

RAPPORT D'ACTIVITÉ

adelis
Pour une société plus humaine

2020

GOVERNANCE

.P2. ACTIONS ET PRINCIPES D'ACTION

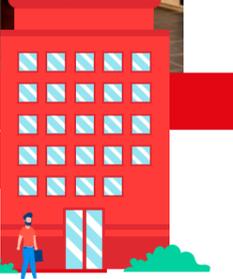


HABITAT ATLANTIQUE
Jeunes
Bien plus qu'un logement
par **adelis**



CRÉATIVITÉ ET ADAPTATION DE NOS PRATIQUES

.P4-5. AU SERVICE DE L'ACTIVITÉ ET DES JEUNES

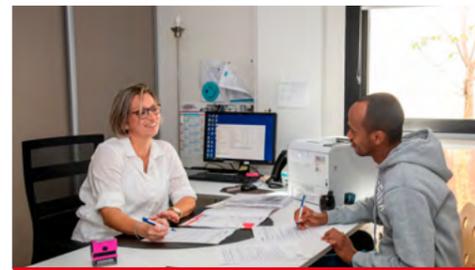


CAP *Jeunes*
De l'urgence à l'insertion
par **adelis**



UN ACCOMPAGNEMENT COUSU MAIN

.P7.



Ma demande
HABITAT JEUNES
Bien plus qu'un logement
par **adelis**

REMPLECE LOCSTUDIO
.P5.

MÉDIATION *Emploi*
L'emploi d'abord pour tous

par **adelis**



TOUT LE MONDE EST EMPLOYABLE

.P8-9. RECRUTER SANS DISCRIMINER: LE CHOIX GAGNANT

INSER *im*

Vous donner le pouvoir d'agir

Réseau **Adecco** Inclusion

par **adelis**

UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT AMBITIEUSE

.P9.



ESPACE *Beaulieu*

Donner du sens à vos événements

par **adelis**



UNE ANNÉE À PART...

.P10.



GOUVERNANCE



« ACTIONS ET PRINCIPES D'ACTION »

David MAZURELLE,
Président

La lecture de ce rapport d'activité donne une illustration de la richesse et de la densité de nos actions.

Dans un contexte difficile, celui d'une crise sanitaire et sociale sans précédent, notre association a poursuivi ses activités au service des jeunes, des personnes éloignées de l'emploi, dans le cadre des politiques publiques et a démontré sa volonté d'apporter une réponse crédible aux besoins sociaux.

Les élections municipales ont été un moment riche pour notre association qui a adressé un plaidoyer aux candidats dans les deux grandes agglomérations de notre département et de nouer un dialogue plus actif avec les collectivités locales dans lesquelles nous sommes implantés.

Nous avons ainsi en 2020, jeté les bases d'un nouvel ancrage territorial.

De nombreux élu.e.s ont rejoint notre Conseil d'Administration et participent désormais à sa gouvernance créant ainsi un nouveau modèle de développement dans le réseau Habitat Jeunes.

Dans la multitude des dossiers qui émaillent cet exercice, je souhaite dans cet éditorial en retenir deux :

- Notre volonté de continuer à travailler de façon partenariale sur la réponse aux besoins de logement des jeunes malgré le retrait de nos collègues de l'Edit de Nantes de notre service commun de la gestion de la demande que nous avons construit ensemble. Nous réaffirmons ainsi notre rôle auprès des jeunes qui arrivent dans notre département ou qui souhaitent accéder à l'autonomie en organisant à l'échelle du département leur Accueil, Information, Orientation et Accompagnement.
- Adelis est historiquement implantée dans l'agglomération nantaise, mais la force de notre projet à l'écoute des besoins et sensible aux évolutions territoriales, nous a conduits à développer une offre de résidence Habitat jeunes en milieu rural et dans les villes moyennes de notre département.

Enfin, en conclusion, je tiens à évoquer le travail que nous faisons avec les représentants de nos Conseils de Vie Sociale pour qu'ils prennent toute leur place au sein de notre Conseil d'Administration.

C'est un exercice qui nous permet de faire converger les valeurs de l'éducation populaire et celle de la démocratie associative.



UNE ANNÉE OCCUPÉE POUR LA COMMISSION HABITAT ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL CINQ SUJETS AU CŒUR DE NOS RÉFLEXIONS ET ACTIONS

DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE HABITAT JEUNES ATLANTIQUE

La Commission s'est saisie de toutes les demandes émanant des Communautés de Communes, en réponse aux besoins encore non-couverts. Face à une pénurie de logements locatifs accessibles pour les jeunes dans les villes moyennes et en milieu rural, et par conséquent, aux difficultés de recrutement d'entreprises, la visite par des élus de la réalisation à Vallet et St Julien de Concelles a été un formidable facteur d'adhésion.

Ce maillage territorial est réalisé en étroite relation avec les services et associations qui apportent un service à la jeunesse dans ces territoires.

Il a été proposé aux élus locaux de désigner des représentants dans les instances de l'association pour confirmer cet ancrage local. Ceux-ci au sein des comités de pilotage, font également un bilan annuel sur la politique de peuplement et l'action socio-éducative des résidences.

DES AVANCÉES, MAIS AUSSI DES DÉCEPTIONS DANS NOS PARTENARIATS, AVEC UN FORT ENGAGEMENT DE LA GOUVERNANCE

Des avancées avec l'association l'Etape. Dès 2018, le partenariat avec l'Etape s'est consolidé, dans le cadre du dispositif AGIR du Plan d'Accélération du Relogement des Réfugiés. Il s'est poursuivi en 2020 sur l'hébergement et l'insertion professionnelle de personnes réfugiées isolées. La signature d'une convention des interventions complémentaires sur l'insertion sociale, entre les deux associations, a renforcé les positions sur le plan local, avec divers objectifs de co-construction des projets.

Une déception avec l'Edit de Nantes Habitat Jeunes. Depuis plusieurs années, Adelis et l'Edit de Nantes avaient établi des relations sur quatre axes : une coordination des développements, une réflexion commune sur l'action éducative, le déploiement de la gestion de la demande et un dialogue partagé avec les collectivités locales au niveau de la Métropole.

Les équipes de chaque structure travaillaient ensemble depuis trois ans pour élaborer et gérer un site commun pour l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des jeunes en recherche de logement avec une même commission d'attribution. Adelis a proposé à son partenaire de franchir une nouvelle étape pour coordonner les services respectifs pour assurer une offre complète aux demandeurs de logements. Refusant cette évolution, l'Edit de Nantes a fait connaître en novembre son désengagement de la gestion commune de la demande.

Les élus de la Commission HAS et le Bureau n'ont pas ménagé leurs efforts pour convaincre ce partenaire. Cependant, au fil des échanges, ils n'ont pu que constater la dégradation des relations avec l'Edit de Nantes et le refus de ce dernier d'avoir un débat sur la stratégie des deux associations. Face à cette défection, Adelis a donc entrepris de finaliser seule, en ce début d'année, la plateforme « Ma Demande Habitat Jeunes » et s'est engagée à développer une offre globale d'accompagnement au niveau départemental.

AUTRE POINT SENSIBLE : LA CONVENTION CADRE AVEC ACTION LOGEMENT

Malgré l'implication importante d'Adelis dans la distribution des aides et dispositifs d'Action Logement et une convention nationale qui organise la rétribution aux associations Habitat Jeunes qui en font usage, Adelis n'a pu ni bénéficier des dispositions adoptées régionalement par les instances de l'URHAJ, ni valoriser le service rendu.

LA REFONDATION DU PROJET SOCIAL DE CAP JEUNES

CAP Jeunes a formalisé son projet social et ses déclinaisons après un diagnostic avec les différentes parties prenantes, en particulier avec « L'APPAR(T) », projet destiné aux jeunes sortant de la protection de l'enfance. La Commission a été associée au diagnostic, a suivi et contribué à la rédaction du projet social avant son adoption par le Conseil d'Administration.

LA DÉMARCHE SOCIO-ÉDUCATIVE CONDUITE AVEC LE PRESTATAIRE « JEUDEVİ »

Ce Cabinet Conseil aide à réinterroger la pratique socio-éducative, à accompagner et à outiller les professionnels des résidences Habitat Jeunes. « Judevi » s'appuie pour cela sur les attentes des jeunes et les réflexions des professionnels associés à la démarche ainsi que sur la consultation de nos prestataires (CAF, Collectivités locales...). Une démarche suivie et validée, étape par étape, par des comités de pilotages. La restitution finale est prévue le 23 septembre 2021, suivie du déploiement des actions préconisées.

LA VIE DES RÉSIDENCES

Enfin, des points de situation à chaque rencontre permettent aux administrateurs de suivre l'activité des résidences. La Commission a été attentive à la situation dans les résidences, à l'aggravation de la précarité des résidents et aux conditions de travail des salariés.

Les dispositions adoptées pour soutenir nos résidents, les aménagements des postes de travail et l'impact du niveau d'occupation au plan économique ont fait l'objet d'un exposé à chaque réunion de la commission.



Michel MORAND,
Vice-Président,
Administrateur
de l'association,
Référént de la
Commission Habitat
Accompagnement
Social.

LISTE DES ADMINISTRATEUR. TRICE.S

LES MEMBRES DU BUREAU

- David MAZURELLE - Président
- Michel MORAND - Vice-Président
- Mireille EVENOT - Trésorière
- Danièle MULCEY - Secrétaire
- Louis SOUCHAL - Administrateur

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION D'ADELIS, MEMBRES ACTIFS

- Roger BONNET
- Alain CHUPIN
- Jean-Luc DURAND
- Pierre DURAND
- Mireille EVENOT
- Fabien GRANDREMY
- Marie GRELLIER
- Michèle LAIGRE
- David MAZURELLE
- Michel MORAND
- Danièle MULCEY
- Louis SOUCHAL

MEMBRES REPRÉSENTANTS LES CONSEILS DE VIE SOCIALE

- Anastacia ARDOUIN
- Nathan BOULET
- Mélissa BROS
- Clara CASARES
- Alpha DIALLO
- Agathe GARDAIS
- Laouenan LE BLEVEC

MEMBRES ASSOCIÉS DÉSIGNÉS PAR LES INSTITUTIONS PUBLIQUES OU PRIVÉES

Ville de Nantes

- Valérie COUSSINET
- Alassane GUISSSE

Communauté de Communes Sèvre & Loire

- Sonia GILBERT
- Sonia LE POTTIER
- Jean-Pierre MARCHAIS

Communauté de Communes Sud Estuaire

- Noëlle MELLERIN
- Michel OLIVIER
- Claudine PEYSSY
- Céline TAURY

Communauté de Communes Estuaire et Sillon

- Patricia CHABAUD
- Valérie GAUTIER

ACTEURS INTERNES ASSOCIÉS

- Olivier RENAUD, Directeur Général
- Équipe de direction
- Représentants du Comité Social et Économique

NOMBRE DE RENCONTRES

- Conseil d'Administration : 5
- Bureau élargi : 4
- Bureau : 9
- Diverses commissions : 7



LES FAITS MARQUANTS

EDIT DE NANTES HABITAT JEUNES : LA MISE EN SOMMEIL D'UNE COOPÉRATION

En fin d'année 2020, l'association Edit de Nantes Habitat Jeunes a souhaité mettre en suspens le partenariat visant à mutualiser l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes demandeurs de logement sur le territoire de la Métropole Nantaise. ADELIS poursuit son ambition à travers la création de la plateforme de demande de logement départemental : www.mademande-habitatjeunes.fr

Ce développement illustre la pertinence de ces actions élaborées avec nos partenaires pour répondre aux besoins du territoire. Il est aussi une reconnaissance de la qualité des interventions de nos collaborateurs au service de l'emploi, des entreprises et des personnes qui en sont éloignées.



HOMMAGE À UN PROFESSIONNEL ENGAGÉ



Au service du projet de l'association au sein de Cap Logement puis de nos résidences Habitat Jeunes Atlantique, Jean-Paul DENIAUD accompagnait les jeunes vers l'autonomie depuis plus de 25 ans. Il était également très actif et impliqué dans la vie locale et associative depuis de nombreuses années. Il nous a quittés le 1^{er} décembre 2020 des suites d'une longue maladie, quelques jours après être venu nous dire au revoir et nous encourager dans notre engagement, avec beaucoup d'émotion pour tous. Nous lui rendons hommage et souhaitons souligner son professionnalisme et l'engagement qui était le sien pour une société plus humaine.

FAIRE FACE À L'EXCLUSION

Club d'entreprises affilié à la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), FACE 44 a pour mission d'agir contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination et de pauvreté, par la mobilisation des entreprises et des partenaires du territoire.

Des enjeux communs à Adelis et à l'origine de son adhésion au Club en 2020. L'association souhaite contribuer aux actions déployées par FACE en faveur des entreprises, des (chercheur.se.s d'emploi, élèves, décrocheur.se.s scolaires) et de toutes les populations en situation d'exclusion. Cet engagement dans les réseaux économiques locaux, au service d'une société plus humaine sur le territoire, s'ajoute à nos précédentes adhésions aux clubs Escalade Entreprises et Titan (club des entreprises de l'Île de Nantes).



RENFORCEMENT DE NOS ÉQUIPES

À la demande de nos partenaires, Conseil Départemental et PLIE de la Métropole Nantaise, Médiation Emploi a renforcé deux de ses équipes en 2020, celle, chargée de l'insertion professionnelle des gens du voyage et celle, chargée des relations avec les entreprises partenaires du PLIE.



ACTUALISATION DE NOTRE PRÉSENCE EN LIGNE AVEC LA MISE À JOUR DE NOS SITES INTERNET

www.adelis.asso.fr
www.mademande-habitat-jeunes.fr
espace-beaulieu.adelis.asso.fr
www.inserim.fr



HABITAT JEUNES : DES TAUX D'OCCUPATION PROCHES DES OBJECTIFS

Malgré le contexte sanitaire et ses conséquences, les collaborateurs d'Habitat Jeunes Atlantique et de Cap Jeunes sont restés fortement mobilisés. Ils ont ainsi permis d'assurer la continuité de services auprès des personnes accueillies et accompagnées. Et, dans le même temps, ces professionnels ont garanti le maintien de l'activité de commercialisation et ce, dans une période de fort ralentissement.

Une crise sanitaire qui a impacté également les cours dispensés, en aménageant un enseignement en distanciel auprès de jeunes habituellement accueillis au sein des centres d'apprentissage et de résidences dédiées.

HABITAT Jeunes ATLANTIQUE
Bien plus qu'un logement par adelis



Danièle MULCEY

Secrétaire, Administratrice de l'association, Référente de la Commission

LA COMMISSION EMPLOI : AIGUILLON ET ACTEUR POLITIQUE

LA COMMISSION EMPLOI PORTE POLITIQUEMENT LES PROJETS EMPLOI D'ADELIS AVEC UN DOUBLE OBJECTIF :

1. Positionner l'association comme un acteur dans la réflexion sur la politique locale emploi-insertion, notamment aujourd'hui dans le cadre de la nouvelle programmation FSE 2021-2028.
2. Soutenir l'ancrage de Médiation Emploi et d'Inserim sur les territoires.

Les rencontres avec les nouveaux élus locaux et des acteurs institutionnels ont marqué le calendrier 2020. Le 17 juin,

Nadine CHAIB, Sous-Préfète, chargée de mission pour la politique de la ville et de l'insertion économique et sociale. Les 7 septembre et 6 novembre, Cécile CHOLLET, Directrice Générale Solidarité, Gaëlle DANIEL, Directrice Solidarité Insertion et François PARPAILLON, Chef du service Insertion Emploi au Département. Le 30 novembre, André SOBCZAK, Président de l'ATDEC, Conseiller municipal de la ville de Nantes et Vice-Président de Nantes Métropole, en charge de l'Europe, de l'emploi et de la RSE de Nantes Métropole.

Par ailleurs, les administrateurs de la Commission se sont investis pour guider le développement des projets de Médiation Emploi et d'Inserim. Des logiques de partenariat qui privilégient :

- L'investissement dans la politique d'intégration des publics migrants : lancement de notre nouveau projet EDNA ; intervention de Médiation Emploi dans le projet AGIR, conduit avec Atlantique Habitat Jeunes et l'association L'Etape pour mixer les solutions « emploi » et « logement » des jeunes réfugiés.
- L'aide à l'insertion socioprofessionnelle de jeunes par le lancement, avec Cap Jeunes, du projet PIC 100 % inclusion « Parcours sans couture ». Dispositif en consortium avec la Ligue de l'Enseignement, les associations Trajet et Echobat.

- Le renforcement de l'activité de Médiation Emploi, avec la création d'un nouveau poste de Chargé de Relation Entreprise sur le PLIE de la métropole nantaise et de Médiateur Emploi Gens du Voyage en partenariat avec le Département 44.

- Le suivi de travaux d'ingénierie du projet « L'Emploi d'abord pour tous » et de la mise en place des partenariats.
- L'accompagnement du plan de développement d'Inserim, qui vise le doublement de son activité sur 3 ans, dans le cadre du PACTE d'ambition pour l'IAE.

La crise sanitaire de cette année a eu des conséquences sur notre activité. La Commission a ainsi suivi attentivement la mise en œuvre du Plan de Réduction d'Activité de Médiation Emploi, mené en concertation avec nos partenaires institutionnels et financiers. Il a été observé le respect des directives gouvernementales, des besoins de nos publics et des contraintes personnelles des collaborateurs.

La Commission a enfin été partie prenante dans la réflexion sur les perspectives à cinq ans de Médiation Emploi en vue de la construction du nouveau projet stratégique d'Adelis.

HABITAT Jeunes ATLANTIQUE

Bien plus qu'un logement
par **adelis**

CRÉATIVITÉ ET ADAPTATION DE NOS PRATIQUES

AU SERVICE DE L'ACTIVITÉ ET DES JEUNES



LA MOBILISATION DU SERVICE MAINTENANCE POUR LA PROTECTION DES SALARIÉS.

Si la crise sanitaire a fortement impacté nos organisations elle a aussi fortement mobilisé les professionnels du service de maintenance. Ils ont mis en œuvre dans des délais très courts un ensemble d'aménagements permettant aux différents services d'assurer une poursuite de l'activité tout en veillant à la protection des salariés : installation de bornes de distribution de gel hydroalcoolique, organisation des cheminements dans les espaces accueillants du public et marquage au sol des distances physiques à respecter, protection des bornes d'accueil et des espaces de travail... des aménagements durables favorisant une traversée de la crise un peu plus sereine.

LA RÉSIDENCE CHÉNAIE FAIT PEAU NEUVE

La crise sanitaire de 2020 n'a pas empêché La résidence Chénaie de se refaire une beauté! Dès février, le chantier a été présenté aux résidents et les logements ont été rénovés au rythme de trois par jour sur cette période. Cependant, lors du premier confinement (du 16 mars au 11 mai), le chantier a été interrompu. Après l'élaboration d'un protocole sanitaire, les artisans partenaires ont pu intervenir de nouveau en toute sécurité. Les jeunes hébergés ont alors pu profiter de nouveaux aménagements, avec du mobilier de marque au design moderne (meubles et banquettes), des équipements récents (plaque vitrocéramique) et un système VMC flambant neuf. Une réhabilitation qui a permis aussi d'équiper en éclairage à LED, les pièces humides des logements, la cage d'escalier et la laverie; un nouvel équipement choisi par le service maintenance. Les parties communes ont bénéficié de cet embellissement à travers la mise en peinture des espaces de circulation et de la laverie. La forte mobilisation de l'équipe de la résidence Chénaie, présente lors de la phase logistique liée à l'avancement du chantier, est à noter. Un nouvel environnement dont profitent les jeunes accueillis.



LES HAUTS DE SAINT-AIGNAN EMBELLIS, LES RÉSIDENTS EMBALLÉS

2020 a été l'année de la poursuite des travaux d'embellissement de la résidence Les Hauts de Saint-Aignan. Suite à la remise en peinture des bureaux et de la laverie, l'établissement a remplacé les dalles de plafond et l'éclairage des circulations comme de la salle collective. Celle-ci a été repeinte afin de répondre aux attentes de résidents désireux de retrouver un lieu de vie convivial et confortable.

RÉHABILITATION DE LA RÉSIDENCE PORT-BEAULIEU AVEC EDNA

Profitant d'un chantier d'envergure - la réhabilitation de la Résidence Port Beaulieu -, la direction du service maintenance a relevé un défi : accompagner quatre jeunes dans le cadre du dispositif EDNA porté par notre service de Médiation Emploi. Ainsi, Alpha Boubacar DIALLO, Osman ISMAEL ADAM, Abdelrahman OMAR MOHAMED et Niamat Ullah ZAHID sont venus en soutien des artisans intervenant sur le chantier. Ils ont ainsi effectué des travaux de préparation du chantier, de montage préalable du mobilier ainsi qu'une aide à la dépose et pose des nouveaux équipements. Autant de compétences valorisables dans la continuité de leur parcours d'insertion.

CERTAINES NUANCES DE GRIS ET DE BLANC POUR LA RÉSIDENCE CHANTECLERC ET LA RÉSIDENCE BARBUSSE

Sur la lancée des chantiers de réhabilitation des logements, la résidence Chanteclerc a bénéficié d'un ravalement extérieur en 2021. La sélection des couleurs est un choix consensuel entre Adelis et La Nantaise d'Habitations, le bailleur, représenté par M. Dominique RAOUL, assisté de professionnels de la Seigneurie. Des nuances de gris pour être en harmonie avec les habitations du quartier. L'équipe maintenance a piloté le chantier réalisé par l'entreprise TIJOU.

Puis la résidence Barbusse a également bénéficié d'un ravalement extérieur, en collaboration avec Nantes Métropole Habitat le bailleur, représenté par M. Guillaume FRANCOIS et les travaux réalisés par l'entreprise TURPEAU.

Devant la qualité de ces beaux espaces extérieurs, la satisfaction affichée par les jeunes accueillis n'était pas une façade.



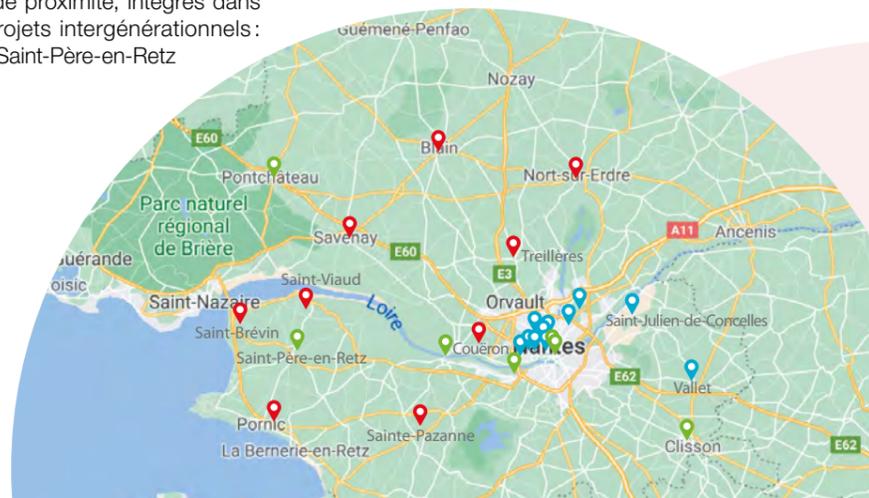
DES PROGRAMMES HABITAT JEUNES ATLANTIQUE ATTENDUS POUR 2022

La crise de la Covid-19 a repoussé les délais de livraison des différents programmes d'Habitat Jeunes Atlantique sur le département. Des ouvertures programmées au premier semestre 2022 qui n'ont en rien diminué le niveau d'attente et d'engagement des collectivités locales. Celles-ci sont toujours attentives au développement d'une offre à destination des jeunes actifs sur leur territoire. Ainsi, l'exercice 2020 a encouragé :

- le montage du projet de résidence Habitat Jeunes sur la Communauté de Communes de Pontchâteau
- le projet de résidence Habitat Jeunes de Saint-Brévin-les-Pins avec deux programmes de proximité, intégrés dans le cadre de projets intergénérationnels : Saint-Viaud et Saint-Père-en-Retz

- le déploiement d'une offre complémentaire d'hébergement temporaire chez l'habitant, avec les communautés de Communes de Pornic Agglo et Sud Estuaire
- la poursuite des études d'opportunités afin de consolider l'offre sur les territoires des communes de la Métropole Nantaise

Cet exercice a aussi permis de mettre en œuvre le Contrat de Territoire Global (CAG) des communautés de Communes de Sèvre et Loire et d'Estuaire Sillon. L'opportunité de partager une expertise dans le cadre de l'étude menée par l'ADDRN sur l'offre d'hébergement à destination des saisonniers du littoral et rétro-littoral de l'arc Atlantique.



Résidences existantes (772 logements)

Montages et Constructions validés par les Collectivités (156 logements. Livraisons 2022 - 2023)

Études de faisabilité engagées (300 - 500 logements)

Ma demande HABITAT JEUNES

Bien plus qu'un logement
par **adelis**

Ma Demande Habitat Jeunes est destinée aux 16-30 ans qui cherchent un logement. Ils peuvent y consulter le parc de logement d'Habitat Jeunes Atlantique, ils peuvent prendre connaissance des conditions d'éligibilité et de la vie en résidence, et enfin, adresser leur demande en ligne.

www.mademande-habitatjeunes.fr



REMPLECE LOCSTUDIO

LES SITES D'ADELIS RENFORCENT LA NOTORIÉTÉ ET L'ACCESSIBILITÉ DE SES ACTIVITÉS ET MARQUES, EN PARTICULIER MA DEMANDE HABITAT JEUNES ET HABITAT JEUNES ATLANTIQUE

Le site institutionnel d'adelis est davantage destiné à l'ensemble de nos parties prenantes et partenaires. Pour Habitat Jeunes Atlantique, il y présente les valeurs, et modalités d'action, les équipes et leur mobilisation auprès des jeunes, le parc de logement et nos partenaires.

www.adelis.asso.fr/habitatjeunes-atlantique



LES CHIFFRES

>> **Public accueilli**

1 293 PERSONNES de 16 à 30 ans hébergées dans les résidences Adelis en 2020 (entrées/sorties). Ces données intègrent les apprentis alternants (Les Liards et Plessis Cellier - Paul Tampleau) dont la demande de logement n'est pas gérée par Ma Demande Habitat Jeunes.

73 PERSONNES ont bénéficié de dispositifs d'inclusion par le logement, accompagnées par Cap Jeunes (Logement d'urgence, ALT, Passerelle pour l'insertion)

20 PERSONNES ont été nouvellement accueillies dans le cadre du plan d'accélération de l'accueil de nouveaux réfugiés bénéficiant d'une protection internationale.

67 % HOMMES

33 % FEMMES

20 ANS Tranche d'Âge médian
750 € Niveau de ressources médian

>> **Équilibre situations socio-professionnelles**

17 % CDI

16 % CDD INTÉRIM

41 % ALTERNANTS

6 % SCOLAIRES ÉTUDIANTS

3 % DEMANDEURS D'EMPLOI

5 % STAGIAIRES

13 % AUTRES

>> **12 Résidences soit 772 logements**

8 NOUVEAUX ÉTABLISSEMENTS en construction (44)

Communauté de communes Erdre et Gesvres (NORD SUR ERDRE / TREILLIERES)
Pays de Blain (BLAIN) Pornic Agglo Pays de Retz (SAINTE PAZANNE / PORNIC)
Sud Estuaire (SAINT BREVIN LES PINS / SAINT VIAUD) Communauté de Communes Estuaire Sillon (SAVENAY)
Études en cours Clisson l'Agglo, Nantes Métropole (Le Pellerin, Ile de Nantes, Rezé, Orvault, Bouaye, Bouguenais), Communauté de Communes Pontchâteau.
1 contribution auprès de l'ADDRN (logements des saisonniers).

LE NUMÉRIQUE POUR CRÉER DU LIEN ENTRE LES ÉQUIPES ET RÉSIDENT.E.S



Comme tous les établissements du secteur social et médico-social, les activités Habitat Jeunes Atlantique et Cap Jeunes ont été affectées par la crise sanitaire. Les collaborateurs, contraints dans un premier temps de s'isoler, ont rapidement bénéficié d'un soutien matériel informatique et téléphonique. Ils ont pu ainsi assurer des prises de contact continu avec les personnes accompagnées.

À ces entretiens réguliers s'ajoutait une organisation en présentiel qui veillait à limiter les interactions entre collaborateurs pour prévenir toute génération de cluster.

Comment cette réorganisation dans l'urgence a-t-elle pu être possible ? Par la mobilisation de l'ensemble des acteurs, de l'appui du service de maintenance et du prestataire d'accueil et de médiation.

De cette situation exceptionnelle sont ressorties de nouvelles pratiques au service d'actions collectives, comme l'animation en ligne de tutoriaux ou des réunions participatives.

Les pratiques digitales ont ainsi permis :

- de communiquer sur les aides exceptionnelles permettant aux résidents les plus en difficulté de payer leur résiduel de loyer (Aides exceptionnelles mises en œuvre par Nantes Métropole avec le soutien et la coordination de l'ADIL, soutien coup de pouce développé par la CNAF en relation avec l'UNHAJ et soutiens exceptionnels proposés par Action Logement)
- de développer des actions régulières pour conserver une forme physique, à travers des exercices à réaliser chez soi ou en extérieur
- de proposer quelques recettes culinaires simples, à concocter chez soi
- d'animer des instances de consultation des résidents inscrits dans les dynamiques de CVS et inter-CVS

Une analyse de ces animations à distance a relevé le bien-fondé de certaines pratiques :

- la capitalisation des tutoriaux
- La facilitation de l'expression, lors d'ateliers, favorisée par l'absence de confrontation au groupe et un temps d'expression plus équitable
- les possibilités de participation à des instances malgré des problèmes de mobilité

De nouvelles pratiques numériques qui profitent également à la montée en compétences des collaborateurs. Ce vecteur apparaît aujourd'hui comme un support complémentaire de communication et d'interaction entre les parties prenantes.

En fin d'année, les résidents se sont exprimés quant au retour d'une organisation et d'actions collectives leur permettant de créer du lien entre eux, au-delà des écrans.

Cette demande d'interactions dans la vie réelle est une réaction encourageante de la part d'une génération, touchée de plein fouet par cette crise, et restitue ainsi les justes équilibres entre le virtuel et le réel.

HABITAT *Séniors* ATLANTIQUE

Bien plus qu'un logement
par **adelis**

ADELIS et Habitat 44 se sont fixés l'objectif d'apporter une réponse nouvelle et de qualité aux séniors autonomes à faibles ressources, en matière de logement neuf adapté, mais avant tout de stimulation du lien social, en lançant un programme innovant sur la commune de Couëron. Élaborée par une démarche participative conduite par Wigwam avec les parties prenantes de la commune, cette opération sous maîtrise d'ouvrage d'HABITAT 44 développe 40 logements en résidence autonomie, autorisés le 29 juillet

PREMIÈRE RÉSIDENCE D'HABITAT SÉNIORS ATLANTIQUE

2019 et gérés par adelis, et 24 logements locatifs sociaux fléchés séniors au sens de la loi de décembre 2015 d'accompagnement de la société au vieillissement, dite « ASV », du T1bis au T3, ainsi qu'un « tiers-lieu », espace de vie partagé.

Le lancement de ce projet architectural d'envergure et porteur de sens a malheureusement été impacté par la crise sanitaire, en termes de délai de mise en œuvre, mais aussi de prix de revient. Comme pour d'autres projets, des appels d'offres non parvenus ou réponses supérieures à l'estimation

initiale du maître d'œuvre, nous obligent à décaler le calendrier, réajuster le plan de financement ainsi que certaines conceptions du programme.

Cette résidence autonomie novatrice, dont la livraison tant attendue est désormais fixée au 3^e trimestre 2023, s'inscrit dans la démarche de « recherche et développement » d'adelis pour répondre aux besoins sociétaux des séniors autonomes à faibles ressources. Elle a donné lieu à un montage financier dérogatoire de l'État par rapport aux financements de droit commun (10 % seulement de PLS, 40 % PLAI, 50 % PLUS) et fera l'objet d'un Comité de Pilotage, sous l'égide de l'État et des élus locaux, qui se réunira dès l'automne prochain et régulièrement, pour en évaluer les différentes étapes de réalisation.

Convaincus avec d'autres associations gestionnaires que la Résidence Sociale est le meilleur outil pour porter ce type de projet social de résidence pour séniors autonomes à faibles ressources, nous participons aussi actuellement aux travaux de l'UNAFO sur les ajustements à proposer à l'État, qui a initié l'évolution de son cadre réglementaire, la circulaire de juillet 2006, afin que cela soit rapidement possible. Cela nous permettra de répondre rapidement et efficacement aux nombreuses sollicitations des territoires sur le sujet, comme nous le faisons pour les jeunes actifs.

CAP Jeunes

De l'urgence à l'insertion
par **adelis**



L'IMPACT DU CONFINEMENT SUR LES JEUNES DE CAP JEUNES

Pour Cap Jeunes, 2020 a été l'année des défis : adaptation à des contraintes sanitaires inédites, mesures de protection des collaborateurs et du public... La structure a fonctionné en mode dégradé sur plus de la moitié de l'année, à l'image de l'espace numérique et des ateliers de remobilisation

fermés pendant le premier confinement, des dispositifs logements gelés... L'autre moitié de 2020, les collaborateurs se sont adaptés, entre permanences téléphoniques, suivis sur rendez-vous, continuité de l'accompagnement social et numérique en présentiel, tout en respectant les gestes barrières.

L'ATELIER DU 23 À CAP JEUNES : UN ENGAGEMENT FORT

Si la crise sanitaire n'a pas épargné l'Atelier du 23, les femmes de cette structure de remobilisation n'ont pas, elles, épargné leurs efforts pour maintenir leur engagement.

Dès avril 2020, toutes ont répondu "présentes" pour confectionner et distribuer 950 masques, destinés aux jeunes des résidences adelis ! L'occasion pour ces femmes et pour Cap Jeunes de valoriser leurs actions tout en soulignant leur solidarité.

Mais 2020 reste marquée par le partenariat avec l'Espace Simone de Beauvoir.

Dans ce cadre, du 20 octobre au 20 novembre, le collectif nantais "Lady de Nantes" a rendu la parole aux femmes exilées à travers une exposition photographique de portraits de femmes, une exposition textile des œuvres confectionnées à l'Atelier du 23 et un court-métrage.

L'Atelier du 23 permet à « deux mondes » de se rencontrer, de se comprendre mutuellement et de se laisser bousculer par la différence. Cette action offre la possibilité à ces femmes de recréer des liens, de se projeter avec d'autres, de conscientiser leurs ressources et de découvrir celles du territoire. Une expérience collective qui se met au service des parcours individuels !



UN ACCOMPAGNEMENT COUSU MAIN

LE PROJET SOCIAL CAP JEUNES 2020-2025

Cap Jeunes a rassemblé l'ensemble de ses parties prenantes pour réaliser un diagnostic à 360° dans l'optique de son projet social 2020-2025. Celui-ci doit réaffirmer la volonté de sa gouvernance et de ses collaborateurs d'être :

- un outil au service des jeunes et des acteurs du territoire
- un lieu d'échanges entre les protagonistes
- un vecteur d'innovation dans la réduction des inégalités sociales et économiques
- un acteur de l'inclusion des jeunes par le logement accompagné.

En écho avec le projet associatif d'adelis, Cap Jeunes souhaite cultiver sa dynamique partenariale et inscrire son action dans le respect des missions de l'ensemble des parties prenantes du territoire.

Les priorités stratégiques de ce projet social 2020-2025 sont :

- la densification du partenariat avec le Département
- l'Innovation et l'évolution des pratiques d'accompagnement



- le développement de l'activité pour répondre aux besoins des jeunes et du territoire
- le renforcement des relations partenariales
- la diversification du modèle économique en initiant de nouveaux partenariats
- l'évaluation de l'activité et l'impact social.



"CONSEILLÈRE INSERTION PROFESSIONNELLE, J'AI UNE FONCTION COMPLÉMENTAIRE CHEZ CAP JEUNES"

Interview Stéphanie OURLISSENE

"Conseillère en insertion professionnelle chez Cap jeunes depuis janvier 2020, ma première mission fut de mettre en place une action de remobilisation à l'emploi pour un groupe de douze jeunes dits "invisibles". Je suis également en charge de l'accompagnement au retour à l'emploi de personnes suivies socialement par Cap Jeunes. Et sur 27 jeunes, 7 ont retrouvé un emploi. L'intérêt d'associer mon travail à l'accompagnement social est réel ; il permet un suivi global au sein du service.

Le dernier exemple que j'ai en tête concerne un jeune à la rue depuis plusieurs mois. Accompagné socialement par Cap Jeunes, il a été positionné sur un logement d'urgence. Je l'ai reçu pour travailler son retour à

l'emploi et lui permettre d'accéder à un logement autonome. Son projet était clair et il avait une expérience de plusieurs mois dans le métier visé : employé libre-service. Ensemble, nous avons travaillé les outils de technique de recherche d'emploi. Il s'est saisi de tout ce qui lui a été dit. De mon côté, j'ai contacté une entreprise d'intérim et il a été embauché 3 jours après pour une mission intérimaire. Celle-ci l'a conduit à un CDI au bout d'un mois et demi. Cet emploi lui a permis d'entrer en RJT chez adelis en qualité de locataire en titre. Cet exemple illustre les nombreuses situations de jeunes en urgence sociale où l'accès au logement ne peut pas être travaillé sans l'emploi."

LES CHIFFRES

>> Espace numérique

2 287 PASSAGES sur l'espace numérique

1 072 VISITEURS UNIQUES

225 NOUVEAUX INSCRITS

20 PARTICIPANTS aux ateliers collectifs

>> Accueil et accompagnement social

900 ACCUEILS INCONDITIONNELS

uniques lors des permanences

313 JEUNES accompagnés par des RDV individuels

73 JEUNES ayant bénéficié de dispositifs d'inclusion par le logement

>> Ateliers de remobilisation

10 JEUNES FEMMES accompagnées sur l'Atelier 23

24 JEUNES FEMMES ET HOMMES au sein de la Fabrique de la Remobilisation

ESPACE Beaulieu

Donner du sens à vos événements
par **adelis**



Une année à part. Des rencontres et opportunités à part entière. 2020 restera dans les mémoires comme une année à part. Avec une situation planétaire à part, des comportements à part, des pratiques à part, un niveau d'activités à part... Cependant, chaque période de difficultés donne lieu à des opportunités qu'il faut savoir identifier et saisir. Et l'équipe de l'Espace Beaulieu en a saisi une, dans un esprit de solidarité et d'engagement, dans le droit fil des valeurs d'entraide et de bienveillance qui caractérisent l'association. Ainsi, lors du premier confinement, la réactivité et le dévouement de l'équipe ont favorisé la mise en œuvre d'un dispositif en faveur des plus démunis et des sans domicile fixe. Ceux-ci ont pu compter sur la prise en charge, la fabrication et la distribution de repas en moins de 48 h.

En croisant ces publics, les Mineurs Non Accompagnés, déjà accueillis dans nos locaux, ont ainsi pris conscience de l'existence, sur le territoire qui les accueillait, de personnes dans des situations, bien plus complexes que la leur.

Certaines situations marquent les esprits bien plus que des discours.

Cette collaboration avec la Ville de Nantes et le CCAS, a également démontré la capacité d'adaptation de l'association à répondre à des besoins urgents, y compris pour des publics défavorisés.

Par ailleurs, une autre situation "à part" a permis de répondre à la sollicitation d'un autre type de public. Quand les cuisines de l'école primaire Gustave Roch, voisine de l'Espace Beaulieu, ont été détruites lors d'un incendie, les élèves se voyaient déjà privés de cantine scolaire. Là encore, le professionnalisme de l'équipe, en collaboration avec la ville de Nantes et les agents de l'établissement scolaire, a permis en moins de 48h, de mettre en place un dispositif pour répondre à l'urgence.

Pendant la durée des travaux de réfection de la cuisine scolaire, plus d'une centaine d'enfants, âgés de 9 à 12 ans, ont été accueillis 4 jours par semaine.

Une période riche d'échanges, d'interactions et d'instantanés réjouissants entre éducateurs, enfants et l'équipe.

LE NOUVEAU SITE WEB CRÈVE L'ÉCRAN !

Le nouveau site web de l'Espace Beaulieu, une nouveauté qui s'inscrit dans la continuité du déploiement des marques d'adelis et de la refonte de ses plateformes web. Dédiée à la présentation de son activité commerciale, cette nouvelle interface est le "fer de lance" de la prospection et de la fidélisation des clients de l'Espace Beaulieu, de la promotion du lieu. Site vitrine des activités Restauration et Location de salles, il permet la réalisation de devis en quelques clics, de découvrir l'étendue de l'offre, de faire connaissance avec l'équipe, de parcourir l'histoire du lieu et de connaître l'avis des clients. Ce nouveau site web illustre la vision d'une "société plus humaine" où la qualité de la relation et la convivialité sont privilégiées.

Pour un accueil qui donne du sens aux événements, c'est par ici :

espace-beaulieu.adelis.asso.fr



LES CHIFFRES

Une équipe de **12 COLLABORATEURS** (dont 1 apprentie) composée de collaborateurs d'Adelis et du groupement d'employeurs RESO 44

RESTAURATION :
820 K€ de CA HT

soit en nombre de repas servis :
110 000

LOCATION DE SALLES :
232 K€ de CA HT

UNE ANNÉE À PART...



L'ESPACE BEAULIEU SOUHAITE LA BIENVENUE À SA PREMIÈRE APPRENTIE

L'année 2020 aura été l'année de toutes les nouveautés pour l'Espace Beaulieu. Après un nouveau site web, la structure a signé son premier contrat d'apprentissage en septembre. Mme Lorna Surget, 16 ans, est la première apprentie accueillie par l'équipe en formation d'agent polyvalent de restauration dans le cadre de son CAP APR. L'accompagnement des 16 - 30 ans dans les différentes étapes de la vie étant le cœur de métier de l'association, Adelis et l'Espace Beaulieu s'engagent à aider les jeunes en quête de formation en entreprise. Après Kévin Giteau accueilli en 2013 dans le cadre d'un Emploi Avenir et aujourd'hui cuisinier à l'Espace Beaulieu, Lorna Surget a rejoint une équipe bienveillante, qui veille à son épanouissement professionnel.



L'ESPACE BEAULIEU EN CHIFFRES

Quel bilan l'Espace Beaulieu retire-t-il de 2020 ? Comme beaucoup d'entreprises de restauration et d'accueil de public, la structure a subi les conséquences de la crise sanitaire. Ses impacts ont engendré une baisse de l'activité sur l'événementiel (annulation, reports d'événements...), une diminution conséquente de la fréquentation du restaurant (confinement, augmentation du télétravail, activité partielle...) et une réduction du nombre de Mineurs Non Accompagnés accueillis. La location de salles s'est, elle, maintenue à un bon niveau d'activité dû à l'accueil exclusif des organismes pour des formations, des stages et des concours. À noter également la tenue de réunions par des structures déjà partenaires et ayant connaissance de la disponibilité des salles.

MÉDIATION *Emploi*

L'emploi d'abord pour tous
par **adelis**

TOUT LE MONDE EST EMPLOYABLE



L'EMPLOI D'ABORD POUR TOUS

UN PROGRAMME QUI CRÉE DE LA VALEUR SOCIALE

“L'Emploi d'abord pour tous” est l'aboutissement du travail collectif d'une équipe projet constituée de adelis, KPMG et la Société Générale. Après plusieurs mois d'ingénierie et de rencontres avec de nombreux partenaires locaux et nationaux, il est désormais prêt à être proposé localement aux acteurs institutionnels et financiers.

QUEL OBJECTIF POURSUIT-IL ET QUI CIBLE-T-IL ?

Il répond de façon innovante à la problématique d'accès à l'emploi et aux questions de la non-discrimination à l'embauche et au travail. Il s'adresse à des publics peu ou non qualifiés qui rencontrent des difficultés à trouver un emploi.

“L'Emploi d'abord pour tous” s'appuie sur une méthode spécifique “d'Intervention sur les Offres et les Demandes” (IOD). Elle est aujourd'hui utilisée dans 8 régions françaises, en Belgique et au Portugal.

La maquette financière du projet a permis de mesurer sa valeur sociale créée. Ainsi, pour 1 € investi dans “L'emploi d'abord pour tous”, les pouvoirs publics gagneront sur une période de 2 ans, entre 1,37 et 1,53 €(*).

(*) Société Générale – VSC estimée pour 225 à 293 personnes placées en emploi durable

UN EMPLOI DURABLE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS AVEC MÉDIATION EMPLOI

“Toute personne dispose de compétences et doit pouvoir les mobiliser dans la perspective d'un emploi”.

Un précepte à l'origine d'EDNA (Emploi Durable pour les Nouveaux Arrivants), créé en juin 2020.

Cette action intègre un dispositif national, piloté par l'association bordelaise Transfer et déployé sur quatre régions, dont les Pays de la Loire. Elle développe un processus qui s'appuie sur la méthode IOD (Intervention sur les Offres et les Demandes). Elle favorise l'accès direct à l'emploi durable et l'intégration en entreprise de personnes “primo arrivantes*” sur le territoire français.

Concrètement, trois chargées de mission ont développé un réseau d'entreprises, de toutes tailles et couvrant de nombreux secteurs d'activité (bâtiment, logistique, aide à la personne, santé, entretien, restauration

collective). Cette équipe rencontre les entreprises et analyse les postes de travail dans leur environnement. Elle propose des offres d'emploi aux candidats et les accompagne tout au long du processus de recrutement. Elle assure un suivi régulier des salariés en poste afin de garantir la pérennité de l'emploi. Médiation Emploi intervient aussi auprès d'employeurs pour faire évoluer leur méthode de recrutement vers moins de sélectivité pour autant d'efficacité. Ce processus de médiation active se réalise sans CV, privilégiant ainsi les mises en situation de travail. “Vous me faites réfléchir à toute ma manière de recruter” témoigne une entreprise.

* Ressortissants issus d'un pays tiers à l'Union Européenne, présents sur le territoire national depuis moins de 5 ans et signataire d'un Contrat d'Intégration Républicaine (CIR).

Avec l'appui de nos partenaires (OFII, associations, PLIE)



54 PERSONNES ont été accompagnées entre juin et décembre.

Dans un contexte de pandémie et alors qu'une grande majorité du public concerné n'est pas diplômée.

UN PEU PLUS DE 60 % d'entre eux avaient trouvé un emploi à fin 2020.

TÉMOIGNAGE D'UNE MOBILISATION GÉNÉRALE

« Lundi 16 mars 2020. Premier jour d'un confinement instauré pour lutter contre la pandémie de la Covid-19. En quelques heures les équipes de Médiation Emploi se projettent et organisent leurs activités en mode “dégradé”, avec le souci d'en limiter au maximum l'impact sur le public et les entreprises partenaires. Après quelques semaines d'arrêt, les équipes reprennent une activité en distanciel et s'adaptent rapidement à de nouvelles modalités de travail. De nouveaux outils sont expérimentés : réunions téléphoniques, visioconférences, réseaux sociaux... »

Un contexte inédit qui fait ressortir un esprit d'entraide mutuel partagé par tous. Les équipes peuvent compter sur un climat de confiance construit depuis plusieurs années au sein de l'association. L'encadrement conserve, et renforce même, son style managérial. Des points téléphoniques réguliers avec les managers permettent de remonter les difficultés sur le terrain et d'ajuster l'organisation. Souplesse et confiance accordées aux équipes sont des reconnaissances de leur professionnalisme.

C'est dans les situations les plus compliquées, devant l'adversité, que les potentialités sont les plus visibles. Partage, soutien, écoute, souplesse, confiance sont des marqueurs de l'identité d'adelis qui confirment sa devise “Pour une société plus humaine”. (témoignage d'un collaborateur de Médiation Emploi)

DE L'IMPACT DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES RÉSULTATS

La crise sanitaire a fortement marqué le premier semestre 2020, avec une stagnation de notre activité entre

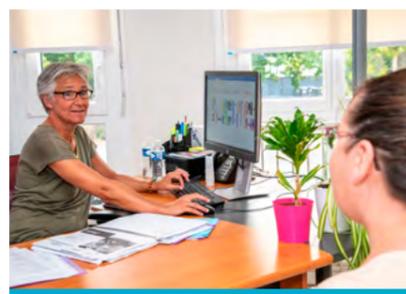
mi-mars et mi-mai. La nette progression du nombre de demandeurs d'emploi accompagnés tout au long du deuxième semestre a limité l'impact de cette crise sur le nombre des publics accueillis qui ne régresse que de 5 % sur un an.

Plus significatif, le niveau des entrées en emploi baisse de 16 % (tous contrats confondus) et de 18 % sur les placements durables (CDI et CDD de 6 mois et plus).

Des résultats à considérer au regard de l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique et l'emploi en France en 2020 : contraction du PIB de 8.2 % (1), perte de 284 000 emplois (1), augmentation du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi de 268 500 sur un an au 4^e trimestre (2).

(1) INSEE, Note de conjoncture, mars 2021

(2) Pôle Emploi, DARES indicateur, janvier 2021



LA MÉDIATION EMPLOI GENS DU VOYAGE (1) FÊTE SES 15 ANS!

En 2006, Médiation Emploi et le Département de Loire-Atlantique imaginent un nouveau modèle d'accompagnement vers l'emploi des Gens du Voyage. Ils construisent alors un processus de médiation active entre ces personnes et les entreprises locales, cité l'an dernier par le CEREMA(2) comme « action innovante ». L'objectif est précis : inscrire ces publics

dans une pratique de salariat pour les aider à sortir de leur précarité. Une vraie relation de confiance s'établit entre les Voyageurs et les Médiateurs Emploi, qui vont à leur rencontre directement sur les aires d'accueil, les terrains privés ou familiaux. Chaque année le dispositif accompagne 200 personnes et en place la moitié en emploi. Il est aujourd'hui déployé sur l'ensemble de la Loire-Atlantique. Notre ambition pour demain est d'étendre son périmètre d'intervention et de proposer notre expertise à d'autres départements.

(1) Dispositif co-financé par le Département 44 et le Fonds Social Européen. (2) Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement

L'ALTERNANCE, UNE RAMPE DE LANCEMENT POUR UN NOUVEAU MÉTIER!

L'emploi et la formation constituent deux enjeux majeurs de Médiation Emploi. L'alternance est un levier qui permet de les combiner et donne la possibilité aux personnes que nous accompagnons d'accéder à de nouveaux métiers. Sharaputdin D. est suivi par notre équipe intervenant pour le PLIE de l'agglomération nazairienne (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi). En début d'année, nous le mettons en relation avec des entreprises du secteur des énergies marines renouvelables. Il y découvre de nouveaux métiers qui l'intéressent. Il n'a pas de formation, ni d'expérience dans l'industrie, mais nous mettons en place avec lui un plan d'action qui lui permet, 6 mois plus tard, de signer un contrat en alternance avec le GEIQ Industrie (Groupement d'Employeur pour l'Insertion et la Qualification) pour accéder à la qualification de monteur mécanicien EMR. Il est formé au pôle de formation de l'IUMM et à General Electric où il bénéficie d'un tutorat.

« J'ai participé au Rallye de l'emploi... J'ai découvert les éoliennes et j'ai bien aimé. Pendant 10 mois, je suis en contrat de professionnalisation à General Electric.

Cela se passe bien, je suis bien formé, je prépare et assemble les pièces en regardant les plans. Quand je ne comprends pas, je pose des questions. Je comprends bien le français, je ne parle pas encore très bien mais plus je travaille à General Electric plus mon français s'améliore ».

(Sharaputdin D., 40 ans, participant PLIE).

LA FORMATION, UNE CLÉ POUR L'EMPLOI.

Aujourd'hui, en France, le niveau de chômage des personnes sans diplôme est deux fois plus élevé que celui des diplômés (1). L'accès à la formation des publics en insertion, peu ou non qualifiés, constitue donc un enjeu important.

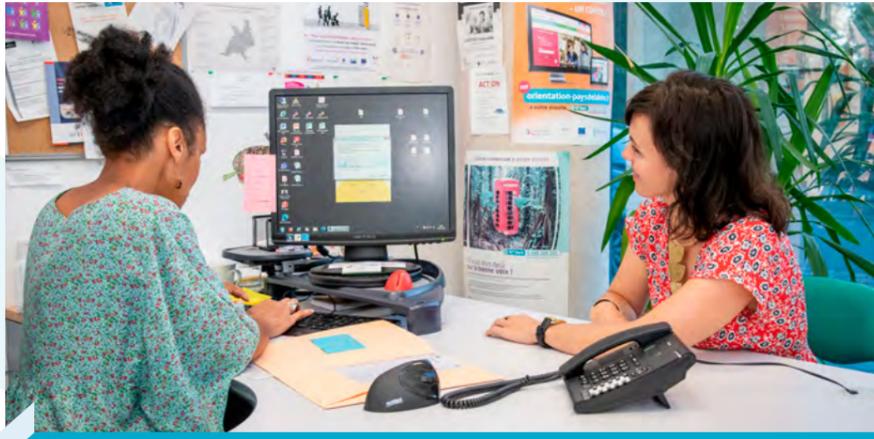
Pour renforcer l'expertise de nos conseillers et la connaissance des demandeurs d'emploi dans ce domaine, une mission d'exploration a été confiée à une étudiante en deuxième année de BTS SP3S (Services et Prestations des Secteurs Sanitaires et Sociaux) au lycée Talensac, à Nantes. Différentes rencontres avec les parties prenantes et un travail de recherche approfondi ont permis d'apporter des solutions opérationnelles pour développer le recours à la formation qualifiante et certifiante : plaquettes sur le CPF (usagers et professionnels), rencontres d'informations, catalogue numérique des organismes de formation de Nantes et des formations adaptées aux publics suivis par Médiation Emploi, fiches thématiques pour aider à la gestion des prérequis nécessaires au lancement d'un parcours de formation. Autant de nouveaux outils créés et déjà utilisés, évolutifs et à partager.

(1) Source : Insee, Taux de chômage selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale en 2020

L'EMBAUCHE AVEC PRIME À L'INNOVATION ET À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE

Revendiquer la non-discrimination à l'embauche, c'est bien. L'appliquer à ses propres recrutements, c'est mieux ! C'est le choix fait par Médiation Emploi qui vient d'expérimenter un processus d'embauche innovant.

Dans les faits, il repose sur deux critères uniques : le potentiel du.de la candidat.e et son intérêt pour le poste. Une approche sans C.V., avec des mises en situation professionnelle réelles, une rencontre avec l'équipe en place et le libre choix laissé en permanence à la personne de poursuivre ou non le recrutement. Ce sont là, les ingrédients d'une démarche responsable socialement et très efficace économiquement.



LES CHIFFRES

SECTEUR ACCOMPAGNEMENT ET MÉDIATION EMPLOI

952 PERSONNES ACCOMPAGNÉES

- chercheurs d'emploi longue durée et bénéficiaires du RSA, étrangers primo-arrivants
- salariés
- 56 % de femmes, 44 % d'hommes
- 37 % de seniors (45 ans et +)

500 ENTREPRISES PARTENAIRES

- Sanitaire et social
- Industrie
- Nettoyage
- Bâtiment Travaux Publics
- Hôtellerie, restauration
- Restauration collective
- Commerce - Distribution
- Maraîchage
- Transport / logistique

797 CONTRATS DE TRAVAIL ENGAGÉS, dont 683 de droit commun en secteur marchand

579 RETOURS À L'EMPLOI

465 en CDI et CDD
114 contrats aidés (secteur non marchand)

72 ACCÈS À UNE FORMATION QUALIFIANTE

SECTEUR FORMATION, COACHING

12 PRESTATIONS COMMERCIALISÉES

- 10 formations (tutorat et tutorat d'insertion)
- 2 coachings

13 ENTREPRISES CLIENTES

2 PARTICULIERS

53 SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

RECRUTER SANS DISCRIMINER : LE CHOIX GAGNANT

Selon un rapport du Conseil d'analyse Économique de juin 2020 (1), la France est l'un des pays de l'Union Européenne où il existerait le plus de discrimination au travail. En droit du travail, « la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique » (2). La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 interdit une telle pratique à tous les niveaux de la vie professionnelle.

Pour lutter contre la discrimination, le Gouvernement a lancé en 2018 et 2020 des actions de « testing ». Elles montrent par exemple que les femmes sont discriminées lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants. La probabilité pour les personnes de peau « blanche » d'être invitées à un entretien d'embauche est de 50 à 100 % supérieure à celle des personnes de couleur « non blanche ». Celle des seniors est de 50 % inférieure à celles des jeunes. Les chances d'être rappelé par un employeur lorsqu'on a un nom à consonance africaine ou maghrébine sont parmi les plus faibles d'Europe (3).

Les discriminations à l'embauche touchent également les personnes non qualifiées, les habitant.e.s des quartiers urbains prioritaires, les personnes handicapées.

Au-delà des critères légalement reconnus comme discriminants, la durée de chômage ou le statut de bénéficiaire des minimas sociaux constituent aussi des vraies sources de discrimination à l'embauche.

Face à ce constat, des experts ont proposé des solutions (4) : l'allongement de la durée du congé paternité, le renforcement de la formation des seniors, l'aide à la réussite scolaire des jeunes issus des quartiers prioritaires, la formation des recruteurs à la non-discrimination.

Au quotidien, les organismes d'insertion et d'emploi contribuent eux aussi fortement

à la réduction de ces phénomènes de discrimination. Cette préoccupation est au cœur des actions et des projets de Médiation Emploi.

Sa stratégie consiste à agir de concert avec les entreprises pour les conduire progressivement à s'approprier des modes de recrutement et des comportements moins sélectifs et non discriminants.

Quelques exemples :

- centrer l'analyse des besoins de recrutement sur les tâches et leurs conditions d'exécution plutôt que sur les profils de candidats attendus
- mettre les candidats et les employeurs en relation directe en évitant le recours préalable au CV
- être présent à chaque étape des recrutements et des intégrations en poste pour prévenir, alerter et réguler les comportements discriminants.

Médiation Emploi agit aussi concrètement sur ses propres pratiques auprès des publics. Elle propose des offres d'emploi sans juger de leur pertinence en fonction de caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi. Comment ? En ne tenant compte que des éléments professionnels factuels, en évitant les interprétations et en proposant des offres à toutes les personnes accompagnées, sans exception.

Marlène Schiappa (5), Ministre déléguée auprès du ministre de l'Intérieur, chargée de la Citoyenneté, rappelle que « les discriminations à l'embauche sont des délits », mais aussi « des non-sens économiques et une perte considérable pour notre pays ». Elle continue : « Discriminer, c'est se priver de talents. Lutter contre les discriminations est un combat de justice sociale mais aussi de développement économique quand on sait qu'on gagnerait entre 80 et 300 milliards d'euros, selon France Stratégie, si les discriminations cessaient ».



(1) « Lutter contre la discrimination sur le marché du travail ». (2) www.juri-travail.com
(3) Le Point, Marc Vignaud, Comment lutter contre les discriminations sur le marché du travail, juin 2020 - Digital Recruiters 2021.
(4) Stéphane Carcillo, responsable division Emploi de l'OCDE - Marie-Anne Valfort, École d'économie de Paris.
(5) Ex-secrétaire d'État auprès du Premier Ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations.

INSERIM

Vous donner le pouvoir d'agir
Réseau Adecco Inclusion
par adelis



UNE STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT AMBITIEUSE

Valérie MENARD

Cette année 2020 est la première année bilan de notre stratégie 2020-2022. Et quelle année ! Dans la dynamique engagée par le Pacte ambition pour l'IAE et la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, INSERIM avait acté une stratégie 2020-2022 ambitieuse visant le doublement de son activité. Cette stratégie s'articule en 3 axes principaux : le développement commercial, le développement des ressources humaines intérimaires et enfin la structuration interne. Sur ces 3 axes, des actions ont été engagées et réalisées et ce, malgré l'impact de la Covid-19.

LA STRUCTURATION INTERNE TOUT D'ABORD :

L'atteinte de nos objectifs nécessitait de renforcer notre agilité interne. Dès le mois d'avril, des responsables d'agences ont été nommés et le pôle administratif et financier a été structuré. En octobre, la Direction Commerciale et Développement a été constituée.

Dans la suite d'une organisation plus performante, nous avons dématérialisé à partir de novembre les contrats de travail, relevé d'heures, acomptes, pour nos intérimaires et clients. Et le résultat ne s'est pas fait attendre : dès décembre, 91 % des documents dématérialisés étaient signés par nos clients !

Nous avons également engagé une refonte de notre stratégie de communication en lien avec notre actionnaire principal Adelis.

UN DÉVELOPPEMENT EN VENDÉE

L'objectif de cet axe de renforcer notre portefeuille clients et de le diversifier. La satisfaction de nos clients est fondamentale pour nous, l'enquête de satisfaction 2020 auprès de nos clients donnait une note globale de 9/10 aux prestations de services d'INSERIM. Nous sommes fiers de ce résultat qui reconnaît l'engagement et l'investissement quotidien de nos équipes. Tout en continuant ce que nous faisons bien, nous souhaitons augmenter la diversification de nos activités car, en plus d'augmenter notre résilience, celle-ci nous permettra de proposer

de nouvelles offres d'emploi et de toucher ainsi d'autres publics (les femmes, les personnes en situation de handicap notamment).

2020 a aussi été l'année de l'ouverture d'une nouvelle agence pour INSERIM ! Retardée de quelques mois du fait de la Covid-19, l'agence a finalement ouvert ses portes en septembre et couvre l'ensemble du territoire vendéen. Basée au sein du centre Afpa de la Roche sur Yon dans le cadre des « Villages Afpa », nous avons fait le choix de la proximité avec un organisme de formation pour appuyer l'engagement d'INSERIM dans la professionnalisation des intérimaires accompagnés. L'agence a fait un très bon démarrage et à fin décembre, déjà une petite dizaine d'intérimaires était au planning !

LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES INTÉRIMAIRES

Cet axe est clef vise la sécurisation des parcours d'insertion de nos publics. Nous avons souhaité accentuer l'investissement formation tant sur les compétences métiers que les compétences transversales. Dès 2020 ? C'est une hausse de 77K€ pour un montant total de 455K€ qui a été investi dans la montée en compétences de nos intérimaires.

Nous avons souhaité nous investir dans la reconnaissance et la valorisation des compétences transversales (savoirs agir en situation comme travailler en équipe, apprendre à apprendre, prendre en compte et appliquer les règlements, agir face aux imprévus...). Ce projet, lauréat du FDI 2020, est développé avec ADC Propreté et le CAFOC de Nantes, se déroulera sur 2021. Partant du constat que l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en insertion passent d'abord par le savoir être et que les compétences transversales ne sont pas valorisées en tant que telles par le système de qualifications ou de certifications, nous allons développer une nouvelle méthode de valorisation et de reconnaissance des compétences transversales favorisant l'autonomie et l'employabilité durable.

Nous avons renforcé également nos liens avec nos partenaires prescripteurs (Pôle Emploi, Unité emploi, PLIE, Mission locale...) mais aussi avec les partenaires proposant des solutions pour résoudre les freins à l'emploi de nos intérimaires (mobilité, logement, santé...). La sécurisation des parcours se fera avec l'aide de plusieurs acteurs, agissant chacun dans leur champ de compétence ; Inserim doit être le facilitateur auprès des intérimaires pour que ces derniers soient autonomes dans leur environnement de vie.



Toutes ces actions engagées et l'aide exceptionnelle de l'État (FDI 1), nous ont permis d'avoir une bonne résistance à la crise sanitaire et économique. Malgré une baisse de chiffre d'affaires de 10 % à 5300 K€, nous avons un résultat positif de + 54K€. Le soutien de l'État dans le cadre du plan de relance nous a permis d'amortir l'impact de la crise sanitaire et de maintenir les équipes de permanents en place pour accompagner et anticiper la sortie de crise.

Si 2020 a été une année difficile sur bien des plans, elle a aussi été riche de projets et de perspectives. INSERIM a démontré sa résilience, son adaptabilité auprès de nos clients comme nos intérimaires, et sa solidarité. Notre inscription dans le pacte d'ambition pour l'IAE n'a donc pas été affectée par la crise sanitaire mais plutôt renforcée ! Inserim continue son chemin pour agir, toujours, en faveur d'une société inclusive et solidaire, en permettant à des publics de retrouver du pouvoir d'agir et ainsi que tous puissent s'épanouir dans leur vie.

LES CHIFFRES

470 PERSONNES

ont travaillé avec INSERIM pour une moyenne d'heures de

543 HEURES TRAVAILLÉES

33 % DES INTÉRIMAIRES

ont bénéficié d'au moins une formation

340 ENTREPRISES CLIENTES

UN TAUX DE SORTIE DYNAMIQUE

de **72 % !**



Siège social
11 Bld Vincent Gâche
44200 NANTES
027201 2400
www.adelis.asso.fr



L'ÉVOLUTION DES OUTILS ET DES PRATIQUES ACCÉLÉRÉE PAR LA CRISE SANITAIRE

La situation inédite de l'année 2020 a bousculé nos pratiques, fait évoluer les usages de nos collaborateurs.trices et accéléré le recours aux méthodes et outils de gestion à distance pour assurer une continuité d'activité, coordonner nos équipes et maintenir le lien entre elles. Dans la continuité de mise en œuvre du schéma directeur de notre système d'information, le service informatique d'adelis a accéléré le déploiement d'outils collaboratifs au 2nd trimestre 2020 pour fournir aux collaborateurs.trices un environnement de travail à distance complet et communicant :

- Équipement de chaque collaborateur.trice en télétravail d'ordinateurs portables avec caméra
- Adoption de Microsoft Teams comme outil de communication interne et de KLAXOON comme plateforme de réunion contributive et d'animation collective avec nos usagers et formation collective des collaborateur.trice.s
- Utilisation de systèmes de visioconférence et d'audioconférence nomades pour faciliter les réunions mixtes présentiel / distanciel et réduire les déplacements intersites
- Adoption de la signature électronique comme preuve de validation de documents et de processus

La sollicitation particulière de notre service informatique sur ces sujets, en parallèle du projet de migration de nos serveurs vers un Cloud Privé hébergé chez BT Blue (anciennement Bretagne Télécom) mené avec succès sur le 1^{er} semestre 2020, est l'occasion de remercier particulièrement Céline BOUCHAUD ainsi que Samuel SOLVAR pour leur forte implication dans ce contexte sanitaire particulier.

L'amélioration continue de nos outils se traduira en 2021 par l'évolution de notre système téléphonique VO-IP vers une solution flexible de soft-phonie et par l'adaptation fonctionnelle et ergonomique de GLPI, l'outil d'assistance technique (ITSM) du service informatique, pour démocratiser son utilisation.

FACTURES FOURNISSEURS, UNE DÉMATÉRIALISATION QUI FAIT L'UNANIMITÉ

Déjà en 2018, le rapport d'activité évoquait la digitalisation des pratiques, levier essentiel d'efficacité, de simplification et de mobilité. En réponse, adelis proposait l'élaboration d'un Schéma Directeur de son Système d'Information pour identifier les projets susceptibles d'atteindre ses objectifs. La dématérialisation des factures fournisseurs est l'une des premières concrétisations.

Instruit durant le 1^{er} semestre 2020, en pleine crise sanitaire et pendant le confinement, ce projet a fortement mobilisé Anne-Claire LEDUC et Pascale BRAJEUL du service Comptabilité. Celles-ci ont préparé l'ensemble des sujets avec l'éditeur - intégrateur de l'outil, eFakto, et l'ont testé avant de former les futurs utilisateurs.

Les avantages se sont vite fait ressentir : collecte plus rapide et centralisée des factures et de leur comptabilisation, simplicité et efficacité accrues dans la validation ou la contestation.

Déployée en juin 2020, cette dématérialisation a favorisé une meilleure répartition de la charge de travail (en traitant les factures dès réception), une continuité de service en contexte de confinement (télétravail), un processus de traitement plus fluide et plus court, la garantie du respect de l'échéance de paiement, une visibilité complète et instantanée sur les factures non traitées, en cours, validées, en litige...

La prochaine étape consistera à digitaliser les commandes fournisseurs afin de structurer le processus achat et de piloter finement l'engagement de dépenses et la consommation des budgets de nos différents services.



DU CÔTÉ DES FONCTIONS SUPPORTS



LES CHIFFRES

90 COLLABORATEUR.TRICE.S
PERMANENT.E.S.
au 31/12/2020

95 % INDEX
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES/HOMMES

1 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

1 CONTRAT D'APPRENTISSAGE

1 729 HEURES DE FORMATION SUIVIES

14 COLLABORATEUR.TRICE.S
ONT ÉTÉ RECRUTÉ.E.S.



PRESTATION DE PAIE POUR 3 ASSOCIATIONS DU RÉSEAU

Articulées autour d'une même convention collective, d'un même syndicat employeur et d'un même OPCO, les associations Habitat Jeunes de la région Pays de la Loire peuvent tirer de réelles plus-values du partage de pratiques, de méthodes et d'outils. C'est sur la base de ce constat simple, et en miroir des bonnes pratiques pérennisées dans d'autres secteurs d'activités, qu'adelis a construit sa proposition de mutualisation autour de prestations de paie et plus largement de Ressources Humaines.

Elle répondait à 4 objectifs :

- Proposer des services adaptés aux besoins et aux contextes, de qualité et au meilleur coût.
- Permettre aux associations du réseau de se concentrer sur leur cœur de métier, l'accompagnement des jeunes en transitions.
- Suivre les évolutions légales et conventionnelles fréquentes tout en développant des approches et outils innovants facilitant la gestion opérationnelle des Ressources Humaines.
- Favoriser la montée en compétences des collaborateurs administratifs de chacune de nos associations.

Pendant 2 ans, adelis a ainsi accompagné trois associations du réseau, l'URHAJ Pays de la Loire, Le Relais HJ et l'ALJC dans leurs processus de paie (+50 salarié.e.s), produisant leurs bulletins de salaire (1233) et leurs déclarations sociales, formalisant pour certaines leurs contrats de travail, mais aussi leur rendant un service de veille et de conseil opérationnel RH. Notre gestionnaire de paie, Régine AUBREE en a été l'actrice principale, épaulée ensuite par Pascale BRAJEUL.

Cette démarche de coopération RH régionale n'a cependant pas réussi à se déployer au-delà, tant par manque d'associations y adhérant que de ressources disponibles à y consacrer, et s'est - de fait - clôturée fin 2020 à l'approche du départ en retraite de notre gestionnaire de paie.



2020

DURANT L'EXERCICE 2020, ADELIS A PROLONGÉ SA MUTATION ET SA TRANSFORMATION

L'association a engagé les investissements d'avenir et amorcé les arbitrages nécessaires dans cette phase de transition tout en préservant ses capacités de développement et d'innovation.

À cet effet, le Conseil d'Administration a validé un budget prévisionnel 2020 en déficit, de 72 K€ comme résultat opérationnel et de -242 K€ comme résultat prévisionnel comptable.

La crise sanitaire de 2020 est venue percuter ces prévisions avec un triple impact :

- **La baisse de l'activité sur tous les secteurs (-8 % au global) soit une perte de 600K€** par rapport à 2019, pour l'essentiel sur l'Espace Beaulieu.
- **Des charges supplémentaires** liées au protocole sanitaire et au télétravail.
- **Le glissement général des calendriers repoussant le lancement d'activités devant générer de nouvelles ressources** (report d'appel à projet et d'Appel à Manifestation d'Intérêt pour Médiation Emploi; retard dans le lancement de résidences pour Habitat Jeunes Atlantique).

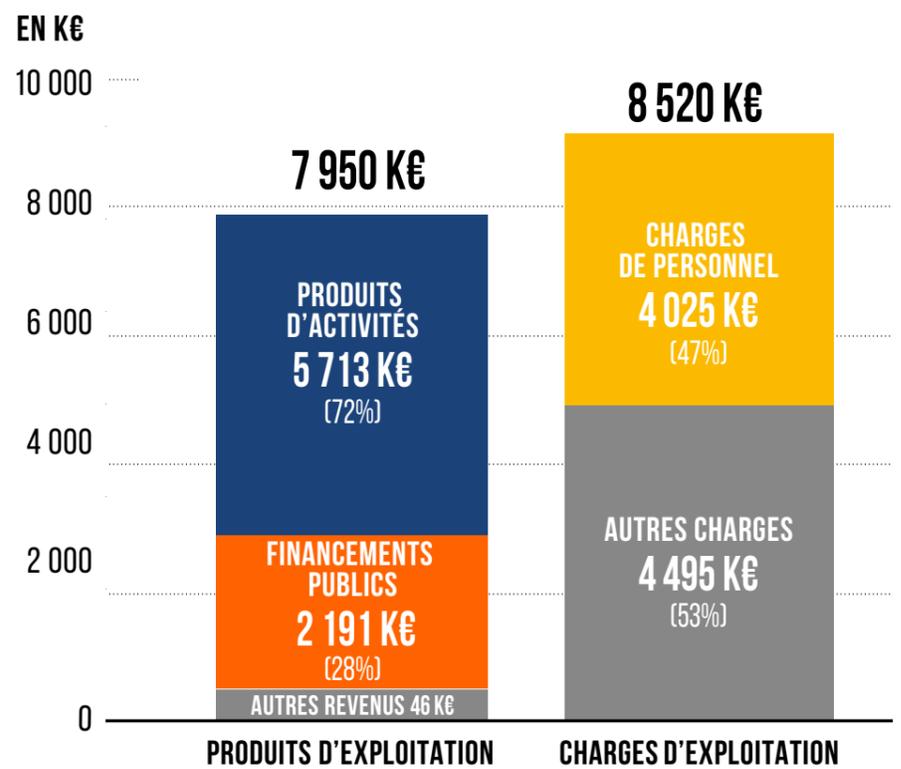
Malgré les ajustements opérés par les équipes sous l'œil attentif de la gouvernance, les effets négatifs de cette crise n'ont pu être totalement compensés par les aides et les mécanismes exceptionnels mis en œuvre par l'État (activité partielle, exonérations, subventions).

Économiquement, les impacts de la crise sanitaire sont estimés à 220 K€.

Dans cette période d'activité délicate, adelis a maîtrisé ses **charges générales (-9 %)** et a veillé à récompenser l'investissement déployé par ses collaborateurs pour assurer la continuité de leurs missions auprès des publics accueillis et accompagnés.

Mais cette crise aggrave le résultat comptable 2020 qui s'établit à - 493K€.

COMPTE D'EXPLOITATION SYNTHÉTIQUE



Au bilan, la structure bilancielle d'adelis reste saine (les emprunts représentent 3 % des fonds propres en 2020, 4 % en 2019), **et la capacité de rebond est préservée par la maîtrise de l'affectation de nos 5 Millions de fonds propres.**

La période demeure exigeante et le Conseil d'Administration ainsi que les Directions sont mobilisés plus que jamais pour imaginer avec responsabilité les voies de l'avenir dans un cadre économique pérenne.



Mireille EVENOT,
Trésorière,
Administratrice
de l'association

PRINCIPAUX INDICATEURS FINANCIERS



* Résultat d'Exploitation hors dépenses exceptionnelles et investissements financés par les réserves
** Résultat net hors provisions pour grosses réparations

CONSTRUIRE L'AVENIR

PROCESSUS D'ÉLABORATION DU PROJET STRATÉGIQUE 2025

La définition des orientations stratégiques d'une organisation comme Adelis est un exercice régulier et nécessaire dont la méthodologie d'élaboration est un gage de réussite. L'ambition poursuivie a été exprimée dans la note de lancement adoptée par le Conseil d'Administration : « définir au regard de nos valeurs et de nos missions ce que nous souhaitons être dans cinq ans ». Il s'agissait donc de dépasser le simple contour de nos ambitions pour évaluer notre environnement politique, économique, social et les interactions avec eux.

UNE PREMIÈRE PHASE DE BILAN

Il a été naturellement considéré comme indispensable de commencer le processus de réflexion par une phase de bilan du plan stratégique précédent.

Cette préoccupation était naturellement fondée sur l'exigence de cohérence de notre action et de continuité de nos missions. Ce bilan a mobilisé toutes les parties prenantes du projet.

Réunions des équipes, consultation numérique en ligne, réunion générale du personnel, réunions des élus du Conseil d'Administration se sont succédé pour produire un document qui a fait l'objet d'une synthèse thématique par les membres du Bureau.

Sans revenir sur le contenu détaillé de ce bilan qui n'est pas l'objet de cet article, notons simplement la capacité d'analyse critique de l'ensemble des acteurs d'adelis, révélatrice d'une lucidité qui est en relation avec l'exigence exprimée dans l'action.

UN PROCESSUS BOUSCULÉ PAR LA PANDÉMIE

Lancé au début de l'année 2020 le processus a été singulièrement contrarié par les différentes étapes des confinements et par la crise sanitaire et sociale qui marque cette période.

Nous avons donc dû adapter le calendrier, les méthodes de travail, et développer les réunions en visio pour assurer le pilotage de cette opération, et arriver au résultat qui est présenté à l'Assemblée Générale de juin 2021 avec plusieurs mois de décalage avec le calendrier initial.

Mais nous savons qu'il n'y a pas dans la marche du temps d'étape absolue, et l'actualité de nos décisions a commencé à se nourrir des réflexions stratégiques alors même que tout n'était pas encore formalisé dans un document de synthèse. Cela explique pour les observateurs attentifs la différence de titres entre "les axes stratégiques 2016-2020", et celui qui est proposé aujourd'hui au vote de l'Assemblée Générale qui s'intitule "vers 2025"...

La durée d'élaboration a donc provoqué un glissement et une superposition entre les deux plans, exprimant ainsi la continuité des grandes lignes d'actions et d'évolutions de nos activités.

UNE CONTRIBUTION RÉVÉLATRICE DU PROFESSIONNALISME DES ÉQUIPES

Une fois posé le bilan, les équipes ont été sollicitées pour exprimer secteur d'activité par secteur d'activité les enjeux, les perspectives, les évolutions nécessaires, et les évolutions possibles...

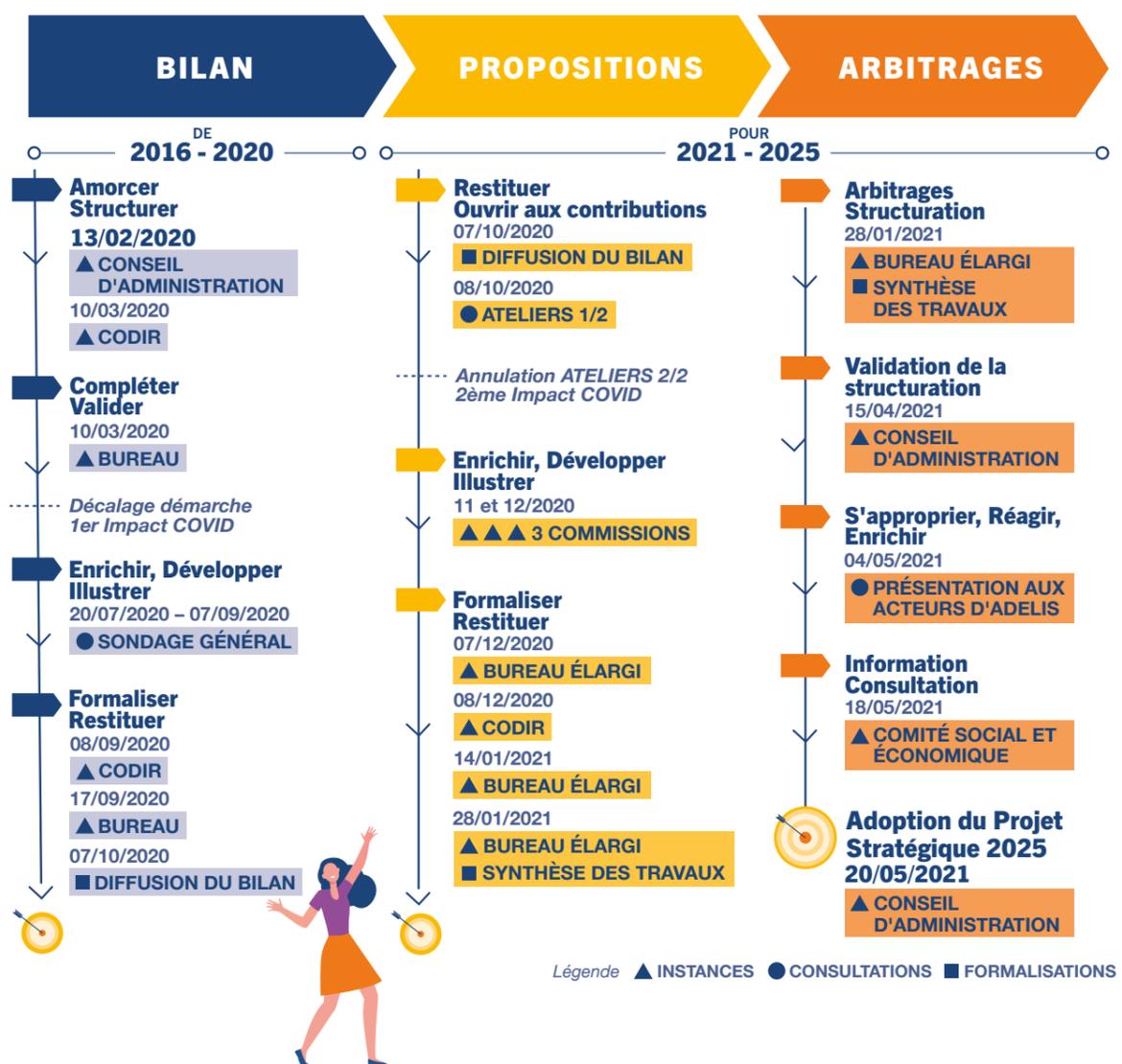
Les élus ont donc eu entre les mains une série de documents d'analyse et de propositions relatifs à l'évolution du logement accompagné tant pour le secteur HABITAT JEUNES ATLANTIQUE et les évolutions envisagées pour MA DEMANDE HABITAT JEUNES, que pour le secteur HABITAT SÉNIORS ATLANTIQUE; une mise en perspective des évolutions du secteur Emploi, que cela soit pour MEDIATION EMPLOI ou INSERIM, et une série de réflexions et de propositions pour l'évolution de la restauration et des locations de salles pour l'ESPACE BEAULIEU.

DIALOGUE CROISÉ

Alors que les équipes techniques formalisaient leur production avant d'en saisir les instances, les membres élus du Conseil d'Administration se sont réunis à plusieurs reprises pour exprimer leur vision à moyen terme de l'association, avec une réflexion qui a naturellement intégré la refondation de notre projet associatif, et nourri une analyse sur nos principes d'action.

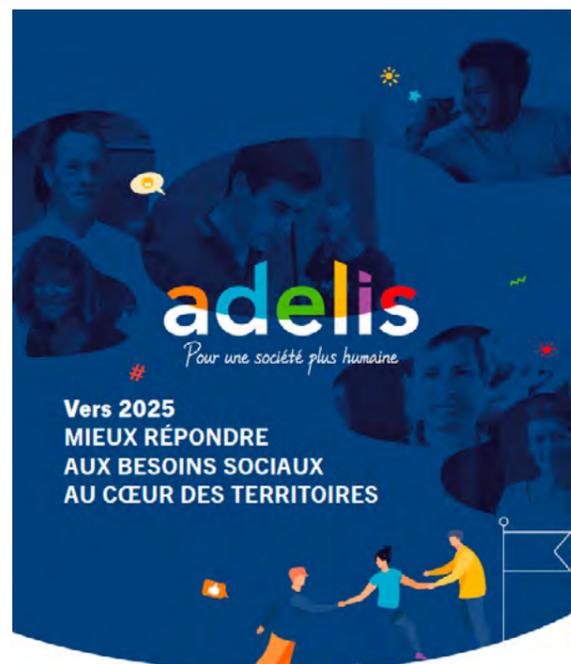
Sur la base de ces deux démarches convergentes techniques et politiques, qui nous avaient amenés naturellement après la phase de bilan à tirer des enseignements communs, il convenait de prendre en compte l'ensemble des propositions pour entrer dans la phase d'arbitrage.

Cette phase a constitué un moment-clé de la construction des axes stratégiques dans la mesure où elle doit trouver un équilibre entre l'écoute des attentes et des propositions des



professionnels et les attentes, les ambitions, et les exigences en termes de méthode et de finalité exprimées par les élus.

Cette étape a été d'une richesse exemplaire en termes de contenus, de capacité de dialogue, et de vision partagée de l'avenir.



PROJET STRATÉGIQUE 2025

Cette étape a été également l'occasion de réaffirmer le caractère global de nos missions en matière d'accompagnement des transitions, et de politique d'insertion permettant d'intégrer les différentes activités malgré des logiques techniques et professionnelles qui ne sont pas toujours identiques et/ou convergentes.

Cette étape constitue un point clé permettant de donner du sens et de répertorier dans une hiérarchie objective la situation de chacune des activités. Cette étape a été également l'occasion de rappeler notre volonté de contribuer aux politiques publiques. Enfin, elle a conduit à une analyse des enjeux sur les modèles économiques et budgétaires.

UN PROCESSUS DÉMOCRATIQUE

Le Conseil d'Administration a été saisi à chaque étape du résultat produit, des évolutions éventuelles de la méthodologie et du planning. Un document de travail a été produit aux étapes clés permettant à cette instance de valider le bilan, d'adopter la structuration des axes stratégiques, enfin de débattre du texte définitif.

De la même façon, les collaborateurs des différentes activités ont été associés à chaque étape de la démarche. Le CSE a également régulièrement suivi le processus avant d'être formellement informé et consulté le 18 mai, avant l'adoption du texte par le Conseil d'Administration.

Les axes stratégiques vers 2025 sont donc le résultat d'un véritable processus participatif, démocratique, gage de la compréhension et de l'adhésion de tous les acteurs.

Ainsi « chaque action est mise en perspective et porte une finalité qui lui confère une force qui la dépasse et donne corps à notre engagement collectif pour une société plus humaine. »