

**HUMANIS** 

RAPPORT MORAL ET  
D'ACTIVITE

Exercice 2004

# **RAPPORT D'ACTIVITE 2004**

## **Assemblée Générale du 11 juin 2005**

L'année écoulée a largement permis de matérialiser les orientations qui avaient été validées à l'occasion de la précédente Assemblée Générale du 3 avril 2004, ceci en parallèle de nos activités habituelles. Ces différents axes sont :

- **L'animation de réseau et la plate-forme de services ayant pour cadre le développement et la mise en synergie des associations humanitaires de la région, ainsi que les nouvelles orientations et mobilisations de la « cellule d'Urgence ».**
- **Le renforcement du chantier d'insertion par la consolidation de la nouvelle activité de reconditionnement de matériel informatique, l'ouverture d'une médiathèque pour la lutte contre l'illettrisme, ainsi que la réalisation d'un logiciel spécifique destiné à renforcer la qualité de l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion.**
- **La promotion de la logique de mutualisation au sein de la « pépinière d'activités solidaires », par l'accueil et le soutien apportés à des structures ayant une vocation solidaire.**

### **I) L'animation de réseau et la plate-forme de services**

2004 aura une fois de plus été un exercice très riche en matière d'animation de réseau, ceci d'autant plus que l'animatrice de réseau qui a pris ses fonctions au mois d'avril 2002 a pu parfaire sa connaissance du riche tissu associatif de notre région grâce à une large « consultation » et apporter ainsi des réponses adaptées aux besoins des structures membres et sympathisantes.

Ainsi, l'exercice 2004 s'est articulé autour de 4 axes :

- **Le démarrage d'une étude pour le repositionnement de la cellule d'urgence, ainsi que la poursuite de la mobilisation pour l'IRAN et les nouvelles actions pour l'Asie.**
- **Les outils d'animation utilisés pour l'accompagnement des associations et des porteurs de projets solidaires.**
- **Les services et produits proposés par le Collectif**
- **La participation au développement du réseau national**

### **A) La cellule d'urgence : Etude et mobilisation pour l'Iran et l'Asie**

#### **1) La poursuite des actions pour l'Iran.**

Les donateurs et bénévoles ont été très nombreux à répondre à notre appel par l'envoi de dons et la participation à l'organisation de différents événements que nous avons mis en place tout au long des mois passés.

En effet, nous avons trois jours après la catastrophe, constitué un « **collectif Alsace-Iran** » composé de trois associations de ressortissants iraniens vivants à Strasbourg (**AFP DAMAVAND, FOROUGH et A.P.C.I.** ), d'une association humanitaire de la C.U.S. « **Parrains de l'espoir** » et de la cellule d'urgence du collectif Humanis-Alsace.

Ce collectif a fait preuve d'un dynamisme remarquable dans la mesure où, en moins d'un mois, plus de onze tonnes de matériel ont été collectées, triées, conditionnées et acheminées sur le terrain. Par ailleurs, deux soirées de gala ont été organisées les 9 et 24 janvier 2004, qui ont réuni plus de huit cent personnes, et dégagé plus de quinze mille euros de bénéfice.

Une fois passée la période de première urgence, ces mêmes associations ont décidé d'un commun accord de passer à une phase de « post urgence » en soutenant un ou plusieurs projets de reconstruction. Toutefois, deux d'entre elles (APCI et Parrains de l'Espoir) ont souhaité porter chacune leur propre projet, estimant par la même occasion qu'il ne leur était plus nécessaire de participer à la dynamique collective.

Quant aux deux autres (Damavand et Forough), elles ont décidé de poursuivre leur collaboration avec Humanis pour le portage d'un projet unique.

Il faut savoir que sur le terrain, les réalités étaient très complexes, dans la mesure où, jusqu'il y a quelques semaines, il n'y avait quasiment aucun projet concret de reconstruction qui n'a été réalisé par les multiples organisations internationales présentes sur place.

En effet et malgré les sommes considérables qui ont été mobilisées, les autorités institutionnelles et politiques locales ont eu un comportement particulièrement bloquant, surtout envers les organisations non gouvernementales étrangères.

Voilà pourquoi nous n'avons cessé durant une bonne partie de l'exercice 2004 de chercher un partenaire local fiable et impartial, répondant aux critères que nous nous étions fixés au sein du collectif.

Ainsi, ces multiples investigations nous ont permis de repérer un interlocuteur suffisamment compétent et engagé de sorte que nous puissions entreprendre une collaboration saine et balisée.

Effectivement notre choix s'est porté sur la fondation « SANATI », dont la crédibilité est sans faille et ce, depuis plusieurs décennies, dans la mesure où elle gère des orphelinats depuis près d'un siècle.

Cette organisation est l'une des rares à avoir obtenu les autorisations nécessaires à la reconstruction d'un orphelinat de près de 2000 m<sup>2</sup>, dans lequel plus de 200 jeunes filles seront hébergées et formées.

C'est donc avec un souci de concertation que nous avons organisé en premier lieu une réunion publique, au cours de laquelle nous avons eu la possibilité d'explicitier aux donateurs et bénévoles qui le souhaitent les réalités de cette action.

A ce jour, nous sommes en phase de validation définitive de ce projet par les donateurs et bénévoles, dans la mesure où nous avons envoyé à chacun d'entre eux un document récapitulatif du projet, ainsi qu'une annexe financière.

Ainsi, ces derniers ont les éléments qui leurs permettent d'apprécier au mieux les réalités de l'action qui est soumise à leur approbation et peuvent de ce fait donner pouvoir au collectif (à l'aide d'un bulletin réponse) pour engager les fonds.

## **2) La mobilisation pour les victimes des Raz de marée en Asie.**

La cellule d'urgence a une fois de plus, à l'occasion des récents événements tragiques survenus en Asie, été le lieu de convergence et de rationalisation des volontés d'interventions et de mutualisation des moyens.

Le terrible raz de marée étant survenu le 26 décembre, il n'y a eu pour la cellule d'urgence, que quelques jours de mobilisation au cours de l'exercice 2004.

Néanmoins, nous sommes très satisfaits de l'ampleur de la mobilisation qui a eu lieu puisque dès le lendemain de la catastrophe, une des associations du collectif (Handicap International) nous a sollicité pour une intervention au Sri Lanka.

Assez rapidement dans les jours qui ont suivi, plusieurs associations membres du Collectif ont souhaité conjuguer leurs efforts au sein d'une cellule de coordination (Solidarité Asie) animée par Humanis.

Ces associations sont : Aide et Action, Enfants Espoir du Monde, Handicap International et Vidyalaya, porteuses de projets sur le terrain, soutenues par Alsace Biélorussie, Calcutta Espoir, la Ferme des Crocodiles, Guinée Solidarité, Parrains de l'Espoir, Pas/sages, Présence et Réagir Ensemble.

## **3) Lancement d'une étude de faisabilité**

### **a) Contexte**

Depuis 1998, l'association HUMANIS s'est engagée dans la création et la structuration d'une « Cellule d'Urgence », véritable lieu de convergence des volontés d'actions alsaciennes en direction des populations sinistrées lors de catastrophes humanitaires majeures.

En effet, bien que l'intervention d'urgence ne figurait pas dans les objectifs prioritaires de l'association, il n'en demeurait pas moins indispensable de s'engager dans un processus qui permettrait d'apporter des réponses aux multiples interpellations que nous posaient les associations membres et le grand public, mais aussi les partenaires institutionnels et politiques.

Ainsi, il apparaissait nécessaire qu'en tant que Collectif d'associations humanitaires, Humanis soit ce lieu de mutualisation et de rationalisation de l'intervention, ceci dans l'objectif principal de créer une cohérence globale au niveau des actions naissantes dans la région.

Voilà pourquoi, nous nous sommes, tout au long de ces années, attachés à apporter des réponses aux besoins humains, techniques et financiers, sans nous éloigner pour autant des objectifs fondamentaux du Collectif, notamment en matière de création de liens entre les milieux de l'Humanitaire et de l'Insertion.

## **b) Perspectives**

Plusieurs années de pratique nous ont conduit à nous reposer des questions de fond quand à la pertinence de notre mode de structuration actuelle, dans la mesure où force est de constater que les procédures de mobilisation et de financement, combinées aux règles de prise de décisions ont à plusieurs reprises empêché la Cellule d'avoir la réactivité qui est de rigueur dans le cadre de telles interventions.

De plus, l'une des volontés les plus fortes de l'association consiste à repérer les besoins récurrents en matériel lors de telles interventions et à y apporter des réponses adaptées, notamment par le développement d'activités dans le cadre du chantier d'insertion, ceci par la collecte, la revalorisation et le conditionnement dudit matériel tout au long de l'année.

Cette logique permettrait en plus de la création de postes de travail pour un public en difficulté, la constitution d'un stock « tampon » mobilisable et acheminable sur les sites de catastrophes humanitaires à tout moment en 24 voir 48 heures.

Parallèlement à ce souci d'efficacité, Il est primordial de prendre en compte la manière dont cette orientation serait perçue par le réseau et les partenaires de l'association.

## **c) Etude**

L'objectif de cette étude consistait donc à évaluer les différentes possibilités de développement et/ou de repositionnement de la Cellule d'Urgence, de sorte qu'elle puisse gagner en réactivité et en efficacité.

De la même façon, l'étude a été menée avec la préoccupation permanente de mesurer si l'engagement de l'association dans une telle dynamique n'aurait pas de conséquences négatives et contradictoires avec les autres objectifs prioritaires du Collectif.

Pour cela, il était indispensable d'intégrer dans le processus d'analyse les éléments suivants :

- Point historique sur la genèse, le processus de création et de fonctionnement de la cellule
- Interventions humanitaires au niveau international (Qui s'engage et comment ?)
- La place et l'apport du réseau et des partenaires
- La création d'une nouvelle activité pour le chantier d'insertion
- La communication interne et externe
- Incidences à moyen et long termes d'un positionnement plus fort dans les interventions d'urgence.
- Moyens humains et matériels nécessaires

## **d) Conclusions**

Suite à la réalisation de la première phase de l'étude, Mademoiselle Sabine FRANCO a présenté ses conclusions aux administrateurs de l'association à l'occasion du Conseil d'Administration du 15 décembre 2004.

Au regard des nouveaux éclairages apportés par les conclusions de ce travail, les administrateurs ont validé à l'unanimité le processus de développement de la Cellule d'Urgence.

Par ailleurs et de la même manière, il a été décidé de prolonger la mission de Mademoiselle FRANCO, de sorte qu'elle poursuive son travail d'investigation, notamment sur les pistes de diversification possible en matière d'activités nouvelles d'insertion, mais aussi pour une analyse plus fine des circuits de financement mobilisables pour le fonctionnement de cette cellule.

En effet, une restructuration pertinente de ce pôle d'activités pourrait constituer le terreau dans lequel Humanis puiserait l'énergie nécessaire lui permettant de faire éclore de nouvelles dynamiques, qui à leurs tours, enracineront progressivement les ramifications de son réseau à un niveau national, européen, voire international.

Pour autant, il est indispensable que ce cap soit abordé avec toute la prudence et la lucidité qui se doit, de sorte que de nouvelles orientations pour la Cellule ne puissent conduire l'association sur une voie qui risquerait de la fragiliser de quelque sorte que ce soit.

## **B) Les outils d'animation utilisés pour l'accompagnement des associations et des porteurs de projets solidaires.**

### **1) Accueil, orientation et accompagnement des porteurs de projets**

Cette activité demeure au centre des attentes des associations, du grand public et de nos partenaires.

Les besoins prioritaires résident dans l'aide au montage de projets, les demandes de cotations pour l'envoi de matériel, ainsi que pour les différentes démarches douanières.

La zone d'intervention privilégiée des associations alsaciennes demeure l'Afrique de l'ouest, étant donné que plus de la moitié des projets sont en destination de cette zone.

De plus, 10 nouvelles structures ont formulé une demande d'adhésion au collectif HUMANIS, dont 7 (Grands Parrains, Dental, Bus santé Togo, Tremplins Neuhof, Regain/Aide de première urgence, 13 Actifs) ont été validées par le bureau de l'association.

#### **a) Les associations membres et sympathisantes :**

Elles cherchent avant tout des informations pratiques pour la conduite de leurs projets et les difficultés rencontrées dans leur fonctionnement courant.

Ainsi, elles continuent à être nombreuses à nous consulter pour le montage de projets autour des questions liées à :

- La recherche de partenaires financiers (privés et publics)
- Le montage technique des dossiers de demande de subvention (en particulier sur la présentation des budgets).
- La gestion de certaines contraintes techniques (problèmes logistiques liés à l'obtention de tarifs intéressants, au dédouanement)

De même, nous constatons une nette volonté de leur part à élargir leur champ de compétences par des échanges avec d'autres structures, principalement pour :

- La conduite des projets de développement et/ou d'urgence.
- L'organisation de manifestations pour le financement des projets.
- La mutualisation des moyens humains et financiers.

Il s'agit donc pour les permanents du collectif en charge de ces missions, d'affiner leurs compétences dans les domaines précités et de recueillir un maximum d'éléments transférables aux associations du réseau.

Ainsi, nous leur proposons les actions suivantes :

- Présentation de l'association, de ses réalisations et projets dans le bulletin de liaison et dans l'annuaire de la solidarité.
- Base de données des actions de Solidarité Internationale conduites à partir de la région, afin de favoriser l'échange d'expériences et les synergies d'action là où elles sont possibles.
- Outils techniques et méthodologiques sur la conduite de projets.
- Aiguillage sur d'autres lieux ressources étant en mesure de les aider.
- Liste des formations disponibles pour les responsables associatifs.
- Consultation de guides et d'annuaires locaux, nationaux et européens.
- Organisation de rencontre entre des associations susceptibles d'être en mesure d'engager un partenariat dans une logique de mutualisation des moyens.
- Travail sur les stratégies de communication, conception de communiqués de presse et mise en relation avec les médias locaux.
- Sensibilisation à des questions diverses comme la pertinence de l'envoi de matériel.
- Recherche d'éléments sur Internet.
- Aide à la communication interne et externe, conception d'outils telles que des pages Internet, plaquettes de présentation, affiches de manifestations et brochures.

b) Les associations nouvellement constituées ou en création :

Pour ces associations, l'intervention souhaitée est plus « fondamentale », dans la mesure où elles nous sollicitent pour une aide à la structuration (en amont ou juste après la phase de création).

**Ainsi, les demandes les plus fréquentes concernent :**

- La validité de la pertinence du projet.
- Une prise de conscience des réalités de fonctionnement d'une association.
- La volonté de rencontrer les responsables d'associations expérimentées, travaillant dans le même pays de destination et/ou sur le même secteur d'intervention.
- Les difficultés les plus courantes auxquelles elles seront confrontées.
- La recherche de membres fondateurs.
- L'élaboration des statuts.
- La recherche d'un local et/ou d'un bureau.
- Travail sur le processus de maturation de la volonté d'action et de « l'idée de départ », pour aller vers la formalisation d'un projet, ceci à l'aide d'un « canevas type ».

c) Le grand public et les étudiants :

En la matière, le travail est complètement différent, dans la mesure où il consiste essentiellement à mettre en adéquation les volontés d'engagement avec les besoins existants dans les associations.

**Les raisons principales de sollicitations du grand public sont les suivantes :**

- Recherche d'une association pour un engagement bénévole.
- Volonté de parrainage d'enfants.
- Recherche d'une association pour faire des dons financiers et/ou de matériel.
- Volonté de partir sur le terrain pour découvrir les réalités de vie des populations locales.

- Recherche d'emploi dans le secteur de la Solidarité Internationale.

### **Les raisons principales de sollicitations des étudiants sont les suivantes :**

- Recherche d'un stage pour la rédaction d'un mémoire dans le cadre d'un cursus universitaire.
- Recherche d'un stage pour un « projet professionnel », concernant essentiellement les étudiants du DESS de Relations Internationales à l'ITI-RI (Institut de Traducteurs Interprètes et de Relations Internationales dépendant de l'université Marc BLOCH).
- Volonté de trouver un stage qualifiant sur le terrain, dans les pays en voie de développement.
- Recherche d'emploi dans le secteur de la Solidarité Internationale.

## **2) Bulletin de liaison régional**

Cet outil demeure le moyen de communication privilégié et reflète la richesse et le dynamisme de notre région en matière de Solidarités locale et internationale. Depuis cet exercice, il est diffusé bien plus largement, puisque près de cinq cents personnes et/ou structures en sont destinataires.

De plus, nous avons au cours de l'exercice précédent, décidé de passer de 4 à 6 éditions par an.

Les contenus les plus courants sont les suivantes :

- Définition d'un thème (enfance, santé, agriculture, Afrique, pays de l'est, envoi de matériel...) qui constitue la ligne directrice pour chaque numéro.
- Présentation de chaque nouvelle association qui adhère au collectif.
- Création de nouvelles rubriques comme les « offres et demandes de matériel » et présentation des manifestations à venir dans le réseau...
- Nous continuons à porter un effort particulier dans la valorisation des actions innovantes qui lient le secteur de l'humanitaire à celui de l'insertion sociale et professionnelle.

De plus, grâce à un récent partenariat privé, le journal sera désormais imprimé et non plus photocopié, ce qui améliorera considérablement la présentation générale, en particulier les illustrations et photos.

## **3) Organisation de réunions thématiques**

le mardi 28 septembre La première réunion thématique a rassemblé une dizaine d'associations de solidarité internationale qui se sont montrées très intéressées par la présentation du Guide Logistique et par les explications de Julie Martineau (stagiaire en charge de la rédaction du guide) et de Sylvie Boulez, responsable des transports maritimes à Natural (transporteur privé, anciennement Crowe, qui travaille en partenariat avec Humanis).

Cette réunion leur a permis de trouver de nombreuses réponses techniques aux nombreuses questions que chaque association se pose au moment de préparer l'expédition du matériel collecté à destination des pays en développement (conditionnement, coût du transport, préparation des dossiers administratifs, question des droits de douane et de leur exonération, question du post-acheminement après l'arrivée au port, etc...).

L'impression du Guide Logistique finalisé est prévue pour juillet 2005.

Ce nouvel outil pourra ainsi être diffusé auprès de toutes les associations du réseau qui s'intéressent aux questions du transport humanitaire : il permettra à celles-ci d'éviter les erreurs récurrentes et d'améliorer la préparation des expéditions de matériel à but humanitaire.

## **4) Consultation des associations membres et sympathisantes**

Nous avons au cours de l'exercice 2003 et pour la troisième fois, démarré une consultation écrite de l'ensemble des associations humanitaires du réseau, ceci sous la forme d'un formulaire exhaustif.

L'analyse des réponses permet de dégager des conclusions précises et concrètes sur les réalités de fonctionnement, mais aussi des besoins des structures membres et sympathisantes.

Ainsi, ce travail a continué en 2004 et nous a permis d'affiner les points suivants :

- Le fonctionnement et les spécificités des associations humanitaires régionales.
- Les réalisations de ces structures au cours des années passées, avec une attention particulière apportée aux difficultés qu'elles ont rencontrées.
- Les projets à venir et les ressources dont elles auront besoin pour leurs réalisations.
- Les modes de partenariats utilisés et ceux qui souhaitent la mobilisation du collectif.
- Les modes de financements, ainsi que les besoins en la matière.
- Leurs positionnements et propositions quant aux matériel et/ou services proposés par HUMANIS.
- Leurs propositions pour le développement de la « cellule d'urgence ».
- Les compétences et outils spécifiques qu'elles souhaiteraient voir développés par le collectif.
- Evaluation des moyens humains, techniques et matériels qu'elles peuvent mettre à la disposition du réseau.

Cette consultation nous apporte de précieux éléments sur les attentes des associations.

## **5) Le site Internet**

Cet outil est en refonte permanente en fonction des besoins des associations membres, mais aussi en fonction des réalités du fonctionnement d'HUMANIS.

Notre objectif qui consistait à faire de ce site un vrai outil de communication entre le Collectif et ses membres, mais aussi pour les membres entre eux n'est malheureusement pas complètement atteint.

Par contre, le choix de créer une rubrique actualités et de mettre en ligne l'annuaire de la Solidarité, a eu des conséquences très positives en matière de fréquentation du grand public.

Enfin, la rubrique « produits » permet aux associations locales et nationales de vérifier si HUMANIS possède en stock le matériel dont elles ont besoin pour leurs projets.

## **6) Actualisation de « l'annuaire de la Solidarité »**

Pour l'édition 2004 comme pour les précédentes éditions de cet outil, l'objectif consistait à répondre aux besoins et aux attentes :

- **Du grand public :** les bénévoles, volontaires et/ou donateurs cherchent des informations leur permettant de choisir l'association dans laquelle ils souhaiteront s'engager.
- **Des associations du réseau :** particulièrement pour ceux qui dans la construction de leur projet souhaitent faire appel aux compétences et au savoir-faire d'autres associations.
- **Des professionnels :** comme les acteurs politiques, économiques, institutionnels ou associatifs, qui souhaitent pouvoir disposer d'une base de données précises, qui leur permette de repérer les spécificités des structures dans chaque secteur d'intervention.

A ce jour, le questionnaire de réactualisation a été amélioré et envoyé à l'ensemble des structures et une partie des réponses a dorénavant déjà été saisie dans la base de données élaborée à cette effet.

## **7) Elaboration d'un « Guide Logistique »**

C'est dans le but d'aider les associations de solidarité internationale à monter leurs expéditions humanitaires vers le pays de leur choix que nous avons décidé d'élaborer ce guide pratique.



Réalisé à partir de plusieurs entretiens avec des associations ayant déjà organisé des expéditions vers différentes destinations d'Afrique, d'Amérique Latine ou d'Europe de l'Est et à partir des conseils émis par des transitaires et transporteurs, ce guide est une source d'informations et de conseils pour organiser au mieux les démarches logistiques, qu'il s'agisse d'acheminements par voie terrestre, aérien ou maritime.

Il reprend les étapes successives d'une expédition, de la collecte à l'arrivée des marchandises à destination, en abordant les questions de la gestion des stocks ou des formalités douanières, avec pour ambition d'éclairer le porteur de projet sur de nombreux en l'aidant tout au long de sa démarche.

Enfin, les annexes proposent un lexique très complet du vocabulaire des milieux du transport international et des douanes, ainsi qu'un carnet d'adresses bien fourni, apportant les coordonnées de transitaires, plates-formes logistiques, administrations et cela, en France et dans plus de vingt pays.

## **8) Le « Village du partage »**

Pour la troisième fois, la ville de Strasbourg a souhaité la mise en place d'un espace réservé à des associations à vocation sociale et humanitaire au sein du marché de Noël.

En ce qui concerne les structures de Solidarité Internationale, c'est tout naturellement que la ville a confié la gestion au collectif HUMANIS, qui a son tour a fait appel à ces membres pour une participation à cette manifestation.

Le bilan est plutôt mitigé dans la mesure où le chalet qui a été mis à la disposition d'Humanis pendant 4 jours et dans lequel plusieurs associations s'y sont relayées présente deux désavantages :

- Il est placé à un endroit où très peu de gens s'arrêtent
- Il n'a pas de « vitrine ouverte », ce qui ne facilite pas les contacts avec les passants.
- La courte durée (4 jours) de la mise à disposition du chalet n'a pas permis de satisfaire toutes les demandes.

Nous ne manquerons pas de faire état de ces remarques qui nous ont été formulées par les associations participantes à nos partenaires de la ville de Strasbourg, dans l'espoir que nous pourrions trouver une solution pour la prochaine édition.

## **9) Rencontres transfrontalières entre ONG**

Suite à la demande de plusieurs associations du réseau, nous avons, au cours du premier semestre 2004, travaillé sur le contenu et les partenariats à engager pour la tenue d'une telle rencontre.

Ainsi, il était planifié une journée d'échanges, en partenariat avec l'Euro Institut de Kehl et le Centre d'Informations sur les Institutions Européennes, qui devait se tenir à Kehl au cours du mois de novembre 2004.

Malheureusement, la rencontre a été annulée faute d'un nombre suffisant de participants français, dans la mesure où les ONG allemandes ont été plus nombreuses à se mobiliser.

D'un commun accord entre les différentes structures intéressées par cette dynamique, nous envisageons de remettre ce projet à l'ordre du jour au cours de l'exercice 2006.

## **C) Les services et produits proposés par le Collectif**

### **1) Les ateliers de revalorisation**

#### **a) Matériel Informatique**

Il est clair que le succès rencontré dans la collecte de matériel informatique nous a poussé à accentuer notre communication auprès des associations du réseau, de sorte à anticiper les besoins futurs.

Par ailleurs, cette augmentation des volumes de collectes et de traitement permet une diminution des coûts de base, ce qui a eu une incidence directe sur le prix final qui est pratiqué aux structures bénéficiaires.

En effet, au cours de cet exercice, nous avons été en mesure de diminuer les coûts d'acquisition de près de 20%, dans la mesure où le prix d'une solution complète (unité centrale, écran, clavier, souris et logiciels) est passé de 70 à 50 €.

Il est clair que nous nous sommes très rapidement aperçus que les volumes traités dépassaient de loin les seuls besoins des associations membres et sympathisantes du collectif, d'où le démarrage d'une réflexion de fond sur la diversification des circuits d'écoulement.

## **b) Machines à coudre**

Depuis 2002, nous notons une nette diminution dans les dons de machines à coudre. Ce phénomène découle essentiellement du fait que cette opération dure depuis plus de six ans et que le vivier de vieilles machines à coudre à pédale n'est pas illimité, du moins dans notre région.

Sur les 1302 machines à coudre remises en état, 785 ont été envoyées dans les pays en voie de développement (Ukraine, Madagascar, Guinée, Cameroun, Sénégal, Tanzanie, Népal, Bolivie, Kosovo, Croatie, Bosnie, Centrafrique, Congo, Togo) par le biais de 20 associations de solidarité internationale et 83 ont été cédées à des associations du secteur social ici dans la région.

Toutefois, nous continuons à rencontrer des problèmes avec certaines associations qui, bien qu'elles aient besoin des produits que nous proposons, ne disposent pas des moyens nécessaires pour nous rembourser la part des frais de remise en état qui n'est pas subventionnée.

De plus, il reste toujours le problème de l'acheminement des produits, qui de par leur caractère lourd et volumineux nécessitent des moyens conséquents, et de ce fait, souvent très difficile à prendre en charge par les associations intéressées.

Voilà pourquoi, nous continuons à accompagner les associations qui ont besoin de ce type de matériel dans la recherche de financements auprès de partenaires privés et publics.

## **2) Les services logistiques**

Ce pôle de services (négociation avec les transporteurs et envoi de matériel, mise à disposition de personnel, de véhicules, de lots de stockage et de matériel de manutention et de conditionnement) est devenu l'axe le plus important dans les services que nous proposons aux associations du réseau.

En effet, au cours de l'exercice 2004, 37 associations ont fait appel à ces services, et ce nombre est en évolution constante depuis plus de quatre ans.

Ce constat est d'une importance capitale car il démontre que le nombre d'associations faisant appel à nos services ne cesse d'augmenter, ce qui explique pleinement la création d'un deuxième poste de référent technique « logistique ».

Ce recrutement permet de continuer la professionnalisation de ce secteur, processus indispensable dans lequel nous nous sommes inscrits, puisque cette activité constitue une réponse adaptée à des besoins clairement identifiés.

C'est dans la même perspective que nous avons élaboré le « guide logistique », ce qui permet aux associations qui envoient du matériel par les canaux routier, maritime ou aérien, de disposer d'un outil technique répondant aux questions les plus fréquentes en la matière.

## **3) Les services bureautiques**

L'analyse effectuée dans le cadre de la « consultation » a permis de recadrer les services proposés dans ce pôle jusque là, de sorte à répondre au mieux aux besoins exprimés par les associations du réseau.

Voilà pourquoi, nous avons recentré notre intervention autour de la mise à disposition d'une salle de réunion et d'un photocopieur.

En effet, l'expérience démontre que les associations n'ont souvent pas les moyens pour louer des salles « classiques » comme celles de la Maison des Associations qui pour bon nombre d'entre elles restent trop chères.

Voilà pourquoi, nous continuons à mettre la salle de réunion gracieusement à disposition des associations membres. Il est heureux de constater que cette salle est réservée quasiment tous les soirs et même parfois entre midi et deux pour la tenue de réunions.

Dans le même esprit, nous avons décidé de changer le photocopieur, au bénéfice d'une machine offrant une option « connectée », ceci dans la mesure où nous constatons que le recours à ce service (qui devient de plus en plus occasionnel avec le développement des imprimantes personnelles) ne se justifie plus que pour de grands tirages

## **D) La participation au développement du réseau national**

### **1) Le réseau d'appui technique aux projets solidaires (R.A.T.P.S.)**

Ce mouvement de coordination des plates-formes logistiques françaises (18 associations réparties sur toute la France et 1 en Suisse : Marins sans Frontières, Entraide Médicale, Humatem, Atlas Logistique, Cap Humanitaire, MSF Logistique, Transhuma, Globetrucker, Mission Air, Terre d'Amitié, Humanis, Plate forme d'insertion de Romans, Handicap International, Aide Médicale et Développement, CHMP, Bioport), est en phase de structuration depuis janvier 2003.

La première réunion de coordination avait eu lieu au siège de Bioport à Lyon en janvier 2003. Une dizaine de plates-formes se sont retrouvées à cette occasion et ont par la suite, maintenu des contacts réguliers.

HUMANIS a accueilli à Strasbourg la seconde rencontre de coordination les 5 et 6 février 2004, à laquelle plusieurs structures ont participé, notamment : ATELIERS SANS FRONTIERE (Paris), BIOPORT (Lyon), CAP HUMANITAIRE (Lille), GLOBETRUCKER (Suisse), HUMANIS, HUMATEM (Les Houches), LOGISTIQUE HUMANITAIRE (Paris), PRESENCE (Strasbourg).

C'est à cette occasion que le réseau a été baptisé « réseau d'appui technique aux projets solidaires » et plusieurs points ont été validés dans le processus de conception d'outils communs.

Ces échanges constants d'informations et de savoir-faire ont déjà montré leur efficacité, puisque plusieurs associations ont pu bénéficier d'envois groupés, d'échanges de matériel... Des outils sont en cours d'élaboration : carte de France des plates-formes, annuaire des plates-formes.

La rencontre suivante a eu lieu à Lyon en mai 2005.

### **2) Participation au Forum des Solidarités Nord-Sud d'Agen**

Comme à son habitude depuis plusieurs années, Humanis a participé (cette fois sans autres associations du réseau qui pourtant ont l'habitude de nous y accompagner) à la vingt-deuxième édition du Forum d'Agen du 21 au 23 octobre 2004.

Organisée par la Guilde Européenne du Raid, cette édition avait pour thème « les Enfants des Rues » et a rassemblé une cinquantaine d'associations françaises de solidarité internationale.

Les trois jours étaient rythmés par des tables rondes sur le thème principal qui avaient pour objectif final l'établissement d'une stratégie globale par les acteurs pour lutter contre ce phénomène ; des débats autour de problématiques centrales au secteur de la solidarité internationale (l'indépendance de l'aide humanitaire ; le financement) ; des ateliers sur la gestion de projets animés par l'agence des microprojets de la Guilde.

Bien que la fréquentation des visiteurs soit encore en baisse, et que l'absence d'un certain nombre de participants habituels ait été remarquée, le bilan de cette participation reste globalement positif.

En effet, elle a permis de continuer à faire connaître le collectif et ses membres, dont le concept intéresse autant le public que les autres exposants.

En outre, cette participation a permis d'entretenir les relations avec les exposants rencontrés précédemment et de faire la connaissance de nouvelles structures, comme l'association Calao (Cette rencontre en particulier sera suivie d'échanges plus approfondis qui ont abouti à la venue de Calao à Strasbourg pour présenter ses maquettes pédagogiques au réseau, notamment à l'occasion du Forum Humani-terre de mai 2005.

La prochaine édition du Forum des Solidarités Nord-Sud connaîtra un changement notoire : elle aura lieu dans une autre ville, à Marseille, les 1, 2 et 3 décembre 2005.

## **II) Le chantier d'insertion**

En la matière, l'année 2004 a été particulièrement riche, dans la mesure où nous avons opéré des changements importants à différents niveaux, qu'il s'agisse de l'organisation, de l'équipe de permanents ou bien même les outils utilisés, rien au cours de cet exercice n'a échappé à cette logique de remise à plat et de consolidation de nos pratiques.

Ainsi, les actions du chantier se sont articulées autour de trois axes prioritaires :

- Le renforcement des outils et des moyens humains pour l'accompagnement et l'encadrement
- La consolidation du Parcours socioprofessionnel des bénéficiaires
- La rationalisation du pôle de production informatique

### **A) Le renforcement des outils et des moyens humains pour l'accompagnement et l'encadrement**

#### **1) LOCICIEL AGePI**

Depuis plusieurs années, notre association est engagée comme beaucoup de structures associatives à vocation sociale et solidaire (en particulier les chantiers d'insertion), dans un processus de professionnalisation, ce qui l'a tout naturellement conduite à une réflexion de fond sur son organisation, et la nécessité absolue de mettre en place des outils facilitant la gestion et le fonctionnement quotidien.

Ainsi, il apparaissait indispensable de remettre à plat l'ensemble des procédures liées au parcours social, professionnel et administratif des salariés en insertion, ceci en intégrant l'outil informatique.

Après une période de réflexion sur les différents besoins en la matière, nous avons décidé (en partenariat avec la société AIRIUM) de mettre en place un outil informatique conçu « sur mesure », ceci pour répondre aux multiples contraintes liées aux activités que nous mettons en œuvre au sein du « chantier d'insertion ».

En effet, l'étude préalable à cette initiative démontrait, entre autres, que le personnel d'encadrement (accompagnement socioprofessionnel et encadrement technique) affectait de 25 à 40% de leur temps de travail à la prise de notes, à la consignation des éléments dans des documents papiers, ainsi qu'aux rendus administratifs du type bilans intermédiaires et annuels.

Après la consultation de treize autres chantiers d'insertion de la région et étant donné le caractère récent de ce type de structures, il est très vite apparu qu'elles étaient confrontées aux mêmes problématiques et qu'il était absolument nécessaire de les associer dès le départ au processus de définition des besoins, de sorte que l'outil final réponde de façon pertinente à leurs attentes.

De plus, il apparaissait clairement pour beaucoup d'entre elles qui n'avaient démarré leur activité que très récemment, que les difficultés auxquelles elles devaient faire face étaient (par carence d'expérience) encore plus importantes que pour la moyenne.

L'ensemble de ces éléments nous a décidé à démarrer la conception d'un logiciel, avec la volonté qu'il puisse être transposable dans tous les chantiers qui le souhaiteraient, apportant ainsi une réponse au souci permanent des structures qui souhaitent la rationalisation et la simplification de la gestion des parcours d'insertion.

Par ailleurs, ce projet s'inscrit également dans la diversification des activités du chantier d'insertion HUMANIS, qui développe depuis un an une nouvelle activité (collecte et réhabilitation de matériel informatique) tendant à apporter une réponse quant à l'augmentation de ressources propres (découlant des activités de production) de l'association.

De plus, la quasi-totalité des chantiers d'insertion de la région ont émis le souhait (sous forme de bulletins de « promesses d'acquisition ») de voir ce logiciel être implanté sur leur réseau informatique.

Les différentes phases qui ont été et seront nécessaires à la conception et la distribution de cet outil sont les suivants :

- Ingénierie liée à l'évaluation des besoins des structures et à la décomposition des différentes procédures liées aux parcours d'insertion.
- Modélisation et conception de l'outil informatique.
- Evaluation du parc matériel des chantiers et mise à niveau matérielle et logicielle si nécessaire
- Implantation du logiciel AGePI et prise en main par les utilisateurs durant une journée pour chaque structure.
- Assistance technique téléphonique.
- Mise à jour de correctifs et de patches.
- Formation approfondie des utilisateurs (besoin moyen de 84 heures en plus de la prise en main des 7 heures de départ).

Bien évidemment, dans un schéma de conception et de commercialisation classique, chacune de ces prestations a un coût important qui est étroitement lié au nombre de structures et au nombre d'utilisateurs qui sont à prendre en charge.

De plus, le schéma de déploiement d'un logiciel spécifique comme celui-ci est très particulier, essentiellement dans la mesure où le nombre d'utilisateurs finaux n'est pas suffisamment important (sur un même territoire géographique) pour imaginer des formations avec la possibilité d'entrées – sorties permanentes.

En conséquence et après mûres réflexions, il s'avère que le schéma le plus approprié consisterait à équiper l'ensemble des structures intéressées simultanément, afin de mettre en place les prestations associées de façon la plus économique possible.

Ainsi, HUMANIS serait en mesure (en partenariat avec un prestataire externe pour ce qui concerne l'équipement en matériel, avec lequel nous avons négocié des tarifs extrêmement bas) d'assumer l'ensemble des prestations associées des points gratuitement (hormis lesdits besoins en matériel) pour l'ensemble des chantiers de la région Alsace.

Bien évidemment, cet engagement de notre part ne sera pleinement possible qu'à partir du moment où nous trouvons des partenaires financiers prêts à engager les fonds nécessaires à la réalisation des deux premières phases.

Il est à noter que lesdites prestations associées citées ci-dessus seront toutes (à part le point 6) et dans le cas d'un déploiement national, payantes dans les autres régions.

## **2) Nouveaux recrutements pour l'accompagnement et l'encadrement**

Au regard du fort développement du pôle logistique, il devenait de plus en plus difficile pour le référent technique actuel d'assumer seul l'encadrement de plus de vingt salariés C.E.S..

En conséquence, nous avons depuis plusieurs mois le souhait de trouver les financements nécessaires au recrutement d'un référent supplémentaire.

De la même manière et avec l'association Carijou (qui est partenaire dans le cadre du projet de mutualisation), nous étions arrivés à la conclusion que nous avions chacun le besoin d'un mi-temps d'un nouveau type de poste, résolument tourné vers le placement des bénéficiaires en emploi et/ou en formation qualifiante.

Les négociations avec le PLIE ont permis de dégager les fonds nécessaires à ce 1,5 E.T.P. dont un demi se situe dans le cadre d'un E .T.P. de chargée de placement qui est mutualisé entre notre association et l'association Carijou.

Ainsi, ce nouvel intervenant concentre son travail sur :

- la validation du parcours qui a été imaginé par le salarié en insertion avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle.
- La négociation avec les centres de formations des modules collectifs tels que la formation de « technicien en maintenance informatique » avec l'AFPA ou la formation « magasinier – cariste » avec AFOREST.
- Constitution d'un répertoire de postes disponibles auprès d'entreprises préalablement rencontrées et à qui notre démarche d'insertion a été expliquée en détails, ce qui permet bien souvent de lever les préjugés sur le secteur et le public en insertion.

### **3) Ouverture d'une médiathèque (acquisition des savoirs de base et lutte contre l'illettrisme)**

#### a) Constats et cadre du projet

Quelques chiffres qui expriment bien ce qui nous a motivé dans cette démarche :

- Pour 2002 :
- 34,69% des salariés ont eu une scolarité quasi inexistante (niveau Infra VI)
  - 18% des salariés sont illettrés
  - 24,49% ont un niveau VI (1<sup>er</sup> cycle second degré : 6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>), c'est-à-dire ayant des difficultés vis-à-vis des modes d'expression écrite (plus particulièrement pour rédiger un curriculum vitae ou un courrier de motivation).

L'illettrisme ou les difficultés vis-à-vis des modes d'expression écrite sont des freins puissants à la sortie du secteur de l'insertion pour intégrer une entreprise classique.

Outre les difficultés à remplir les obligations écrites de la vie civile et professionnelle, ces personnes présentent souvent des troubles psychologiques liés à leur illettrisme.

Ce sujet reste d'ailleurs tabou et n'est détecté par l'accompagnatrice sociale que lorsqu'elle fait remplir (à dessein) des papiers au salarié.

Devant ce constat, et face à la réduction de l'enveloppe financière du FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations), nous avons décidé d'accompagner plus efficacement les salariés dans une démarche de maîtrise de la lecture et de l'écriture par le biais de la recherche d'emploi (voir projet détaillé ci-après), mais aussi par la découverte des aspects plus ludiques de la lecture.

Le projet de médiathèque puise donc ses racines dans les éléments précités, en sachant qu'il nous paraissait inimaginable que des salariés puissent travailler des mois à la collecte et à la réhabilitation de matériel informatique, sans qu'il y ait une passerelle avec le côté usuel de ce matériel.

Ainsi cette médiathèque comporte :

Une bibliothèque de prêts qui a plusieurs objectifs :

- re-donner goût à la lecture à l'ensemble des salariés, souvent très éloignés de la lecture.
- amener le public illettré vers le réapprentissage de la lecture de façon ludique, afin d'éviter toute stigmatisation de la personne concernée.
- établir un lien de confiance en responsabilisant les lecteurs par le système de prêt (carte de prêt, dates à respecter, livres à respecter...).

Un espace multimédia complète la bibliothèque :

3 postes informatiques connectés à internet et mis à la disposition des salariés en insertion permettent :

- ✓ au public en situation d'illettrisme, d'utiliser des CD-rom spécialisés dans la ré-acquisition de la lecture et de l'écriture.

- ✓ à l'ensemble des salariés en insertion d'accéder, encadrés par le technicien en informatique, à des modules d'initiation à internet.
- ✓ de mettre en place, en partenariat avec l'ANPE, des TRE (techniques de recherche d'emploi), ce qui leur permet de chercher seul un emploi par le biais d'internet.
- ✓ d'accéder, encadrés par des bénévoles, à des modules de formation au traitement de texte par le biais de la rédaction d'un CV et/ou de courriers.

L'objectif est aussi de compléter la formation que reçoivent les salariés sur la remise en état du matériel informatique avec l'A.F.P.A..

Ces outils sont mis à la disposition de l'ensemble des salariés en insertion accueillis, ceci dans le souci permanent de lutter contre la stigmatisation des personnes illettrées.

#### b) Bilan pour les quatre mois d'activité en 2004

##### ➤ Démarrage, fonctionnement et fréquentation

Inaugurée le 17 septembre 2004, la médiathèque a commencé à accueillir du public dès le 20 septembre. Dans un premier temps, les permanents d'Humanis s'y sont relayés afin d'assurer l'accueil des usagers, pendant des plages horaires réduites. Quatre bénévoles nous ont rejoints et 2 personnes ont été embauchées en décembre.

Les débuts ont été timides, un temps d'apprivoisement a été nécessaire. Les horaires réduits et irréguliers n'y ont pas été étrangers.

Avec l'arrivée des bénévoles, la fréquentation s'est accrue.

Un des bénévoles s'occupe du stock de livres (plus de 2000 ouvrages aujourd'hui), une autre a mis en place une base de données fonctionnant sur un logiciel libre pour gérer le stock et les prêts.

Les usagers sont accueillis par deux autres bénévoles de la partie informatique et assurent des initiations à l'informatique et à internet.

Depuis décembre 2004, 2 personnes chargées de l'accueil ont été embauchées (en contrat emploi solidarité), l'une assure l'accueil de 9h à 13h et Gérard de 13h à 17h. La médiathèque est ainsi ouverte de façon continue de 9h à 17h du lundi au vendredi.

Un des salariés s'occupe des livres et de la partie documentation, alors que l'autre assure des initiations à internet et à l'utilisation de l'ordinateur.

Les différents logiciels achetés ont été installés sur les 6 postes.

Un calendrier des initiations à l'informatique et à internet a été mis en place, afin que chaque utilisateur puisse trouver une plage horaire qui lui convienne.

Une plaquette de présentation de la médiathèque, destinée aux utilisateurs, a été créée, un règlement a été mis en place et chaque utilisateur remplit une fiche d'inscription et reçoit en retour une carte de membre nominative qui doit être présentée pour accéder à la médiathèque et emprunter des ouvrages. Les conjoints et enfants peuvent également utiliser cette carte.

##### ➤ Ouverture de la médiathèque aux autres structures du secteur social et d'insertion

Plusieurs visites guidées ont été organisées pour d'autres chantiers d'insertion (Carijou et Vêtis) et de nombreux salariés ont demandé une carte de membre. Plus de 80 cartes ont été faites jusqu'à présent.

L'accès à la médiathèque est désormais proposée par le biais de l'association Tôt ou t'art à plus de 80 structures d'insertion de Strasbourg et environs (chantiers d'insertion, entreprises d'insertion, ateliers protégé, centres d'hébergement...).

Une journée de présentation de la médiathèque a été organisée pour les encadrants de ces structures, une série de visites guidées a eu lieu ensuite avec les futurs usagers.

Par ailleurs, Humanis accueille régulièrement des mineurs du centre de placement immédiat (Protection Judiciaire de la Jeunesse) qui profitent également de la médiathèque.

##### ➤ Aménagements

Un projet de création d'une fresque murale destinée au grand mur vide situé au fond de la médiathèque est en cours.

Un groupe de salarié d'Humanis, associé à un groupe de jeunes de l'association Etage (accueil de jeunes en difficultés), encadré par une artiste, réaliseront une série de panneaux formant un grand puzzle, autour d'un thème défini par les participants. (voir avec Claudia qui a ce projet en charge)

➤ Formation destinée aux salariés en situation d'illettrisme

La formation de re-acquisition des savoirs de base a démarré au cours du premier trimestre 2005. Un appel d'offre avait été lancé auprès de plusieurs organismes de formation. C'est l'ARSEA qui a été retenue.

Cette formation est dispensée à 12 personnes (6 salariés d'Humanis et 6 salariées de Carijou) par 2 formateurs.

➤ Manifestations prévues

La médiathèque accueille en juin 2005 un étudiant bibliothécaire dont la mission sera d'organiser une semaine de manifestations en octobre 2005 dans le cadre de « Lire en fête » : débat avec des auteurs régionaux, bourse aux livres, soirée de contes, animations musicales... qui feront également participer les associations humanitaires du réseau.

Dès octobre sera lancée la réalisation d'un reportage sur la médiathèque, accompagné éventuellement d'un album de photos et de témoignages.

## **B) La consolidation du Parcours socioprofessionnel des bénéficiaires**

### **1) Typologie du public accueilli**

Notre public et nos partenaires évoluent, ce qui entraîne des problématiques et donc des parcours très divers. C'est la raison pour laquelle il est de plus en plus difficile d'établir des généralités sur notre public. Nous pouvons néanmoins dégager un profil succinct des 77 salariés en CES qui ont été accueillis en 2004 :

- 203 personnes reçues en entretiens d'embauches et d'orientation.
- 44 stagiaires accueillis.
- 77 bénéficiaires dont 47 nouveaux recrutements.
  - ✓ 65 bénéficiaires PLIE
  - ✓ 56 bénéficiaires du RMI
  - ✓ 21 travailleurs handicapés
  - ✓ 47 personnes inscrites à l'ANPE depuis moins d'un an
  - ✓ 17 personnes inscrites à l'ANPE de 1 à 2 ans
  - ✓ 5 personnes inscrites à l'ANPE de 2 à 3 ans
  - ✓ 3 personnes inscrites à l'ANPE de plus de 3 ans

Sans oublier les problématiques sociales les plus souvent rencontrées :

- ↳ 18 personnes avec des troubles psychologiques reconnus ou non
- ↳ 18 personnes ayant des pratiques addictives (alcool et / ou drogues)
- ↳ 8 personnes sortant de prison ou suivi par un référent judiciaire.
- ↳ 7 personnes avec des difficultés de santé lourdes et non évolutives « positivement »



## **2) Résultats pour l'exercice 2004**

Au 31 décembre 2004, la situation des 77 personnes qui ont été accueillies au cours de l'exercice était la suivante:

- 42 personnes étaient toujours en poste à Humanis.
- 15 personnes ayant quitté la structure dans le cadre d'une sortie professionnelle dont :
  - ✓ 4 positionnées sur un C.D.I.
  - ✓ 9 sur un C.D.D.
  - ✓ 2 ont accédé à la retraite.
- En ce qui concerne les 20 personnes ayant quitté la structure sans une sortie professionnelle:
  - ✓ 1 personne a abandonné son poste durant le 1<sup>er</sup> mois.
  - ✓ 5 personnes n'ont pas désiré être renouvelées au terme du contrat de 3 mois.
  - ✓ 15 personnes sont restées en poste plus de 3 mois, mais sans validation de parcours, dont :
    - ❖ 7 personnes ayant de lourds problèmes de santé et n'acceptant pas de démarches de soins.
    - ❖ 5 personnes ayant de lourds problèmes de santé et ayant accepté les démarches de soins.
    - ❖ 2 personnes ayant changé de région (sans nouvelles).
    - ❖ 1 personne qui a été incarcérée.

IL est à noter qu'au cours de l'exercice 2004, un effort particulier a été fait pour mettre en place des formations qualifiantes en interne et en externe, tout en incitant un maximum de salariés C.E.S à s'inscrire dans ces dynamiques :

- 21 bénéficiaires ont été inscrits dans une formation qualifiante en interne dont :
  - ✓ 15 personnes en formation AFPA de Technicien en Maintenance Informatique (formation de niveau IV = BAC)
  - ✓ 6 personnes en formation CACES III et V + Magasinage / Gestion de stocks / Logistique

## **3) Procédures d'accompagnement et d'encadrement**

L'expérience acquise nous conduit à affiner de plus en plus notre intervention, de sorte à cerner le projet professionnel du bénéficiaire, tout en testant sa motivation et ce dès l'entretien d'embauche.

Cette pratique facilite considérablement l'accompagnement social et par la suite le suivi professionnel, tout en encourageant la mise en place d'interactions efficaces : les personnes prennent « possession » de leur parcours, en deviennent les acteurs et sont encouragées par ce facteur qui est réellement dynamisant.

Voilà pourquoi l'accompagnatrice socioprofessionnelle rencontre assez rapidement les nouveaux salariés au cours de la deuxième semaine suivant le recrutement et plus tôt si la situation sociale du bénéficiaire exige une intervention d'« urgence ».

Ensuite en fonction des situations individuelles, des problématiques et des projets de chacun, l'accompagnatrice socioprofessionnelle procède à des entretiens réguliers, en moyenne de 1 à 4 fois par mois.

Bien évidemment, la fréquence de ces rendez-vous dépend aussi de certaines urgences, ainsi que des périodes « charnières » pour nos salariés (accidents, fin du mois, lors des déclarations, fin de bail...).

Une des autres pratiques essentielles consiste pour l'accompagnatrice socioprofessionnelle à mettre en place une pratique qui lui permette d'avoir en permanence le « pouls » du groupe, ceci par les rencontres quotidiennes avec les salariés lors de leur temps de pause, ou dans l'atelier.

La pratique démontre que ce moment d'échange moins formel (et donc moins confidentiel) est complémentaire à l'accompagnement socioprofessionnel « classique ».

Par ailleurs, le mois de septembre 2004 a été un moment particulièrement sensible, dans la mesure où nous avons après près de vingt mois de conception, de développement et de tests, implanté le logiciel AGePI pour une utilisation en situation réelle et ce pour l'ensemble de l'équipe de permanents d'HUMANIS.

Cet outil nous permet de prendre en charge le bénéficiaire dans sa globalité, tout en « rationalisant » le parcours, en particulier sur les aspects liés aux multiples démarches.

De plus, cette dynamique globale a été accompagnée par la refonte des procédures internes entre l'accompagnatrice socioprofessionnelle et les référents techniques.

En effet, le logiciel AGePI permettant désormais la réalisation d'évaluations et la consultation des informations liées aux parcours, les RDV entre le social et le technique sont moins nombreux et plus efficaces, dans la mesure où chacun a accès aux éléments des dossiers individuels en temps réel et n'a plus à interroger les autres collègues pour en disposer.

### **a) Avant le contrat et durant la période d'essai**

#### 1<sup>ère</sup> étape du parcours d'insertion : le recrutement

Là aussi, l'expérience démontre que la qualité de l'orientation en amont du chantier et le recrutement que nous mettons en place constituent des éléments essentiels pour la mise en oeuvre d'un parcours dynamique et surtout en adéquation avec les aspirations du bénéficiaire.

Dans cette logique et pour l'amélioration de cette étape, nous continuons le renforcement du travail de collaboration étroite avec certains partenaires privilégiés, notamment les structures opérant les prescriptions.

De même, il est primordial qu'au delà de la nécessité d'occuper un emploi, le bénéficiaire soit disposé à s'inscrire dans une démarche de projet, de sorte que nous puissions travailler avec lui sur l'ébauche de son projet professionnel, conditions indispensables pour être en mesure d'accomplir notre mission de chantier d'insertion.

Ainsi, les résultats en matière de sorties professionnelles entre l'année 2003 et 2004 sont en nette amélioration et mettent en lumière l'effort particulier qui a été accompli pour le renforcement de la qualité et de la cohérence des parcours.

De la même manière, les abandons de poste au cours du 1<sup>er</sup> contrat sont eux aussi en nette diminution.

Phase de repérage : Nous remarquons que les structures partenaires qui positionnent les candidats sur les postes que nous proposons ont de plus en plus tendance à le faire de façon systématique, sans prendre au préalable le temps nécessaire à un entretien individuel approfondi qui permettrait un positionnement judicieux.

Il est clair que de notre côté, nous continuons à être le moins restrictif possible dans les critères d'embauche, particulièrement en ce qui concerne les équipes des pôles logistiques et bâtiment (même si notre conventionnement avec le Conseil Général nous conduit à privilégier les bénéficiaires de R.M.I.). Toutefois, il est à noter que le nombre de personnes qui sont conduites à postuler sous la menace d'une coupure du R.M.I. demeure important.

Ce point nous pousse à être particulièrement vigilants, dans la mesure où l'expérience passée montre que ces personnes font tout pour que la période d'essai ne soit pas validée, créant ainsi une situation où il leur devient possible de tenter de faire porter la responsabilité de l'échec au chantier d'insertion.

Par ailleurs, notre expérience sur l'atelier informatique nous conduit à poser un peu plus de critères d'accès que pour les autres pôles, dans la mesure où un parcours qualifiant est systématiquement mis en place en parallèle du CES (formation de technicien de maintenance informatique de niveau Bac assuré en interne par l'AFPA).

Cette formation nécessite que les salariés aient un bagage de base qui leur permette de suivre cette formation, tout en leur donnant une chance de réussite aux examens, évitant ainsi au maximum que certains d'entre eux se trouvent à nouveau confrontés à une situation d'échec ou d'isolement par rapport à la frange de l'équipe qui aurait le niveau pour assumer la formation.

Phase d'entretien et d'évaluation : Pour les personnes qui sont reçues en entretien individuel, le travail de l'accompagnatrice consiste à identifier si l'outil CES est adapté au parcours et aux aspirations des postulants.

Pour cela, elle aborde avec chaque candidat les différents éléments (parcours antérieur, intérêt pour le travail proposé à Humanis, motivation à s'inscrire dans un processus professionnel, évaluation des problèmes périphériques à l'emploi...) qui permettront à l'issue de l'entretien, de valider ou non la candidature.

Dans l'affirmative, un deuxième entretien est organisé, cette fois avec l'encadrant technique, qui lui aussi, va procéder à la validation de la candidature, mais en ne prenant en compte que les facteurs liés au parcours technique et professionnel.

Ainsi, l'encadrement technique mesure grâce à des outils spécifiques, les gestes professionnels que le bénéficiaire maîtrise et ses aspirations quant à un parcours qualifiant.

Il s'agit donc pour l'équipe socioprofessionnelle, de préparer la phase suivante en créant une adéquation entre les aspirations du salarié et les besoins de la structure pour savoir clairement dans quelle équipe (atelier informatique ou machines à coudre, services logistiques ou aménagement des locaux) le bénéficiaire pourrait être intégré.

Phase d'intégration : Ce travail s'effectue encore une fois par une collaboration étroite entre l'accompagnatrice sociale et les référents techniques, dans la mesure où il s'agit de placer le bénéficiaire dans l'équipe qui sera le plus en adéquation (qu'il s'agisse de l'environnement humain ou technique) avec son profil et les demandes qu'il a formulées dans les phases précédentes.

Cette phase se déroule durant le premier mois suivant le recrutement (dans le cadre de la période d'essai) et permet d'évaluer trois éléments qui seront déterminants dans les options à retenir pour le parcours du bénéficiaire, que sont :

- Les efforts qu'entreprend le salarié pour s'intégrer à une équipe, ainsi que les phénomènes de dépendances (alcool, drogues, médicaments...) qui pourraient sur le plan de la sécurité, constituer un danger pour lui-même et ses collègues.
- Les conséquences du choix d'affectation dans l'une des trois équipes existantes en matière de motivation et d'adéquation quant à la maîtrise des gestes professionnels nécessaires à l'accomplissement des tâches à effectuer au sein de ladite équipe. Dans les cas où un manque d'intérêt important est constaté, la proposition lui est faite de changer d'équipe, ce qui dans certains cas a des conséquences positives sur l'intégration.
- Utilisation de cette phase pour la validation d'un certain nombre d'éléments indispensables à la poursuite du parcours en C.E.S., à savoir le respect de la hiérarchie et des collègues, la fréquence des absences et/ou retards, l'attention portée aux actions de formations internes, ainsi que le respect du règlement intérieur et des consignes de sécurité et d'hygiène.

Nous accordons une attention particulière à l'analyse des éléments précités (sans faire preuve d'intransigeance), dans la mesure où l'expérience passée démontre qu'une personne peut à travers son comportement, entraîner plusieurs personnes de son équipe (en particulier les collègues les plus fragiles), dans une spirale démotivante et négative.

La prise en compte et le traitement des éléments précités peut paraître du seul ressort de l'encadrement technique, mais dans la plupart des cas, les salariés en CES expriment les problèmes rencontrés, ainsi

que leurs souhaits les plus importants aussi bien au référent technique que lors des entretiens individuels avec l'accompagnatrice socioprofessionnelle.

## **b) Accompagnement durant le contrat**

Cette étape constitue la partie la plus déterminante dans le parcours dans lequel nous inscrivons les salariés en C.E.S..

Voilà pourquoi l'ensemble de l'équipe chargée de l'accompagnement social et de l'encadrement technique fait preuve d'une vigilance extrême pour le bon déroulement et à la bonne mise en œuvre des différentes phases du parcours.

Ainsi, cette vigilance permanente, combinée à la mise en œuvre d'outils pédagogiques adaptés constitue la base de la politique d'insertion de l'association.

### Intervention de l'accompagnatrice socioprofessionnelle

Mise en place de liens : Durant cette phase, notre travail consiste dans un premier temps, à reconstituer le parcours social et professionnel du salarié en CES.

Pour cela, l'accompagnatrice est amenée à recueillir des informations auprès des différents opérateurs sociaux externes qui ont à un moment ou à un autre, été emmenés à intervenir dans le parcours social et/ou professionnel du bénéficiaire.

De la même manière, l'accompagnatrice tisse des liens avec l'assistante sociale du secteur dont dépend le salarié, ainsi qu'avec la dernière structure dans laquelle ce dernier a eu une activité.

Par ailleurs, il s'agit pour elle de régler au plus vite les problèmes liés au transport (mise en place du chèque transport, contacts avec les structures comme mobilex...) de sorte que le salarié en insertion puisse sans difficulté se rendre quotidiennement sur son lieu de travail.

Le travail accompli par l'accompagnatrice durant cette phase est d'une importance capitale, dans la mesure où elle rassemble une multitude d'éléments qui lui permettront de comprendre le passé social et professionnel de l'intéressé, ce qui lui donne la possibilité d'appréhender avec justesse la hiérarchisation des différentes phases de l'intervention.

Travail de prévention : En la matière, le souci premier consiste à tout mettre en œuvre pour éviter qu'un événement inattendu constitue un risque de rupture de parcours.

Ainsi, la prise en considération d'éléments sensibles pouvant constituer des facteurs déstabilisants (relations avec la Caisse d'Allocations Familiales, la Sécurité Sociale, le foyer ou le centre d'hébergement où réside la personne...), permet bien souvent d'éviter les situations de crises.

Voilà pourquoi des contacts ont été entrepris avec la C.A.F. et la Sécurité Sociale pour que des informations collectives aient lieu dans les locaux d'Humanis, comme c'est déjà le cas avec l'ANPE et le réseau RESI.

Concernant les personnes qui présentent des problèmes de dépendance, nous avons renforcé les entretiens collectifs et individuels (de préférence dans nos locaux, mais aussi à l'extérieur) avec le Point d'Accueil et d'Ecoute, ainsi qu'avec l'association Humani-psy, composée de psychothérapeutes.

De plus, ce dernier point est aussi traité lors d'interventions qu'effectue l'association RESI à l'occasion des réunions d'informations collectives qui se déroulent une fois par mois dans les locaux d'Humanis, réunions qui sont généralement consacrées au traitement des problèmes liés à l'hygiène, la sécurité, l'alimentation et la santé.

Durant cette phase, nous sommes aussi très régulièrement amenés à prendre des contacts avec les différents foyers d'hébergement pour traiter les problèmes liés au logement, notamment en ce qui concerne le travail administratif à effectuer préalablement à l'accès, les négociations lors de retards de paiement, ainsi que la médiation nécessaire pour éviter une expulsion lorsque le comportement du bénéficiaire est inapproprié au regard du règlement interne de la structure d'accueil.

Concernant les salariés surendettés, des mises en relation sont effectuées avec des structures spécialisées, qu'il s'agisse de CRESUS ou de SOS famille Emmaüs (que nous accueillons dans nos locaux), ceci pour éviter que le salarié se trouve dans des situations ingérables découlant du fait qu'il n'a pas entrepris les démarches nécessaires dans les délais imposés.

Préparation à la sortie : Une attention toute particulière est accordée à cette phase, dans la mesure où elle constitue l'aboutissement du travail qui a été effectué tout au long du parcours C.E.S., ceci pour le devenir social et professionnel du salarié en insertion, point qui demeure pour nous l'enjeu principal du travail effectué au sein du chantier d'insertion.

Pour les salariés qui émettent le souhait de retrouver un travail à temps plein, nous travaillons en priorité avec les autres structures du champ de l'I.A.E. (Insertion par l'Activité Economique) comme les Entreprises d'Insertion, les Associations Intermédiaires, les Entreprises de Travail Temporaire d'Insertion et de même parfois avec des chantiers d'insertion qui proposent des postes consolidés.

Cette pratique nous donne la possibilité de mettre en place des périodes "d'immersion" dont l'objectif consiste en un premier temps d'observer les réactions du salarié dans le cadre d'un travail à temps plein, ceci dans une structure où les règles en matière de hiérarchie et de cadence de production sont plus draconiennes.

En ce qui concerne les personnes qui expriment le souhait de s'engager dans un parcours de formation, nous travaillons en priorité avec les structures comme l'AFPA, Réforme, GIPP..., pour engager le salarié dans les tests qui permettront de savoir si son niveau de connaissances correspond aux besoins minimums requis pour l'entrée dans la formation choisie.

L'ensemble de ces démarches s'opèrent en étroite collaboration avec les membres de l'équipe d'insertion de l'ANPE, qui dans bon nombre des cas nous apporte un soutien important dans ce travail de mise en synergie des publics avec les réseaux existants.

#### Intervention de l'équipe technique

D'une façon générale, l'équipe technique assure l'encadrement hiérarchique et technique des salariés en C.E.S. et affecte judicieusement les personnes accueillies dans les pôles suivants :

##### ➤ L'atelier Informatique

Qui est quasi exclusivement destiné aux personnes ayant la reconnaissance de Travailleur Handicapé (bénéficiaires du RMI ou non). Les contraintes techniques présentes pour la formation (niveau IV) qui est dispensée en interne, ainsi que dans les différentes phases de revalorisation des ordinateurs, écrans et accessoires (clavier, souris, onduleurs ...) nous poussent à effectuer une évaluation affinée avant d'inscrire des salariés dans ce pôle.

En effet, à part les quelques postes de nettoyage, l'ensemble des autres postes (diagnostic, démantèlement, amélioration des configurations, installation de logiciels...) ne sont accessibles qu'à des personnes ayant un minimum de bases techniques ou capables de s'inscrire dans une formation technique « soutenue ».

##### ➤ L'atelier machines à coudre

Qui reste ouvert même si le volume des machines qui y sont revalorisées a considérablement baissé.

L'atelier est surtout réservé aux personnes ayant des problèmes physiques, en particulier les travailleurs handicapés ou les personnes sous dépendances.

##### ➤ Les services logistiques

Les activités de ce pôle consistent essentiellement à la mise en œuvre de la gestion des stocks, aux collectes de produits, au chargement de conteneurs, le conditionnement en cartons et palettes...

Généralement réservés aux salariés les plus solides physiquement, qu'il s'agisse du bénéficiaire qui en exprime la volonté (le travail étant plus gratifiant dans cette équipe grâce aux contacts directs avec les associations humanitaires), ou de celui que nous décidons d'y affecter car l'évaluation de ses capacités d'apprentissages techniques démontre l'impossibilité d'envisager un travail dans les autres équipes.

Il arrive qu'un salarié soit transféré à ce pôle alors qu'il avait initialement été affecté dans une autre équipe, ceci après le constat manifeste de son besoin de travailler seul et/ou de se défouler physiquement pour évacuer un excès de violence interne (très souvent avec le souci d'éviter les tensions relationnelles avec les collègues).

➤ Aménagement des locaux (travaux de maçonnerie, de peinture et d'isolation pour l'entretien des espaces exploités et la création de nouveaux espaces)

Là aussi, et de façon générale, nous privilégions des personnes ne présentant pas de handicaps physiques contre-indiqués.

Etant donné la taille des locaux d'Humanis (plus de 2500 m<sup>2</sup>), nous sommes en permanence dans l'obligation d'engager des actions d'entretien pour les travaux d'isolation, de cloisonnement, de rafraîchissement...

Cette équipe a été en majeure partie affectée aux travaux et aménagement de la médiathèque au cours du premier semestre 2004.

De plus, les demandes constantes d'associations humanitaires et des chantiers d'insertion, nous conduisent à aménager des espaces peu utilisés pour le développement des services logistiques (espaces de valorisation pour les chantiers et lots de stockage pour les associations), administratifs et bureautiques (salle de réunion et bureaux pour les permanences).

A cela s'ajoute les nouveaux espaces de bureaux que nous avons créés pour l'amélioration des conditions de travail des permanents de l'association.

Bien évidemment, les gestes professionnels mis en pratique dans «le pôle bâtiment» sont très variés, puisqu'il s'agit de travaux comme la maçonnerie, la plâtrerie, la peinture, le papier peint, l'isolation et le cloisonnement métallique...

Par contre, en ce qui concerne les travaux d'électricité et de plomberie, nous faisons systématiquement appel à des entreprises extérieures qui coordonnent les travaux, et nous essayons autant que possible, de leur mettre à disposition une partie de l'équipe de salariés en C.E.S., de sorte que ces derniers puissent avoir une initiation à ce type de compétences.

### **c) Formations qualifiantes**

Comme nous l'évoquions auparavant, les référents techniques ont eux aussi été renforcés dans leur fonction pédagogique et jouent un rôle beaucoup plus important dans le parcours d'insertion des salariés.

L'année 2004 a aussi été l'année de la mise en place de nouvelles formations qualifiantes, cette fois-ci en interne et durant le parcours CES.

Effectivement, nous souhaitons depuis très longtemps être en mesure de capitaliser les gestes professionnels que les salariés accomplissent au quotidien sur leurs postes de travail par des diplômes qualifiants.

C'est ainsi qu'au terme de plusieurs mois de réflexions et de modélisation en interne, suivis par de lourdes négociations avec des organismes spécialisés, deux formations ont été mises en place, ceci grâce au soutien financier de nos partenaires (AGEFIPH, DDTE, etc...) :

↳ Formation de Technicien en Maintenance Informatique, (niveau IV, BAC) dispensé par l'A.F.P.A. : 15 de nos salariés suivent cette formation chaque jeudi, toute la journée sur environ 6 mois (septembre 2004 à mai 2005).

↳ Formation du permis CACES III et V + Magasinage / Gestion des stocks dispensée par A FOREST. Un groupe de 6 bénéficiaires ont suivi cette formation.

Il est clair que les parcours professionnels sont plus divers que les deux formations qualifiantes précitées. Ainsi, nous continuons à construire des projets de qualifications plus individuelles comme une formation de menuisier, ou de sanitaire.

L'aspect social n'en est pas négligé pour autant car nos outils « classiques » fonctionnent toujours : RESI, le SAJU, interventions santé plus précises par des stagiaires infirmières, soins à la clinique dentaire, bilans de santé MGEN, REDECOM...

Par ailleurs et depuis septembre 2004, l'ouverture de la médiathèque nous donne également la possibilité d'intervenir sur le champ de la lutte contre l'illettrisme et pour l'acquisition des savoirs de base.

Pour cela, la médiathèque dispose d'outils traditionnels (livres, magazines, journaux, cassettes vidéo...), mais aussi informatiques (6 ordinateurs équipés d'internet et de logiciels spécifiques comme le code rousseau DVD, 123 CV...).

Ceci nous permet de mettre en place des interventions (en 2005) telles que celles de l'ESCAL et l'ARSEA qui consistent à faire des positionnements et des orientations vers des modules de ré-acquisition des savoirs de bases.

Il est clair que cette dynamique s'inscrit pleinement et en étroite adéquation avec le projet professionnel de nos salariés et ceux du chantier Carijou (cette formation étant mutualisée avec Carijou, pour 12 personnes au total).

Par ailleurs, nous sommes dans une logique fortement volontariste en matière d'accès à la culture puisque nous participons à la dynamique de l'association par Tôt ou T'Art,.

## **C) Rationalisation du pôle de production informatique**

### **1) Affinage du « process » de collecte et de revalorisation**

Ce projet a été dès sa phase d'étude, porté par une commission composée de salariés et de bénévoles de l'association et qui a travaillé durant plus d'un an à cheval entre les exercices 2002 et 2003 sur les différentes phases techniques du projet.

Cette étude a permis de faire les choix essentiels dans une logique de concertation entre des personnes ayant des compétences complémentaires.

Ainsi, nous avons décomposé les différentes phases de remise en état du matériel et avons retenu les étapes chronologiques suivantes :

- Contact avec le donateur et consignation des coordonnées de ce dernier et des informations techniques sur le matériel qu'il souhaite céder dans une base de données.
- Etablissement de la « fiche de suivi » et de « l'attestation de don » qui sont transmises au pôle logistique en vue de la planification du circuit de la collecte.
- Déplacement de l'équipe sur le site du don et acheminement du matériel dans nos locaux.
- Premier tri succinct du matériel selon des critères techniques pour la simplification des phases suivantes de revalorisation.
- Affectation du matériel par lots entre le pôle logistique et l'atelier.
- Diagnostic rapide permettant de savoir si le matériel sera revalorisé ou bien démantelé dans le but d'utiliser les composants non défectueux comme pièces détachées.
- Tests des composants provenant des machines démantelées sur des bancs spécifiques.
- Nettoyage externe et interne du matériel qui sera revalorisé.
- Evaluation de la configuration existante.
- Amélioration de la configuration matérielle.
- Chargement de logiciels selon les demandes des associations bénéficiaires.
- Etablissement d'une « fiche d'identité » pour chaque machine qui viendra compléter la « fiche de suivi », ce qui permettra lors d'inventaires et de bilans de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires à une analyse précise et objective.
- Conditionnement en cartons et/ou palette et stockage sur rayonnage en attente du départ.

## **2) Aménagements supplémentaires dans l'atelier**

Nous avons déplacé l'atelier machines à coudre dans un espace plus adapté au volume actuel de traitement, ce qui a permis d'affecter plus de 150 m<sup>2</sup> à cette nouvelle activité.

Ainsi, chaque poste de travail a pu être disposé avec l'espace environnant nécessaire à un travail sécurisé lors des déplacements de matériels palettisés ou sous forme de cartons.

Nous avons aussi placé dans ce même espace des rayonnages spécifiques et adaptés au stockage de ce type de matériel, ce qui permet d'éviter dans la mesure du possible que le matériel remis en état ne se détériore à nouveau.

De plus, une « salle de Formation » a été aménagée au centre de cet atelier au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2004, de sorte que les salariés peuvent aisément passer de la production à la formation et vice-versa.

## **3) Aménagement de postes adaptés aux travailleurs handicapés**

En la matière, l'expérience démontre que la qualité du poste de travail et de l'outillage joue un rôle déterminant dans le processus de remobilisation et de responsabilisation des salariés en insertion.

De plus, la forte technicité de cette activité a nécessité dès le départ, la mise en œuvre de moyens spécifiques et adaptés. Ce choix empêche la perte de temps et de matière première (ordinateurs collectés) du fait de mauvaises manipulations.

## **4) La gestion des problématiques techniques**

Ce point a occupé une très grande partie des réflexions de la commission chargée de la mise en place de ce projet.

En effet, l'enjeu principal de cette activité réside dans notre capacité à décomposer au maximum les différents gestes professionnels nécessaires à la revalorisation du matériel informatique, rendant les postes de travail qui en découlent accessibles à des personnes sans aucune qualification.

Ainsi, nous envisageons la mise en place une procédure simplifiée grâce à l'utilisation de « bancs-tests » spécialement conçus pour le test des cartes (cartes son, vidéo, modem, réseau...), ainsi que pour les barrettes de mémoire et les blocs d'alimentation.

Un des autres enjeux majeurs de cette nouvelle activité concerne la transmission des savoir-faire en matière de reconnaissance et de diagnostic des multiples éléments qui composent un ordinateur. Pour cela, nous avons en plus des séances de formation individuelles et collectives, retenu la méthode visuelle, ceci par la confection de grands panneaux explicatifs d'éléments en vue éclatée.

## **III) Promotion de la logique de mutualisation des moyens au sein de la « pépinière d'activités solidaires »**

Au cours de l'exercice 2004, nous avons continué à axer les interventions de cette pépinière autour de la mise à disposition de locaux, de personnel et de moyens et logistiques au bénéfice de projets ayant des liens directs avec l'humanitaire et/ou l'insertion.

Cet accueil de porteurs de projets et la dimension de mutualisation qu'elle revêt a constitué durant les cinq exercices passés, un axe prioritaire que nous souhaitons continuer à développer.

C'est avec le même esprit que nous avons travaillé au sein d'une commission de mutualisation avec les association CARIJOU et VETIS, structure ayant les mêmes soucis que nous en matière de précarité de locaux, mais aussi la même volonté que nous d'y apporter une solution rationnelle et durable.

Ce travail de synthèse des réalités de fonctionnement et des besoins de chacun a été mené en n'omettant pas de considérer les freins et les limites de la logique de mutualisation. Un document de travail a été élaboré et transmis à Monsieur Jean-Louis DOPPLER (qui a été missionné par Madame



Catherine ZUBER pour accompagner cette démarche). Ce dernier a rédigé un cahier des charges pour la réalisation d'une étude plus approfondie.

Par ailleurs, nous avons au cours de cette année 2004, continué notre logique d'accueil et de soutien à 7 structures dont les projets s'inscrivent dans une dynamique solidaire.

### **A) Le chantier d'insertion « CARIJOU »**

Est le chantier d'insertion le plus anciennement installé dans nos locaux avec qui nous avons une convention de mise à disposition de 200 m<sup>2</sup> d'espace destiné à l'activité de stockage et de revalorisation de jouets.

De ce fait, l'espace qui leur est affecté se décompose de la manière suivante :

- 80 m<sup>2</sup> (dont 10 m<sup>2</sup> ont été cloisonnés en bureau) utilisés pour l'atelier où une partie des jouets sont nettoyés et revalorisés.
- 120 m<sup>2</sup> restants sont destinés au stockage du matériel qui n'est pas encore valorisé.

Par ailleurs, nous continuons à effectuer les prestations de mise à disposition de personnel et de véhicule pour une partie de leurs collectes.

Des suites de la réflexion de fond que nous menons avec cette association, nous avons décidé au cours du dernier trimestre 2004, de mutualiser un poste de « chargé de placement » dans le cadre d'un C.D.D. de six mois et ce dans une logique expérimentale.

### **B) L'association « TÔT OU T'ART »**

L'objectif de cette association consiste à faciliter l'accès à l'art et à la culture du personnel en insertion en parcours dans les structures à vocation sociale et solidaire de la région, notamment par :

- La pratique d'une billetterie à tarif préférentiel (3€) pour encourager l'accès aux spectacles.
- L'organisation d'ateliers de pratiques artistiques.
- Le rapprochement de l'offre culturelle pour les structures se trouvant en zone rurale.
- L'organisation de spectacles et de colloques.

Le partenariat de départ consistait à mettre à la disposition de cette association l'ensemble des éléments matériels (bureau, salle de réunion, ordinateur, ligne téléphonique...) nécessaires au démarrage du travail de son permanent, mais au regard de l'évolution des activités de la structure, notamment par le recrutement d'un deuxième permanent, il devenait indispensable de leur octroyer un local plus important, action qui a été réalisée peu après l'embauche de cette deuxième permanente.

Enfin, les moyens de cette association ayant augmenté, il n'était plus nécessaire de leur mettre à disposition certains des éléments précités, dans la mesure où Tôt ou t'art a, au cours du deuxième semestre 2003, effectué des investissements importants pour des équipements informatiques et du mobilier de bureau.

### **C) L'Association « S.O.S. FAMILLES EMMAÛS »**

Cette association a la particularité d'accorder des prêts et d'accompagner les familles surendettées dans leurs différentes démarches administratives.

HUMANIS accueille cette structure depuis plus de 5 ans et la soutient par la mise à disposition d'un bureau à l'étage, dans l'espace administratif.

Le partenariat engagé avec cette association profite aussi au personnel en insertion travaillant à HUMANIS, puisque SOS Familles a accepté de mettre aussi ses compétences à disposition de nos salariés C.E.S..

### **D) Le chantier d'insertion « ATLAS »**

Cette association collecte et revalorise du matériel et mobilier médical au sein d'un chantier exclusivement destiné aux travailleurs handicapés.

Au démarrage des activités de cette association, nous avons noué le même type de partenariat qu'avec SPORT SANS FRONTIERES, étant donné que cette structure avait besoin que du matériel soit collecté dans des établissements partenaires, ceci avant même son conventionnement en tant que chantier d'insertion.

Depuis, ses activités se sont considérablement développées et suite à l'obtention de locaux à Illkirch, notre collaboration se résume désormais en la mise à disposition d'un espace de stockage pour la quote-part de matériel médical que la structure ne peut stocker faute de place dans ses locaux.

## **E) L'association « ARDENT »**

Cette association est essentiellement composée de dentistes bénévoles haut-rhinois qui collectent et revalorisent des cabinets dentaires pour leurs partenaires dans les pays en voie de développement.

Dans la mesure où elle avait à faire face à des demandes sans cesse grandissantes, elle envisageait la création d'un chantier d'insertion à Mulhouse pour le développement de l'activité précitée.

Un partenariat a donc été mis en place pour permettre à ses bénévoles de valider un certain nombre d'éléments techniques, matériels et organisationnels, qui devrait théoriquement déboucher sur la validation de la création d'un chantier d'insertion.

Ainsi, notre partenariat prévoit l'engagement de l'association ARDENT dans la mise à disposition de son réseau de professionnels, ainsi que son savoir-faire technique, tout en mobilisant ses techniciens pour la formation des salariés C.E.S. d'HUMANIS, ceci à la fréquence d'une matinée par mois.

De son côté, notre association s'est engagée à mettre une partie de ses moyens humains et logistiques à la disposition de ce projet, le temps pour nous de valider avec les bénévoles de cette association la pertinence de la création d'un chantier autour de cette activité.

Malheureusement, il s'avère, au regard des dernières évolutions du positionnement des porteurs du projet, que l'option du chantier d'insertion ne soit plus d'actualité.

## **CONCLUSIONS :**

L'exercice 2004 aura résolument été placée sous le signe du développement d'HUMANIS, aussi bien dans nos actions liées à l'humanitaire, que celles tournées vers le secteur de l'insertion, où chacun des maillons de cette solide équipe de salariés et de bénévoles a à son niveau, joué un rôle déterminant pour honorer et même sur bien des points, dépasser les exigences et orientations qui nous avaient été fixées par la précédente assemblée générale.

Cette dynamique s'est exprimée à tous les niveaux, qu'il s'agisse de la procédure d'accompagnement du public en insertion, de notre volonté de remettre à plat nos pratiques en matière d'intervention humanitaires d'urgence ou bien de notre capacité à innover par le développement d'une nouvelle activité d'insertion ou encore à concevoir un logiciel spécifique aux besoins des chantiers d'insertion.

Toutes ces actions permettent jour après jour le renforcement de notre engagement associatif et contribuent largement à la reconnaissance qui nous est témoignée par nos partenaires associatifs, économique et politiques.

C'est ainsi que nous avons eu l'honneur d'accueillir au mois d'août 2004 et ce, pour la deuxième fois un ministre de la République en la personne de Madame Nelly OLIN -*Ministre délégué à la lutte contre la précarité et l'exclusion.*