

GOUVERNANCE



« PRIORITÉS STRATÉGIQUES À L'HORIZON 2025 »

David MAZURELLE,
Président

Cette année encore nous aurions pu évoquer l'impact du Covid qui s'est immiscé dans la vie quotidienne tout au long de 2021.

Mais c'est ce qu'il a révélé qu'il nous paraît important de souligner dans un éditorial qui ne peut reprendre qu'une partie de la réalité de nos activités tant elles ont été denses et riches cette année encore.

Les multiples bilans de sortie du Covid ont en effet permis de révéler la précarité, et la pauvreté qui frappent une grande partie de la jeunesse.

Le niveau de ressources, la dégradation des conditions d'insertion, et la multiplication des métiers qui n'apportent aucune visibilité sur l'avenir, sont intolérables !

Il faut offrir de nouvelles perspectives à la jeunesse. Il en va de l'avenir de notre société, de sa cohésion, et de sa capacité à affronter les défis de l'avenir en particulier le double défi démocratique et climatique qui caractérise les années qui sont devant nous.

C'est avec cette toile de fond que nous avons procédé à la réflexion sur nos priorités stratégiques à l'horizon 2025. Fidèle à nos valeurs et à notre Projet associatif, nous sommes déterminés à toujours mieux répondre aux besoins sociaux en accompagnant les publics en transition dans tous les domaines et âges de la vie. Apporter une réponse pluridisciplinaire aux situations sociales, prendre en compte les évolutions sociétales, imaginer de nouvelles solutions d'actions et les promouvoir auprès des pouvoirs publics sont au cœur de notre objet social et de nos pratiques d'action. Concrètement nos axes stratégiques adoptés par notre Assemblée Générale au printemps 2021, sont désormais déclinés en plans d'actions annuels en parallèle du budget.

Deux grands chantiers me paraissent significatifs.

Le premier, concerne l'ensemble de notre politique socio-éducative avec une analyse critique de l'ensemble de nos actions en direction des résidents, en lien avec les quartiers et villes d'implantation.

Le second, est de réduire la fracture territoriale en développant de nouvelles résidences sur les territoires ruraux et littoraux de Loire-Atlantique. Dès cette année, nous ouvrirons les résidences Habitat Jeunes Atlantique de Pornic, Sainte-Pazanne, Blain, Nort-sur-Erdre et Treillières.

En agissant auprès de nos résidents et des demandeurs d'emploi, en agissant auprès des élus locaux, nous sommes fidèles à nos ambitions stratégiques d'être en capacité de répondre aux besoins sociaux en agissant au cœur du territoire. C'est ce dont témoigne ce rapport d'activité que nous nous attachons tous les ans à rendre attrayant pour mettre en valeur la qualité, et la densité de nos actions.



TRAVAUX DE LA GOUVERNANCE ET DES COMMISSIONS

CONSEILS DE VIE SOCIALE (CVS)

La commission Habitat et Action Sociale a été mandatée par le Bureau pour s'interroger sur le fonctionnement des CVS et redynamiser cette instance participative.

Rappelons que le texte fondateur des CVS est issu du décret du 25 mars 2004, repris dans les statuts d'adélis (règlement intérieur statutaire de l'association). De plus le règlement intérieur du Conseil de Vie Sociale précise notamment sa composition, son mode d'élection, son rôle et son fonctionnement.

Le Conseil de la Vie Sociale donne son avis et peut faire des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement ou du service, notamment :

- sur l'organisation intérieure et la vie quotidienne
- les activités et l'animation socioculturelle
- les projets de travaux et d'équipements
- la nature et le prix des services rendus
- l'affectation des locaux collectifs
- l'entretien des locaux

Il favorise les échanges et les transmissions d'informations entre les représentants et les autres résidents.

Des entretiens avec différentes parties prenantes aux CVS ont permis d'identifier les attentes des équipes, des résidents et des administrateurs, les difficultés et les points à améliorer.

A l'issue de cette première démarche, l'intérêt de la tenue des CVS se confirme comme un temps de prise de paroles et de consultation apprécié par l'ensemble des participants, même si la rotation dans les résidences ne facilite pas toujours la constitution d'équipes représentatives et leur engagement sur la durée.

Il s'agit donc de réaffirmer un processus de fonctionnement garantissant l'efficacité des CVS :

- inscrire le CVS dans le calendrier de la résidence : Election, consultation des résidents, préparation et tenue de la séance (2 /an).
- étoffer l'ordre du jour : gestion technique de la résidence, vie de la résidence, activités socio-éducatives collectives, bilan des actions...
- garantir un suivi des CVS : compte rendu, suivi des sujets traités, communication...

enfin, pour faciliter la participation des résidents, des formations pourront leur être proposées.

LES COMMISSIONS

Les Administrateurs, élus lors de l'Assemblée Générale, sont encouragés à s'investir au sein de diverses réunions thématiques organisées en Commissions.

Les Commissions constituent ainsi les rencontres de travail entre le Directeur Général, le Directeur de la marque adélis concernée :

- HAS (Habitat et Accompagnement Social)
- Médiation Emploi
- Espace Beaulieu
- Finances

et des administrateurs volontaires.

Ces Commissions se réunissent, selon le calendrier des sujets à traiter, tous les deux ou trois mois.

La réflexion qui s'y élabore, les propositions qui sont avancées, les options qui sont choisies sont ensuite validées par le Bureau avant leur présentation pour information ou délibération en Conseil d'Administration.

Les thématiques abordées répondent aux priorités qui ont été définies dans le Projet Stratégique fondé sur le Projet Associatif, déclinées ensuite en plans d'action et de développement.

Une année 2021 particulière, dans un contexte sanitaire spécifique, qui n'a pas empêché les Commissions de poursuivre les objectifs planifiés :

• Commission HAS

Le développement de résidences Habitat Jeunes Atlantique s'est poursuivi selon le programme qui avait été défini et l'opportunité d'étendre le parc de résidences adélis sur d'autres territoires a été questionnée.

• Commission Médiation Emploi

Le dispositif EDNA ((Emploi Durable pour les Nouveaux Arrivants) et l'engagement auprès des Gens du Voyage ont été reconduits, tout comme le travail en faveur de l'Emploi et de l'Insertion au travers des PLIE.

• Commission Espace Beaulieu

Une étude de fond sur la Restauration a été initiée, avec le concours d'un Cabinet de Conseil et des équipes. Un projet de réaménagement du site a été conçu pour accompagner la nouvelle orientation culturelle de la salle Sémaphore.

• Commission Finances

Une optimisation des charges générales de l'association et une modification des clés de répartition du coût des fonctions supports ont été mises en œuvre.



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



Danièle MULCEY,
Secrétaire,
Administratrice de l'association,
Référénte de la Commission
Emploi

VERS UN MONDE NOUVEAU...

« Au cours de l'histoire, les pandémies ont forcé les humains à rompre avec le passé et à réinventer leurs univers. En cela, la pandémie actuelle n'est pas différente des précédentes. C'est un portail entre le monde d'hier et le prochain ». Arundhati Roy – Tracts de crise Gallimard n°39 – 08-04-2020.

Les événements que nous avons vécus ces deux dernières années ont profondément changé les paradigmes de notre société. En questionnant nos relations à notre environnement et nos priorités personnelles, en mobilisant notre résilience, la période a joué un rôle d'incubateur de nouvelles pratiques, et finalement d'accélérateur des évolutions sociologiques.

De fait, l'équilibre entre sphère privée et sphère publique a été bouleversé révélant un nouveau rapport au temps et à l'espace. Les impacts sur les comportements relatifs au cadre de vie, au travail, à la mobilité vont-ils relever d'ajustements conjoncturels ou de transformations structurelles ? Une certitude, la tectonique des plaques s'est mise en mouvement et une adaptation généralisée de nos « *habitus* » et de notre « *écosystème* » est à l'œuvre.

De surcroît, ces phénomènes ont été amplifiés par des réformes de politiques publiques qui rebattent aujourd'hui les cartes : c'est le cas, dans nos secteurs d'activités, de la contemporanéité de l'APL (avril 2021). Cette mesure affecte la solvabilisation des jeunes en insertion professionnelle, dont certains ont subi, dans le même temps, la destruction des petits emplois. Ainsi, le revenu jeunes sera le bienvenu pour leur redonner du pouvoir d'achat.

Pour adélis, les répercussions de la pandémie se traduisent entre autres, par une accélération de la rotation et de la volatilité de la demande, une reconfiguration des habitudes alimentaires, ou encore une fragilisation des situations face à l'emploi.

Accompagnateur des transitions depuis 75 ans, adélis prend le pari de faire encore évoluer son offre de service, afin d'être en phase avec les aspirations de son public et le monde nouveau...



Mireille EVENOT,
Trésorière,
Administratrice
de l'association

LISTE DES ADMINISTRATEURS

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
- Jean-Luc DURAND
- Pierre DURAND
- Mireille EVENOT
- Fabien GRANDREMY
- Marie GRELLIER
- Salvatore IANNUZZI
- Michèle LAIGRE
- David MAZURELLE
- Michel MORAND
- Danièle MULCEY
- Louis SOUCHAL

MEMBRES REPRÉSENTANTS DES CONSEILS DE VIE SOCIALE

- Battifol AKPOVO
- Antoine BINOT
- Alpha DIALLO
- Kabinet KABA
- Julie MARIE
- Muhammed OZTURK
- Hervé TAMFUMU

MEMBRES ASSOCIÉS DÉSIGNÉS PAR LES INSTITUTIONS PUBLIQUES OU PRIVÉES

- Ville de Nantes**
- Valérie COUSSINET
 - Alassane GUISSÉ

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 : 6
Bureau élargi : 4
Bureau : 9
Commissions : 17



LES FAITS MARQUANTS

LES ÉQUIPES DU PLIE COURENT EN ROSE !



Sous l'impulsion d'Emilie, Chargée de projet du PLIE de la Métropole Nantaise, nous nous sommes mobilisés pour participer à la marche Odyssea organisée le 7 novembre dernier à Nantes.

Cette course et/ou marche, est un défi sportif solidaire qui permet de récolter des fonds en faveur de la recherche contre le cancer du sein.

C'est tout naturellement que nous nous sommes retrouvés, Chargés de relations entreprises et Chargés.e.s d'accompagnement emploi intervenant sur le PLIE, toutes et tous habillés de rose pour participer à la course organisée le dimanche après-midi et défendre cette cause qui nous touche tous et toutes personnellement.

Solidarité, convivialité et partage ont été les valeurs que nous continuons de porter au sein du PLIE !

VISITE DE CHANTIER ET 1^{ÈRE} PIERRE POUR LES PROGRAMMES D'HABITAT JEUNES ATLANTIQUE

Les visites de chantier et 1^{ère} pierre des futures résidences Habitat Jeunes de Sainte-Pazanne, Blain et Saint Viaud se sont enchaînées en 2021 pour répondre aux besoins des jeunes en matière de logement et aider les entreprises à recruter sur le territoire.



Ces résidences, Sainte-Pazanne, Pornic, Blain, Treillières, Nort-sur-Erdre, sont en cours de construction et seront livrées pour cinq d'entre elles en juin 2022. Les autres programmes Saint-Viaud, Saint-Brévin et autres à venir seront livrés en 2023



2021... UNE ANNÉE À PART... SUITE ET FIN ?

« Une année de nouveau dans l'ombre du COVID... ».

C'est ainsi que Florence, chargée de développement de l'Espace Beaulieu, résume l'année 2021.

« Certes, nous n'avons pas fermé le service mais cette crise sanitaire ne nous a pas épargnés. Lors du 1^{er} semestre, notre activité a été fortement dégradée. Les réservations de salles s'annulent et le télétravail impacte fortement la fréquentation du restaurant. Tout au long de l'année, l'équipe a su s'adapter aux différentes situations.

Après l'été et jusqu'en fin d'année, nous avons connu une reprise de notre activité. Nous n'avons pas hésité à louer 2-3 fois nos salles dans la journée, afin de récupérer les annulations du 1^{er} semestre.

En cours d'année, le service s'était fixé un nouvel objectif : Ne pas faire moins de chiffre d'affaires qu'en 2020 ! Grâce à l'enthousiasme de l'équipe et à l'engagement de chacun, nous y sommes parvenus. Nous avons continué à répondre aux besoins de nos clients, consolidé nos partenariats, construit de nouveaux projets, et ceci toujours en lien avec l'équipe.

Nous espérons de nouveau connaître une bonne dynamique de notre service et que ce COVID soit définitivement derrière nous. »



David BILZIC
Nouveau directeur du service CAP Jeunes

TÉMOIGNAGE

PEUX-TU NOUS PRÉSENTER TON PARCOURS PROFESSIONNEL EN QUELQUES MOTS ?

« Après 12 ans passés dans les chantiers navals, je me suis reconverti en 2003 dans l'animation socioculturelle, qui m'a emmené dans un parcours de 12 ans à Paris au sein des centres sociaux, sur le terrain et en fédération, où j'ai pu approfondir les questions relatives à la jeunesse et au pouvoir d'agir des habitants. »

POURQUOI AVOIR POSTULÉ À CAP JEUNES ?

« Arrivé à Nantes en 2019, après un passage de 2 ans à la Fédération Léo Lagrange, j'ai

postulé à Cap Jeunes, désireux de m'investir dans un poste de direction en lien avec le terrain et les jeunes, avec du sens et des valeurs. »

APRÈS UNE ANNÉE DE DIRECTION QUELLES SONT TES PERSPECTIVES 2022 ?

« Après une année 2021 mouvementée, impactante pour le service et grâce au soutien d'une équipe engagée, je me projette sur 2022 avec pour objectif de consolider et développer les différents axes du projet, en l'ouvrant sur l'extérieur et aux partenaires. »

EMPLOI DURABLE POUR LES NOUVEAUX ARRIVANTS (EDNA) UNE EXPÉRIMENTATION VALIDÉE !

En phase expérimentale depuis 2 ans, le dispositif EDNA a été confirmé en fin d'année 2021.

Actuellement déployé sur quatre régions (Nouvelle Aquitaine, Occitanie, Île-de-France et Pays-de-Loire, dont par adelis en Loire-Atlantique), il sera étendu à deux autres régions (Haut de France et PACA).

Financé par l'Etat (Ministère de l'Intérieur/DIAN) et l'Europe (FAMI - Fonds Asile Migration Intégration), ce dispositif sera conventionné pour 3 ans jusqu'en 2024. Forts des besoins en Loire-Atlantique, nous projetons un renforcement de notre activité sur la Métropole Nantaise et son extension au Bassin Nazairien.

Pour sa première année de plein exercice, notre équipe EDNA a mobilisé 164 primo-arrivants, a permis l'entrée en emploi de 105 primo-arrivants (64 %) dont 48 (46 %) en emploi durable.



UNE DÉMARCHE PROSPECTIVE "ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET DYNAMIQUE COLLECTIVE"

Dès 2019, Habitat Jeunes Atlantique a initié une démarche prospective visant à redéfinir nos modalités d'accompagnement individuel et de dynamique collective en réponse aux évolutions de la jeunesse et des publics accueillis au sein de nos résidences.

Durant plus d'un an, encadré par Christophe MOREAU, sociologue à JEUDEV, les parties prenantes – gouvernance, salariés, résidents et partenaires – ont été impliquées dans cette démarche ayant pour but d'actualiser le projet social des établissements Habitat Jeunes Atlantique et de produire un cadre de référence pour l'action socio-éducative.

Les résultats de ces travaux ont fait l'objet d'une restitution auprès de tous les acteurs le 5 octobre 2021 à l'Espace Beaulieu, illustrés par une cartographie des besoins prioritaires des jeunes et déclinés en préconisations spécifiques que sont le logement, l'accès aux droits et à la santé, ainsi que l'appartenance et la participation sociale.

Adelis remercie vivement les résidents, les collaborateurs et les partenaires ayant participé activement à cette démarche : CAF, DDCS, Conseil Départemental, Villes de Nantes, Saint Herblain, Rezé ; équipe de liaison Psychiatrie Précarité ; GEIQ BTP ; associations GAB 44, Sports pour tous, LGBT +, Parcours le monde, Unicités.



DÉVELOPPEMENT HABITAT JEUNES

UNE OFFRE DE LOGEMENTS AU SERVICE DES JEUNES DU TERRITOIRE



UNE POLITIQUE DE RÉHABILITATION ET D'HARMONISATION DU MOBILIER

En réponse aux besoins actuels exprimés par les résidents et dans une volonté d'harmoniser l'offre de son parc, Habitat Jeunes Atlantique s'est engagé dans une politique volontariste de remplacement et d'harmonisation de l'ensemble du mobilier des logements en résidence.

L'intégration de ces nouveaux équipements se réalise au fur et à mesure des réhabilitations pilotées par notre service Maintenance dont plusieurs résidences en ont déjà bénéficié. Les kitchenettes et le mobilier (lit, meuble tv, table et chaises) évoluent, plus fonctionnels et adaptés à la typologie de logement proposé, dans des tons neutres.

Ces investissements de renouvellement conséquents permettent une maîtrise de la gestion des stocks et des délais de remplacement, mais aussi une amélioration du confort des résidents en répondant aux préférences actuelles des candidats au logement.

Dans la volonté de continuité de ce programme d'harmonisation, toutes les nouvelles résidences qui ouvriront leurs portes en 2022 et 2023 seront équipées de façon identique.



CRISE SANITAIRE, SITUATION DES JEUNES ET MOUVEMENTS AU SEIN DE NOS RÉSIDENCES : 27 % DE SORTIES DE PLUS QU'EN 2020

La crise sanitaire débutée en mars 2020 avec le premier confinement a surpris par son caractère soudain puis par sa durée et les conséquences inédites qu'elle a eues sur la vie professionnelle, sociale et affective de l'ensemble de la population et plus particulièrement sur les jeunes actifs.

D'après une étude de l'IPSOS, aux prémices de l'épidémie, près de trois quarts (72 %) des jeunes déclaraient avoir rencontré des difficultés financières. Un an et demi après, le constat est le même et la situation n'a pas évolué.

Au sein des résidences adelis, les conséquences de la crise sanitaire ont davantage été visibles en 2021. En effet, les sorties se sont accélérées : 27 % de plus qu'en 2020 avec une concentration des départs sur le 1^{er} semestre. Plus de 33 % des départs étaient liées aux situations professionnelles et financières des résidents (arrêt des ressources, fin de contrat de travail, changement du lieu de travail), une augmentation de 6 points par rapport à 2020.

ADELIS S'ENGAGE POUR L'ALTERNANCE

Face aux difficultés de recrutement dans le secteur de l'action socio-éducative et de la gestion locative sociale, nous avons fait le choix de poursuivre notre implication auprès des centres de formation en accueillant des stagiaires de la formation professionnelle. La proposition de deux postes en alternance nous permet de mieux faire connaître notre activité auprès

des jeunes en formation et de sensibiliser les centres de formation concernés aux débouchés au sein de nos établissements.

En 2021, nous avons ainsi accueilli : Frahati SALIME en formation « gestion locative » (Centre de formation Forma +) et Candide SAMSON, en formation « DEJEPS » (Centre de formation CREPS). Ces alternances se cumulent avec l'accueil de nombreux stages de longue durée dans le cadre des formations en travail social (Conseillère en Economie Sociale et Familiale, Assistante Sociale, Educateur spécialisé).



UN NOUVEAU SERVICE DE LAVERIE DIGITALISÉ

Depuis début 2021, adelis développe au sein de ses résidences un système conçu sur mesure pour ses espaces de laverie, en lien avec le prestataire Lavomatic.

Les machines sont en libre-service 24h/24 et 7 jours sur 7, à usage exclusif des résidents grâce à l'installation d'une centrale au sein de chaque résidence. Afin de répondre aux besoins de nos résidents, nous proposons 2 forfaits mensuels de 12 ou 20 unités utilisables de manière non différenciée pour tout lavage ou séchage, via une carte personnelle.

Pour rendre l'utilisation plus aisée pour les utilisateurs sans négliger la fracture numérique, une hotline téléphonique est proposée pour accompagner quiconque aurait des difficultés avec une machine. Les laveries sont par ailleurs équipées d'un flashcode pour indiquer leurs disponibilités et fluidifier les attentes.

La démarche se veut vertueuse et pédagogique en termes de consommation énergétique et de gestion du savoir habiter.



DES RÉSIDENCES EN PROXIMITÉ DES CENTRES DE FORMATION

Depuis plusieurs années, un partenariat privilégié est mis à l'œuvre spécifiquement au sein de 2 résidences du parc Habitat Jeunes Atlantique. Il s'agit des résidences « Plessis Cellier -Paul Tampreau » à Nantes et « Les Liards » à Sainte-Luce-sur-Loire qui proposent aux alternants des centres de formations à proximité : URMA CIFAM, le Campus de l'apprentissage et Grafipolis, une offre adaptée d'hébergement à la semaine tenant compte des besoins en formation.

INTERVIEW DE M. COUILLAUD, DIRECTEUR DE L'URMA CIFAM À SAINTE-LUCE-SUR-LOIRE

« La genèse de ce projet était d'offrir à nos alternants un hébergement de proximité. La résidence des Liards, construite sur un terrain de L'URMA, offre avant tout un partenariat de proximité. L'offre de logements correspond bien aux attentes des jeunes et de leurs familles. L'équipe présente sur site ainsi que sa direction nous garantissent une sérieuse et une offre de qualité.

La crise Covid, nous a amenés, ces deux dernières années, à revoir l'organisation des portes ouvertes. Ainsi, nous avons eu un flux moins important de jeunes sur ces journées ce qui a permis aux membres des équipes pédagogiques de visiter la résidence « Les Liards » et de renforcer nos connaissances mutuelles.

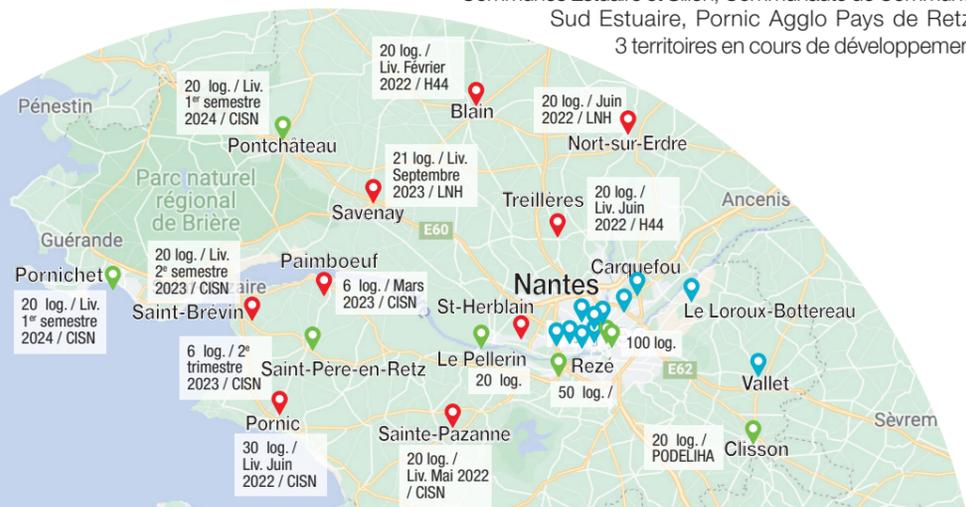
Dans les projets à venir, la salle de sport sera mise à disposition des jeunes hébergés au sein de la résidence « Les Liards ». Elle nous permettra de renforcer notre lien partenarial et également d'ouvrir d'autres projets menés en étroite collaboration entre nos établissements respectifs. »



M. COUILLAUD,
Directeur URMA CIFAM,
Sainte-Luce-sur-Loire.

DÉVELOPPEMENT HABITAT JEUNES ATLANTIQUE

Une gestion centralisée de la demande de logement à l'échelle départementale.
9 résidences Habitat Jeunes sur la Métropole Nantaise (730 logements en 2020).
2 résidences Habitat Jeunes dans le Vignoble Nantais (40 logements ouverts le 01.01.2018). 7 établissements Habitat Jeunes en cours de développement hors de la Métropole Nantaise (Communauté de Communes Erdre et Gesvres, Pays de Blain, Communauté de Communes Estuaire et Sillon, Communauté de Communes Sud Estuaire, Pornic Agglo Pays de Retz).
3 territoires en cours de développement.



Résidences existantes (772 logements)

Montages et Constructions validés par les Collectivités (10 résidences, 165 logements. Livraisons 2022 - 2023)

Etudes de faisabilité engagées (6 à 8 résidences, 230 logements)

LE PARTENARIAT AVEC ACTION LOGEMENT FAVORISE LE PARCOURS RÉSIDENTIEL DES JEUNES HÉBERGÉS

« Dans le cadre de la convention URHAJ/UNHAJ, Habitat Jeunes Atlantique est en veille sur les évolutions des dispositifs liés au logement afin de permettre aux jeunes d'avoir accès à l'ensemble des offres proposées sur le territoire.

Cette année, nous avons plus particulièrement sollicité nos partenaires d'Action Logement Service afin de valoriser leurs produits tels que l'aide MOBILI JEUNE, l'avance LOCAPASS, de dispositif VISALE et de s'informer sur la plateforme AL'in. En effet, avec le déploiement de la plateforme AL'in en 2021, des rencontres ont été organisées avec la référente de ce dispositif, les directions de pôles et toutes les équipes éducatives afin d'améliorer les connaissances et les pratiques des uns et des autres. Ces dernières nous ont permis de renforcer le partenariat avec Action Logement en permettant en place des contacts facilitants pour l'accompagnement des jeunes.

Ce dispositif permet à nos résidents d'être acteurs de leurs relogements. Ils ont dès lors la possibilité de candidater sur un logement correspondant à leurs attentes, de constituer un dossier et suivre ensuite son évolution. En fonction de l'autonomie du jeune hébergé, un soutien peut lui être proposé par les professionnels de terrains intervenant socio-éducatifs, chargée de suivi logement et avec les conseillères personnalisées d'Action Logement notamment pour les candidatures bénéficiant d'un contingentement prioritaire préfecture. »



CAP Jeunes

De l'urgence à l'insertion
par adelis



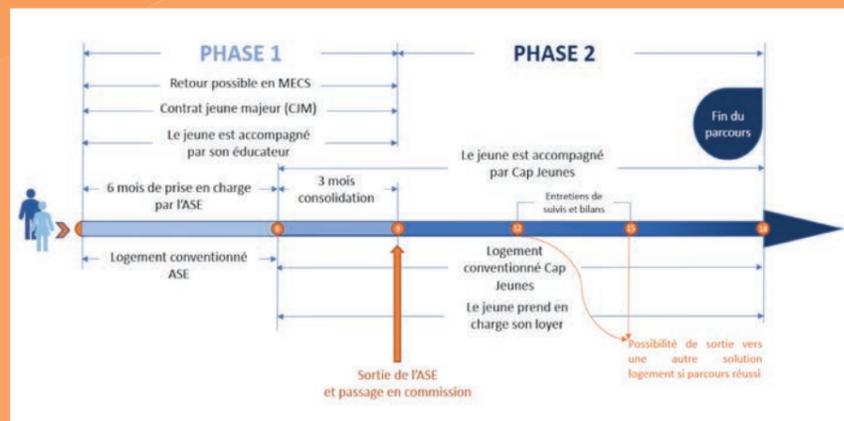
L'APPAR(T)

L'Appar(T), dispositif développé par Cap Jeunes, en collaboration avec des acteurs de la protection de l'Enfance, permet de prévenir la rupture de parcours des jeunes majeurs sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), en mobilisant conjointement des acteurs de l'insertion sociale et de l'ASE.

L'expérimentation s'appuie sur une co-référence des acteurs et la mobilisation des jeunes dans un parcours co-construit, démarrant 6 mois avant la sortie de l'ASE et jusqu'à 12 mois après, ainsi que sur une proposition de logement accompagné en Résidence Habitat Jeunes comme outil d'inclusion et de prévention des ruptures. La notion de droit à l'essai pour les jeunes est mis en avant, avec un retour possible au sein de la Maison d'Enfants à Caractère Social (MECS) durant les 9 premiers mois.

Ce dispositif innovant a permis d'accueillir en 2021 14 jeunes majeurs, âgés de 18 à 21 ans, mobilisés dans un projet d'insertion, sans solution d'hébergement et ayant des ressources suffisantes pour honorer un loyer et avoir un reste à vivre décent. L'entrée dans le dispositif se fait sur la base du volontariat et de l'adhésion à l'accompagnement.

Soutenu par le Conseil Départemental 44 dans le cadre du Plan Autonomie Jeunes Majeurs et par la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) des Pays de la Loire dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, l'Appar(T) est piloté par Cap Jeunes, en partenariat avec le centre éducatif Tréméac, la MECS Daniel Brottier, la MECS l'Oasis - Horizon Jeunesse, L'Étape Jeunes, Habitat Jeunes Atlantique et le bailleur social Espaceil.



UN PARTENARIAT "EXEMPLAIRE" POUR LE PIC REMOBILISATION

La Fabrique de la remobilisation, financée dans le cadre d'un Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) avait pour objectif d'accompagner au retour à l'emploi ou à la formation 24 jeunes apprenants éloignés de l'emploi. Cette action, terminée en juin 2021, a été orientée, pour Cap Jeunes, sur l'élaboration du projet professionnel après avoir travaillé sur la connaissance de soi, la confiance en soi, la notion de compétences, l'exploration des environnements professionnels, l'orientation vers un ou plusieurs métiers, les outils de technique de recherche d'emploi.

Travaillée conjointement dans le cadre d'un consortium avec **la Ligue de l'Enseignement, la FAL 44, Trajet et Echobat, La Fabrique de la remobilisation** a permis d'accompagner 85 % des jeunes accompagnés à Cap Jeunes vers un retour à l'emploi ou en formation.

Un prochain PIC serait possiblement mis en œuvre en 2022 à Cap Jeunes, avec les acteurs du consortium.

UN ACCUEIL INCONDITIONNEL



L'ESPACE NUMÉRIQUE DE CAP JEUNES

L'espace numérique n'a cessé d'accueillir les jeunes en 2021 au rythme des contraintes sanitaires, réduisant ainsi la capacité d'accueil du lieu. Diverses mesures ont été posées afin de canaliser les demandes et augmenter la qualité de l'accueil. Ainsi, aujourd'hui, l'accueil est libre durant les permanences et sur rendez-vous en dehors de ces temps.

L'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (L'ANCT) a validé fin 2021 la demande de conseiller numérique, qui va venir consolider le poste du médiateur numérique en 2022, permettant à celui-ci d'élargir notre offre à l'extérieur de nos murs, notamment sur des propositions d'ateliers d'initiation.

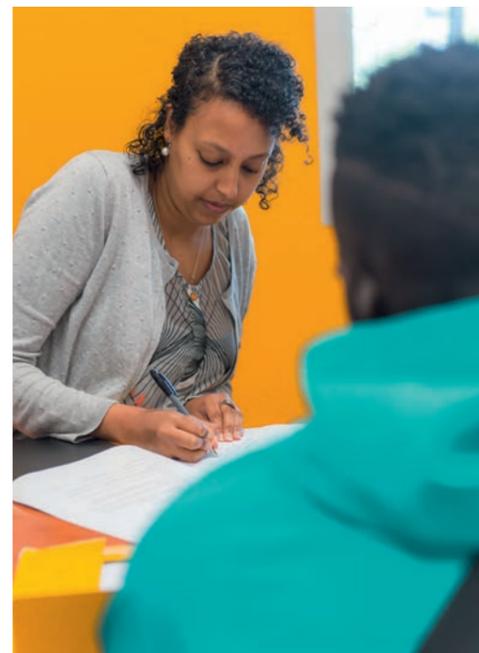
Par ailleurs, depuis octobre 2022, la Fondation Orange Solidarité met à disposition de Cap Jeunes, à travers du mécénat de compétences, l'animation d'un atelier d'initiation au numérique hebdomadaire.

TROIS DISPOSITIFS D'INCLUSION PAR LE LOGEMENT

L'essence de Cap jeunes est l'accompagnement social des jeunes de 16 à 25 ans, en fragilité de parcours. L'équipe, composée de 4 conseillères insertion, accueille et accompagne chaque jour ces jeunes en difficulté qui passent la porte de l'accueil inconditionnel du service.

En plus de l'accompagnement social, 3 dispositifs d'inclusion par le logement sont aujourd'hui portés par le service :

- **Le Logement Mensuel**, financé par la DREETS, représente 6 logements « d'urgence » au sein desquels les jeunes sont accueillis durant 30 nuitées sans conditions de ressources.
- **L'Allocation Logement Temporaire (ALT)**, financé également par la DREETS, est composé de 9 logements, répartis entre 3 résidences, sur lesquels les jeunes en voie d'insertion, nécessitant un fort besoin d'accompagnement, peuvent être hébergés sur une durée de 4 à 6 mois.
- **Passerelle pour l'Insertion (PPI)** est un dispositif financé par le Conseil Départemental 44, à destination de jeunes en projet d'insertion à court terme, sans logement, éligibles au Contrat de soutien à l'Autonomie des Jeunes (CSAJ) ou à la Garantie Jeunes. Il permet d'héberger ces jeunes sur une période de 4 à 6 mois, avec un accompagnement adapté, le temps de retravailler un projet de relogement plus pérenne.



LES CHIFFRES

>> Espace numérique

1 510 PASSAGES
sur l'espace numérique

872 VISITEURS UNIQUES

191 NOUVEAUX INSCRITS

>> Accueil et Accompagnement social

678 ACCUEILS INCONDITIONNELS
lors des permanences

341 JEUNES accompagnés par des RDV individuels

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

>> Ateliers de remobilisation

12 JEUNES HOMMES ET FEMMES
accompagnés au sein de la Fabrique de la Remobilisation

13 JEUNES FEMMES accompagnées



ESPACE Beaulieu

Donner du sens à vos événements
par adelis



UNE ANNÉE À PART... SUITE ET FIN...

CONNAISSEZ-VOUS LES ATOUTS DE L'ESPACE BEAULIEU ?



Situé au cœur d'une zone tertiaire et proche du centre-ville, l'Espace Beaulieu est par son positionnement, un lieu extrêmement attractif.

À sept minutes de la Gare par les transports en commun et proche de toutes les commodités (hôtels, centre commercial, parkings à proximité), l'Espace Beaulieu devient rapidement une réponse évidente à vos besoins d'espaces.

Le professionnalisme de l'équipe, la réactivité et le sens du service permanent, ainsi que la volonté continue d'améliorer l'accueil, les produits et les services... font de l'Espace Beaulieu un site particulièrement adapté pour de nombreuses entreprises, associations, institutions, écoles, organismes de l'état, structures sportives, etc.

Tous ces éléments sont aussi des atouts pour les particuliers qui trouvent dans cet espace une possibilité de déjeuner à moindre coût, attirant ainsi des publics très variés : ouvriers, employés de bureau, cadres, étudiants, demandeurs d'emploi, stagiaires...

Cette mixité sociale est une source de richesse chère à l'association, entreprise sociale et solidaire ! Le savoir-faire reconnu et la force commerciale de cette structure permettent à l'Espace Beaulieu de répondre de manière pertinente aux diverses sollicitations et d'être rapidement opérationnel sur le plan logistique et humain.

- L'Espace Beaulieu propose sur ses 1 200 m² un restaurant et 14 salles en location pouvant accueillir des manifestations recevant jusqu'à 500 personnes.
- L'offre de salles variée permet d'accueillir en petit comité ou en grande assemblée grâce au Sémaphore, amphithéâtre de 280 places.
- Un service traiteur offre de nombreuses solutions pour les déjeuners, dîners, cocktails et réceptions.
- Le restaurant self d'une capacité de 300 places accueille du lundi au vendredi de 11h45 à 13h30, et le soir et les week-ends sous conditions également les groupes.
- L'Espace Beaulieu possède également une terrasse pour son restaurant ainsi qu'un très grand jardin lui permettant d'organiser aux beaux jours des cocktails et buffets en extérieur.

Ainsi, le site Espace Beaulieu accueille toute l'année des conférences, séminaires, réunions de travail, lancement de produits, salons, arbres de Noël, des assemblées générales, manifestations sportives, échanges culturels, cours de danse, organismes de formation, des stages, des castings, des concours, des examens, des écoles...

Les salles de réunions peuvent être agencées en fonction des besoins. Les nombreux équipements et services répondront également aux attentes.

La variété des espaces et des équipements permettent d'accueillir tous types de manifestations.

"Quel que soit votre projet, nos équipes s'efforceront de répondre au mieux à vos attentes pour que votre passage dans notre association reste une belle expérience".

CÔTE À CÔTE : JÉRÔME ET KÉVIN 2 GÉNÉRATIONS - 30 ANS D'ÉCART

Dans les cuisines d'adelis, l'un est arrivé en 2013, l'autre achèvera son parcours en 2023... 30 ans les séparent mais ils ont la même passion...

JÉRÔME, KEVIN, VOUS ÊTES TOUS LES DEUX ARRIVÉS À 19 ANS, L'UN À L'ANFJT ET L'AUTRE À ADELIS, COMMENT AVEZ-VOUS VÉCU VOTRE INTÉGRATION ?

Jérôme : « Je suis arrivé en 1983, deux décennies après l'accueil des jeunes travailleurs dans les baraquements créés par l'équipe de Paul TAMPREAU. Le restaurant du foyer s'ouvrait au public et la demande de la direction de l'époque était de valoriser la restauration collective en développant les axes suivants :

1. Embaucher des cuisiniers de formation traditionnelle
2. Valoriser et inclure de nouveaux produits
3. Changer l'image de cantine

Évoluer, grandir, créer dans l'entreprise était la devise : répondre à toutes les demandes, s'adapter à chaque situation, être novateur sur les nouvelles techniques (self intégral, cuisine centrale, nouveaux produits, etc.). »

Kevin : « J'ai plutôt bien vécu mon intégration. Je suis arrivé en 2013 et l'équipe m'a mis à l'aise car ce n'est jamais facile d'intégrer dans une entreprise où la plupart des collègues se connaissent depuis 10, 15, 20 ans et que toi, petit, tu sors de l'école. »

COMMENT VOYEZ-VOUS L'AVENIR DE L'ENTREPRISE, DE LA RESTAURATION ?

Jérôme : « ANFJT, devenue adelis, a marqué des tournants à chaque décennie et nous les avons accompagnés. La transmission auprès des nouveaux arrivants au sein de l'équipe est en cours pour que la suite de l'aventure soit dans la continuité : fidéliser nos habitués. »

Kevin : « Aujourd'hui je vois adelis et ses salariés solides et chanceux car beaucoup de restaurant ont fermé à cause du COVID. Demain, je nous vois avec une reprise de clientèle plus forte. En fait, ce que j'aime dans la restauration c'est manger. Non je blague. J'aime le travail d'équipe, le contact avec les clients, échanger, innover, car je considère que le repas et la pause du midi sont quelque chose d'important pour tout travailleur. L'avenir c'est innover et fidéliser de nouvelles clientèles. »

QUELLE ÉVOLUTION IMAGINEZ-VOUS POUR NOTRE SERVICE ?

Jérôme : « Il faut inclure les nouvelles tendances, les produits locaux, faits maison, la cuisine végétarienne, etc. Défendons notre savoir-faire, c'est notre force. Pour ma part, le départ est proche et les relais se mettent en place. »

Kevin : « Pour moi, c'est d'avoir une équipe et un restaurant toujours plus chaleureux et accueillant. »



CANTINE D'ENTREPRISE : LES 3 DÉFIS D'UN SECTEUR EN MUTATION

1 - Le télétravail

Le télétravail affectera-t-il la fréquentation des cantines d'entreprises ? Certains restent optimistes car les salariés veulent conserver un lien avec leur entreprise. Pour d'autres, le télétravail aura des répercussions, et il faudra redoubler d'efforts pour aller chercher le client.

2 - L'évolution de la pause méridienne

Cette tendance se dessinait avant le COVID. Les salariés sont de moins en moins attirés par les établissements de type restauration d'entreprise. Les solutions de restauration se multiplient et nous devons rester attentifs à l'évolution des tendances et des habitudes alimentaires.

3 - Le juste prix

La crise sanitaire a fragilisé le modèle économique de ces types d'établissements. Aujourd'hui, nous devons réfléchir à renouveler et à redimensionner notre offre en adéquation avec les nouveaux modes de consommation de nos clients.

Fort de ces constats, l'Espace Beaulieu a souhaité engager une démarche afin de questionner son offre de restauration en tenant compte de l'ensemble de ces critères qui bouleversent les rapports à l'alimentation et à la pause méridienne. Pour se faire, nous nous sommes appuyés sur l'expertise d'un cabinet nantais, PH PARTNER, spécialiste des sujets en lien avec le monde de la restauration et de ses évolutions.



Cette étude a permis aux différentes parties prenantes de l'Espace Beaulieu de faire un point sur l'ensemble de notre offre de restauration. En lien avec le projet de l'association, la gouvernance, les clients, à travers une enquête de satisfaction, et l'équipe de l'Espace Beaulieu ont mené une réflexion sur le sens que nous souhaitons donner à notre offre clients ainsi qu'à la déclinaison des engagements et des orientations que nous avons décidé de donner à nos services.

Cette déclinaison, est à l'heure actuelle à l'étude, et sera visible au fur et à mesure des jours, des mois et des années à venir.

LA RESTAURATION COLLECTIVE BOUSCULÉE PAR LA CRISE

8 1 000 restaurants collectifs servent habituellement 3 milliards de repas par an.

Mais les confinements et les restrictions sanitaires ont réduit la fréquentation. « L'an dernier, on a constaté une baisse de 25 % » indique Marie-Cécile ROLLIN, Directrice du réseau interprofessionnel Restau 'Co. Le secteur de la restauration collective a été particulièrement éprouvé par la crise. « L'an dernier, la perte de chiffre d'affaires s'est élevée à environ 1,5 milliard d'euros (sur 6 milliards) », calcule Esther KALONJI, Déléguée Générale du Syndicat National de la Restauration Collective (SNRC). « Selon les périodes, jusqu'à 25 % des restaurants sont restés fermés ». (Article Ouest France 07/2021)

En cette deuxième année perturbée par le COVID, l'Espace BEAULIEU a su maintenir le cap. La diversité des publics, des services

proposés, ont permis à nos différentes activités, autorisées malgré les nombreuses restrictions et contraintes sanitaires, d'accueillir les clients au restaurant et surtout de maintenir une forte activité sur la partie location de salles.

Ainsi, malgré une deuxième année encore très compliquée, l'Espace Beaulieu a pu maintenir un aussi bon niveau d'activité en 2021 qu'en 2020.

Malgré la baisse conséquente de son chiffre d'affaires, le résultat demeure équilibré, sans perte à déplorer.

Au-delà de l'aspect financier, l'Espace Beaulieu a fait le choix de ne jamais fermer ses portes, malgré le manque de rentabilité sur certaines périodes de l'année. L'ensemble des salariés ont été maintenus à leur poste et sans perte de salaire malgré un CA inférieur de 40 % par rapport aux années précédant la pandémie.



LES CHIFFRES

Une équipe de **12 COLLABORATEURS** (dont 1 apprentie)
composée de **collaborateur.trice.s d'adelis** et
de **collaborateur.trice.s du groupement RESO 44**

RESTAURATION :
718 K€ de CA HT

soit en nombre de
REPAS SERVIS :
97 500

LOCATION DE SALLES :
366 K€ de CA HT



MÉDIATION *Emploi*

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

L'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI



LA MOBILITE POUR L'EMPLOI : UNE ENTREPRISE S'ENGAGE

EDNA (Emploi Durable pour les nouveaux arrivants) développe des nombreux partenariats avec les entreprises du territoire pour accompagner vers et dans l'emploi des nouveaux arrivants sur le sol français.

Une étroite coopération s'est engagée en 2021 avec l'entreprise de menuiserie MEO MC France à Cugand. MEO a une forte capacité de recrutement. Mais l'entreprise n'est pas accessible en transport en commun et les candidatures sont rares. Face à cette problématique, nous avons ensemble mis en place un projet de mobilité, en association avec l'agence Start People, elle aussi partenaire de MEO. Inserim, qui s'est implanté en Vendée il y a deux ans, a aussi rejoint le projet.

La majorité des demandeurs d'emploi accompagnés par EDNA résident sur la Métropole Nantaise et beaucoup n'ont pas de moyen de locomotion. L'entreprise a donc financé un véhicule de location et le carburant permettant d'assurer la liaison vers Cugand. De notre côté nous avons recherché un candidat avec le permis de conduire et organisé avec lui un covoiturage avec les autres personnes recrutées.

Tout au long de cette aventure et grâce à la confiance du responsable de production de MEO, nous avons pu déployer notre offre de service, en partageant l'analyse du besoin, en recherchant et en mettant en œuvre des solutions innovantes, en proposant des candidats, en accompagnant leur recrutement et leur intégration en emploi.

Aujourd'hui 10 personnes accompagnées par EDNA travaillent chez MEO sur des contrats durables et organisent leur déplacement en covoiturage.

Une expérience qui illustre l'influence du problème de mobilité sur l'emploi, la capacité des entreprises à y répondre en créant des conditions favorables à l'embauche de personnel, et l'importance d'un travail de médiation pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de solutions.



QUAND LA VISIO PERMET DE MAINTENIR LE LIEN

Les ateliers collectifs « Active Emploi », animés par l'équipe Médiation Emploi du PLIE de l'agglomération nazairienne ont été créés il y a dix ans. Leur finalité : permettre aux participants du PLIE d'obtenir des informations sur le marché du travail et d'accéder à un emploi via la proposition d'offres d'emploi sélectionnées par nos soins.

Pour nous adapter au contexte sanitaire toujours dégradé en début d'année 2021 et maintenir cet atelier actif, nous avons expérimenté un nouveau format en visioconférence.

Grâce à un logiciel de visio gratuit, un groupe de 6 participants s'est retrouvé chaque mardi matin durant 4 semaines, en utilisant leur ordinateur ou leur smartphone pour un temps de travail à distance.

Tout comme en présentiel, des offres d'emploi leur ont été présentées de façon détaillée, des positionnements ont été validés. Des mises en relation ont permis de travailler le CV et l'entretien d'embauche. Des questions liées notamment au droit du travail ou à l'élargissement des cibles professionnelles ont été traitées, et enrichies du retour d'expérience des participants.

Le niveau de satisfaction très positif des participants nous a permis de valider ce format et de capitaliser sur cet outil désormais réutilisable.



APPRENDRE LE FRANÇAIS EN TRAVAILLANT

Sur le dispositif EDNA nous accompagnons un public d'origine étrangère avec des niveaux de français très différents. Notre objectif est de les accompagner dans la mise en relation avec des employeurs et ce, même lorsque leur maîtrise de la langue est très faible.

Pour cela, la méthode IOD (Intervention sur les Offres et les Demandes) est un véritable atout. Nous travaillons sans CV ou lettre de motivation et supprimons ainsi la barrière de l'écrit dans le recrutement. Nous allons observer les postes de travail, pour être capable de présenter des offres détaillées, en nous appuyant sur des outils visuels comme des photos ou des vidéos. Nous accompagnons les personnes directement dans l'entreprise et facilitons l'échange avec l'employeur en réalisant des entretiens sur les postes de travail, en présence des futurs collègues du candidat.

Nous travaillons au quotidien avec nos entreprises partenaires pour faire évoluer leur regard sur le français au travail. Par exemple nous leur apprenons à distinguer le niveau de compréhension du niveau d'expression d'une personne. Nous les accompagnons dans leur réflexion sur le vocabulaire à utiliser avec leurs salariés ou sur les tournures de questions à utiliser. Et les employeurs eux-mêmes nous surprennent au quotidien avec des outils qu'ils adaptent et qu'ils créent pour faciliter l'intégration des personnes non francophones.

En suivant les candidats plusieurs semaines ou plusieurs mois après leur démarrage de contrats, nous observons que leur niveau de français évolue énormément. Des exemples variés qui nous montrent que la maîtrise de la langue n'est pas toujours un prérequis indispensable à l'emploi et la barrière de la langue peut aussi trouver ses solutions par le biais du travail.

GENS DU VOYAGE : LES FEMMES DANS L'EMPLOI

Méfiez-vous des apparences ! Les voyageuses font partie intégrante de la société et contribuent à l'activité économique d'un territoire.

L'action « Médiation Emploi Gens du Voyage » accompagne de plus en plus de femmes vers l'emploi et sur certains territoires de la Métropole Nantaise, elles représentent même la majorité des suivis et de la mise en emploi. Ce constat n'est pas aussi évident sur les zones rurales où les femmes vont privilégier leur temps quotidien à la gestion du foyer et à l'éducation des enfants, avec des moyens de mobilité plus restreints pour se rendre sur les différents lieux de travail.

Cette évolution s'explique notamment par une plus grande sédentarisation de ce public au fur et à mesure des années, souvent imposée par des nouvelles contraintes étatiques. Un changement culturel qui tend à un véritable ancrage territorial des voyageurs et se traduit par leur volonté de plus en plus marquée d'obtenir des terrains privés.

Les critères d'accès aux cours à distance proposés par le CNED contraignent également les familles à la scolarisation des enfants au sein des écoles et fait décroître l'itinérance. La sédentarisation de ces familles, amenées à stationner une grande partie de l'année sur le territoire, excepté en période estivale où la culture du voyage reste encore essentielle, va de manière évidente permettre une facilité d'accès à l'emploi, non plus sur des postes dits « saisonniers » mais sur des contrats plus longs et moins précaires.

Les voyageuses se dirigent davantage vers l'emploi salarié contrairement aux voyageurs qui pour beaucoup privilégient la création d'entreprise sur des métiers manuels.

Ces femmes sont en réelle demande d'autonomie, d'indépendance, de liberté et s'ouvrent à des métiers de plus en plus diversifiés.



LES ATELIERS DU CHANGEMENT

Les ateliers du changement est une méthodologie basée sur une théorie du scientifique Henri Laborit qui valorise le potentiel cognitif de chaque individu et explique les mécanismes du changement (leviers et résistances).

Un contenu qui change de l'ordinaire avec des ateliers sur différents thèmes : le plaisir, la soumission à l'autorité, la maîtrise de soi et l'initiative, le chômage, la déprime, la colère, les stéréotypes à déconstruire ; la positivité, la motivation.

Les ateliers du changement permettent aux participants de prendre du recul, un temps pour soi, de faire un pas de côté, de comprendre ses comportements et décoder ceux

des autres, pour permettre d'en adopter de nouveaux dans une dynamique de changement : « regarder autrement le chômage pour mieux se projeter dans l'emploi ».

Quatre participants du PLIE de la Métropole Nantaise ont suivi ces ateliers, avec des retours positifs sur la connaissance de soi et de son environnement, le partage, la dynamique personnelle impulsée par le groupe.



DES FORMATIONS SUR MESURE POUR RÉPONDRE AU BESOIN EN PERSONNEL DANS LES EHPAD

La pandémie et les différents confinements ont mis en exergue les difficultés de recrutement dans les EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes), notamment sur les postes polyvalents.

Face à ce constat, nous avons créé, sur notre secteur PLIE de l'agglomération nazairienne, une formation courte d'agent polyvalent, en partenariat avec l'agence Like Intérim Atlantique et l'AFPA. Associant des cours théoriques à un stage pratique, elle a été proposée à une quinzaine d'EHPAD du bassin. Elle a permis aux stagiaires d'être formés au protocole spécifique d'entretien dans le milieu médico-social, d'obtenir la carte SST (Sauveteur Secouriste du Travail) et une attestation de sensibilisation aux règles HACCP (hygiène alimentaire).

En parallèle, le PLIE a financé une autre formation d'agent polyvalent en EHPAD à destination de 6 participantes. Elles ont été initiées à l'accompagnement des personnes âgées dans les gestes de la vie quotidienne, la mobilité et les transferts, la préparation et le service du petit-déjeuner et l'entretien de locaux avec une sensibilisation au bio nettoyage.

Ces premières formations ont été un prélude à la mise en place d'un nouveau titre professionnel d'ASMS (Agent de Service dans le Médico-Social) désormais reconnu au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

Douze participantes du PLIE ont intégré les quatre formations organisées en 2021. À ce jour six d'entre elles, ont signé un contrat en EHPAD privés et public.



L'AMBITION EUROPÉENNE

Les fonds européens permettent depuis de nombreuses années de financer des projets ambitieux pour améliorer le quotidien des citoyens. Médiation Emploi les mobilise depuis plus de 25 ans pour déployer ses projets en partenariat avec l'Etat, le Département de Loire-Atlantique, Nantes Métropole et la CARENE. Aujourd'hui, nos activités sont cofinancées par le Fonds Social Européen (FSE) et le Fonds Asile Migration et Intégration (FAMI).

Tous les sept ans, l'Union Européenne révisé la stratégie d'attribution de ces fonds pour répondre à ses nouveaux défis, ainsi qu'aux enjeux des territoires et des populations.

La nouvelle période 2021-2027 qui s'engage est concentrée sur 5 priorités : une Europe plus intelligente, plus verte, plus connectée, plus proche des citoyens et plus sociale.

Le principal changement de cette nouvelle programmation concerne le volet social, avec une évolution du FSE vers le FSE+ qui voit son champ d'action élargi à la thématique de l'aide aux plus démunis. La

stratégie du FSE+ est orientée autour de six priorités dont trois majeures : l'insertion professionnelle et l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées du marché du travail et des plus vulnérables ou des exclus ; l'insertion professionnelle des jeunes et l'appui à la réussite éducative ; l'amélioration des compétences et des systèmes d'éducation, de formation professionnelle et d'orientation pour mieux anticiper et accompagner les mutations économiques. Les trois autres priorités, dites complémentaires, visent : la promotion d'un marché du travail inclusif et un environnement de travail adapté et sains ; l'aide matérielle aux plus démunis ; l'innovation sociale et l'essaimage de dispositifs innovants.

Le FAMI vise quant à lui à contribuer à une gestion efficace des flux migratoires et à améliorer la mise en œuvre et le développement de la politique commune de l'Union Européenne en matière d'immigration et d'asile. Il poursuit 4 objectifs : renforcer et développer tous les aspects du régime d'asile européen commun ; soutenir la

migration légale vers les États membres et promouvoir l'intégration effective des ressortissants de pays tiers ; promouvoir des stratégies de retour dans les pays d'origine et de transit équitables et efficaces ; accroître la solidarité et le partage des responsabilités entre les États.

L'attribution des fonds européens fait l'objet d'un contrat entre la Commission Européenne et chaque Etat membre qui s'engage sur leur utilisation. En France, ces crédits sont gérés par l'Etat et les Conseils Régionaux. Sur la nouvelle programmation 2021-2027, ils s'élèvent à 6,7 milliards d'euros pour le FSE+ et à 840 millions d'euros pour le FAMI.

Sources :

europa.eu/fr/fr/les-fonds-europeens-2021-2027
 banque-territoires.fr/fse-une-mise-en-oeuvre-operationnelle-attendue-pour-le-premier-semestre-2022
 immigration.interieur.gouv.fr/fr/info-ressources/Fonds-europeens/Les-fonds-europeens-programmation-2021-2027
 touteurope.eu/l-europe-et-moi/le-fonds-asile-migrations-et-integration-fami/

LES CHIFFRES

>> MÉDIATION EMPLOI

1 149 PERSONNES ACCOMPAGNÉES

- chercheurs d'emploi longue durée et bénéficiaires du RSA, étrangers primo-arrivants
- salariés
- 56 % de femmes, 44 % d'hommes
- 31 % de seniors (45 ans et +)

1 128 CONTRATS DE TRAVAIL ENGAGÉS, dont 977 de droit commun en secteur marchand

500 ENTREPRISES PARTENAIRES

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

46 ACCÈS À UNE FORMATION QUALIFIANTE

718 RETOURS À L'EMPLOI

- 567 en CDI et CDD
- 151 contrats aidés (secteur non marchand)

53 % D'INSERTION DURABLE

(emploi ≥ 6 mois en secteur marchands) sur les dispositifs PLIE et EDNA

>> FORMATION, COACHING ET CONSEIL

7 ENTREPRISES CLIENTES

104 SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

14 FORMATIONS COMMERCIALISÉES (tutorat, tutorat d'insertion, FLE en milieu professionnel)

INSERIM

Vous donner le pouvoir d'agir

Réseau Adecco Inclusion

par adelis



Margaux BROUSSE
Nouvelle Directrice Générale

2021 A ÉTÉ UNE ANNÉE POSITIVE ET DENSE POUR INSERIM

C'est la deuxième année de déploiement de notre stratégie triennale visant le doublement de notre impact social, en réponse aux besoins des territoires. Cette stratégie s'articule en 3 axes principaux : développement commercial, développement des ressources humaines intérimaires et structuration interne. De nombreuses actions ont été faites sur ces 3 axes, et il me semble important de revenir sur quelques-unes d'entre elles, structurantes pour Inserim : le sourcing, la formation, la diversification des activités, et le développement.

Un point conjoncturel tout d'abord, 2021 était censée être l'année « d'après Covid »... mais les impacts se sont faits sentir tout au long de l'année. L'intérim n'a atteint son niveau d'avant crise qu'en fin d'année 2021, pour un cumul à -4 % par rapport à 2019. La reprise d'activité a été générale, tous les secteurs d'activité sont en progression, notamment le transport logistique, excepté le BTP qui accuse une baisse d'activité à -10,4 % à fin 2021 par rapport à 2019. De ce fait, il y avait de nombreux besoins en main d'œuvre engendrant une tension forte sur le marché du recrutement. La forte reprise d'activité a été freinée dans certains secteurs par des difficultés d'approvisionnement entraînant des retards de chantiers.

Dans ce contexte, il y avait un fort enjeu de sourcing, de formation et de diversification des activités. Sur le premier point, l'ETTI n'existe qu'en relation immédiate avec ses partenaires du secteur de l'emploi, du social et de l'accompagnement. Forts d'un large réseau de partenaires, nous avons renforcé nos liens depuis 2 ans et monté des actions différenciantes de promotion de nos offres d'emploi afin de donner davantage de visibilité tant aux candidats qu'aux conseillers emploi de ces structures. L'offre d'accompagnement global qu'Inserim propose s'appuie sur de nombreux partenaires sur le logement, la mobilité, le français, les démarches

administratives ou encore la gestion du budget. Ces relations avec nos partenaires locaux permettent de sécuriser les parcours d'insertion des intérimaires et de les faire avancer dans la résolution des freins qu'ils rencontrent pour qu'ils puissent travailler.

Ces dernières années, on a observé que le public accompagné en ETTI est de plus en plus éloigné de l'emploi. En 2021, 94 % de notre public a un niveau de qualification CAP ou infra. Il y a donc un enjeu fort de montée en compétences de notre public pour que ce dernier accède à l'emploi et s'y maintienne. Inserim a renforcé son investissement formation avec 48 000 heures dispensées en 2021 (+9 % par rapport à 2020). C'est au total 35 % de nos intérimaires qui ont été formés pour une durée moyenne par intérimaire de 190 heures. L'arrivée d'un Ingénieur Commercial Formation a permis de structurer et de soutenir cet investissement, et d'appuyer la professionnalisation des équipes. De nouvelles ingénieries pédagogiques ont été développées : parcours de préqualification, habilitations et CACES, parcours qualifiants et certifiants, HOPE, apprentissage du français et des savoirs de base... Inserim a développé sa palette de services pour répondre au plus près aux besoins des intérimaires et des entreprises clientes.

L'investissement fort en matière de formation a permis également de soutenir l'ambition de diversification des secteurs d'activité. Historiquement, l'activité d'Inserim était très centrée sur le BTP, aidée par la présence de clauses sociales dans les marchés publics. Nous continuons cette présence forte sur ce secteur, où nous sommes identifiés et notre expertise reconnue. Afin de développer le secteur industriel, des formations ont été mises en œuvre pour faciliter l'accès à ce secteur. Pari gagnant ! A St Nazaire, 50 % de l'activité est en industrie, et à Nantes, il y a eu une progression de +500 % en un an du nombre d'heures facturées sur ce secteur. Côté services, on voit

également une progression d'activité au niveau d'Inserim avec +54 % du nombre d'heures facturées. La diversification est en marche et permet de diversifier nos offres et de toucher d'autres publics.

2021 a également été une année riche en développement. L'agence de la Roche-sur-Yon, créée en Septembre 2020 a continué son développement tout au long de l'année 2021 et termine l'année avec 16 ETP au planning, pour plus de 60 personnes accompagnées. L'agence d'Angers a ouvert ses portes en Novembre 2021 et l'ouverture de l'agence de Rennes a été validée pour le début 2022. Ces ouvertures, soutenues par le Fonds de développement de l'inclusion, nous permettent de développer notre maillage territorial et de développer l'offre inclusion de ces territoires. Sur le volet développement toujours, la Direction commerciale a structuré son action et sa stratégie et a refondé les outils de communication et de marketing. Des projets d'ingénierie et d'innovation sociale ont également été lancés : Accélérateur d'emploi sur l'objectivation et la valorisation des compétences transversales et Combo Mobilité sur la sécurisation d'un premier niveau de mobilité couplé à du Français.

Toutes ces actions ont eu pour effet une croissance du chiffre d'affaires de 51 % par rapport à 2020, pour se situer à 8 M€. C'est 700 personnes accompagnées avec 460 entreprises clientes. A la suite des parcours d'insertion réalisés avec Inserim, c'est 72 % des personnes qui ont bénéficié de sorties dynamiques vers l'emploi. Ces résultats très positifs sont le fruit d'une équipe pleinement engagée en faveur de l'inclusion, que je tiens à féliciter pour tous les efforts fournis au cours de cette année 2021. Avec ces résultats, Inserim est au rendez-vous du Pacte d'ambition pour l'IAE et va continuer à tracer ce chemin en 2022, pour contribuer à une société inclusive et solidaire.

LES CHIFFRES

700 PERSONNES ont travaillé avec INSERIM dont

- 30 % issus QPV (Quartier Prioritaire de la Ville)
- 29 % DELD (Demandeur d'Emploi Longue Durée)
- 40 % bénéficiaires du RSA (Revenu de Solidarité Active)
- 94 % ont un CAP / BEP ou infra

UN TAUX DE SORTIE DYNAMIQUE VERS L'EMPLOI DE 72 % !

35 % DES INTÉRIMAIRES ONT ÉTÉ FORMÉS POUR UNE DURÉE MOYENNE DE 190 H

101 H D'INTENSITÉ D'EMPLOI mensuel par intérimaire

460 ENTREPRISES CLIENTES dans tous les secteurs d'activité (BTP, industrie, environnement, services...)

6 AGENCES Nantes, Saint-Nazaire, Angers, Châteaubriant, La Roche-sur-Yon et Rennes

SIÈGE SOCIAL
 11 Bld Vincent Gâche
 44200 NANTES
 02 72 01 24 00
 www.adelis.asso.fr

FONCTIONS SUPPORTS

DÉMARCHE RSO (RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ORGANISATIONS) DANS LE CADRE DE LA LABELLISATION URHAJ ET PERSPECTIVES DE MOBILISATION EN 2022

Depuis plusieurs années déjà, adelis s'est engagée dans la qualité de service et dans sa formalisation à travers le label « qualité » porté par le réseau régional Habitat Jeunes. Cet engagement nous amène à questionner en continu nos pratiques au bénéfice du public jeunes que nous accueillons.

Aujourd'hui, les enjeux sociétaux du développement durable dans lesquels nous avons une responsabilité singulière en tant qu'acteur de l'Économie Sociale et Solidaire, nous poussent à élargir notre action aux usagers de toutes nos activités et à l'approfondir sur l'ensemble des domaines de la RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations).

C'est l'objet de l'étape d'engagement sociétal et environnemental menée en 2021, soutenue par le réseau régional Habitat Jeunes à travers la démarche de labellisation « Responsabilité Sociétale des Organisations » (RSO). Parmi les travaux menés dans cet objectif, l'autodiagnostic de notre association et de nos activités selon un référentiel inspiré de la norme ISO 26000, l'évaluation de nos pratiques par nos pairs – associations du réseau Habitat Jeunes – sous la forme de Regards Croisés, et le questionnement de nos parties prenantes (partenaires, financeurs, usagers, clients et fournisseurs) sur notre fonctionnement et sur nos pratiques.

C'est également l'ambition dont s'est saisie adelis dans son projet stratégique « vers 2025, Mieux répondre aux besoins sociaux au cœur des territoires » qui vise à terme la labellisation ISO 26000.

Enfin, c'est le tremplin permettant en 2022 aux trois membres du comité de pilotage de la démarche RSO d'adelis, Mireille EVENOT, Stéphane BOUCHET et Thomas LELOUP, de redynamiser le groupe de travail inter-services actif de 2017 à 2019, d'y associer la gouvernance de l'association et différentes parties prenantes, et d'engager de nouveaux projets notamment autour de la sobriété énergétique, de la réduction de nos émissions de CO₂ et de la mesure d'impact social.



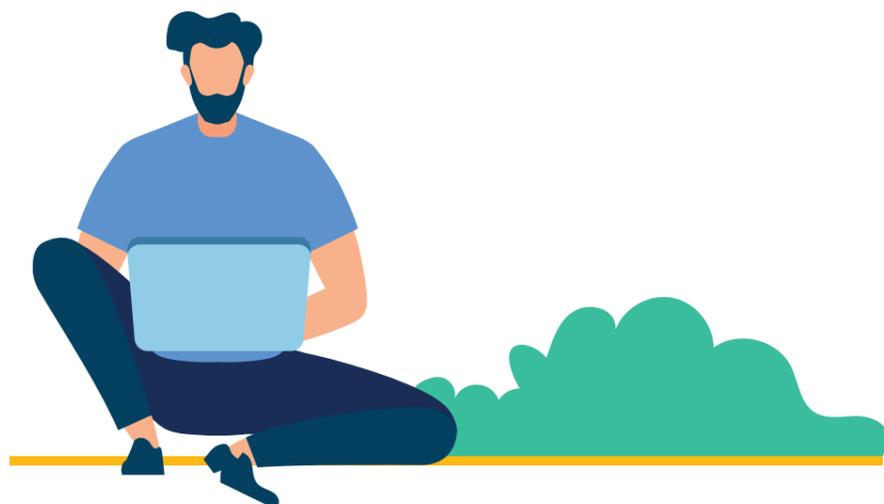
MIGRATION DE NOS LIENS INFORMATIQUES ET PRÉPARATION À L'ÉVOLUTION DE LA TÉLÉPHONIE FIXE

Comme annoncé dans le Rapport d'Activité 2020, notre système téléphonique VO.IP - arrivé en fin de durée d'engagement contractuel - a été remplacé par une solution flexible de softphonie sur Microsoft Teams. L'objectif était triple :

- Permettre aux collaborateurs.trices en télétravail devant émettre et recevoir des appels téléphoniques de disposer d'une solution flexible et efficace, « comme au bureau »
- Rationaliser les équipements téléphoniques et numéros de fixe inutilisés et ainsi réduire significativement les coûts des télécommunications
- Simplifier la communication interne et externe en utilisant un outil déjà connu des collaborateurs.trices, utilisé massivement lors des périodes de confinements ces deux dernières années, et fortement intégré à nos autres outils de bureautique.

Instruit au second semestre 2021 par notre technicienne de maintenance informatique, Céline BOUCHAUD, avec notre partenaire infogérant BT Blue, la solution technique s'est déployée début 2022. Pour chaque site, la solution a été adaptée aux besoins, mixant la mise à disposition de numéros de lignes fixes, parfois de postes téléphoniques ou de casque-micros, ou encore la configuration de files d'attente, de groupes d'appels...

En amont de ce projet, des travaux importants de renouvellement de nos liens réseaux ont été menés pour améliorer depuis chaque site d'adelis la qualité et le débit des connexions à notre infrastructure informatique hébergée. Pour nos 14 sites existants, cinq ont bénéficié d'améliorations techniques dont quatre d'entre eux en ADSL ont été reliés à la Fibre, portant à 65 % la proportion de sites fibrés. Par ailleurs, tous ont bénéficié de l'amélioration de la qualité de service au changement d'opérateur.



LES CHIFFRES

>> Gestion RH Finances

85 COLLABORATEUR.TRICE.S PERMANENT.E.S
au 31/12/2021

2 333 HEURES DE FORMATION SUIVIE

4 CONTRATS D'APPRENTISSAGE

16 COLLABORATEUR.TRICE.S RECRUTÉ.E.S





NOUVELLES ARRIVÉES : RENOUVELLEMENT PARTIEL DE L'ÉQUIPE DES FONCTIONS SUPPORTS

À l'immobilisme de 2020 lié à la crise sanitaire succéda en 2021 pour de nombreux actifs un questionnement de l'évolution de leur métier et de leur parcours professionnel. Cela s'est traduit au sein d'adélis, pour des raisons diverses et variées, par le départ de trois personnes et deux départs en retraite.

Nous avons accueilli mi-Juillet **Sébastien LÉTÉ**, au poste de Gestionnaire Ressources Humaines, après une expérience RH de 3 ans au Canada, puis à Harmonie Mutuelle et à France Télévision. Il a en charge notamment l'administration du personnel, le recrutement et l'intégration des salarié.e.s, la gestion de la formation et de l'évolution professionnelle, ainsi que le contrôle des éléments variables de paie, en collaboration avec notre comptable polyvalente fournisseurs-paie. La production des bulletins de salaire et des déclarations sociales a été confiée début janvier à l'équipe sociale de notre cabinet d'Expertise comptable.

Félix MONNIER nous a rejoints début Novembre au poste de Gestionnaire

Comptabilité et Contrôle de Gestion, après 4 ans d'expertise comptable et de commissariat aux comptes dans différents cabinets tels que KPMG, ACTHEOS et EOLIS. Il assure entre autres la supervision comptable et la tenue de la comptabilité générale, en collaboration étroite avec nos deux comptables polyvalentes : Pascale BRAJEUL et Isabelle JANCEL, l'instruction et le suivi des demandes de subventions, ainsi que la production d'indicateurs de pilotage et l'analyse financière de nos activités.

Par ailleurs, l'accueil général de l'association a été repensé selon les usages post-COVID avec une platine visiophone permettant l'échange direct avec son interlocuteur et l'ouverture à distance de la porte d'entrée depuis nos smartphones et nos ordinateurs. Enfin, l'entretien des locaux du Siège Social a été confié à notre prestataire intervenant déjà sur nos différentes résidences, permettant de salarier en CDI auprès de celui-ci une personne suivie par notre service Médiation Emploi, dans le cadre de son parcours d'insertion professionnelle.



Sébastien LÉTÉ

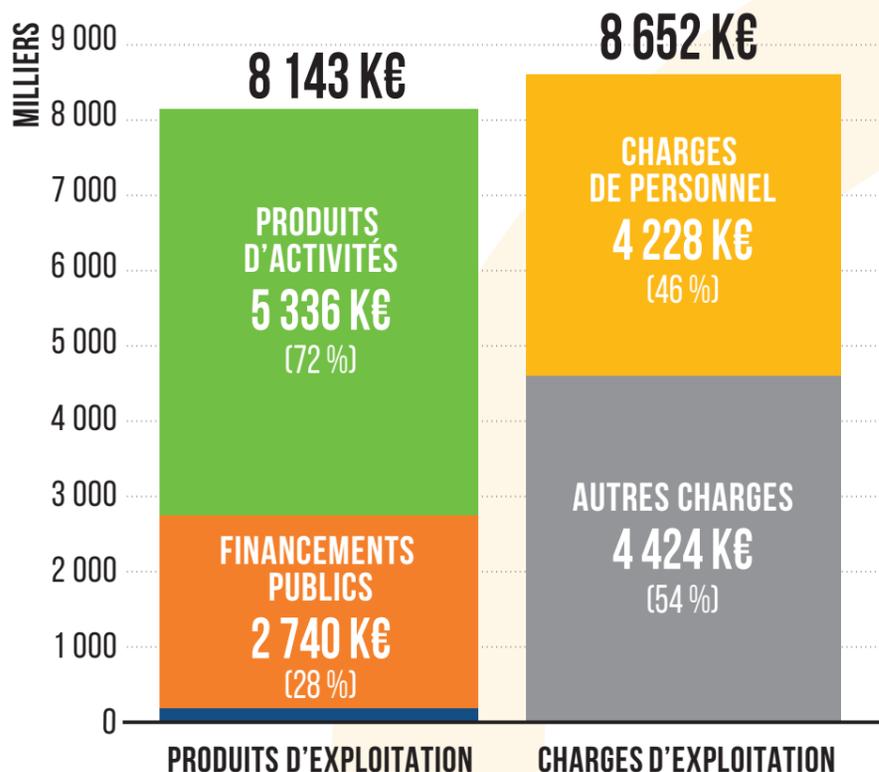


Félix MONNIER



2021

COMPTE D'EXPLOITATION SYNTHÉTIQUE



LES EFFETS DIRECTS ET INDIRECTS DE LA CRISE SANITAIRE, PLUS IMPORTANTS EN 2021 QU'EN 2020

L'exercice 2021 est déficitaire de 489 K€.

Il est marqué tant par le COVID-19 que par ses effets sur les comportements :

Charges supplémentaires non compensées en 2021 par des aides et début des impacts de la hausse des coûts de l'énergie

Baisse importante des produits due au taux de peuplement des résidences et à la fréquentation de la restauration

A cette situation exceptionnelle, s'ajoutent les mesures d'adaptation du secteur Médiation Emploi. La situation bilantielle reste néanmoins solide, malgré la baisse des réserves.

Un plan d'adaptation et de gestion est d'ores et déjà engagé et devra produire ses premiers effets dès 2022 et en 2023 en année pleine.

ADOPTION DU PROJET STRATÉGIQUE 2025

La formalisation du Projet stratégique 2025 au printemps 2021 est essentielle pour les équipes d'adélis et pour l'ensemble des parties prenantes à notre projet associatif. Aboutissement d'une démarche collaborative amorcée le 13 février 2020 par le Conseil d'Administration, celui-ci définit les ambitions collectives de l'association à cinq ans pour nos multiples activités, au regard de nos valeurs et de nos missions, dans leur environnement politique, économique et social, sur les différents territoires où elles se déploient.

Nous souhaitons que ce projet stratégique 2025 permette de favoriser nos interactions avec l'ensemble des acteurs de ces territoires, conforte nos coopérations et relations partenariales, au bénéfice des publics au service desquels nous inscrivons nos actions.

Validé par la gouvernance d'adélis le 20 mai 2021, puis adopté par l'Assemblée Générale du 16 juin 2021, ce Projet stratégique réaffirme le sens et la valeur ajoutée de l'engagement quotidien des équipes et constitue leur « feuille de route » vers 2025.

La définition même des objectifs stratégiques s'est profondément inspirée de la période de réflexion que nous avons menée dans le cadre du plaidoyer présenté lors des élections municipales et du bilan que nous faisons de notre dialogue avec les pouvoirs publics, tant sur le plan territorial que dans le cadre de la relation avec les services de l'État.

Nous souhaitons naturellement fédérer les différentes activités par une approche transversale adossée à la vocation définie dans les statuts de l'association, en exprimant notre volonté d'être en capacité de répondre aux besoins sociaux en agissant au cœur des territoires. Cela n'est possible que si nous pouvons développer l'efficacité sociale et économique de notre organisation dans une logique de performance.

Les directions ont ensuite traduit ces ambitions générales dans un premier plan annuel pour 2022, avec des indicateurs opérationnels mesurables et des projections techniques chiffrées, stimulantes et soutenables pour l'ensemble des acteurs de l'association.

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.



Olivier RENAUD
Directeur Général



PROJET STRATÉGIQUE 2025



LE SITE HISTORIQUE DE BEAULIEU. UNE ÉVOLUTION AUSSI NATURELLE QUE NÉCESSAIRE !



CE SITE A UNE HISTOIRE

La résidence Port-Beaulieu a été construite en 1958 pour prendre la suite de baraquements mis à la disposition des jeunes ruraux qui venaient travailler en ville à sa reconstruction. Inauguré par Maurice HERZOG, Secrétaire d'Etat à la Jeunesse et aux Sports, le Foyer de Jeunes Travailleurs Port-Beaulieu était caché derrière une usine (les Fonderies Nantaises), au fond d'une impasse, en face d'un dépôt de matériaux, le long de voies ferrées utiles au transport de marchandises dans ce qui était une zone industrielle en voie de déshérence...

Ce site a connu des rénovations régulières évoluant tous les 10 ans pour s'adapter aux besoins des jeunes, à celui du quartier, à celui de la ville de Nantes.

Ce site a connu une révolution avec la construction de la salle Sémaphore, permettant d'amener la culture aux jeunes compte-tenu de l'éloignement symptomatique du centre-ville avant les évolutions urbaines récentes.

Ce site a vécu des innovations avec l'ouverture de son restaurant aux habitants et salariés du quartier en 2010.

Il a fallu la construction de la seconde ligne de pont pour désenclaver cet équipement de 105 logements, auxquels s'ajoutent les 46 logements de la résidence des Forges rue Louis Joxe, et la mise en valeur de la position métropolitaine de l'île de Nantes, pour en faire un lieu d'une nouvelle centralité desservi par deux lignes de transport à haut niveau de service.

CE SITE EST UN ENSEMBLE COMPLEXE DE SERVICES

Il n'accueille pas moins de cinq fonctions distinctes :

- Une fonction "logement accompagné" avec une résidence, ses espaces partagés et son équipe de 5 collaborateurs dont 3 travailleurs sociaux.
- Une fonction restauration, héritée de l'histoire des FJT et d'un temps où les logements étaient de simples chambres avec une restauration collective obligatoire...
- Un complexe de salles de réunions utilisées par tous les acteurs nantais et même ligériens.
- Et enfin un amphithéâtre, la salle Sémaphore, permettant d'accueillir conférences et spectacles.
- À l'ensemble de ces fonctions, il faut ajouter le siège de l'association avec ses 34 collaborateurs qui œuvrent au pilotage d'Habitat Jeunes Atlantique, de sa plateforme d'accueil, Ma Demande Habitat Jeunes et de Cap Jeunes, accompagnent les publics du Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) par la relation entreprise développée par Médiation Emploi et les fonctions Supports.

CE SITE EST UN LIEU DE VIE, OÙ DE NOMBREUSES PERSONNES SE CROISENT DU MATIN AU SOIR

Les 151 résidents de 16 à 30 ans, les 300 personnes qui fréquentent quotidiennement le restaurant, les centaines d'utilisateurs ponctuels et réguliers des 14 salles de réunion où se déroulent diverses formations, examens, rencontres associatives et institutionnelles ; les centaines de personnes qui fréquentent la salle Sémaphore, en journée pour des conventions d'entreprises ou de collectivités, et le soir pour des spectacles. Tous ces résidents, clients, bénéficiaires de services, font de ce site du quartier Beaulieu, un espace de vie à l'échelle

individuelle, à l'échelle collective à l'échelle métropolitaine.

LES ENJEUX

L'ambition de la rénovation de notre site historique de Beaulieu doit prendre en compte plusieurs enjeux

- Un programme global pour des activités diversifiées et distinctes.
- Une bonne insertion dans la ville et le quartier, en prenant en compte la démarche urbaine initiée et pilotée par la Samoa, pour conjuguer proximité et caractère structurant d'un équipement qui a une vocation urbaine.
- Une rénovation enfin, qui doit améliorer la lisibilité des espaces semi-publics et valoriser nos activités et services accessibles à tous.

UN PROJET MIXTE CONTENU CONTENANT

Ce projet dans un dialogue pertinent avec l'évolution des activités, prendra en compte :

- L'évolution de la restauration qui s'inscrit dans la tradition d'adaptation de notre restaurant de l'Espace Beaulieu aux évolutions des besoins, et des pratiques en matière d'alimentation, dans une logique écologique et durable.
- Une qualité de service confirmée en matière de location de salles à un coût économique pour tous les utilisateurs qui conjuguent désormais le travail à distance avec des moments de rencontre et de travail en commun, souvent avec une dimension conviviale.
- Une insertion de la salle Sémaphore à l'offre culturelle nantaise dans le cadre d'un partenariat avec la Cité du Music-Hall, qui partage les mêmes valeurs qu'adélis en matière d'accès à la culture.
- L'amélioration de la qualité des logements et de l'accueil des résidents, qui s'est déjà traduite en 2021 par une rénovation de



AUJOURD'HUI
DEMAIN...



l'ensemble des logements, et en 2022, par une modification de l'ensemble des espaces collectifs, par une résidentialisation de l'accueil pour faire de la résidence Port-Beaulieu comme les désormais 16, et bientôt 21, autres résidences gérées par adélis.

EN SYNTHÈSE L'ÉVOLUTION DU SITE S'ARTICULE AUTOUR D'UN PROGRAMME COMPLET ET COMPLEXE

- Rénovation des logements.
- Rénovation des espaces communs de la résidence et résidentialisation de l'accès et de l'accueil.
- Reprise des façades après un litige enfin arbitré.
- Évolution du hall d'accueil et de la distribution des espaces de l'Espace Beaulieu.
- Modernisation technique de la salle Sémaphore pour accueillir une nouvelle offre de spectacles, en partenariat avec la Cité du Music-Hall.
- Amélioration de la salle de restaurant.

- Extension des équipements liés au meilleur fonctionnement de la salle Sémaphore et des conditions de travail des artistes.

- Traitement des espaces verts façon espaces publics sur le boulevard et jardin arboré côté rue Louis Joxe.

- Sécurisation du site.

Pour réaliser l'ensemble de ces ambitions, ce projet va se réaliser dans une approche partenariale avec Nantes Métropole, le Conseil Départemental et le Conseil Régional, tout ceci sous l'égide d'Atlantique Habitations, bailleur social propriétaire des lieux avec lequel nous travaillons dans un partenariat très positif depuis 70 ans.



David MAZURELLE,
Président

PARTENARIAT CITÉ DU MUSIC-HALL ET ADELIS POUR UN PROJET CULTUREL ET SOCIO-CULTUREL À NANTES

Deux acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire engagent une collaboration durable autour d'un projet culturel et socioculturel pour la salle Sémaphore d'adélis, au cœur de l'île de Nantes.

A l'occasion du départ du Théâtre Beaulieu, l'association a saisi cette opportunité pour repositionner la salle Sémaphore en adéquation avec son projet associatif et les besoins culturels de la métropole. Adélis ayant proposé à la Ville de Nantes d'y réfléchir ensemble dès le printemps 2021, la Direction de la Culture a suggéré et impulsé la mise en relation avec la Cité du Music-Hall et des Arts Populaires, alors en recherche d'une salle à Nantes, pour y développer ses activités et relancer la revue La Cloche.

De cette rencontre entre deux acteurs de l'Economie Sociale et Solidaire, qui partagent les mêmes valeurs, une pluralité d'activités complémentaires et des ambitions communes pour rendre la culture accessible au plus grand nombre, est né un projet culturel et socioculturel. Ce projet est à la fois innovant et original dans la métropole, pluriel dans sa programmation comme dans les activités de diffusion et de formation qu'il souhaite intégrer. Il s'inscrit donc naturellement dans l'histoire de la salle Sémaphore, créée au sein d'un Foyer de Jeunes Travailleurs à la fin des années 80.

Adélis et la Cité du Music-Hall et des Arts populaires construisent ainsi un partenariat pour fonder un nouveau pôle d'activités culturelles, complémentaire et synergique avec les offres existantes d'adélis pour la salle Sémaphore au sein de l'Espace Beaulieu (séminaires d'entreprise, conférences, rencontres des acteurs de la métropole ou de la région et restauration), mais aussi avec les autres activités de l'association (hébergement, formation, médiation sociale et insertion professionnelle).

Ce nouveau pôle d'activités pour la salle Sémaphore sera constitué d'activités culturelles :

- Programmation de spectacles tous publics, en lien avec les besoins et les objectifs de programmation de la Ville de Nantes
- Activités de médiation culturelle (lien avec les publics y compris les publics empêchés)
- Activités d'accompagnement de pratiques amateurs ou professionnelles
- Accueil de formations professionnelles des métiers du spectacle vivant.

Pour permettre la mise en place de ce nouveau projet culturel la salle Sémaphore fera l'objet d'une rénovation complète et d'investissements durant l'été 2022, soutenu par la Ville de Nantes, le Département de Loire-Atlantique et la Région des Pays de la Loire.