

Cinq structures, un même engagement

20  25

"Être un Pôle territorial de compétences et d'innovations au service de retours durables à l'emploi."

2025

« En 2025, le Pôle Interm'aide a confirmé sa capacité à conjuguer utilité sociale, équilibre économique et ancrage territorial. Dans un contexte toujours exigeant, nos cinq structures ont poursuivi leur engagement au service des personnes accompagnées, des bénéficiaires, des clients, des partenaires et des collectivités qui nous font confiance.

Les résultats de l'année traduisent cette dynamique collective : 981 salarié·e·s accompagné·e·s, 69 % de sorties dynamiques et une situation financière consolidée. Ils démontrent que performance sociale et responsabilité économique peuvent avancer ensemble lorsqu'elles s'appuient sur des équipes engagées, une gouvernance mobilisée et des partenaires fidèles.

Malgré la réduction des financements publics, cette dynamique doit nous encourager à poursuivre nos efforts. La croissance externe et le développement avec de nouveaux partenariats est une priorité d'avenir pour le Pôle Interm'aide, la garantie de poursuivre nos missions pour l'emploi et d'affirmer nos valeurs.

Je tiens à remercier l'ensemble des salarié·e·s, administrateur·rice·s, partenaires, financeurs et clients qui contribuent chaque jour à faire vivre notre projet associatif. C'est collectivement que nous poursuivrons notre ambition : être un Pôle territorial de compétences et d'innovations au service de retours durables à l'emploi. »

Philippe NEUVILLE



SOMMAIRE

P.4-5 | Editos des Président·e·s

P.6-7 | L'organisation du Pôle

P.8-9 | La gouvernance de l'association

P.10-11 | Ils nous font confiance

P.12-13 | Les chiffres de l'insertion

P.14-15 | La formation & l'alternance

P.16-17 | Le rapport financier

P.18-19 | Les réseaux sociaux & le web

P.20-21 | Pôli : des outils pensés pour le terrain

P.22-23 | La QVCT

P.24-41 | Nos faits marquants

P.42-43 | Nos perspectives

Editos des président·e·s



Philippe NEUVILLE
Président d'Interm'aide

66

En 2025, Interm'aide confirme son efficacité dans l'accompagnement vers l'emploi et l'activité de proximité. Avec 584 salarié·e·s accompagné·e·s, contre 458 en 2024, l'Association connaît une progression de son volume d'activité, tout en maintenant un niveau élevé de sorties dynamiques à plus de 71 %, comme pour l'ensemble du Pôle Interm'aide avec 981 salariés.

Le partenariat avec la Banque Solidaire de l'Équipement, les multiples actions de recrutement de proximité et les coopérations territoriales illustrent la capacité d'Interm'aide à créer des réponses utiles, concrètes et adaptées aux besoins du territoire.



Caroline PLUSS
Présidente d'Inter'active

66

L'année 2025 a été plus contrastée pour Inter'active, dans un contexte économique toujours fluctuant. Le dispositif ETTI conserve toutefois toute sa pertinence : il permet de proposer des missions concrètes, de renforcer l'expérience professionnelle et d'ouvrir des passerelles vers l'emploi. Avec 169 salarié·e·s accompagné·e·s et près de 58 % de sorties dynamiques, l'enjeu reste de consolider les parcours et de développer les opportunités d'emploi durable. Cette année rappelle l'importance d'un accompagnement réactif, adapté aux réalités du marché et aux besoins des salariés en transition.



Béatrice IDZIOREK
Présidente d'Inéa

66

2025 marque une étape importante pour Inéa. Le transfert progressif des clients particuliers et des équipes vers notre structure permet de rendre l'offre plus lisible, tout en sécurisant les parcours professionnels par des intégrations en CDI. L'engagement dans le Ségur numérique, la modernisation des outils et la réflexion menée sur l'usure professionnelle témoignent également d'une volonté forte : améliorer la qualité du service rendu aux bénéficiaires tout en renforçant les conditions de travail des équipes. Dans une structure où l'humain est au cœur de chaque intervention, cette transition prépare durablement l'avenir d'Inéa.



Damien LENGART
Président d'Aliaje

66

Aliaje poursuit sa progression et confirme la solidité de son positionnement. Avec 100 % de sorties dynamiques en 2025, la structure obtient un résultat particulièrement encourageant, même si les volumes restent mesurés. Cette réussite illustre la qualité de l'accompagnement proposé et la capacité des chantiers à devenir de véritables supports de montée en compétences. L'enjeu est désormais de consolider cette dynamique, de renforcer la technicité des activités et de poursuivre le développement d'opportunités utiles au territoire comme aux salariés en parcours.



Jean-Yves DOISY
Président d'Interval

66

Interval démontre une nouvelle fois la force de l'atelier et chantier d'insertion pour remettre en activité les personnes les plus éloignées de l'emploi. En 2025, la structure accompagne 215 salarié·e·s, contre 197 en 2024, et progresse fortement avec plus de 71 % de sorties dynamiques, contre 66 % l'année précédente. Le développement de l'atelier mécanique, les actions autour du tri et les projets de terrain montrent qu'Interval sait créer des supports d'activité utiles, concrets et formateurs. Ces résultats confirment que l'insertion se construit par le travail, l'accompagnement et la confiance.

Organisation du Pôle

*AINAOUI Yamina, ALI OMAR Aziza, BAERT Baya, BAILLET Aline, BAILLON Elisabeth, BALDE Aissatou, BARRY Mariama, BENAÏSSA Samira, BIRRA Joao Paulo, BLED Valerie, BOUCLET Geneviève, BOUQUILLON Nathalie, BOUTMY Sonia, BRETON Bernadette, BRIX Sebastien, BURKART Sabine, BURKART Sabine, CHATELAIN Christelle, CUVILLIEZ Johanna, DADI Farida, DEBREU-LE PROVOST Nathalie, DECARPENTRY Antonia, DECEUNINCK Séphora, DEREGNAUCOURT Isabelle, DESMULIERS Yingjie, DJERIOU Fatma, DUONG Sokun, DUQUENOY Marie Claude, ELOUARDY Imane, GAMRA Amal, GHALIT Smahan, GOOSSAERT Emeline, HAABO Jenny, HALLAERT Annie, HEDDEBAUT Viviane, HUBERT Morgane, JUMEL Viviane, LALEVEE Corinne, LAMOURET Christelle, LEFEVRE Kenza, LESECQ Anaïs, L'HOUS Lencig, MAILLIET Christine, MARCHAND Jean Michel, MARESCAUX Betty, NONGA LOCK Amélie, NOUI Rabea, PAU Dominique, PAUWELS Océane, PECQUEUR Carole, PETIT Stéphanie, PONTOIS Dominique, ROUTEL Angelique, SENAME Sandrine, SOETART Simone, THIEBAUX Dany, THIRION Patricia, TIZI Naïma, VANDAMME Nadia, VANDEWALLE Fanny, WICKAERT Sophie, YILMAZ Gonul

L'équipe des CIP et Psychologue

Bernard MALYGA Eugénie MARTINNE Céline DEMOLIE Elodie LESCEUX Vincent MAZINGUE Caroline LECOEUCE

L'équipe Accueil

Mélissa PIZZI Isabelle DUMEZ

Le CoDir

Alexandre JEDDA Tom ORHAN Annabelle BUTRUILLE Karim DOUAOUI Bryan EVRARD

L'équipe Comptabilité

Anne Félicité YANTCHI Mélissa PIZZI Sabrina ALTAZIN

L'équipe Paie

Marie PIERSON Karine LELONG

L'équipe Com, QVCT & Marketing

Chaima TIZI Alexandre MIHELIC

Equipe Inter'active

Martial MERLEN Laurie POULAIN Michel DUPAS

Service R.H.

Djoy DONDAINE

Service recrutement

Cécile VUAILLAT Wendy BURKARTH

L'équipe Inéa

Séverine LECHON Orlane SCHERPEREEL Nicole DECEUNINCK Claire DOURLENT

Equipe Interm'aide

Michel DUPAS Séverine LE ROUX Amarya BOUDERSA Assia AKHAMMAR Maëlys TIBAU Vanya BOULEAU

Les chef-fes d'équipe Interm'aide

Katty GRATTEPANACHE Loïc LE CLANCHE Morgane DELBART Marjorie MARINHO Olivier LEMOINE

Les auxiliaires de vie, les aides à domicile et les jardiniers d'Inéa*

L'équipe technique

Marc LEROY Sébastien MULLIER Renaud DEUDON Sébastien NEVEJANS Guy DESBONNET Thierry VAN ENIS Johann PAGES Mohamed BOUSSABOUN David PRZYBYSZEWSKI Julien ALGOET Saïd DJERNINE Lucas CROMBECQ Jean-Marc LEJOUR Pascal VEROUGSTRAETE

Gouvernance de l'association

suite au renouvellement du 2 juin 2026

MEMBRES DE DROIT



Salvador
PARRA
ALIAJE



Béatrice
IDZIOREK
INÉA



Caroline
PLUSS
INTERACTIVE



Jean-Yves
DOISY
INTERVAL



**Philippe
NEUVILLE**
Président de la Holding
INTERM'AIDE

COLLECTIVITÉS



Mohamed
EL ALLALI
Ville de Fâches-
Thumesnil



Jean-Jacques
LEOPOLT
Ville de Fretin



Franck
DUBRUQUE
Ville de Lesquin



Caroline
PLUSS
Ville de Phalempin



Céline
DUROT
Ville de Ronchin



Marie-Chantal
RACHEZ
Ville de Seclin



Elise
DE SEIXAS
Ville de
Templemars



Nadège
BOURGHILLE KOS
Ville de Thumeries



Charline
DECARNIN
Ville de Vendeville



Christophe
PLANQUART
Ville de Wattignies



Jean-Michel
DUTOIT
Ville de Wavrin



En cours de
nomination
Ville de Wavrin

PARTENAIRES



Daniel
LEMAI
AFP2i



Khalid
SMAITI
Centre Social les
Tilleuls



Sandy
PONTZEELE
CIPD



Roland
FAMIN
Impulsions
Métropole Sud



Françoise
MORONVAL
SSIAD Vieillir chez
soi



Olivier
CANELIER
Mission Emploi
Lys Tourcoing

EXPERTS



Maleka
DILMI



Christiane
DUCAMP



Dany
DUNAT



Adrien
HUC



Sylvie
JUSSERAND



Philippe
NEUVILLE

Ils nous font confiance

En 2025, plus de **800 entreprises, collectivités, écoles privées et particuliers** nous ont fait confiance. Leur engagement à nos côtés contribue directement à favoriser les transitions professionnelles vers l'emploi durable.



Chiffres clés Insertion

Sorties dynamiques.

69%

de nos salarié-e-s en transition retrouvent une **activité durable** à la sortie : emploi, formation, ou poursuite de parcours.

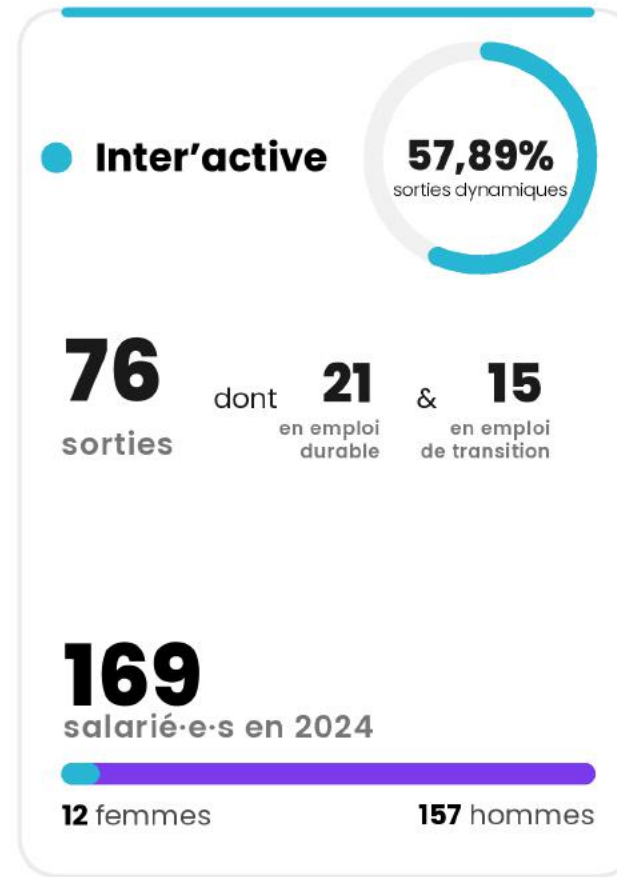
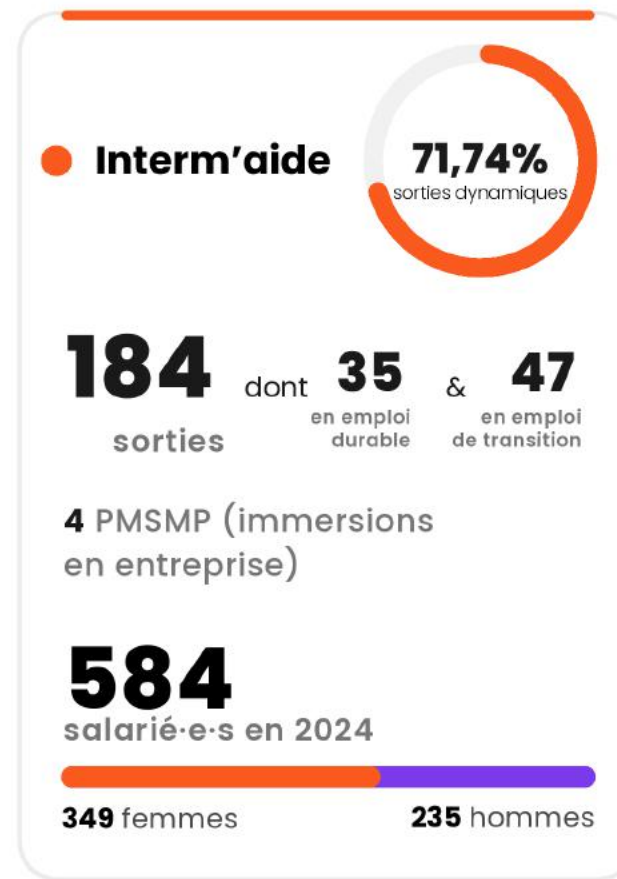
981 Salarié-e-s accompagnés sur l'année

345 Sorties enregistrées en 2025

Répartition F · H du collectif



PAR STRUCTURE



|| Ce bilan insertion 2025 souligne la capacité du Pôle à proposer des **réponses adaptées à des publics et des parcours variés**. Il reflète un travail quotidien d'**écoute et d'ajustement, au plus près des besoins** des personnes accompagnées. La diversité des structures fait la force de cette dynamique collective. Félicitations à l'ensemble des équipes pour leur **implication**.

Annabelle BUTRUILLE
Directrice RH & Insertion

La formation du Pôle

Focus sur la formation et l'alternance

TOTAL DISPENSÉ

3 728 h

de **formation** sur l'année
218 personnes
92 600 € investis

EN TRANSITION

3 172 h

soit **68 200 € investis**
152 personnes

PERMANENTS

556 h

soit **24 400 € investis**
66 personnes



Salarié·e·s en transition

FLE

Français langue étrangère

1 163 h de formation



17 personnes

58 h par personne

AFEST

Formation en situation de travail

808 h de formation



26 personnes

31 h par personne

F

Habilitations

546 h de formation



38 personnes

14 h par personne

Shield icon

Sécurité

416 h de formation



51 personnes

8 h par personne

Leaf icon

Savoirs de base

238 h de formation



17 personnes

14 h par personne

Salarié·e·s permanents

Shield icon

Habilitations & sécurité

311 h de formation



38 personnes

8 h par personne

Computer icon

Logiciels & actualité métiers

126 h de formation



13 personnes

10 h par personne

Person icon

Accompagnement métiers SAP

105 h de formation



13 personnes

8 h par personne

F

Formations obligatoires

14 h de formation



2 personnes

7 h par personne

En 2025, la formation et l'alternance ont continué de jouer un rôle central dans le **développement des compétences, la sécurisation des parcours et l'adaptation aux besoins** des métiers du Pôle.

Annabelle BUTRUILLE
Directrice RH & Insertion

Alternance
2025

18
contrats

APPRENTISSAGE
2 253 h de formation
33 674 € coût pédagogique pris en charge par nos OPCO

3
contrats

PROFESSIONNALISATION
703 h de formation
10 730 € coût pédagogique pris en charge par nos OPCO

2
contrats

PRO-A (Promotion par l'alternance)
703 h de formation
10 730 € coût pédagogique pris en charge par nos OPCO

Rapport financier du Pôle

Compte de résultat consolidé

RÉSULTAT NET COMPTABLE : 690 121 €

Résultat net avant impôts : 697 360 €

Résultat d'exploitation 698 497 €

Résultat exceptionnel - €

Résultat financier 1 137 €

TOTAL PRODUITS : 12 029 895 €

Prestations de services 8 288 381 €

Subventions d'exploitation 3 205 281 €

Ventes de biens et de marchandises - €

Autres produits 525 107 €

Produits exceptionnels - €

Produits financiers 11 126 €

TOTAL DES CHARGES : 11 339 772 €

Charges salariales 8 530 812 €

Autres charges d'exploitation 2 789 458 €

Charges exceptionnelles - €

Charges financières 12 263 €

Impôts sociétés 7 239 €

Bilan consolidé

BILAN ACTIF : 4 742 577 €

Créances 1 883 942 €

Actifs immobilisés 1 060 975 €

Disponibilités 1 765 859 €

Charges constatées d'avance 31 741 €

Actifs circulants 60 €

BILAN PASSIF : 4 742 577 €

Dettes 1 306 625 €

Emprunts 226 618 €

Fonds propres 3 146 334 €

Produits constatés d'avance 63 000 €



Cette année 2025 a confirmé la capacité des structures du Pôle à conjuguer **performance économique et utilité sociale**. Dans un contexte marqué par l'**évolution des financements**, la **hausse des charges** et les **besoins croissants d'accompagnement**, notre priorité est restée la **consolidation de nos équilibres financiers** afin de garantir la **continuité** et la **qualité de nos actions**.

Les résultats traduisent cette dynamique, avec un **résultat net comptable de 690 k€** contre 312 k€ en 2024, et un résultat d'exploitation de 698 k€ contre 281 k€ l'an dernier. La structure présente par ailleurs **une situation financière saine** : avec des capitaux propres de 3,15 M€ et un endettement limité à 226,6 k€, le **faible niveau d'endettement**, soit environ 7 %, conforte la **capacité du Pôle à assurer durablement le financement de ses activités et de ses projets de développement**.

Bryan EVRARD
Directeur Administratif et Financier

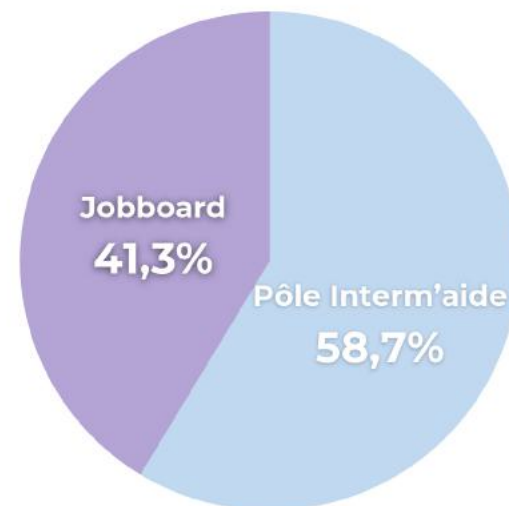
Nos performances social media

Nos statistiques Réseaux sociaux



Nos statistiques web

Les données présentées concernent les utilisateurs ayant visité les sites au cours de l'année 2025, avec **13 221** utilisateurs pour le **pole-intermaide.fr** et **9 318** utilisateurs pour le **job.pole-intermaide.fr**.



Nos avis clients Google



120 avis



“Très bon travail sur nos deux sites d'exploitation, avec une capacité d'adaptation à nos contraintes horaires très appréciable. Personnel toujours très rigoureux, aussi bien sur la qualité de la prestation que sur la gestion administrative. Aucun doute quant à la poursuite de notre collaboration sur notre futur site.

“Interlocuteurs réactifs et personnel de qualité, c'est un plaisir de collaborer au quotidien.

“Parfait, rien à redire et je recommande même !



En 2025, nos réseaux sociaux et nos sites web ont confirmé leur **rôle essentiel dans la visibilité du Pôle Interm'aide**. Entre valorisation de nos actions, accès à nos services et soutien au recrutement, ces outils renforcent notre présence auprès des publics, candidats et partenaires.

Les résultats obtenus, associés à une satisfaction client élevée, nous encouragent à poursuivre le **développement d'une communication digitale utile, accessible et tournée vers le territoire**.

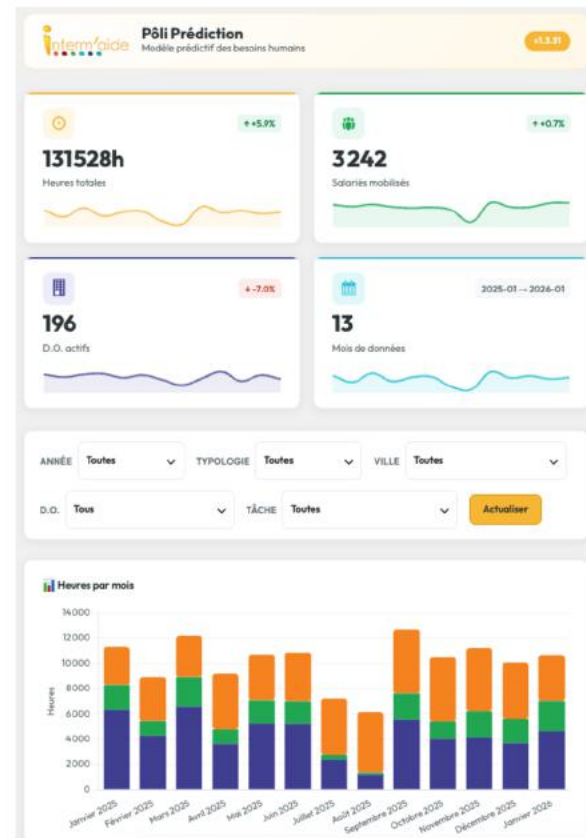
Tom ORHAN
Directeur Général Adjoint



Pôli : des outils pensés pour le terrain

Pôli Prédiction

Un outil de prévision développé sur mesure pour le Pôle Interm'aide afin d'anticiper les besoins mensuels en personnel mis à disposition. À partir de l'historique d'activité de la structure, il estime les besoins de main-d'œuvre à venir par typologie de clients (collectivités, écoles privées, entreprises) et par type de prestation. Il permet ainsi aux équipes de mieux planifier les affectations, d'ajuster le vivier de salarié-e-s en transition professionnelle aux missions à pourvoir et de sécuriser la réponse aux clients, au service de la mission d'insertion par l'activité économique d'Interm'aide.



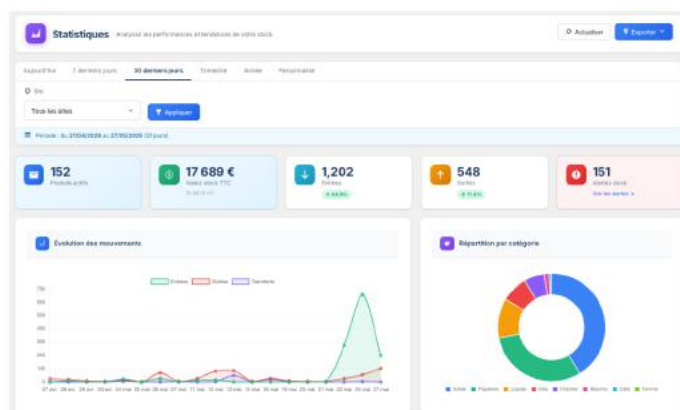
Pôli Stock

Développé sur mesure au sein de l'écosystème Pôli, Pôli Stocks assure la gestion des stocks d'Interm'aide sur l'ensemble des chantiers d'intervention. Chaque produit étant rattaché à son site, l'outil offre une visibilité en temps réel sur les quantités disponibles et permet d'anticiper les réapprovisionnements.

Couplé à son application mobile, il met cette information directement entre les mains des équipes de terrain. Pôli Stocks fiabilise l'inventaire, limite les pertes et les achats en double, et fait gagner un temps précieux sur le suivi logistique :

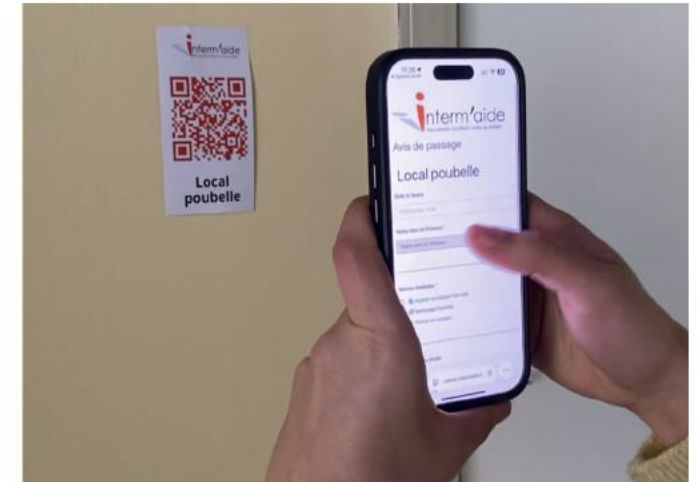


un véritable levier d'efficacité pour une structure répartie sur de nombreux sites.



Pôli OnSite

Afin d'assurer un suivi rigoureux et transparent des prestations de nettoyage, Interm'aide a déployé Pôli OnSite, une application de traçabilité reposant sur le scan de QR codes. Concrètement, un QR code unique est apposé dans chaque salle du client. À chaque intervention, l'agent scanne ce code via Pôli OnSite depuis son smartphone, ce qui horodate automatiquement son passage et permet de valider la réalisation effective du nettoyage. Ce dispositif présente un double intérêt. D'une part, il garantit au client une preuve fiable et incontestable des prestations effectuées, renforçant ainsi la relation de confiance et la qualité de service.



D'autre part, il offre à Interm'aide un outil de pilotage précieux grâce à Pôli OnSite : visualisation en temps réel des salles traitées, identification rapide des éventuels oublis et constitution d'un historique complet des interventions. Au-delà du simple contrôle, cette solution valorise le travail des agents en rendant visible et mesurable leur activité quotidienne.

Pôli Compétences

Chez Interm'aide, la qualité de nos prestations repose sur la professionnalisation continue de nos salarié-e-s. Pour la soutenir, nous avons déployé Pôli Compétences, un dispositif de montée en compétences piloté sur le terrain par nos chef-fe-s d'équipe, qui accompagnent les agents sur les sites clients pour vérifier la qualité du nettoyage et transmettre les bonnes méthodes. Accessible depuis un smartphone, l'outil se décline en grilles adaptées à chaque type de site et couvre les protocoles du métier comme l'évaluation zone par zone.

Pôli Compétences garantit ainsi à nos clients une prestation conforme à leurs exigences, tout en offrant à nos salarié-e-s une transition professionnelle alignée avec notre mission d'insertion par l'activité économique.



Temps conviviaux au service de la QVCT

Au Pôle Interm'aide, la Qualité de vie et des conditions au travail se construit au quotidien à travers des temps conviviaux réguliers.

Chaque mois, le service Communication et QVCT coordonne dans nos 5 filiales des moments de partage pour renforcer la cohésion. Ces rendez-vous clés unissent l'ensemble de nos collaborateurs, permanents comme en transition.

Nos actions phares tout au long de l'année.



NOS TEMPS RÉGULIERS

Chaque mois, un rendez-vous convivial s'organise au sein de chaque structure pour libérer la parole et resserrer les liens.



SEMAINE QVCT

Une semaine dédiée à la sensibilisation aux enjeux du bien-être via des ateliers participatifs.



TOURNOIS & CHALLENGES

Des défis sportifs, pronostics ou jeux de société (UNO, belote) pour stimuler l'esprit d'équipe.



LES TEMPS FORTS ANNUELS

Chaque année, des événements phares comme Noël rassemblent toutes nos structures pour célébrer ensemble nos réussites.

NOTRE AMBITION

- Renforcer la **cohésion** d'équipe
- Développer un climat de **confiance**
- Favoriser l'**inclusion** de tous
- Valoriser l'**engagement** individuel



Chaïma & Alexandre
Service communication & QVCT

Zoom sur nos ateliers immersifs.



Atelier Photolangage

Faciliter l'expression et le partage d'idées en s'appuyant sur le visuel des images.



Marchmallow Challenge

Stimuler la collaboration et l'innovation en construisant la plus haute tour de spaghettis.



Portrait Robot

Dessiner le portrait du/de la collègue idéal-e et du pire en équipe pour désamorcer les agacements.



Devine mon rêve

Piocher le rêve anonyme d'un-e collègue et deviner à qui il appartient pour mieux se découvrir.



Nos faits marquants.

L'atelier mécanique

Une nouvelle dynamique au Pôle Interm'aide

Le Pôle Interm'aide a renforcé son organisation en développant un atelier mécanique. Cette initiative s'inscrit dans une démarche d'économie circulaire, favorisant la réparation et la prolongation de la durée de vie des véhicules et équipements, tout en limitant les coûts de maintenance et le recours à des prestataires externes.

Ce projet repose sur le parcours de Lucas Crombecq, aujourd'hui encadrant technique mécanicien. Initialement en contrat d'insertion au sein d'Interval, il a travaillé sur des missions d'espaces verts puis de voirie, avant de s'orienter vers la mécanique pour répondre à un besoin identifié en interne. Après plusieurs contrats et une formation en alternance, il a été recruté en CDI.



Lucas Crombeck - Encadrant technique mécanicien.



« Avant, j'étais simple
apprenti, aujourd'hui,
je suis encadrant
technique mécanicien. »

Il est aujourd'hui en charge de certaines opérations de maintenance sur les véhicules du Pôle : diagnostics, réparations, entretien courant et suivi des contrôles techniques et des normes antipollution. En lien avec le coordinateur, il garantit la disponibilité du matériel pour les équipes terrain. L'internalisation de cette activité, auparavant externalisée, permet de réduire les coûts, de limiter les délais et d'optimiser la remise en service des équipements. Polyvalent, Lucas intervient aussi en soutien aux espaces verts et participe à la transmission de ses compétences aux salarié.e.s en insertion. À terme, le Pôle Interm'aide souhaite structurer une équipe dédiée à la mécanique et développer cette activité vers des prestations externes.

Le dispositif SEVE EMPLOI

Favoriser le retour à l'emploi durable.

Le dispositif SEVE (Savoir Être et Valorisation pour l'Emploi) a pour objectif d'accompagner les personnes éloignées du marché du travail vers un emploi durable, c'est-à-dire des contrats de 6 mois ou plus.

Des membres des équipes du Pôle, issus de l'ensemble des services, participent à ce dispositif dans le cadre de groupes de travail organisés sur plusieurs années.

SEVE
Emploi®

Une démarche collaborative et humaine.

Des réunions régulières permettent aux équipes d'échanger sur leurs pratiques professionnelles, de définir des objectifs communs et de mettre en place des actions concrètes favorisant le retour à l'emploi.

Grâce au dispositif SEVE, les salarié.e.s participent à des actions de prospection, à l'organisation de job dating ainsi qu'à un accompagnement individualisé. Cette démarche favorise un suivi plus humain et personnalisé, centré sur les compétences et les projets professionnels de chacun.e, tout en renforçant la mobilisation collective en faveur de l'emploi durable.



Sabrina Altazin

Aide-comptable - membre
du groupe SEVE.

« Grâce au dispositif SEVE, j'ai
développé une autre vision de
l'accompagnement vers l'emploi.
Même en étant aide-comptable, cela
m'a permis d'être plus attentive aux
opportunités professionnelles et de
contribuer, à mon échelle, au retour
à l'emploi durable des salarié.e.s. »

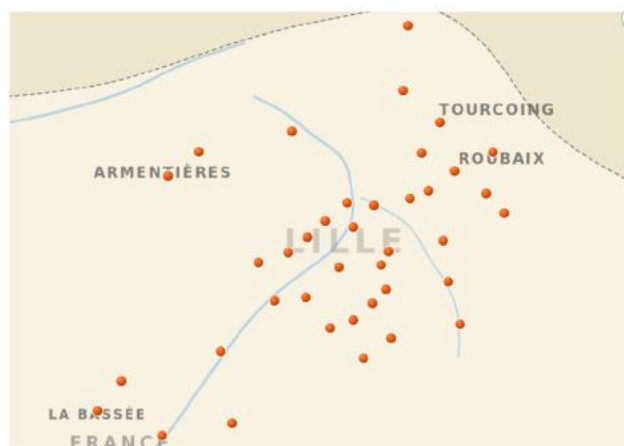
Partenariat avec la BSE



Avec la Banque Solidaire de l'Équipement, **Interm'aide facilite l'accès à un logement équipé tout en créant des heures d'insertion pour ses salariés en transition.**

En 2025, Interm'aide a démarré son partenariat avec la Banque Solidaire de l'Équipement, dispositif porté par Emmaüs Défi pour lutter contre le mal-logement et la précarité matérielle. La BSE permet à des ménages accédant à un logement pérenne, après des parcours souvent marqués par la précarité, de s'équiper en meubles, literie et objets du quotidien neufs à très bas coût.

Dans ce cadre, Interm'aide intervient pour assurer les livraisons à domicile des personnes qui n'ont pas pu emporter directement leurs articles en magasin. Depuis février 2025, 230 livraisons ont ainsi été réalisées, représentant 22 % des commandes de la BSE.



39 communes desservies dans la MEL

Au-delà du service rendu aux bénéficiaires, ce partenariat constitue également un support d'activité concret pour les salarié-e-s en transition. Il a représenté 372 heures d'insertion en 2025, mobilisé 13 personnes et contribué à des sorties positives pour 7 salarié-e-s sur 10. Une action qui associe pleinement utilité sociale, accès au logement digne et insertion professionnelle.



Des forums pour rapprocher emploi et territoire

Aux côtés des villes d'Orchies et de Phalempin, le Pôle Interm'aide a contribué à **trois rendez-vous emploi qui ont réuni plus de 1 200 visiteurs en 2025.**

En 2025, le Pôle Interm'aide a poursuivi son engagement aux côtés des villes d'Orchies et de Phalempin pour l'organisation de forums dédiés à l'emploi et à l'insertion professionnelle.

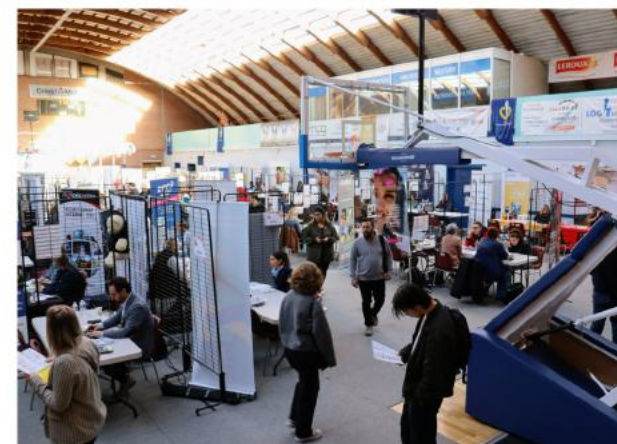
À Phalempin, les deux éditions du forum Connect' Emploi ont accueilli plus de 430 personnes, confirmant l'intérêt de ce rendez-vous de proximité pour les habitants et les acteurs économiques du territoire.

À Orchies, la dynamique s'est également renforcée avec la troisième édition du Forum de l'emploi, qui a rassemblé plus de 480 personnes, ainsi que la deuxième édition du Forum de l'emploi seniors, qui a accueilli plus de 300 visiteurs.



Forum de Phalempin - Octobre 2025

Ces événements illustrent la volonté du Pôle de favoriser les rencontres entre demandeurs d'emploi, entreprises, partenaires institutionnels et acteurs de l'accompagnement. Ils contribuent à rendre les opportunités plus accessibles, à renforcer les coopérations locales et à soutenir les transitions professionnelles sur les territoires.



Forum d'Orchies - Avril 2025



Forum Séniors d'Orchies - Novembre 2025

Recruter sur tous les terrains

En 2025, le Pôle Interm'aide a renforcé sa dynamique de recrutement avec **plus de 1 730 personnes rencontrées sur le territoire** (+40 % vs 2024) et 345 candidats intégrés.

Avec **115 événements** organisés en 2025 (+12 vs/ 2024), Interm'aide a démultiplié les occasions de rencontre : job datings, forums, réunions d'information collective externes, permanences et sorties du camion. Au total, **1734 personnes** ont été rencontrées et **120 candidats** ont rejoint nos parcours, sur **25 villes** du territoire.

Focus camion. Véritable outil d'«aller-vers», le camion recrutement a réalisé **17 sorties dans 7 villes**, permettant de rencontrer **157 personnes** et d'intégrer **13 nouveaux candidats** au plus près des habitants.

Cette dynamique se lit aussi dans les candidatures reçues : **2631 candidatures uniques**, contre 2 059 en 2024, soit **+28 %** de nouveaux candidats en un an.



En interne. Les réunions d'information collective (RIC) restent un pilier du recrutement : **70 RIC** organisées en 2025 ont débouché sur **225 candidats intégrés** dans les structures du Pôle. Un canal interne complémentaire des actions menées sur le terrain.



— Sur la route de **2026**, pour encore plus d'événements et de candidats !

Le projet Trions ensemble



À Wattignies, ce projet mené avec plusieurs partenaires associe **sensibilisation au tri, réemploi, amélioration du cadre de vie et insertion.**

Le marché **Trions ensemble**, développé avec Partenord Habitat **depuis 2 ans** et en lien avec la commune de Wattignies, s'inscrit dans une démarche à la fois environnementale technique et sociale. Mené sur le quartier du Blanc Riez, il vise à mieux faire comprendre les règles de tri, à lutter contre les dépôts sauvages à favoriser **le recyclage par le biais de conventionnement avec les organismes de tris** et à promouvoir le réemploi auprès des habitants.



La MEL, compétente en matière de déchets, s'associe également à cette dynamique, notamment à travers des actions de collecte par le biais de son prestataire.

Des temps forts sont régulièrement organisés mobilisant enfants, parents et partenaires auquel Interval participe à l'image de «Vert Riez». Ces actions permettent de sensibiliser les familles aux enjeux du tri, du respect de la nature en ville et de l'appropriation d'aménagements durables dans le quartier.



Le projet repose notamment sur la **mise en place de containers**, des animations de proximité (habillage en bardage bois ou végétalisation), ainsi que sur **des temps de médiation et de formation** organisés avec les équipes et les habitants. La commune intervient sur le ramassage des déchets en voirie, tandis que notre association se concentre sur les encombrants sur le patrimoine de PARTENORD.



L'action **Trions ensemble** permet de travailler les éco-gestes de tri au cœur du Blanc Riez, tout en réalisant **une action inclusive de proximité.**

Karim DOUAOUI
Directeur Technique

Des réussites construites collectivement

Les équipes du Pôle qui accompagnent nos salarié·e·s en transition ont **la satisfaction de suivre les belles évolutions de nombre d'entre eux.**

MONSIEUR I.

Entré en parcours sur l'ACI, a réussi, tout au long de son accompagnement, à trouver un logement, à faire venir sa famille en France, puis à quitter notre structure après avoir décroché un CDI.

MONSIEUR D.

A démarré son parcours sur l'ACI avant d'évoluer vers l'EI. Il a quitté notre structure en 2025 pour un CDI dans les espaces verts et a déjà évolué au sein de son entreprise en devenant chef d'équipe.

MADAME S.

Mère isolée cumulant plusieurs freins sociaux, a évolué au sein de l'AI en gagnant progressivement en confiance. Elle a quitté l'AI pour réaliser des missions d'intérim pendant quinze jours avant d'être embauchée en CDI chez un client.

D'autres salarié·e·s évoluent également depuis plusieurs années au sein de nos structures, et le Pôle est fier de leurs parcours. Quatre salarié·e·s en transition ont poursuivi leur chemin dans nos structures via un contrat en alternance, sur des postes d'encadrant technique, de mécanicien ou d'agent de maintenance en bâtiment. Tous les quatre ont obtenu leur diplôme, et trois ont ensuite intégré nos structures en CDI.

Le travail collectif et le partage entre les équipes permettent de faire émerger de belles opportunités, notamment grâce aux PMSMP, qui peuvent déboucher sur des propositions de contrat. Les équipes échangent régulièrement sur les situations rencontrées et sur les opportunités à mobiliser afin d'**optimiser l'accompagnement proposé aux salarié·e·s en transition professionnelle.** Les bons résultats de sortie vers l'emploi sont le fruit de ce travail collectif, dans lequel chacun apporte sa contribution pour favoriser un retour durable à l'emploi.

Le CSE une instance mobilisée au service des salarié·e·s



Composé de 6 élu·e·s, le CSE du Pôle Interm'aide a poursuivi en 2025 son engagement auprès des salarié·e·s. L'année a été rythmée par 11 réunions plénières, 4 réunions CSSCT, 2 réunions exceptionnelles et plus de 28 visites de terrain.

Dialogue social et sécurité

La qualité de vie au travail, la prévention des risques et la sécurité sont restées au cœur des priorités, notamment autour des risques psychosociaux, des chantiers d'espaces verts et de l'adaptation des pratiques en période de fortes chaleurs.

Pouvoir d'achat et proximité

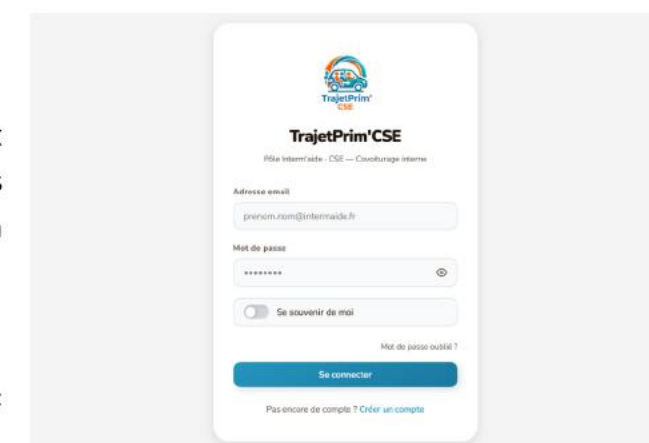
Le CSE a poursuivi ses actions en faveur du pouvoir d'achat. Pour Noël, 500 cartes cadeaux Illicado de 60 € ont été commandées, dont 417 distribuées lors de permanences organisées sur les sites du Pôle.

La dotation liée aux événements familiaux a été revalorisée, passant de 30 € en 2024 à 50 € en 2025. Des ventes privilèges, notamment avec La Parfumerie Europe, ont également été renouvelées.

Culture, loisirs et perspectives

Le CSE a facilité l'accès à la culture et aux loisirs grâce à La C'Art et aux tarifs préférentiels pour les Espaces Naturels de la MEL.

En 2026, le CSE poursuivra ses projets avec la création d'un portail web dédié et le développement de TrajetPrim'CSE, une application de covoiturage solidaire favorisant l'entraide et les trajets domicile-travail.



Un partenariat avec La Cloche pour remettre en emploi les plus précaires



// Créer des premières marches vers l'emploi

Le partenariat engagé avec l'association La Cloche vise à favoriser la reprise d'activité de personnes sans domicile fixe ou en situation d'hébergement d'urgence.

La Cloche travaille avec des commerçants solidaires prêts à proposer des missions courtes ou du travail à l'heure. Le rôle du Pôle est de porter les contrats de travail et les conventions avec les clients, tout en accompagnant les personnes orientées pour sécuriser leurs premières mises à disposition.

L'objectif est double : permettre une première reprise d'activité dans un cadre adapté, puis proposer progressivement un volume d'heures plus important afin d'inscrire ces personnes dans un véritable parcours d'insertion et de sortie de la précarité.



Une mission tutorée autour des valeurs du Pôle



// Une mission tutorée avec le master ManOESS de l'IAE de Lille

La mission tutorée renforce les liens du Pôle avec l'enseignement supérieur et prolonge la collaboration engagée avec l'IAE de Lille, dans le cadre du master ManOESS.

Elle vise à mieux comprendre comment les valeurs du Pôle Interm'aide se traduisent dans le travail quotidien. En lien avec la démarche sur les risques psychosociaux, elle questionne les motivations des équipes, leurs bonnes pratiques et les difficultés rencontrées.



Un questionnaire en ligne, rapide et anonyme, a été proposé aux salarié.e.s afin de recueillir leur expérience et d'alimenter la réflexion sur les pratiques de terrain.

Une année de transition vers Inéa pour l'activité auprès des particuliers

Le transfert des clients particuliers et des équipes vers Inéa

En 2025, le Pôle Interm'aide a engagé le transfert progressif des clients particuliers d'Interm'aide vers Inéa, sa structure dédiée à l'aide à domicile. Cette évolution permet de recentrer chaque structure sur son cœur d'activité et de rendre l'offre plus lisible.

Les salarié.e.s intervenant auprès des particuliers, notamment les jardiniers et agent.e.s à domicile, ont également été transféré.e.s vers Inéa et intégré.e.s en CDI, leur offrant un cadre d'emploi plus stable. Cette réorganisation renforce ainsi la qualité de l'accompagnement et la consolidation des parcours professionnels.

Marie-Rose témoigne en faveur de la mixité des métiers

// Un témoignage fort pour l'égalité professionnelle

Dans le cadre de la soirée des femmes organisée par le Corif, Marie-Rose, l'une de nos salariées, a partagé un témoignage fort sur son parcours.

Partenaire du Pôle sur les enjeux d'égalité femmes-hommes, le Corif accompagne notamment des actions de sensibilisation autour des violences sexistes et du harcèlement au travail.

Passée par un chantier bâtiment avec un projet professionnel d'électricienne, Marie-Rose a illustré la manière dont le Pôle favorise l'intégration, l'émancipation et la construction de parcours dans des métiers encore très masculins.



Inéa engage son nouveau logiciel de gestion

// Une transition numérique structurante pour Inéa

Dans le cadre du Ségur numérique de santé, Inéa a engagé la transformation de son outil de gestion pour améliorer le suivi des dossiers usagers et répondre aux obligations réglementaires.

Soutenu par l'Agence régionale de santé, le projet a débuté en 2025 avec les premières commandes, le remplacement des anciens boîtiers par des smartphones et la préparation de la bascule des données.



Le soutien du FSE+ et du FTJ à nos actions d'insertion

// Des financements européens au service des territoires

En 2025, le Pôle a renouvelé avec succès sa candidature au Fonds social européen plus (FSE+), pour un montant de 180 000 euros. Ce financement soutient l'accompagnement des publics en insertion sur le territoire métropolitain et sur certaines communautés de communes. En parallèle, une première candidature a été déposée au titre du Fonds de transition juste (FTJ), pour un montant de 72 000 euros.

Une base de vie rénovée à Faches-Thumesnil

// Des travaux pour améliorer les conditions de travail

À Faches-Thumesnil, des travaux ont été engagés à la suite de remontées du CSE et d'un contrôle de l'inspection du travail ayant mis en évidence plusieurs irrégularités. Le Pôle a ainsi réalisé les investissements nécessaires pour remettre les espaces en conformité et améliorer concrètement les conditions de travail des collaborateurs présents sur site. Les aménagements ont concerné les vestiaires, les sanitaires, les douches, les lieux de vie et les bureaux, mais aussi des éléments de sécurité et de confort comme les

escaliers, la rampe, l'électricité, les éclairages ou encore les abords extérieurs. Au terme de ces interventions, la base de vie offre aujourd'hui un cadre de travail nettement amélioré.



Une action du Pôle Interm'aide



Cofinancé par
l'Union européenne

Ce second financement concerne plus spécifiquement les actions menées sur le territoire du renouvellement du bassin minier, notamment à Ostricourt et sur les espaces naturels sensibles. Ces deux soutiens européens renforcent la capacité du Pôle à développer des parcours d'insertion adaptés aux réalités des territoires.

Coopérative des solutions : mieux repérer l'illettrisme pour mieux accompagner



// Innover dans le repérage et l'accompagnement

La Coopérative des solutions s'inscrit dans un travail lancé par l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme afin de mieux repérer les personnes concernées et de construire des réponses plus adaptées. L'enjeu est important, car l'illettrisme demeure souvent invisible, les personnes mettant en place des stratégies d'évitement qui retardent leur identification. Avec plusieurs partenaires - CCAS, structures d'insertion, centre social et consultant - le Pôle a participé à une réflexion sur de nouvelles méthodes de repérage et d'accompagnement, afin de sortir des approches trop classiques et de faciliter l'entrée dans des parcours de formation.

Une présence renouvelée au Congrès des Maires

// Renforcer les liens avec les élus locaux

Le Pôle a renouvelé sa participation au Congrès des Maires, affirmant sa volonté d'être présent auprès des élus et des acteurs du territoire. Cette présence renforce sa visibilité institutionnelle, fait connaître ses actions et consolide ses liens avec les collectivités locales.



Des tables de ping-pong redistribuées à des centres sociaux

// Une action partenariale et circulaire

Grâce à un don réalisé par l'entreprise d'insertion Des multiples, spécialisée en logistique à Tourcoing, plusieurs tables de ping-pong récupérées chez Decathlon puis remises en état ont pu être redistribuées à des partenaires du territoire. Certaines ont ainsi été confiées à des centres sociaux, notamment à Marquette, dans une logique de partenariat, de réemploi et de partage de ressources. Cette initiative illustre une coopération concrète entre acteurs de l'insertion, au bénéfice des structures locales et de leurs publics.



Inéa contribue à la **réflexion sur l'usure professionnelle**

// Un partage de pratiques avec l'IRIAE

Le Pôle a participé, aux côtés de l'IRIAE Hauts-de-France et d'Eilan Conseil, à un projet mené sur un an et demi autour de la prévention de l'usure professionnelle dans les métiers de l'aide à domicile. Financé par le FACT de l'ANACT, ce travail visait à élaborer un outil concret pour les structures mettant du personnel à disposition dans ce secteur. La participation d'associations intermédiaires expérimentatrices a permis d'ancrer la démarche dans les réalités du terrain. Ce projet a abouti à la création d'un guide pratique rassemblant outils, conseils et méthodes pour renforcer la prévention de l'usure professionnelle.



Présenté lors d'un webinaire le 10 mars, il est complété par une cellule d'accompagnement juridique proposée par l'IRIAE Hauts-de-France jusqu'en mai 2026, ainsi que par une formation dédiée portée par Eilan Conseil. Par sa participation, le Pôle contribue à la diffusion de bonnes pratiques au service des métiers de l'aide à domicile.

Le Consortium Talent pour **aller vers les publics invisibles**

// Un partenariat territorial pour aller vers les personnes sans emploi et favoriser leur insertion durable

Dans le cadre du Consortium Talent, le Pôle participe à une dynamique partenariale visant à repérer et remobiliser les personnes sans emploi, en particulier celles qui ne sont pas inscrites à France Travail, afin de les accompagner vers une insertion durable. Pour le Pôle, les objectifs fixés sont de 11 repérages pour Interval et 16 repérages pour Interm'aide.

L'accompagnement peut durer jusqu'à 9 mois et ouvrir, sous conditions, à une subvention pour les personnes sans ressources. Ce dispositif permet également de renforcer le travail en réseau sur le territoire et de mieux connaître les dispositifs existants.



Mieux **comprendre** pour mieux **accompagner**

// Le Café psy : partager les situations, éclairer les pratiques, soutenir l'équipe

Depuis 2022, notre psychologue anime un temps d'échange et de partage à destination de l'équipe des CIP, d'une durée de deux heures, une fois tous les trois mois.

Ce groupe d'échange de pratiques a pour objectif de :

- échanger sur les suivis ou les situations problématiques, réfléchir ensemble et trouver des solutions pour avancer et améliorer les pratiques professionnelles ;
- optimiser les orientations vers un accompagnement psychologique des salarié.e-s lorsque cela est nécessaire, en réfléchissant à la manière d'amener cette proposition de la façon la plus adaptée possible ;
- apporter une expertise « psy » au service des collègues de l'équipe insertion ;
- évoquer des problématiques institutionnelles et permettre la prise de recul ;
- protéger et soutenir l'équipe d'insertion afin d'améliorer le bien-être au travail.



Caroline LECOEUICHE

// Les Clés de la Psy : des repères concrets face aux problématiques psychiques

Depuis 2024, notre psychologue anime **Les Clés de la Psy**, un module de sensibilisation aux problématiques psychiques destiné aux salarié.e-s permanents. À partir de situations concrètes, il permet de mieux comprendre des difficultés fréquemment rencontrées dans nos accompagnements, comme la dépression, l'anxiété, les addictions ou le harcèlement, et d'adopter les bonnes postures.

L'objectif est de rendre ces sujets plus accessibles, de répondre aux besoins exprimés par les équipes et de renforcer la qualité de notre accompagnement dans une logique de bienveillance. **Six groupes** ont déjà eu lieu.

// Une démarche structurée avec 30 collaborateurs sensibilisés et un plan d'action en préparation

En 2025, le Pôle a poursuivi sa démarche de sensibilisation aux **risques psychosociaux (RPS)** à travers **5 groupes**, réunissant au total **30 collaborateurs**. Ces sessions ont permis d'initier un panel représentatif des équipes aux notions de RPS et aux différents niveaux de prévention, tout en faisant émerger un premier état des lieux partagé.

Dans la continuité de ce travail, un groupe de travail dédié a été constitué avec l'appui de la Médecine du Travail - médecin du travail, ergonome et psychologue du travail - ainsi que de la CARSAT. Réunissant des élu·e·s du CSE/CSSCT, des représentant·e·s RH et la Direction, ce groupe associe également, selon les thématiques, des collaborateurs représentatifs des métiers du Pôle.

Ses travaux portent actuellement sur l'élaboration d'un plan d'action RPS ciblé sur un premier service, afin d'en tester la méthodologie avant de la déployer plus largement à l'échelle du Pôle. Appuyé sur un questionnaire construit selon les six facteurs de Gollac préconisés par l'INRS, ce diagnostic doit permettre la mise en œuvre d'actions concrètes à partir de juin 2026.

Faciliter l'accès à l'optique pour nos salarié·e·s

// 19 bénéficiaires en 2025 grâce au partenariat avec Droit de Regard

Grâce à un partenariat avec les opticiens Droit de Regard, le Pôle a proposé à ses salarié·e·s et à leurs ayants droit une journée dédiée dans ses locaux pour **tester leur vue et choisir des lunettes**, sans reste à charge. En s'appuyant sur le dispositif **100 % Santé Optique**, cette action garantit l'absence de supplément pour les bénéficiaires.



En amont, l'équipe RH accompagne les salarié·e·s dans leurs démarches, notamment pour l'obtention d'une ordonnance auprès d'un ophtalmologue sans dépassement d'honoraires et pour la constitution du dossier. L'opticien revient ensuite pour remettre les lunettes et effectuer les derniers réglages. En 2025, **19 salarié·e·s** et ayants droit, dont **9 salarié·e·s en transition**, ont bénéficié de cette campagne, qui sera reconduite en 2026.

Notre mission de **Flocage**

// Le flocage au service de l'insertion

Le flocage est une activité coordonnée par le service communication, en lien direct avec l'insertion professionnelle. Cette mission est principalement réalisée par Zouhair, salarié en transition professionnelle, qui assure la personnalisation des EPI, des sacs d'ordinateurs ainsi que diverses commandes destinées à des clients externes (clubs sportifs, associations, partenaires, etc.).

Le service communication accompagne également cette activité à travers le suivi des commandes, la coordination des réalisations et la participation aux opérations de flocage.



Zouhair - Agent Polyvalent

Cette collaboration met en avant un travail transversal entre les équipes tout en valorisant les compétences développées par les salarié·e·s en transition professionnelle.

Créa'Lab du Pôle Interm'aide

// L'accompagnement créatif et stratégique au service de votre communication

Créa'Lab est une nouvelle offre du service communication du Pôle Interm'aide, destinée à accompagner écoles, associations, entreprises et collectivités dans leurs besoins en communication et marketing.

Elle propose des prestations créatives et adaptées : print, digital, création visuelle, réseaux sociaux et accompagnement stratégique.



Découvrez nos services et réalisations :



Nos perspectives

6 chantiers pour préparer la suite

1



Projet tutoré – Valeurs du Pôle

Mieux comprendre comment les valeurs du Pôle se traduisent dans le travail quotidien.

2



Les 40 ans du Pôle

Préparer un temps fort fédérateur autour de notre histoire, de nos équipes et de notre avenir.

3



Nouveaux locaux

Imaginer des espaces mieux adaptés aux besoins des équipes et au développement des activités.

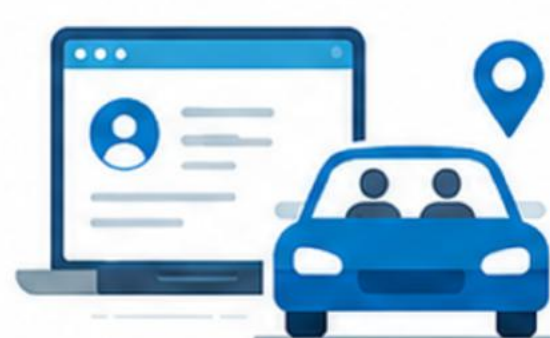
4



Notre ERP

Structurer un outil plus intégré pour fluidifier l'organisation et le pilotage.

5



Trajet Prim'CSE

Développer un portail CSE et une solution de covoiturage solidaire domicile-travail.

6



Mon taf solidaire

Renforcer l'inclusion professionnelle avec La Cloche et les commerces de proximité.



CONTACTEZ-NOUS



5, rue Jules Ferry
59139 WATTIGNIES



03 20 97 05 13



poleintermaide@intermaide.fr



pole-intermaide.fr