

l'entreprise d'insertion
C rangerie

Etat : avril 2020 – En attente de l'approbation par l'assemblée générale

Table des matières

1	Introduction.....	3
2	Légal et Institutionnel.....	3
2.1	But de l'organisation	3
2.2	Nom de l'organisation	3
2.3	Organe de révision	3
2.4	Organe suprême et durée du mandat	3
2.5	Personnes responsables de la gestion	4
2.6	Personnes habilitées à signer et mode de signature	4
2.7	Parties liées	4
2.8	Description des prestations fournies	4
2.9	Statut fiscal	5
2.10	Evaluation des risques	5
3	Efficacité et efficacité.....	5
3.1	Suivi des objectifs	5
3.2	Cibles du contrat de prestations.....	5
3.2.1	Prestation : offrir du travail à des personnes en difficulté, ainsi qu'un accompagnement social individuel.....	5
3.2.2	Etats financiers.....	8
4	Éléments relatifs à l'activité	8
4.1	Voirie.....	8
4.2	Jardin.....	9
4.3	Débarras	10
4.4	Travail social.....	10
4.5	Travail administratif	12
5	Annexe	12

1 Introduction

Ce rapport de performance est produit dans le cadre de la RPC 21 des SWISS GAAP RPC. Il n'est pas soumis à la révision au sens du contrôle ordinaire (RPC 21 59b).

2 Légal et Institutionnel

2.1 But de l'organisation

Les buts de l'entreprise d'insertion l'Orangerie sont définis dans ses statuts à l'article 3.

Elle a pour but de faciliter la résolution des problèmes d'adultes qui, pour des raisons psychologiques, sociales ou économiques, rencontrent des difficultés d'insertion, notamment quant au travail, au logement ou à la vie sociale.

Elle réalise son but en collaboration avec les services et institutions publics et privés concernés.

Elle exerce son activité dans le canton de Genève.

Elle est neutre au point de vue confessionnel et politique.

2.2 Nom de l'organisation

Conformément aux dispositions prévues par le Code civil suisse, art. 60ss, l'association de l'Orangerie s'est constituée à Genève le 15 avril 1985.

Son nom a été modifié en « entreprise d'insertion l'Orangerie » le 12 avril 2016.

2.3 Organe de révision

Le mandat de Revidor Société Fiduciaire S.A. est arrivé à échéance en 2019. Pour son remplacement, la fiduciaire Tannhauser S.A. a été élue lors de l'Assemblée Générale du 9 mai 2019.

En 2010, la directive EGE 02-04 de l'Etat de Genève a été modifiée. La principale modification est le relèvement du seuil de 200'000 CHF à 1'000'000 CHF de subvention annuelle pour l'obligation de soumission au contrôle ordinaire. De ce fait, l'Orangerie n'est plus soumise de manière obligatoire au contrôle ordinaire. Afin d'alléger le temps consacré à l'administration et par soucis d'économie, il a été décidé, lors de l'AG du 4 avril 2017, que l'association passerait à un contrôle restreint de ses comptes. Toutefois, un contrôle interne est maintenu de fait.

2.4 Organe suprême et durée du mandat

L'entreprise d'insertion l'Orangerie est dirigée par un comité formé de bénévoles. En 2019, il s'est réuni quatre fois, ce qui représente environ 80 heures de travail bénévole.

Les membres du comité sont :

Nom	Fonction	Début	Elu jusqu'en
TEJEDOR Marie-Eve	Présidente (dès le 24 avril 2018) Présidente ad'interim (dès le 4 avril 2017) Membre (depuis 2007)	2018	2020
SCHUTZ Alain	Vice-président (dès le 24 avril 2018) Membre (depuis 2013)	2018	2020
GOBET Caroline	Membre	2008	2020
HERING Isabelle	Membre	1998	2020
SCHNEGG Christian	Membre	1997	2020

2.5 Personnes responsables de la gestion

GRANGIER Sophie	Social
GUYET Pierre-Yves	Directeur
KUENZI Franck	Débarras, Social
LOPONTE Yves	Coordinateur technique, Voirie, Social
RICHARD Josiane	Administration
SERVOZ Michaël	Responsable Jardins

2.6 Personnes habilitées à signer et mode de signature

L'association est valablement engagée envers les tiers par la signature collective du président ou du vice-président et d'un membre du comité.

Pour les opérations courantes, le comité peut confier la signature individuelle à l'un des responsables de l'entreprise d'insertion l'Orangerie.

2.7 Parties liées

Néant

2.8 Description des prestations fournies

Les prestations fournies par l'entreprise d'insertion l'Orangerie sont décrites dans le contrat de prestations (art. 4) qui la lie avec l'Etat de Genève (du 01.01.2017 au 31.12.2020).

Le bénéficiaire s'engage à fournir les prestations suivantes en vue d'une insertion ou réinsertion socioprofessionnelle de personnes en difficulté.

- Emploi à durée déterminée et/ou indéterminée dans le cadre des activités proposées par l'association
- Offre d'un soutien social régulier avec élaboration d'un projet de développement personnel

2.9 Statut fiscal

Impôts fédéraux	Exonéré	10 juin 1994	Indéterminé
Impôts cantonaux	Exonéré	19 avril 2018	Indéterminé

N° exonération : 080.318.008

2.10 Evaluation des risques

Les outils de contrôle (gestion des risques, contrôle interne) ont été reconduits lors d'une séance de l'Assemblée Générale du 24 avril 2018.

3 Efficacité et efficience

3.1 Suivi des objectifs

Pour l'année 2019, les indicateurs de suivi des prestations sont définis dans le tableau de bord des objectifs et indicateurs pour le suivi des prestations contenu dans le contrat de prestations entre l'entreprise d'insertion l'Orangerie et l'Etat de Genève. Ce tableau de bord des indicateurs proposé par l'entreprise d'insertion l'Orangerie et validé par le DEAS est joint en annexe.

3.2 Cibles du contrat de prestations

3.2.1 Prestation: offrir du travail à des personnes en difficulté, ainsi qu'un accompagnement social individuel

A. Objectif 1 : emploi

L'Orangerie a employé 20 personnes à durée déterminée sur l'année.

Le total des heures de travail effectuées par des personnes en insertion est de 9'320 heures, ce qui représente une moyenne hebdomadaire de 12.66 heures. Certains employés ont été en arrêt maladie ou accident de façon prolongée ce qui réduit ce nombre d'heures par employé, mais nous dépassons le nombre total d'heures visées.

Cela signifie que l'Orangerie reste fidèle à sa mission et continue à fournir du travail à du personnel peu qualifié, rencontrant des difficultés d'insertion, des problèmes d'addictions et autres, ceci malgré la politique d'attribution des mandats publics peu favorable à ce type de population et à la concurrence de plus en plus vive entre entreprises. Cette stabilité du nombre d'heures d'insertion qui est pratiquement équivalente à 2018, représente le fruit de nos démarches, la

bonne santé de nos secteurs économiques, mais également la récompense de la qualité de nos prestations et du respect de notre clientèle publique ou privée. Quant aux CDI, nous avons offert 5 contrats à temps partiel (3.3 EPT). Nous avons donc là aussi répondu aux attentes.

B. Objectif 2 : suivi social

Nos bilans-évaluations réguliers alimentent notre suivi social car ils nous fournissent des éléments importants sur la progression en termes de compétences pratiques (connaissances métier) et sur les aspects plus généraux de l'attitude au travail et du respect attendu des règles imposées. Ils sont complétés par nos observations quotidiennes sur le terrain.

Nous avons ainsi l'opportunité de suivre l'évolution des objectifs d'insertion de nos employés en s'appuyant sur des éléments concrets dans lesquels ils peuvent se retrouver.

L'approche centrée sur la solution (ACS) reste notre modèle d'intervention. Nous constatons quotidiennement la grande utilité de cet outil pour nos employés. Il leur permet non seulement d'avancer plus consciemment vers leurs objectifs, mais également d'obtenir une meilleure connaissance des diverses façons d'activer les ressources qu'ils ont à leur disposition. S'appuyant fortement sur les compétences qu'ils développent, ils augmentent nettement leur espoir de changement, leur confiance en eux et leurs réussites.

Les indicateurs 2.1.1 et 2.1.2. atteignent leurs cibles. Ces indicateurs montrent que nous respectons nos engagements en termes de suivi social proposé aux personnes en réinsertion employées à l'Orangerie.

L'indicateur 2.2 est un peu au-dessus de notre cible. Nous n'atteignons pas les 100% en lien avec certains départs d'employés qui ont eu lieu suite à un long arrêt maladie ou accident ce qui n'a pas permis de continuer le suivi de nos indicateurs.

L'indicateur 2.3 est supérieur à la cible. Nous effectuons actuellement entre 2 et 3 entretiens durant la période d'essai afin de faire connaissance et de questionner les employés sur leur projet durant leur passage à l'Orangerie.

L'indicateur 2.4, légèrement inférieur à la cible, peut s'expliquer pour deux raisons principales.

- Le congé maternité de Sophie Grangier, notre coordinatrice sociale
- Certaines heures consacrées à diverses démarches (téléphones, formulaires administratifs, ...) et les temps d'échanges sur le terrain n'apparaissent pas dans le décompte de nos heures de suivi social, mais sont diluées dans notre décompte « orangerie » ou dans nos heures chantier.

Nous souhaitons toutefois améliorer ce temps social consacré aux employés. Pour ce faire, nous essayerons de noter plus précisément la répartition de nos heures et un deuxième coordinateur social a été embauché début 2020. Une nouvelle répartition des tâches est en train de se mettre en place entre les encadrants.

L'indicateur 2.5 est inférieur à la cible.

Ceci est lié comme le point 2.2 à des fins de contrat d'employés déjà absents pour cause de maladie ou accident et à un manque de temps de l'équipe encadrante pour le suivi social en fin d'année 2019.

C. Objectif 3 : évaluation de la mission attendue

L'indicateur 3.1 reprend des évaluations qui reposent sur des échelles construites personnellement avec chaque employé. Sur cette échelle, le zéro représente le moment où la personne postule à l'Orangerie et le 10 comment la personne souhaiterait se sentir, être dans sa vie. Chaque employé définit donc son propre 10. Nous questionnons régulièrement l'employé sur où il se trouve sur l'échelle et sur ce qui lui a permis d'y arriver. Cela nous permet de voir son évolution.

Nous sommes un peu en dessous cette année. Nous constatons que cet outil d'évaluation ne fait pas sens pour tout le monde. Identifier un 10 en se projetant dans l'avenir n'est pas facile pour certaines personnes (selon la culture, la langue, la précarité de la situation, les difficultés à envisager l'avenir).

Comme nous avons d'autres outils pour évaluer l'évolution du bien-être et du projet des employés comme un questionnaire rempli tous les 3 à 6 mois et nos nombreux échanges lors des entretiens et de l'accompagnement sur le terrain, nous souhaiterions enlever cet indicateur. Nous continuerons d'utiliser cet outil de l'ACS pour les personnes avec qui cela fait sens.

Les indicateurs 3.2 atteignent leur cible.

La qualité de notre encadrement et notre disponibilité permettent à nos employés d'acquérir de bonnes connaissances techniques qu'ils pourront faire valoir lors de leurs futures recherches d'emploi (3.2.2).

L'indicateur 3.3 n'est pas rempli. Plusieurs employés sont partis un peu avant la fin ou ont lâché prise. Nous voyons ici la difficulté d'un retour sur le marché de l'emploi pour ces personnes éloignées du monde du travail depuis de nombreuses années ou qui n'y ont jamais été intégrées.

En 2019, 20 employés ont travaillé à l'Orangerie, 10 ont quitté l'Orangerie au terme de leur contrat dont :

- 1 a continué avec un ADR proposée par la Ruche
- 1 a commencé une AFP de paysagiste
- 1 vient de commencer une mesure d'insertion à Caddie Service
- 1 s'est inscrite au chômage et a pu bénéficier de plusieurs mesures dont une dans le domaine de la couture où elle voulait se réorienter
- 1 a fini en fin d'année et s'inscrit actuellement au chômage
- Nous avons pu proposer 1 année supplémentaire à un employé en démarche pour renouveler son permis (qu'il a pu obtenir fin 2019)
- 3 ont eu un droit au chômage qui s'est ouvert mais semblaient avoir trop de difficultés personnelles pour faire les démarches nécessaires. Nous n'avons pas eu de nouvelles depuis
- 1 a lâché prise juste au moment de la fin du premier contrat de 11 mois

Au 31 décembre 2019, il y avait 10 employés à l'Orangerie.

Grâce à notre suivi social et à notre expertise, nous pouvons établir un bilan individuel avec les bénéficiaires et envisager les options qui se présentent pour la poursuite de leur travail d'insertion. Ils quittent l'Orangerie remotivés, remobilisés, ayant repris un certain contrôle de leur vie (connaissance de leurs droits, gestion du domaine administratif, règlement d'une situation compliquée d'endettement) et ayant accès aux assurances sociales (chômage, AI). Toutefois, une embauche sur le premier marché de l'emploi reste rare, en raison de la disparition des petits métiers, de l'éloignement du marché primaire pour des personnes qui ont traversé une longue période sans travail et du manque d'opportunités de placement au sein du marché secondaire.

Nous avons, depuis 2017, mis en place un nouveau fonctionnement avec l'Hospice Général, afin que les employés en insertion ne se retrouvent pas sans activité suite à leur parcours à l'Orangerie avec un risque de se retrouver en situation d'échec dans leurs démarches avec l'Office Cantonal de l'Emploi.

Les personnes suivies à l'Hospice Général signent un contrat de 11 mois au terme duquel un bilan est effectué en partenariat avec l'Hospice Général. Suite à ce bilan, il y a 3 options :

- La personne peut être redirigée vers une activité de réinsertion proposée par l'Hospice Général
- Être orientée au service de réinsertion professionnel de l'Hospice Général, destiné aux personnes plus proches de l'emploi avec la possibilité de faire des stages et de bénéficier des mesures du chômage
- Continuer 7 mois à l'Orangerie avec comme priorité la recherche d'emploi et 'ouverture d'un droit au chômage

En 2019, 1 personne a pu avoir accès à une ADR suite à son parcours à l'Orangerie.

D. Objectif 4 : évaluation de la satisfaction

Les indicateurs (4.2, 4.3, 4.4) de satisfaction ont tous atteints leur cible. Nous sommes très contents de voir que les employés semblent satisfaits de l'accompagnement que nous proposons.

Le résultat très légèrement en deçà de la cible de l'indicateur 4.1 s'explique par la même situation que le point 2.2 et 2.5

3.2.2 Etats financiers

Objectif 5

Les états financiers sont conformes aux attentes, ne comportent pas de réserves de l'organe de contrôle et sont rendus dans les délais.

4 Éléments relatifs à l'activité

4.1 Voirie

Le secteur voirie occupe traditionnellement à la fois des employés en réinsertion et des CDI, anciens bénéficiaires « stabilisés ». Cette particularité due à certains

mandats demandant autonomie et permis de conduire permet donc, même modestement, d'offrir des places de travail aux conditions du marché.

Cependant, nous sommes depuis quelques années, victimes de la tendance des politiques à soumettre les entreprises sociales intéressées, à des appels d'offres favorisant une concurrence pas forcément loyale puisque les populations bénéficiaires ne présentent pas les mêmes problématiques et se différencient justement par leur degré d'autonomie.

De plus, la durée de ces appels d'offres (2 ans à cheval sur trois années) engendre une incertitude quant à l'organisation future (planification, engagements, matériel) puisque rien n'est définitivement acquis. Comment dès lors pérenniser ce secteur si important pour la mission première de l'Orangerie, la réinsertion sociale ?

Les principaux mandataires de ce secteur restent depuis de nombreuses années : le Service des Ecoles, la Voirie-Ville Propre, la Direction Générale de la Nature et du Paysage, le Département des Infrastructures et la commune de Plan-les-Ouates.

L'année à venir consistera, comme chaque année, à renforcer le démarchage auprès d'éventuels nouveaux partenaires comme certaines communes, le SEVE, les régies immobilières, afin de tenter de gagner de nouveaux mandats réalisables avec du personnel peu ou pas qualifié et présentant une certaine fragilité.

Le chiffre d'affaires 2019 se monte à Frs. 539'249.--, ce qui représente une augmentation de Frs. 46'486.--.

Cette augmentation s'explique principalement par un nouveau contrat proposé par l'Office Cantonal de l'Eau pour le nettoyage de la nouvelle plage des Eaux-Vives.

Nous tenons à remercier ici notre personnel en réinsertion pour leur investissement, leur courage et leur entrain à venir au petit matin effectuer ces tâches de nettoyage, afin que les écoliers puissent bénéficier de préaux propres et sécurisés.

Nous remercions également nos fidèles partenaires pour la confiance qu'ils nous témoignent.

4.2 Jardin

En 2019, les employés qui ont travaillé dans le secteur jardin se sont avérés particulièrement dynamiques, efficaces et ce malgré un changement important d'ouvriers toujours demandeurs de connaissances métier. Nous avons donc pu effectuer des chantiers moins basiques que d'habitude (divers travaux de plantations de massifs).

Cette activité jardin est adaptée à leur situation. L'acquisition de nouvelles compétences leur permet d'acquérir aussi plus de confiance en eux.

Par ailleurs, le secteur se porte bien grâce à la qualité de notre travail et à notre sérieux qui sont reconnus et appréciés. Merci donc à notre clientèle qui reste fidèle et renouvelle sa confiance d'année en année.

Finalement, merci à nos employés pour leur investissement et leur courage/énergie sans lesquels nous ne pourrions satisfaire aussi bien notre clientèle.

Merci aussi à Robin Perrenoud qui a remplacé au pied levé Christophe Cuanillon resté à l'arrêt pendant 3 mois (accident).

4.3 Débarras

En 2019, le secteur a subi une légère baisse du chiffre d'affaires dû à un manque de disponibilité de notre part durant la période estivale.

En effet, l'attribution du mandat de nettoyage de la plage des Eaux-Vives et l'augmentation des jours de passage ont fortement bouleversé le planning de toute l'Orangerie dont celui du secteur débarras.

Pour sa dixième année consécutive, l'Hospice Général reste notre client le plus fidèle, dont nous apprécions la bonne collaboration. En plus, des interventions de déménagements internes de bureaux, les interventions d'évacuation du papier, du PET et de l'alu dans leurs différents locaux ont encore été en augmentation. Le Service de la Petite Enfance est aussi l'un de nos gros clients qui nous mandate pour les débarras de crèches et aussi pour leur déménagements internes.

Nous nous réjouissons aussi de notre clientèle privée qui reste elle aussi fidèle d'année en année.

Comme nous le relevions déjà, cette activité rencontre un certain intérêt pour nos employés puisqu'elle leur permet de s'initier et de se confronter à des tâches apparentées à la fois au débarras pur et dur et au déménagement, exigeant plus de tact et de savoir-faire. Elle leur demande, en outre, d'être méthodiques, de faire preuve d'habileté manuelle, d'être relativement autonomes, de présenter une bonne aptitude au travail en équipe et d'entrer directement en relation avec nos clients. Pour certains, cette activité peut leur laisser entrevoir une éventuelle activité dans le marché principal, voire une formation dans la logistique

4.4 Travail social

Passerelle pour permettre aux plus démunis de retrouver une place digne au sein de notre société, l'Orangerie est un lieu de reconstruction personnelle et d'insertion sociale par le biais du travail.

L'accompagnement offert par l'équipe encadrante (travailleurs sociaux : éducateurs et ASE) s'appuie sur l'approche systémique centrée sur la solution (ACS). Elle permet aux employés, comme au personnel encadrant, de se focaliser sur les ressources et les compétences mobilisables de la personne, plutôt que de se concentrer sur ce qui dysfonctionne.

Elle permet également aux uns, comme aux autres, de recouvrer l'espérance et d'activer des changements bénéfiques.

Nous avons actuellement une personne de l'équipe ayant suivi le Certificate of Advanced Studies en ACS, qui apporte un soutien à l'équipe dans la poursuite de l'apprentissage de cette technique d'intervention.

La qualité du travail social fourni par l'Orangerie, fort appréciée par nos partenaires du réseau social, tient à son approche qui comprend différents paramètres :

- Les travailleurs sociaux travaillent quotidiennement aux côtés des employés sur les chantiers. Ils les encadrent de leurs compétences professionnelles et utilisent cet espace informel pour entretenir le dialogue, développer un lien de proximité et de confiance.
- En dehors des chantiers, chaque employé bénéficie d'un suivi social sous forme d'entretiens formels avec son référent. Les travailleurs sociaux font le lien avec le réseau social partenaire et effectuent certaines démarches administratives. Une série de procédures internes garantit un travail ciblé, ainsi qu'un accompagnement centré sur les ressources et les solutions propres à chaque employé.
- Régulièrement, les employés autoévaluent leur progression, ainsi que la qualité des prestations offertes par l'Orangerie. Parallèlement, l'équipe encadrante évalue l'acquisition des compétences socioprofessionnelles de chaque employé tout au long de l'année.

Nos employés sont très satisfaits du suivi social dont ils bénéficient. L'équipe encadrante s'efforce de répondre à leurs attentes. Toutefois, l'ACS demande une réelle disponibilité d'esprit, pas toujours facile à fournir face à la pression économique de l'entreprise.

L'Orangerie soutient l'accès à la formation de ses employés en fonction de leurs besoins et de leurs projets.

En 2019, nous avons accompagné plusieurs employés dans le choix et le financement de diverses formations, grâce à la contribution du fonds social de l'Orangerie.

- Cours de français (2 personnes)
- Participation au financement du permis de conduire (4 personnes)
- Formation d'agent de maintenance au CEFIL (1 personne)
- Enregistrement d'un CD (projet musical) pour 1 employé

Nous collaborons activement avec le réseau social genevois, en particulier avec l'association Première Ligne et Argos. Nous avons des conventions de stage avec ces deux associations actives dans le milieu de la dépendance. En 2019, il y a eu une personne en stage. La période du stage lui a permis de prendre le temps de stabiliser sa situation (avoir un hébergement, s'inscrire à l'Hospice Général).

Nous mettons également à disposition des usagers du Pôle de réinsertion de Première Ligne une demi-journée de travail hebdomadaire, afin qu'ils puissent appréhender un peu le monde du travail et se faire une idée du type d'intervention sociale proposée par l'Orangerie. En 2019, 1 personne a bénéficié de cette mesure et a été intégrés à nos équipes à plusieurs reprises. Argos nous a sollicité pour un de leur bénéficiaire qui a pu commencer début 2020 avec un contrat standard de 11 mois.

Une nouvelle collaboration se met en place avec le Bateau Genève. Cette collaboration a démarré autour d'un employé qui travaillait en partie au Bateau et en partie à l'Orangerie (n'ayant pas beaucoup d'activité à lui proposer sur l'hiver) En 2020, nous allons formaliser cette collaboration par une convention.

La coordinatrice sociale, Sophie Grangier, a été en arrêt pendant 6 mois (maternité). Elle a été remplacée par Nicolas Mamin ayant fini sa formation HETS par un stage à l'Orangerie. L'ensemble de l'équipe a su continuer à mener à bien le suivi social malgré les difficultés engendrées par ce remplacement et le départ à la retraite de notre directeur Pierre-Yves Guyet. En 2020, une réorganisation aura lieu suite à ce départ et l'arrivée de Nicolas Mamin à un deuxième poste de coordinateur social.

4.5 Travail administratif

Le secrétariat a été mis à mal durant le deuxième semestre de 2019 par l'absence pour raisons médicales de notre secrétaire de longue date, Josiane Richard. Il a été repris au pied levé par une nouvelle secrétaire, Sophie Ainsworth. Le dépannage de courte durée, prévu initialement, le temps que notre secrétaire se remette, s'est finalement concrétisé par un contrat à durée indéterminée en début d'année 2020. La raison de ce CDI est en lien avec le départ à la retraite de Josiane Richard, fin avril 2020.

5 Annexe

Tableau de bord des objectifs et indicateurs de performance