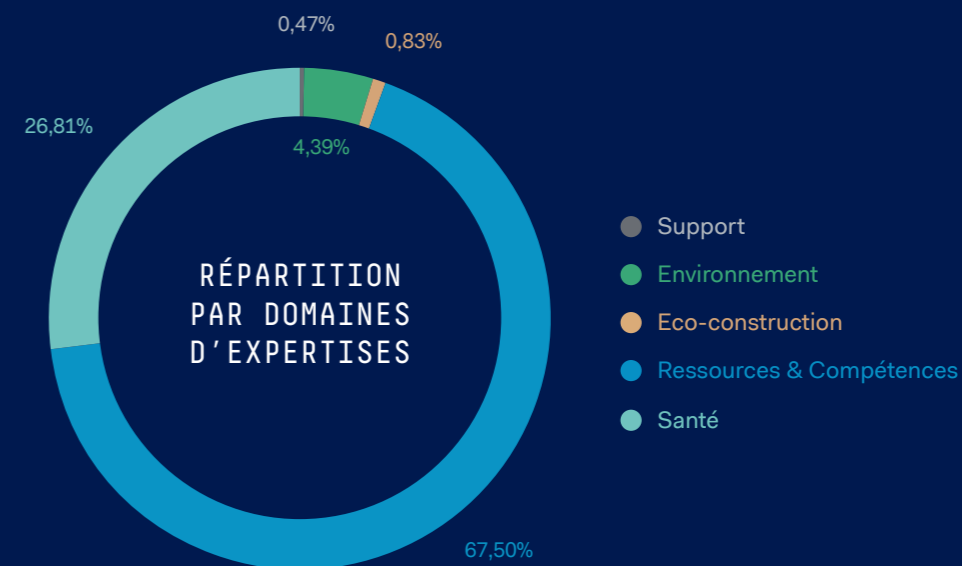
ENVIRONNEMENT						
LVD Environnement (EI)	36	30,37	109	53	145	83,37
INVA (EI)	14	6,70	14	4	28	10,1
TOTAL	50	37,07	123	57	173	93,47

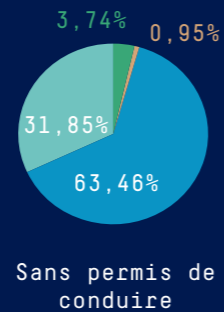
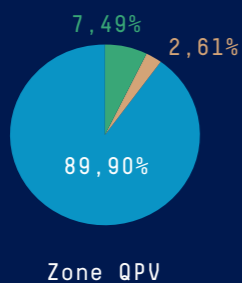
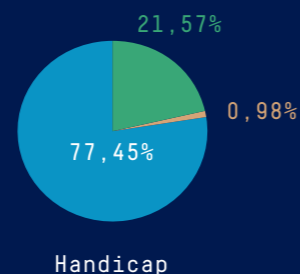
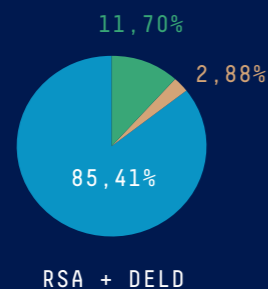
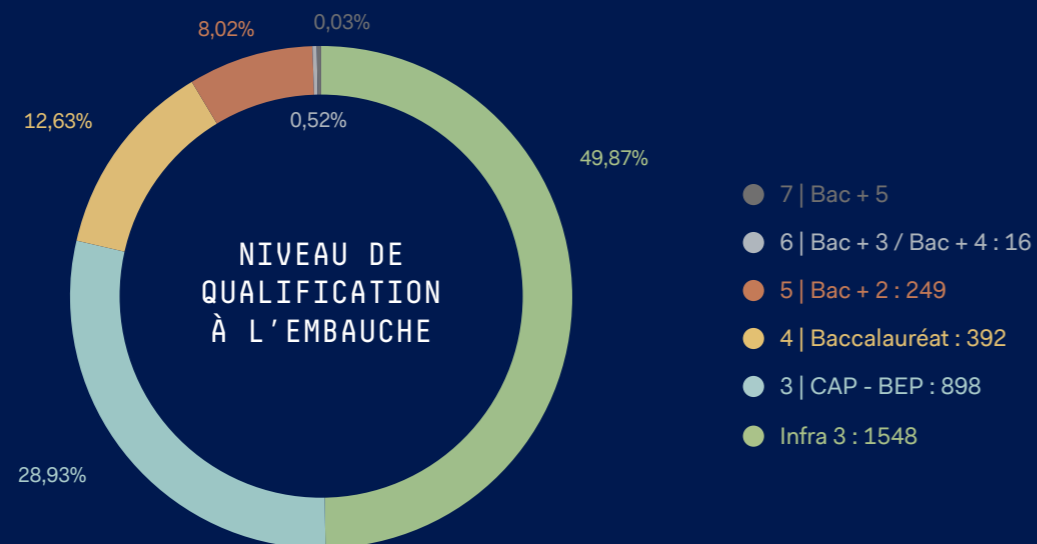
ECO - CONSTRUCTION						
LVD Energie (EI) - Homeblok	11	8,45	46	17	57	25,45

RESSOURCES & COMPÉTENCES						
Eureka (ETTI)	65	43,28	2 670	458	2 735	501,28
Eureka Expertise RH	26	19,06	1 884	278	1 910	297,06
TOTAL	91	62,35	4 554	736	4 645	798,35

SANTÉ						
Intérim'r Santé (Entreprise à mission)	25	18,53	1 820	308	1 845	326,53

TOTAL	221	155,96	6 660	1 158	6 881	1 312,97
--------------	------------	---------------	--------------	--------------	--------------	-----------------





SITUATIONS EXTRA-PROFESSIONNELLES

- Santé
- Ressources & Compétences
- Eco-construction
- Environnement



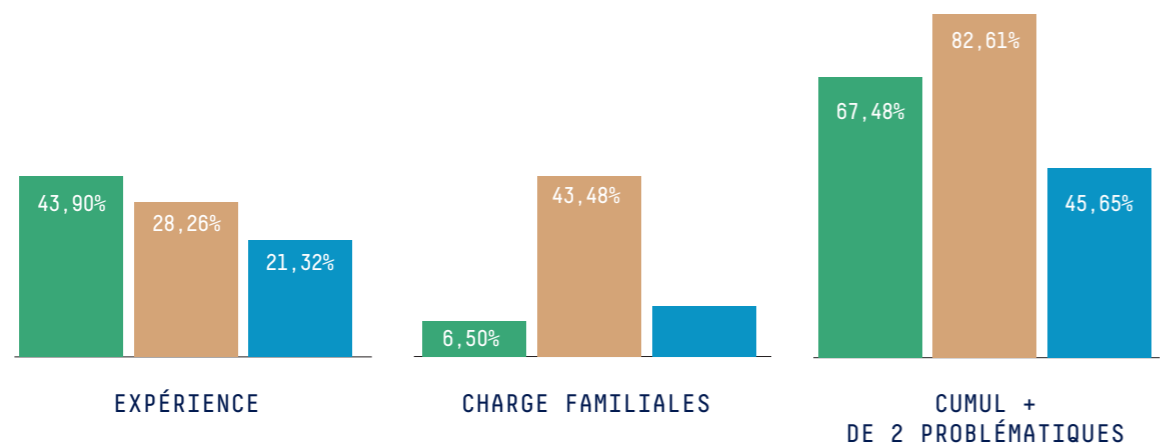
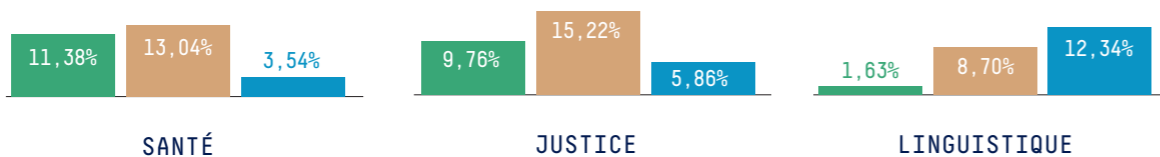
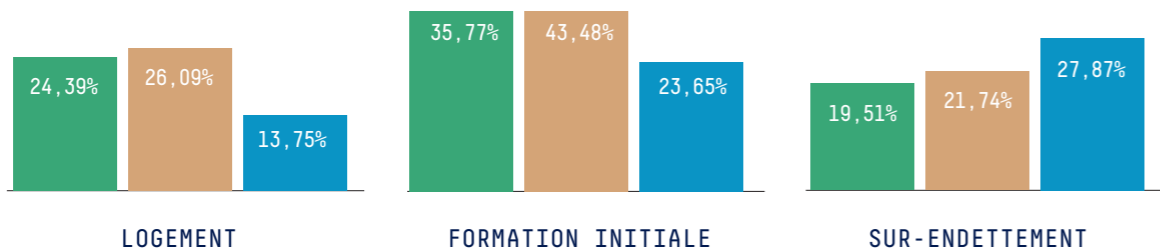
CONSTAT

En 2020, **52%** de nos collaborateurs en parcours d'insertion avaient un niveau de qualification inférieur au niveau 3 (CAP), **38%** d'entre eux étaient au RSA ou demandeurs d'emploi de longue durée. Nos équipes recrutent et accompagnent chaque jour des personnes parmi les plus exclues de la société.

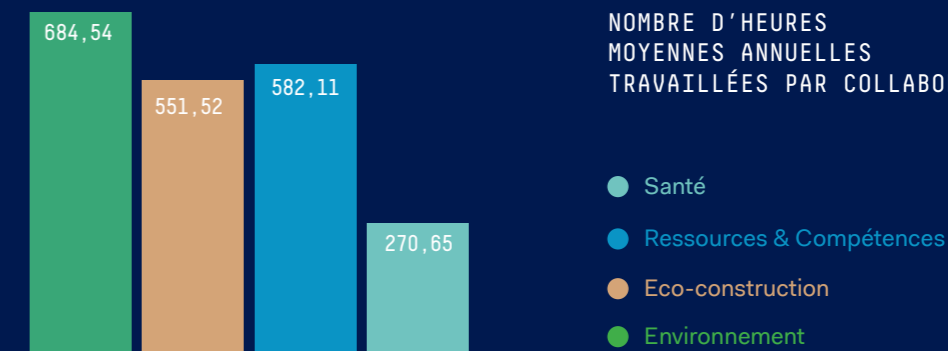
Pourtant, de plus en plus de personnes échappent aux radars des politiques publiques : on estime leur nombre à près d'un million de personnes, dont 350 000 jeunes de moins de 25 ans.

COMMENT TOUCHER CES PERSONNES ENTRÉES DANS DES BOUCLES DE RENONCEMENT ?

COMMENT LES ACCOMPAGNE T-ON ?

ACTIONS SOCIALES
ENGAGÉES EN 2020

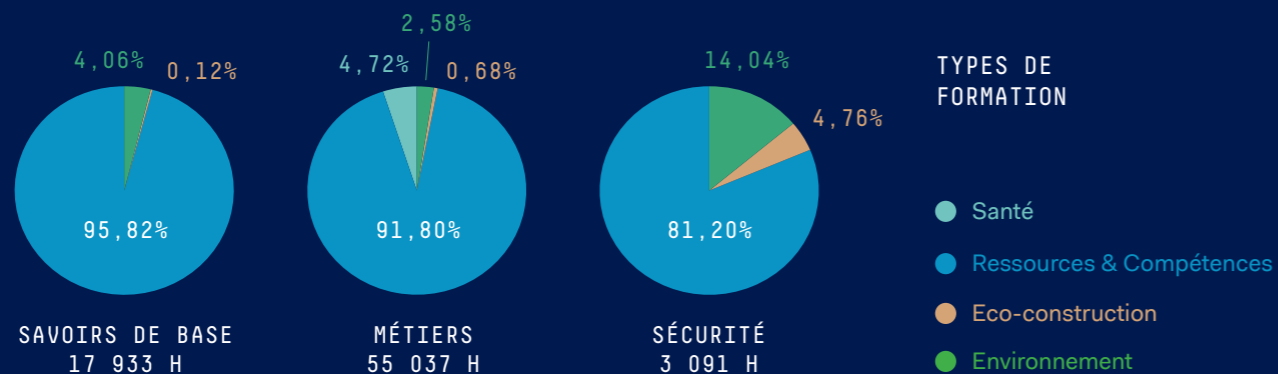
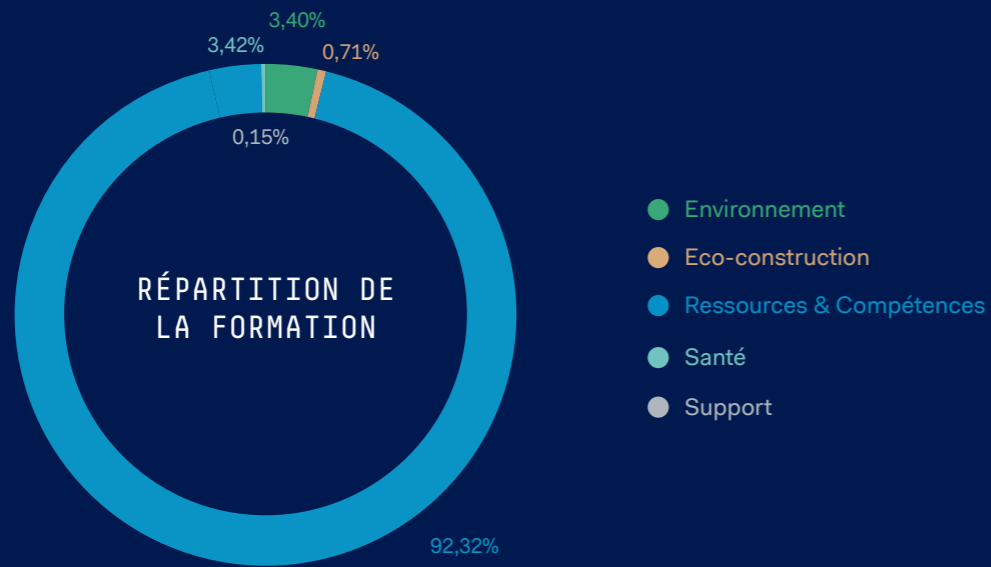
● Ressources & Compétences ● Eco-construction ● Environnement

NOMBRE D'HEURES
MOYENNES ANNUELLES
TRAVAILLÉES PAR COLLABORATEUR

● Santé
● Ressources & Compétences
● Eco-construction
● Environnement

TAUX
HORAIRE

● SMIC
● Environnement
● Eco-construction
● Ressources & Compétences
● Santé



CONSTAT

Malgré la crise, la totalité de nos effectifs a été accompagnée, même en activité partielle. Nous affichons avec fierté des salaires de près de **30%** supérieur au SMIC à **13,01€/heure**, **500** heures travaillées, **150** heures de formation en moyenne par salarié en insertion. Nous avons ainsi maintenu l'intensité de travail, les taux de salaire et un volume de formation proposé à chacun.e de nos collaborateurs.

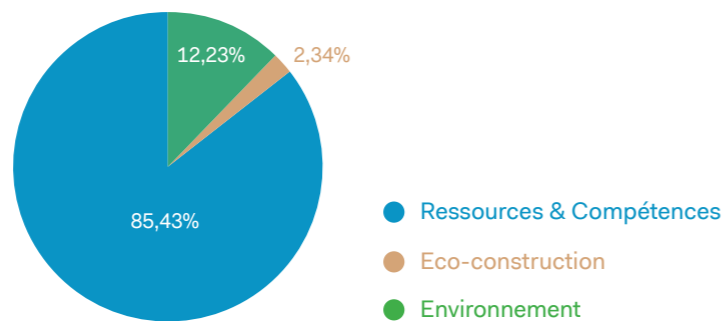
Néanmoins, nous nous inquiétons que 45% des personnes ayant démarré un parcours d'insertion à La Varappe aient travaillé moins d'un mois chez nous sur cette année exceptionnelle.

NE PEUT-ON PAS ALLER PLUS LOIN POUR ASSURER DES PARCOURS PLUS SOLIDES, EN DÉVELOPPANT LE CAPITAL DE CHACUN.E, EN TRAVAILLANT SUR LA QUALITÉ DES EMPLOIS ET L'INTENSITÉ DE TRAVAIL ?

QUE DEVIENNENT-ILS ?

SORTIES
DYNAMIQUES

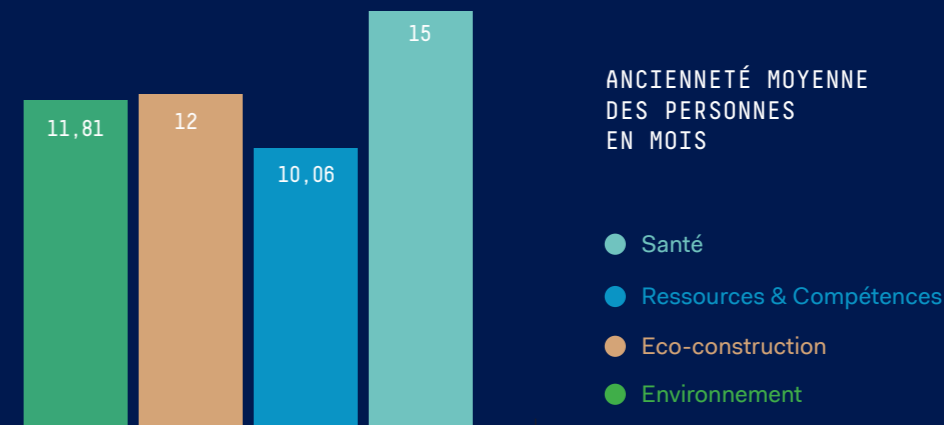
	Groupe	Environnement	Eco-construction	Ressources et Compétences
TOTAL DES SORTIES	710	111	17	582
CDI ET CDD 6 mois et +	270	22	4	244
CDD - 6 mois	155	13	1	141
Formation qualifiante	131	33	8	90
Total sorties dynamiques	556	68	13	475
% sorties dynamiques	78,31%	61,26%	76,47%	81,62%

RÉPARTITION PAR DOMAINE
SUR LE % DE SORTIES DYNAMIQUES

556

sorties dynamiques

78,31%

des personnes sortent avec un emploi
ou une formationANCIENNETÉ MOYENNE
DES PERSONNES
EN MOIS

- Santé
- Ressources & Compétences
- Eco-construction
- Environnement

CONSTAT

Nous avons réussi à maintenir de bons taux de placement emploi à l'issue des parcours chez nous avec 78% de sortie dynamique en contexte de pandémie.

Pourtant, l'histoire que La Varappe veut écrire sur l'inclusion ne peut se focaliser seulement sur les sorties positives à court terme, elle doit aussi se préoccuper d'armer les personnes sur le long terme pour saisir des opportunités différentes. Si nous voulons briser le plafond de verre de la précarité, nous devons rendre chacun acteur de sa vie et autonome pour progresser socialement.

Nous sommes convaincus qu'en renforçant la confiance, les capacités et le capital social de chaque collaborateur, c'est le collectif qui progressera durablement.

N'aurait-on pas intérêt à favoriser l'émergence d'une communauté solide «LA VARAPPE» en donnant aux collaborateurs les clés pour renforcer leur propre réseau ?

FORGER LE FUTUR DE L'INCLUSION

Ce bilan 2020, les questions et enjeux qu'il pose, nous oblige à viser encore plus loin !

Les projets ambitieux que nos filiales mènent quotidiennement montrent des avancées remarquables et l'agilité dont nous avons fait preuve durant cette pandémie doit nous pousser encore pour changer les règles du jeu et forger le futur de l'inclusion.

• COMMENT ATTEINDRE UNE SOCIÉTÉ PLUS INCLUSIVE ?

Ce futur, nous l'imaginons sur 3 axes

Tant qu'il faudra 6 générations pour sortir de la pauvreté ?

Expérimentation «100% progression»
Projet "GRANDIR"

Tant que la transition écologique sera pensée et mise en œuvre pour les «inclus» ?

Revenu de transition écologique

Tant qu'on sous-valorisera des métiers essentiels et surpaiera des «bullshits jobs» ?

Baromètre de l'utilité des métiers

Dès 2020, La Varappe lance le projet Grandir pour aller vers celles et ceux qui ne croient plus en rien, et inaugure ainsi un Laboratoire d'innovations "Futurs de l'inclusion".

En 2021, nous allons initier une expérimentation "100% Progression", menée par l'association La Varappe, pour mettre la progression sociale au cœur de l'inclusion.

Pour jouer pleinement son rôle de moteur d'ascension sociale, La Varappe s'engage à investir parallèlement sur la progression de l'ensemble de ses collaborateurs.trices, en développant les capacités positives de chacun.e.



D'ICI 2025

11.000
personnes en parcours

5.000
profils de compétences douces réalisés*

3.000
salariés inscrits dans un programme "Progression" et dans les secteurs de la transition écologique

128.000
heures de formation

100
semaines de vacances cofinancées**

*grâce à l'outil "Révélateur de talents" (développé avec nos partenaires Connect RH et Nouveaux Territoires et testé sur le programme Grandir), permettant de travailler sur les soft-skills et de développer le capital humain

**projet mené en partenariat avec le Programme Easy de vacances apprenantes, qui permet à des salariés partant pas ou peu en vacances, de se ressourcer lors d'une semaine de congés en famille, tout en boostant leurs compétences douces

PROJET «GRANDIR»

Grandir est un projet transversal du Groupe La Varappe, qui nous permet d'expérimenter et tester des méthodes nouvelles sur toute notre chaîne de valeur, du sourcing des personnes à leur recrutement, en passant par leur accompagnement.

Lauréat du Plan d'Investissement dans les Compétences "100% Inclusion - La Fabrique de la Remobilisation", le projet Grandir porte l'ambition de transformer nos pratiques pour remobiliser 700 personnes sorties des radars de la politique publique vers l'emploi durable. Tout ce que l'on teste en conditions réelles au sein du projet, et qui fonctionne, a vocation à être ajusté et déployé à grande échelle au sein de La Varappe. Nous posons ici les bases du Futur de l'Inclusion que nous voulons écrire avec d'autres dans les prochaines années.

L'HUMAIN AU COEUR

Au cœur du projet Grandir, un acteur clé : l'entraîneur de talents. Au quotidien sur le terrain pour aller à la rencontre de celles et ceux vers qui presque plus personne ne va, ils sont chaque jour au cœur de 2 quartiers Marseillais (les Néréides-Bosquet et les Ayalades) et bientôt sur d'autres territoires comme Port-Saint-Louis du Rhône ou Mayotte.

Ils font du porte-à-porte et tissent une relation de confiance avec chaque personne rencontrée, sur du long terme. Ce sont celles-celles qui redonnent l'envie de relever la tête et de s'accomplir !

Leur mission ? Redistribuer les cartes de l'embauche et (re)créer la rencontre entre des personnes éloignées de l'emploi et des entreprises en quête de recrues. Pour réussir ce défi, l'entraîneur.e peut enrichir le jeu de chaque personne qu'il accompagne avec de nouveaux atouts.



DES PROJETS EXTRAORDINAIRES

Des expériences de travail courtes et rémunérées dans un cadre inédit portées par des acteurs renommés du monde de la culture, du sport, de l'art. Le but : créer des déclics, développer les soft-skills et changer le regard des personnes et des entreprises sur les talents cachés de chacun.

UNE COMMUNAUTÉ SOLIDE

Fédérer la communauté Grandir est essentiel pour favoriser l'émergence d'un réseau qui aura un impact collectif afin de créer de nouvelles opportunités d'emploi.

ACTIVER LES BONNES CARTES



DES EXPÉRIENCES CITOYENNES BÉNÉVOLES

Parce que la confiance en soi se nourrit aussi de l'appartenance au collectif, chaque personne pourra proposer de monter des projets citoyens collectifs ou participer à des missions citoyennes au sein d'initiatives existantes sur le tissu local.

UN RÉVÉLATEUR DE TALENTS

Nous misons sur le développement du capital humain et des capacités de tou.te.s. Nous testons une méthode d'accompagnement et de recrutement fondée sur l'exploration, le développement et la certification des compétences douces !

DES ENGAGEMENTS FORTS D'ENTREPRISES

Nous créons des liens forts avec les entreprises de nos territoires. Cette relation privilégiée basée sur la rencontre et la confiance nous permet de les engager à entrer dans l'aventure et proposer des opportunités d'emploi.

« TÉMOIGNAGES »



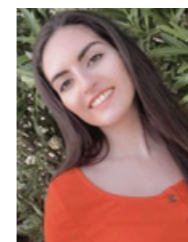
ERIC DEMAY
Entraîneur
de talents

Vivant à Marseille depuis 6 ans, je me souviens avoir été frappé en m'y installant par son dynamisme mais aussi les grandes disparités qui la constituent : une vie de quartier importante, mais certains quartiers comme coupés des autres, où les habitant.e.s peinent à décrocher les emplois qu'ils méritent.

Pour avoir travaillé plus de dix ans auprès de personnes âgées, je sais combien l'isolement est difficile, et comme citoyen, j'ai eu envie de contribuer à la construction de passerelles entre les gens.

C'est ce qui m'a séduit dans le projet Grandir : le rôle d'un.e entraîneur.e de talents, c'est de rencontrer des personnes - en frappant directement à leurs portes - et de permettre par ricochets de nouvelles rencontres entre habitants, avec des bénévoles, et surtout avec des entreprises. Chacun.e a des compétences, même si beaucoup de personnes avec qui nous échangeons l'ont oublié, et notre travail consiste à les accompagner dans la valorisation de cette expérience.

Nous contribuons ainsi à leurs recherches d'emploi et au renouvellement des pratiques de recrutement, soutenus par l'idée qu'avant toute prise de poste, il y a une rencontre entre des personnes !



STÉPHANIE ECANIS
accompagnée via
le projet « Grandir »

Avant de connaître Grandir, j'ai obtenu un diplôme en 2018 mais je n'ai jamais trouvé d'emploi dans mon domaine. J'ai donc travaillé quelques mois en tant que vendeuse jusqu'à l'arrivée du Covid qui a entraîné la fin de mon contrat.

J'ai connu Grandir par l'intermédiaire de mon oncle qui a croisé Emmanuel, un des entraîneurs de talents dans la cité. Lorsqu'il m'a transmis sa carte de visite, j'ai décidé de l'appeler.

J'ai fait la connaissance d'Emmanuel Roy qui m'a aidé à prendre ma décision, puis pour ma recherche d'alternance mais pas seulement. En effet, je doutais de reprendre les études à 27 ans, et hésitais à rechercher, plutôt un emploi même en-deçà de mes qualifications. De plus, je suis une personne qui n'a pas confiance en elle, et qui doute en permanence. Emmanuel m'a aidé à prendre confiance en moi et à aller de l'avant.

Au cours de l'accompagnement, nous avons eu une dizaine de rendez-vous et de nombreux échanges téléphoniques. Emmanuel a pu m'aider pour des démarches spécifiques (personnalisation de CV, entretiens blancs, recherche d'entreprises, réseau LinkedIn...) et surtout à rester motivée dans la durée malgré les obstacles. Il m'a présenté Julie Blotas du réseau CANE qui m'a également aidée.

Aujourd'hui, j'ai repris mes études en alternance, et je suis en contrat de professionnalisation pour 2 ans dans une entreprise internationale de sécurité grâce à leur aide. Par la suite, je souhaite continuer à travailler dans ce domaine en tant que Responsable QHSE.



- INDICATEURS ESG 2020
- ACTIONNARIAT
- GOUVERNANCE



INDICATEURS ESG 2020

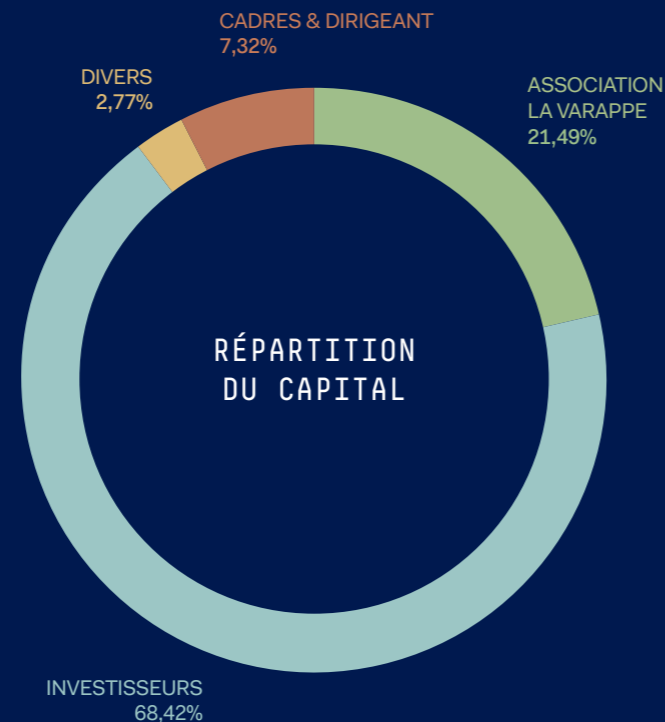
	2019	2020	2025
CRITÈRES ÉCONOMIQUES			
Chiffre d'affaires M€	40	47	79.53
Croissance %	8.11%	17.50%	5.48%
Heures travaillées	1 844 034	2 115 319	3 579 261
Nombre de personnes en parcours	5 070	6 660	11 269
EBITDA (M€)	2.66	2.76	8.19
%	6.66%	5.87%	10.30%

	2019	2020	2025
CRITÈRES SOCIAUX			
ETP total	1 143	1 316	2 227
ETP personnes en parcours	1 020	1 160	1 963
ETP insertion	622	571	966
Nombre de personnes pour 1 ETP	3.3	5.17	3
Nombre de personnes pour 1 ETP retraité des personnes ayant travaillées < 150 hrs		3	
Heures de formation	77 681	76 061	128 700
Heures d'AT avec arrêt	31 920	22 585	25 000
Heures AT/ heures totales	1.73%	1.07%	0.70%
Sorties dynamiques	586	556	941
% sorties dynamiques	80%	78%	80%
Empowerment / tremplin post parcours	89	100	6 000

	2019	2020	2025
CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX			
Nombre heures travaillées dans l'environnement	532 912	579 165	2 100 000
Nombre heures travaillées dans les métiers utiles		1 208 033	
%	28.90%	57.11%	58.67%
Nombre de personnes sensibilisées Ecogestes	40 000	5 000	80 000
Tonnage de déchets ré-employés ou valorisés	53 900	85 022	150 000
Tonnage total de déchets collectés ou réceptionnés	193 900	232 433	300 000
% de déchets recyclés	27.80%	36.58%	50%
Km de berges nettoyées	50	25	100
Nombre de compteurs d'eau communicants déployés	10 000	8 650	30 000
Nombre de contrôles de branchements	1 000		2 000
Nombre de m2 livré	1 896	2 000	
Nombre de modules de logement loués	101	165	1 200
Nombre de modules tertiaires loués	12	42	50
ETP personnes en parcours	1020	1160	1963

	2019	2020	2025
CRITÈRES DE GOUVERNANCE			
Nombre de conseil de surveillance	4	4	4
% de présence	100%	100%	100%
Nombre de salariés actionnaires	11	11	15
% de femmes au conseil de surveillance	28.57%	42.86%	50%
% de femmes dans le comité de direction	42.86%	50%	50%

La répartition du capital et nos 3 blocs d'actionnaires garantissent une indépendance d'actions afin de développer notre pouvoir d'agir. Nos actionnaires financiers accompagnent la croissance du groupe depuis plus de 10 ans et démontrent au quotidien que le capital patient, l'inscription du temps long comme norme est vecteur de performance sociale et environnementale mais aussi de réussite économique et financière.



BNP PARIBAS

2020 a confirmé la pertinence de la mission sociale du groupe et sa grande capacité d'innovation. BNPP AM, qui croit en l'importance d'une forte proximité entreprise / investisseur, en est actionnaire depuis 2014. Un partenariat qui n'a cessé de se renforcer allant jusqu'à notre entrée au conseil de surveillance.

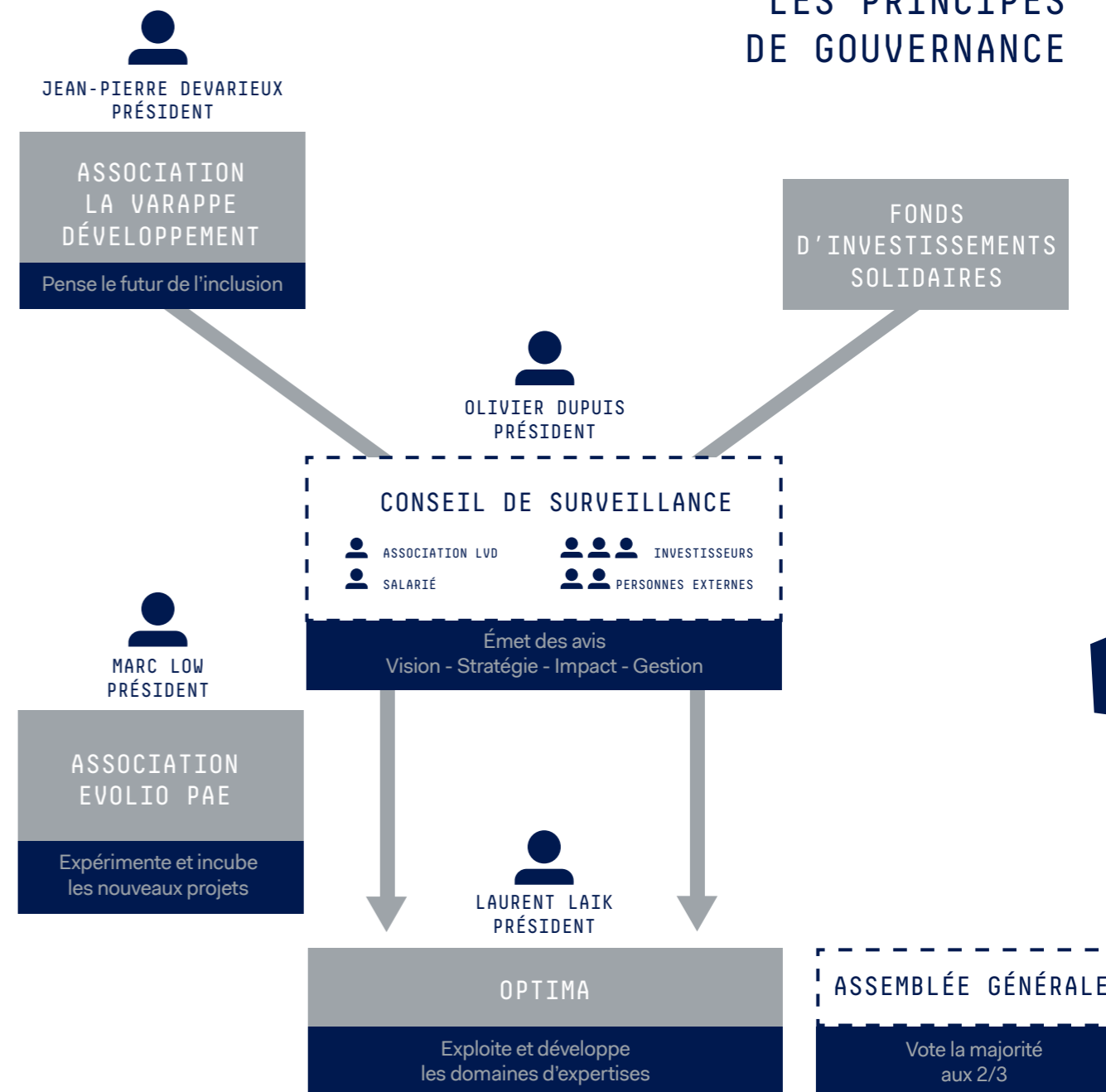
PHITRUST PARTENAIRES

Soutenir la Varappe au nom de Phitrust implique de développer au fil du temps une relation allant bien au-delà de la relation PDG-administrateur. Étonnamment fort, ce lien spécial a été renforcé par nos discussions sur les questions d'entreprise. Le fait de devoir aligner nos positions n'a pas été facile, mais cela nous a mené à un respect fort l'un envers l'autre.

AMUNDI

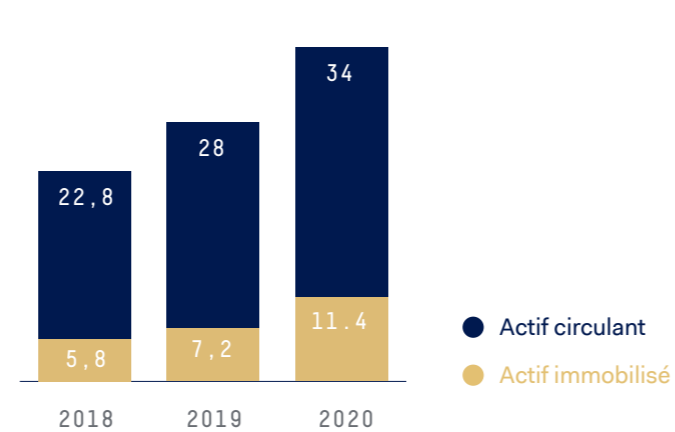
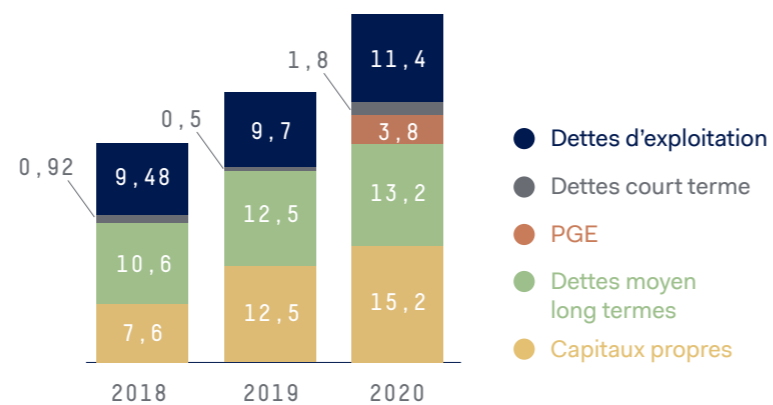
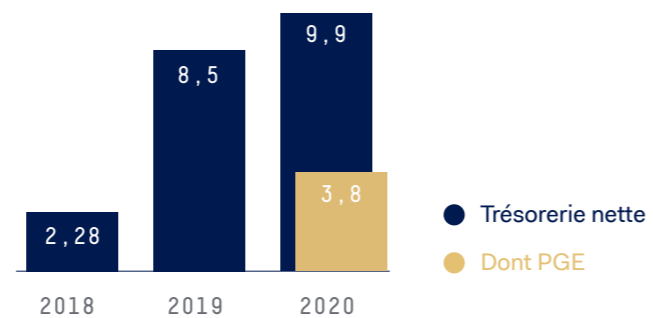
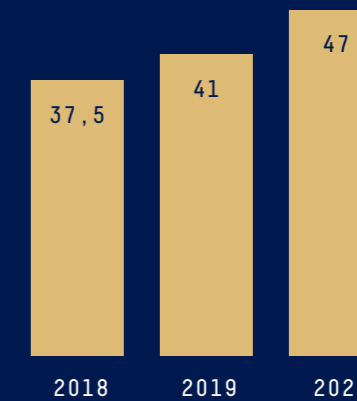
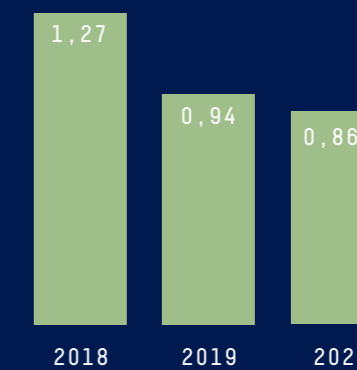
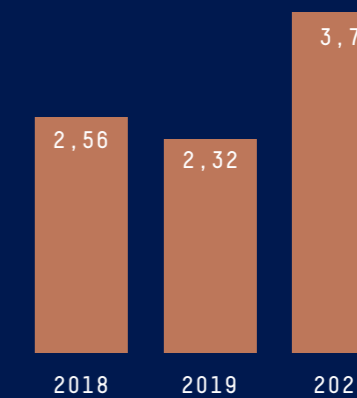
Premier fonds à impact social en France, Amundi Finance et Solidarité est heureux d'accompagner La Varappe depuis 2014, dans son objectif de donner à chacun le pouvoir de jouer son rôle dans la société, au travers de l'insertion par l'activité professionnelle. Chaque jour La Varappe démontre son efficacité opérationnelle, son utilité sociale et sa capacité à innover au service de l'Inclusion.

LES PRINCIPES DE GOUVERNANCE

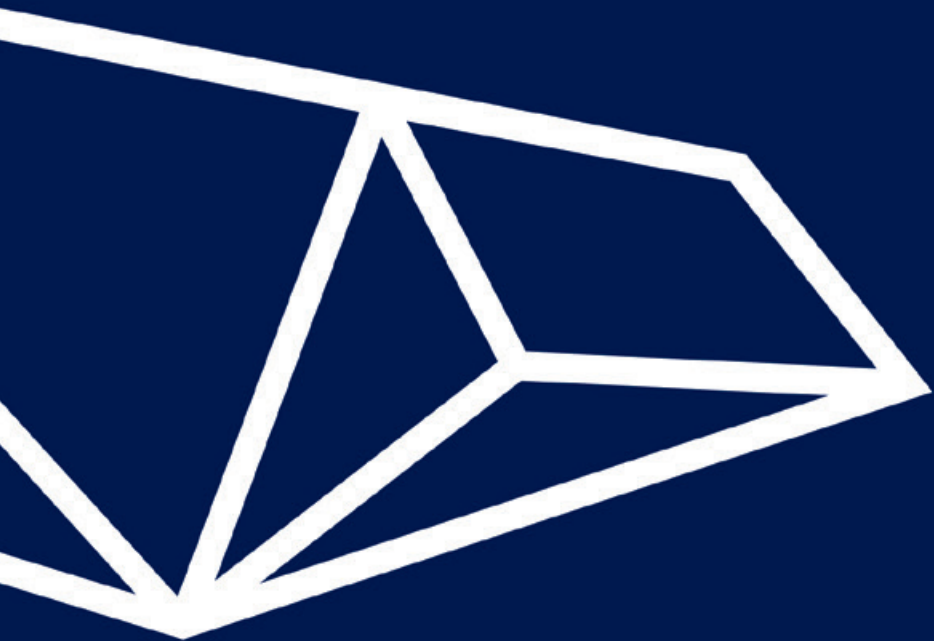


- COMPOSITION & ÉVOLUTION DE L'ACTIF
- COMPOSITION & ÉVOLUTION DU PASSIF
- TRÉSORERIE NETTE
- ÉVOLUTION DU CA
- ÉVOLUTION DU RÉSULTAT D'EXPLOITATION
- ÉVOLUTION EBITDA



COMPOSITION
& ÉVOLUTION
DE L'ACTIF
EN M€COMPOSITION
& ÉVOLUTION
DU PASSIF
EN M€TRÉSORERIE
NETTE
EN M€ÉVOLUTION DU CA
EN M€ÉVOLUTION DU RÉSULTAT
D'EXPLOITATION
EN M€ÉVOLUTION EBITDA
EN M€





LA VARAPPE

216 CHEMIN DU CHARREL, BP 537

13681 AUBAGNE CEDEX

04.42.84.40.10

CONTACT@LAVARAPPE.FR



WWW.LAVARAPPE.FR