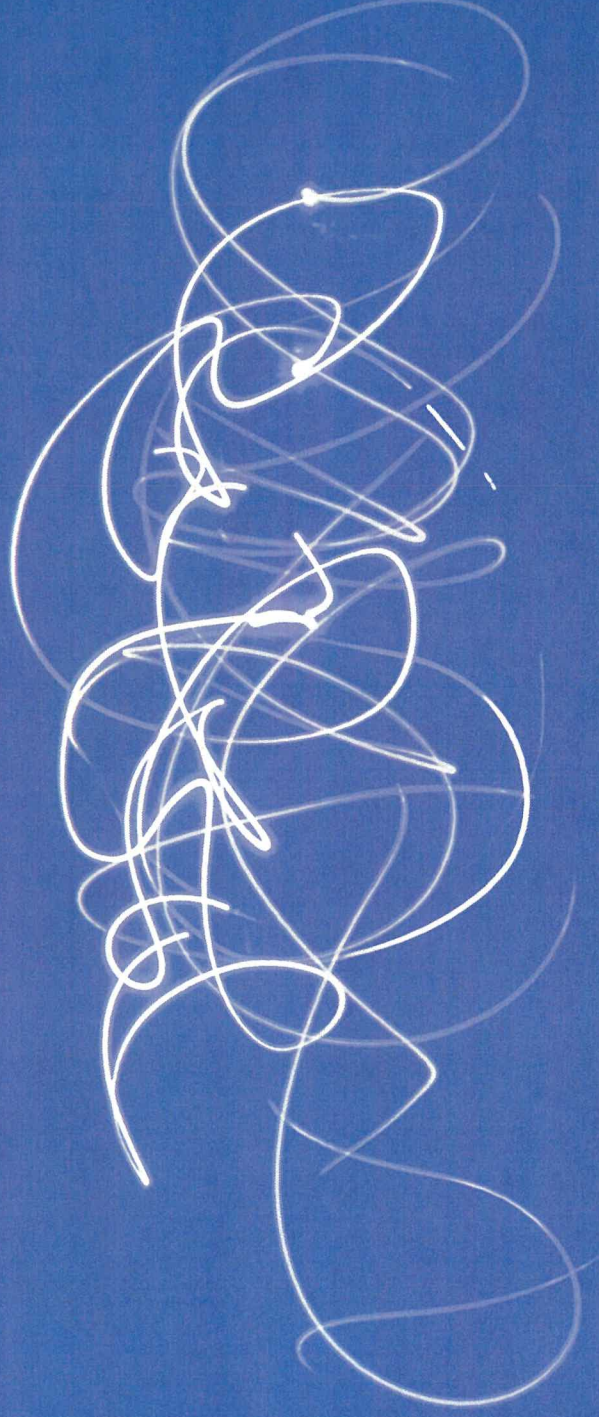


Projet socio-éducatif

2021/2024



Association des amitiés sociales
Illiade Habitat Jeunes

SOMMAIRE

➤ L'Histoire de l'association	3
➤ Introduction	5
➤ Une démarche de projet participative	6
➤ Nos engagements	7
➤ Notre association sur le territoire du haut Anjou	9
➤ Extrait du projet associatif	10
➤ Nos valeurs	11
➤ Une équipe, des acteurs	12
➤ Une hétérogénéité, des spécificités assumées	13
➤ La gouvernance et la concertation (engagement 1)	14
➤ La politique sociale (engagement 3)	27
➤ Les droits humains (engagement 5)	32
➤ Le territoire (engagement 2)	37
➤ Les résidents et les usagers (engagement 4)	46
➤ L'environnement (engagement 6)	69
➤ La loyauté des pratiques (engagement 7)	83
➤ Evaluation	87
➤ Conclusion	89
➤ Annexes	91

L'HISTOIRE DE L'ASSOCIATION

DATES	LIEU	OBJET
1962	Château-Gontier	Création de l'association à la demande du Dr Lefèvre, Maire de Château-Gontier. Le but de l'Association était d'étudier les possibilités de réalisation d'un FJT. Présence de Mr Leroux, Vice-Président de l'Union Nationale des Foyers de Jeunes Travailleurs.
1962-1965	Château-Gontier	Quelques problèmes de gouvernance, peu de choses se passent durant cette période, démission du Président de l'association, Mr Jacques Pineau en 1965. Mr Pineau est remplacé par l'Intendant Général Paul Armand Lepage.
1969	Château-Gontier	Construction du FJT Paul Armand Lepage
1970	Château-Gontier	Inauguration du FJT Paul Armand Lepage Mixité dans le FJT
1971	Château-Gontier	Changement de Président, l'intendant Général Paul Armand Lepage est rappelé et Madame Mouet prend la Présidence
1975		Loi cadre de l'action sociale et médico-sociale
1982	Château-Gontier	Première rénovation du FJT, création de chambres individuelles
1983-1984		Première loi de décentralisation au plan départemental, les FJT sont inscrits dans le schéma Départemental de Protection de l'Enfance et des Familles
1988	Château-Gontier	Crise interne et externe à l'association, menace de fermeture, remise en cause des conventions CAF, de la ville
1989	Château-Gontier	Création d'un nouveau conseil d'Administration, Monsieur Pierre Henry devient Président, embauche d'une nouvelle directrice
1992	Château-Gontier	Rénovation et restructuration des logements, les 51 logements du FJT Paul Armand Lepage sont rénovés
1993	Château-Gontier	Création d'une nouvelle résidence « la Trinité » : 10 logements supplémentaires Ouverture d'une troisième résidence René Perreault à Bazouges : 22 logements supplémentaires
1994	Château-Gontier	Reconnaissance des 3 résidences en FJT par le CROSS (Commission Régionale de l'Organisation Sanitaire et Sociale)
1998	Château-Gontier	Refonte des Statuts de l'Association
2002		Loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale
2007		Changement de nom : au niveau national l'UFJT devient l'Union Nationale pour Habitat Jeunes
2009		Lancement de la Démarche Qualité Régionale, lancement de la démarche qualité à l'échelle de l'association
2013	Senonnes	Création de la résidence de André Baslé à Senonnes pour l'accueil des jeunes du milieu Hippique Déficit budgétaire important (perte repas sur la restauration) Réfection de toute la partie restauration (salle et équipement)
2015	Le Lion d'Angers Segré	Création de la résidence Alphonse Cochard au Lion d'Angers (15 logements) Création de la résidence Nelson Mandela à Segré (20 logements)
2015-2016		Crise majeure, problème de gouvernance, démission de la présidente
2016		Refonte des statuts de l'association, changement de nom, l'association devient association des amitiés sociales Iliade Habitat Jeunes, nomination d'un nouveau Président, Mr Saulnier Vincent, renouvellement du Conseil d'administration, soutien fort de la mairie de Château-Gontier, changement de Direction

2016	Réécriture du projet socio-éducatif
2017	Obtention de l'agrément Caf pour le projet social de l'Association Réécriture du projet Associatif sous un format numérique Refonte du site internet Refonte des statuts et intégration des salariés et des jeunes avec voix délibératives au CA
2018	Ouverture de l'espace Pierre Henry Acquisition de 3 Tiny Houses Renouvellement et extension de l'Agrément Cuisine Centrale
2019	Extension par 6 logements de la résidence Alphonse Cochard au Lion d'Angers Signature du Pacte de la Filière hippique EVALUATION INTERNE et formation de 2 salariés et de 2 administrateurs à l'évaluation externe des établissements sociaux et médico-sociaux. Refonte de tous les livrets d'accueil des résidences
2020	Rénovation de 7 logements à la résidence Paul Armand Lepage Validation de la réhabilitation complète de la résidence René Perrault Lancement de la démarche RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations)

INTRODUCTION

Aucune structure, association, quels que soient ses objectifs, quelle que soit aussi la rigueur avec laquelle elle fait appliquer des procédures, conduit un projet, n'est à l'abri de dysfonctionnements.

Il s'agit donc ici de préciser que l'évaluation de l'ancien projet socio-éducatif est conduit par l'équipe dans son ensemble et a fait l'objet de discussions entre tous pour plus d'objectivité et éviter que tout se fasse par le seul prisme d'évaluation de la direction.

Évaluer consiste ici à estimer, apprécier, juger les résultats attendus sur les quatre dernières années mais nous invite à s'interroger sur ce qui se produira pour les quatre prochaines.

Toutefois si l'évaluation est une affaire d'éthique, elle est également une affaire de technique(s).

C'est en ce sens que sur deux mois, l'équipe s'est auto-évaluée au regard des critères préalablement définis dans le projet socio-éducatif, la direction également, des regards et discussions croisés ont été organisés.

En amont de cet audit d'évaluation finale, tout au long de l'année des points mensuels ont été faits avec les équipes et membres du bureau sur l'évolution des projets et avancements et résultats attendus, des séminaires ont été organisés, l'audit croisé organisé avec l'association Copainville dans le cadre de l'évaluation interne a également permis des points d'étapes et enfin l'engagement vers la RSO aussi.

Donner envie aux jeunes de rester tout en offrant les moyens de partir, c'est cette ambition que se donne l'Association Iliade Habitat Jeunes de 16 à 30 ans sur le territoire du Haut Anjou.

En toile de fond lors du dernier projet socio-éducatif, nous avons choisi de nous baser sur les fondamentaux de la CAF ainsi que sur notre Démarche Qualité.

Pour celui-ci 2021-2024, nous l'avons construit autour de 3 piliers ainsi que sur les conclusions de l'évaluation du précédent projet.

- ♦ les fondamentaux de la CAF
- ♦ Les attendus de l'évaluation externe
- ♦ Les attendus de la RSO

Un projet social est un outil de travail, un outil de références communes, grâce à ces choix opérés, nous garderons les attendus au profit des jeunes en prenant en compte ces fondamentaux de la Caf, la démarche de responsabilité sociétale et les obligations en tant que structure médico-sociale.

DES VALEURS

- > L'écoute: « écouter c'est regarder avec les oreilles, c'est faire l'effort de se fixer à l'autre »
- > Penser positif: penser comment avant de chercher pourquoi, c'est donner une chance de continuer, de rassembler malgré les difficultés
- > Faire confiance: c'est démarrer une action, une relation, un accueil, un projet sans à priori, être dans une relation de confiance évite de tomber dans une ornière mentale, ça permet l'entente, l'échange réel
- > Solidarité/mixité/la laïcité/l'équité/la bienveillance/le respect
- > La démocratie participative
- > L'éducation populaire
- > L'économie sociale et solidaire

DES FONDAMENTAUX DE LA CAF

1. l'ouverture à tous et le brassage des populations
 2. l'inscription du projet dans une politique locale de la jeunesse et de l'habitat favorisant l'accès au logement autonome
 3. l'accompagnement à l'accès aux droits et à la citoyenneté
 4. la valorisation des potentiels des jeunes et des ressources de l'environnement
 5. l'accompagnement individualisé en complément des actions collectives
- ◆ Accueil et information
 - ◆ Aide à la mobilité et à l'accès au logement auto-
 - ◆ Aide à l'insertion sociale et professionnelle

PROJET SOCIO-EDUCATIF

2021 2024

UNE DÉMARCHÉ DE PROJET PARTICIPATIVE

« Faire du ciment culturel pour agir en tant qu'unité collective »

L'association des Amitiés Sociales Iliade Habitat Jeunes s'est réunie pendant 2 mois afin de rédiger ce nouveau projet-socio-éducatif de l'Association.

L'Iliade Habitat Jeunes a connu une crise majeure de 2014 à 2016, changement de direction, changement de présidence, climat social complexe, 22 départs de salariés en 3 ans, problèmes financiers, défiance des partenaires. Il a fallu ouvrir de nombreux chantiers afin de redresser l'association.

Redonner confiance aux équipes et réimpulser une dynamique d'équipe, redonner du sens au projet, emmener et expliquer les difficultés aux nouveaux administrateurs, se réinventer pour redresser l'activité économique, s'inscrire sur les territoires, réinventer une gouvernance participative avec les partenaires et les jeunes, s'ouvrir, s'attarder à la gestion professionnalisée.

Sur ce point, depuis 4 ans, à chaque dossier ouvert, nous découvrons des carences des outils de pilotage qui ont fait défaut ces dernières années. Nous y remédions depuis 4 ans par des investissements importants. Des investissements humains d'abord, car ce sont les femmes et les hommes de l'Iliade qui portent le projet. Nous avons engagé de véritables plans de formations, avons réécrit le projet associatif et le projet social, avons mobilisé les équipes d'animation et de gestion sur un outil informatique intégré et performant (le SIHAJ)

ENSEMBLE, nous nous sommes attardés à définir, comprendre le cœur de notre projet au regard du précédent. Définir une feuille de route stratégique.

L'équipe de l'Association a décidé de poser les fondements, l'identité et le projet de son association au regard des besoins des jeunes, des territoires, du projet de l'URHAJ et de l'UNHAJ et le faire évoluer dans une démarche progressive: la Responsabilité sociétale des Organisations (RSO).

Identifier clairement les enjeux tout en affirmant ses valeurs, donner sens à ses engagements, à ses objectifs et à ses actions, rendre plus lisibles ses activités auprès des jeunes, des partenaires et de l'équipe salariée...tels ont été les moteurs de la démarche collective d'écriture de son projet socio-éducatif.

Le projet socio-éducatif de l'Association a associé également administrateurs et partenaires CAF pour un travail partagé, compris pour les 4 prochaines années.

NOS ENGAGEMENTS

UNE DEMARCHE QUALITE VERS UNE DEMARCHE RSO

Faire progresser notre démarche qualité conduite depuis 2007 vers une démarche RSO, poursuivre notre inscription dans la dynamique de notre réseau régional.

Il s'agit d'une évolution logique de notre Démarche Qualité, hier, celle-ci était essentiellement orientée vers les bénéficiaires (résidents, usagers), les partenaires et la qualité de services. Mais considérant peu ou pas les parties prenantes (bénévoles, salariés et conditions de vie au travail, clients et autres fournisseurs...), les droits humains (qualité de vie au travail, égalité femme/homme) et les questions environnementales (gestion des déchets, utilisation durable des ressources...).

Grandir, répondre à des enjeux qui nous concernent tous!

Parce que comme toutes les organisations, entreprises, administrations, collectivités, on entend inscrire nos actions pour un Développement Durable qui répondent aux enjeux du vivre-ensemble sur la planète.

Aujourd'hui, il s'agit de transformer les comportements individuels et collectifs pour habiter dans des résidences économes en énergie et vertueuses pour l'environnement.

Plus globalement, il s'agit de promouvoir une économie, une organisation au service de l'homme et de vérifier notre réel impact sur la société.

Fédérer, développer l'esprit d'appartenance et de cohésion!

La RSO offre l'opportunité d'une gouvernance plus participative, elle incite à l'implication et à la cohésion du personnel autour de valeurs environnementales et sociales partagées.

Elle contribue à améliorer le bien-être collectif des collaborateurs, à renforcer le dialogue social.

Réaliser des économies et prévenir les risques!

La RSO permet de réduire l'empreinte environnementale d'une organisation, les changements de comportement induits par les actions de la RSO engendrent des réductions de coûts (économie de ressources, optimisation des consommations...).

La RSO permet aussi une meilleure évaluation, voire anticipation des risques (notamment opérationnels, sociaux, environnementaux, juridiques, d'image ...), elle offre en ce sens un gain d'efficacité et en fait un facteur de pérennité.



7 ENGAGEMENTS DE LA RSO

1. la gouvernance
2. le territoire
3. la politique sociale
4. la relation aux
jeunes, usagers,
5. égalité, diversité,
6. l'environnement
7. la loyauté des pra-
tiques

NOS ENGAGEMENTS

LES FONDAMENTAUX DE L'ÉVALUATION EXTERNE



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

DES FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION EXTERNE

1. apporter une appréciation globale
2. examiner les suites réservées aux résultats issus de l'évaluation interne
3. examiner les 15 thématiques et les 2 registres spécifiques
4. élaborer des préconisations et ou des propositions

Il s'agit d'une démarche incitative, d'un état des lieux de l'existant pour apporter une connaissance, une analyse dans une logique d'aide à la décision.

Il s'agit non pas d'un audit de normes, nous sommes au travers de cette évaluation dans l'esprit plus que dans la lettre.

Il s'agit d'une démarche outillée, participative qui doit porter:

- ♦ sur l'effectivité des droits des usagers et des familles
- ♦ Sur l'efficience des plans d'actions d'amélioration continue de la qualité des services rendus.

Dans le cadre de notre Démarche Qualité, nous avons une échéance à tenir pour 2018. Nous devons retourner à nos autorités de tutelles, ainsi qu'à l'URHAJ, un rapport d'évaluation interne de nos pratiques, pour le 21 décembre 2019.

Pour affirmer notre implication dans une dynamique régionale et confirmer notre dynamique interne, nous avons fait le choix de mettre en place cette Evaluation Interne, avec un regard croisé. Pour ce faire, nous nous sommes associés à Copainville, structure Habitat Jeunes de Mayenne. Dans les faits, le Trinôme qualité de l'Illiade s'est rendu à Copainville, le vendredi 23 novembre. Le Trinôme qualité de Copainville est venu, quant à lui, le mercredi 28 novembre à l'Illiade.

Organisation :

Notre volonté étant d'insuffler toujours plus de démarche participative, la majorité des salariés des différents services a été mobilisée. Des résidents, des usagers et des partenaires ont également été sollicités. Tous ensemble, nous avons échangés et nous nous sommes questionnés sur ce que nous mettons en place au quotidien, au sein de notre structure, le tout avec un regard extérieur. Nous avons donc réalisé un état des lieux de nos organisations et de nos pratiques, toujours dans le but de servir au mieux nos résidents et usagers et d'interroger nos manières de faire.

L'objectif était de constituer des groupes pluridisciplinaires, afin d'ouvrir le plus possible les commentaires éventuels, concernant les objectifs et critères fixés au niveau régional.

C'est sur la base de ce rapport d'audit croisé que nous avons également rédigé ce projet socio-éducatif.

NOTRE ASSOCIATION SUR LE TERRITOIRE DU HAUT ANJOU 53/49

Les résidences Habitat Jeunes Créer du lien, Donner envie

3 résidences sur Château Gontier/Bazouges

1 résidence sur Senonnes (ouverte en 2013)

1 résidence sur Segré (ouverte en 2015)

1 résidence sur le Lion d'Angers (ouverte en 2015), une extension en 2019

Implantée sur 4 communes (Château-Gontier sur Mayenne, Senonnes, Le Lion d'Angers, Segré en Anjou Bleu) sur 2 départements (La Mayenne et le Maine et Loire), ce sont près de 200 logements, près de 350 jeunes hébergés, 106 000 repas servis à l'année mais aussi de nombreuses associations pour lesquelles nous mettons des salles à disposition qui viennent échanger, se former, de nombreux partenaires qui viennent partager et co-construire.

L'association des amitiés sociales Iliade Habitat jeunes a pour ambition de permettre aux jeunes accueillis d'habiter. Habiter, ce n'est pas simplement être logé, c'est aussi se sentir bien sur son lieu de vie, s'ouvrir aux autres, y construire sa vie.

Les résidences de l'association dynamisent et diversifient la population du fait de la typologie du public accueilli.

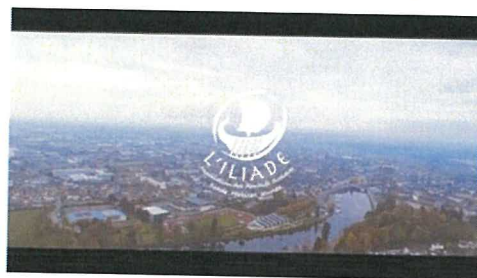
Les résidences sont des lieux ouverts sur l'environnement.

La porosité entre l'activité interne et le contexte externe est un atout pour ceux qui y vivent, mais également pour l'ensemble des acteurs du territoire.

Des partenariats avec d'autres associations, des liens avec les services municipaux, un pont entre les résidents et les habitants, de la vie pour les commerces de proximité, des collaborateurs pour les entreprises locales: les résidences permettent aux jeunes de s'impliquer dans la vie locale.

EXTRAIT DU PROJET ASSOCIATIF

(voulu et réalisé en format numérique pour une meilleure compréhension, visibilité et lisibilité des jeunes, partenaires, adhérents ,usagers des services...)



<https://www.facebook.com/1390950454502948/videos/2064898947108092/>

« CREER DU LIEN, DONNER ENVIE,

Il existe des endroits, ou territoires et habitats se côtoient.

Château-Gontier, Segré, le Lion d'Angers, Senonnes Pouancé,

Territoire du Haut Anjou, l'Iliade Habitat Jeunes y est bien implantée.

De 16 à 30 ans, les jeunes y viennent pour se loger, se nourrir, se rencontrer, s'accomplir, grandir.

Plus qu'un HABITAT, l'Iliade, c'est surtout un pas vers l'autonomie,

Un espace à soi à petit prix, pratique et sécurisé

Où la mobilité s'enrichit de la diversité et de la mixité

Apprentis, étudiants, salariés, jeunes en difficultés, en solo ou en famille, tous ont place au sein de nos foyers.

Il existe des endroits ou territoires, habitats et entreprenariats se côtoient.

Au cœur des bassins d'emploi, l'Iliade est un pont, un lien entre habitat et apprentissage, habitat et salariat.

Partenaires des entreprises petites et grandes, l'Iliade, est un facilitateur pour conjuguer emploi et habitat

Moteur de la vitalité, du renouvellement, notre association contribue à l'attractivité et aux dynamiques des territoires par l'accueil des jeunes

Acteur de l'économie sociale et solidaire, l'Iliade assume ses responsabilités sociétales et environnementales pour créer du lien et donner envie.

Notre projet fait sens parce qu'il s'appuie sur une gouvernance bénévole participative, des professionnels engagés, des activités lucratives mais encadrées.

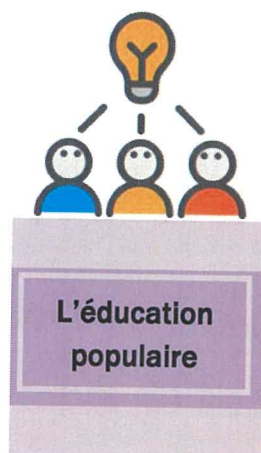
En proximité notre équipe restauration propose, en portage ou dans nos restaurants, une cuisine ouverte et accessible à tous locale et durable.

Il existe des endroits qui fructifient habitats et partenariats

Culture du réseau, espace de coopération, plateforme d'échange, tiers lieu, innovation sociale, expertise d'évaluation, start up habitat autant d'ambitions pour construire le futur Habitat jeunes »

NOS VALEURS

DES VALEURS ET DES PRINCIPES FORTS ET RECONNUS QUI SOUTIENNENT NOS MISSIONS



En référence à ses principes fondateurs ancrés dans les valeurs de l'éducation populaire, l'association des Amitiés sociales Iliade Habitat Jeunes défend :

-Un **projet éducatif** qui est celui de l'émancipation de tous.

-Un **projet culturel** qui est celui de la transmission à chacun de la culture.

-Un **projet social** qui est celui de garantir à tous les jeunes les conditions matérielles mais aussi les conditions de vie et de développement.



-Un **but social** autre que le seul partage des bénéfices.

-Un **but lucratif encadré** pour consacrer les bénéfices à l'objectif de maintien ou développement de l'activité.

-Une **gouvernance démocratique et participative** en donnant une réelle place aux jeunes dans le projet de la résidence et dans la gouvernance de l'association.

UNE TRANSMISSION DE VALEURS COMMUNES

La laïcité à travers le vivre ensemble.

La mixité et le brassage social.

La solidarité entre les individus que nous accueillons, le faire ensemble pour renforcer nos liens.

L'accompagnement permanent des jeunes accueillis à travers une approche globale et deux piliers complémentaires :

- ◆ L'action sociale éducative individualisée.
- ◆ L'action sociale éducative collective.

UNE ÉQUIPE, DES ACTEURS

L'ÉQUIPE DE L'ASSOCIATION, ACTRICE POUR MENER LE PROJET SOCIO-ÉDUCATIF

La conception de l'action est ancrée dans la conjugaison de ressources mises à disposition des jeunes en appelant aussi celles qui leur sont présentes pour élaborer des projets personnels et collectifs.

L'association des différents professionnels dans les activités de l'animation constitue une richesse pour la vie des résidences.

La coopération qui situe chacun dans ses responsabilités offre une vision d'un corps social solidaire et efficace pour permettre à chacun de « vivre sa vie ».



Une conjugaison de ressources construite au service des jeunes

UNE CHARTE DE BONNES CONDUITES POUR MENER LE PROJET SOCIO-ÉDUCATIF

- Rester positif pour donner cette chance de continuer à avancer ensemble, rassemblés malgré les difficultés passées
- Admettre que la réalité est ce qu'elle est mais qu'on a le pouvoir de changer non pas cette réalité mais l'idée qu'on s'en fait
- Appliquer, respecter et porter les valeurs définies ensemble
- Faire confiance
- Dire ce qu'on fait et faire ce qu'on dit
- Respecter les engagements pris
- Être respectueux des autres
- S'autoriser à dire non
- S'autoriser à demander de l'aide et du soutien
- Être loyal
- Communiquer dans le bon sens
- Respecter les temporalités et délais de réponses

Montrer aux jeunes qu'à plusieurs on s'organise, qu'une équipe fonctionne, s'entraide. C'est la dimension socio-éducative d'un lieu de vie.

LE PREMIER LIEU DU PARTENARIAT C'EST L'ÉQUIPE EN INTERNE

La finalité du séjour de chaque résident, quelque soit sa situation, est d'accéder au logement autonome dans les meilleures conditions.

Notre rôle éducatif est global et l'équipe de l'association (administrateurs, salariés) se positionne comme une équipe d'adultes référents, attentifs, à l'écoute et clairement identifiés comme ressources pour les résidents et partenaires.

UNE HÉTÉROGENEITÉ, DES SPECIFICITÉS ASSUMÉES

UNE AMBITION ASSUMÉE

- DONNER ENVIE AUX JEUNES DE RESTER TOUT EN LEUR OFFRANT LES MOYENS DE PARTIR

L'Association des amitiés sociales affirme ses responsabilités pédagogiques et sociétales, à travers une porte d'entrée principale : le logement ainsi qu'un ensemble de leviers comme l'accès à l'emploi, la formation, la citoyenneté, la santé, l'alimentation dans une complémentarité éducative et territoriale.

L'association accueille des jeunes de 16 à 30 ans pour une période transitoire.

Les points communs sont l'âge et d'être en situation de mobilité qu'elle soit géographique, économique, professionnelle ou sociale.

D'origines sociales et culturelles diverses, dans des situations différentes au regard du niveau d'études et de l'insertion, inscrits dans des projets variés pour leur vie professionnelle, les résidents se rencontrent au moment d'entrer dans la vie active.

Au sein de l'Association l'Iliade, des spécificités ont vu le jour pour s'adapter aux problématiques des jeunes et des territoires.

- ♦ Accueil d'apprentis
- ♦ Accueil de stagiaires ou jeunes en recherche d'emploi
- ♦ Accueil de jeunes salariés
- ♦ Accueil d'étudiants
- ♦ Accueil de jeunes du milieu hippique
- ♦ Accueil de jeunes en situation de Handicap
- ♦ Accueil de jeunes suivis par les services de l'aide sociale à l'enfance
- ♦ Accueil de femmes victimes de violences conjugales
- ♦ Accueil de mineurs non accompagnés sur les résidences de Château-Gontier et de Senonnes

Les résidents peuvent être salariés, stagiaires, apprentis, étudiants en alternance ou encore en situation ponctuelle de recherche d'emploi.

Au sein des résidences on compte :

10 à 15 % de résidents qui présentent des difficultés économiques et sociales, ils sont orientés par les services tels que l'aide sociale à l'enfance ou des foyers éducatifs,

Environ 70 % de jeunes en voie de socialisation qui ont des points de fragilité mais ne cumulent pas les difficultés, ces jeunes sont souvent des apprentis de passage, des jeunes en formation.

20 à 25 % de résidents qui ont besoin d'un hébergement temporaire, sont primo-salariés et souhaitent conforter leur situation économique avant d'accéder à un logement autonome.

LA GOUVERNANCE ET LA CONCERTATION ENGAGEMENT 1

L'association des amitiés sociales Iliade Habitat Jeunes a émis le souhait en fin d'année 2019 de porter la démarche RSO en nommant un copil RSO ouvert sur la base du volontariat et essayant d'être le plus représentatif des différents métiers et services de l'association.

Il se compose comme suit (ci-dessous, la note de lancement de notre démarche RSO / COPIL du 15 janvier 2020):

SAULNIER Vincent / Président
CORMIER Pierre / Trésorier
LAINE Géraldine / Administratrice
BOIVIN Caroline / Directrice

POTTIER Antoine / Chef de cuisine
BOURGEAIS Freddy / Animateur Référent Qualité-RSO
PRULEAU Marie-Aude / Intervenante socio-éducative
GASSMAN Sabine / Agent d'entretien

En septembre : VOUAUX Benoit / Agent de maintenance et COUVE Stéphane / Comptable
Contexte :

Le COPIL RSO (Comité de pilotage de notre démarche vers une Responsabilité Sociétale des Organisations) s'est réuni pour la première fois le mercredi 15 janvier 2020 afin de travailler ensemble à la mise en route de notre démarche RSO. Etaient excusés Pierre CORMIER et Géraldine LAINE, tous deux représentants du CA de l'association.

Voici en quelques mots ce qui est ressorti de cette première journée :



« La démarche RSO est une démarche progressive qui va mettre à profit notre intelligence collective, les compétences et savoirs faire de tous. Elle est la suite logique de notre démarche qualité, qui nous a permis de mesurer et d'améliorer la qualité de nos services rendus à nos résidents, usagers et partenaires, et de structurer notre organisation. La RSO va nous emmener plus loin. La RSO, c'est une lame de fond qui va nous permettre de vérifier et de mesurer notre impact sur la société. La RSO est une démarche volontaire dont l'objectif est de mettre en place des pistes d'amélioration pour les années à venir. »



« Au quotidien, un nouvel outil, une plateforme numérique, nous permettra de suivre les évolutions de cette démarche. Cet outil, c'est l'ESSpratiques. Il nous propose de construire notre démarche RSO en quatre étapes, de l'autodiagnostic au plan d'actions. Grâce à lui, nous allons pouvoir suivre en temps réel les évolutions de nos bonnes pratiques et celles à améliorer. »



« L'animation et le suivi de la démarche RSO seront assurés par le COPIL RSO. Celui-ci est un groupe de travail interdisciplinaire, composé de représentants de l'ensemble de nos services, de la direction et de membres du Conseil d'Administration. »



« Pour sa première journée de travail, le COPIL s'est arrêté sur l'étape 1, à savoir réaliser un autodiagnostic au regard des thèmes de la RSO. Nous avons parcouru l'ensemble de ces thèmes et évalué nos bonnes et mauvaises pratiques. »



« Les résultats de cet autodiagnostic font clairement ressortir des premières pistes d'amélioration, comme la clarification des rôles des uns et des autres, notamment au niveau de notre gouvernance, ou la création d'un livret d'accueil pour les salariés et les administrateurs, ou bien encore la promotion de notre service de restauration auprès des écoles (CFA et autres) qui forment de futurs cuisiniers. »



« La thématique de l'environnement sera très importante pour notre démarche RSO. En effet, il semble d'ores et déjà évident que nous allons devoir travailler à la réalisation d'un diagnostic global de nos pratiques en matière d'enjeux environnementaux. C'est clairement le gros chantier qui nous attend pour les années à venir. »



LA GOUVERNANCE ET LA CONCERTATION ENGAGEMENT 1

Notre pilotage doit permettre de développer une culture d'amélioration auprès de tous les acteurs de l'association et doit permettre la prise en compte des préoccupations sociales et écologiques d'aujourd'hui..

Démarche Qualité (L'usager au cœur de la démarche)	Démarche RSO (Toutes les parties prenantes au cœur de la démarche)
DQ : 7 engagements La gouvernance L'accueil personnalisé des résidents L'accompagnement collectif L'accompagnement individuel L'Habitat / Le logement Le développement territorial La restauration sociale	RSO : 7 engagements ou domaines d'action La gouvernance et la concertation Les résidents et usagers La politique sociale Les droits humains La loyauté des pratiques Le territoire L'environnement

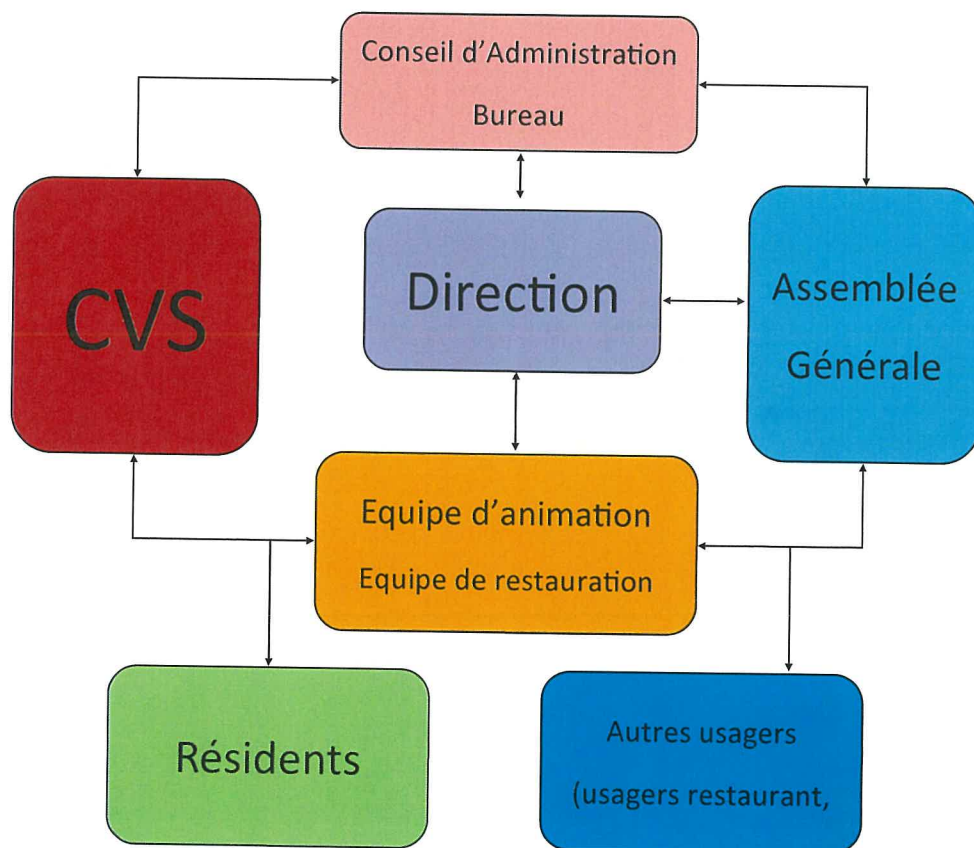
En lien avec notre réseau régional (URHAJ), accompagné par le cabinet RSCOP, nous avons mis en place une méthode ouverte, partagée et participative:

- ♦ Un autodiagnostic
- ♦ Une cartographie des parties prenantes (en cours)
- ♦ Un état de lieux des bonnes pratiques
- ♦ Un dialogue avec les parties prenantes (en cours)
- ♦ Un plan d'actions (développé dans le présent projet socio-éducatif)

LA GOUVERNANCE ET LA CONCERTATION ENGAGEMENT 1

ORGANISATION ET METHODOLOGIE

« Le plus difficile
dans une
démarche qualité,
c'est d'y rester »



DES PLANS D' ACTIONS POUR FAIRE VIVRE LES ENGAGEMENTS ET PREVOIR LEURS EVALUATIONS VIA LA PLATEFORME ESS

« Une méthodologie
choisie pour un meilleur
suivi »

« Dire ce qu'on fait et faire
ce qu'on dit »

Nous vous présenterons à chaque engagement des plans d'actions.

Ils constituent l'interface entre les phases d'analyse et la mise en œuvre des décisions.

Ils transforment les idées et réflexions en éléments concrets, opérationnels.

Ils définissent, organisent, planifient et mettent en place l'ensemble des moyens pour atteindre les objectifs fixés.

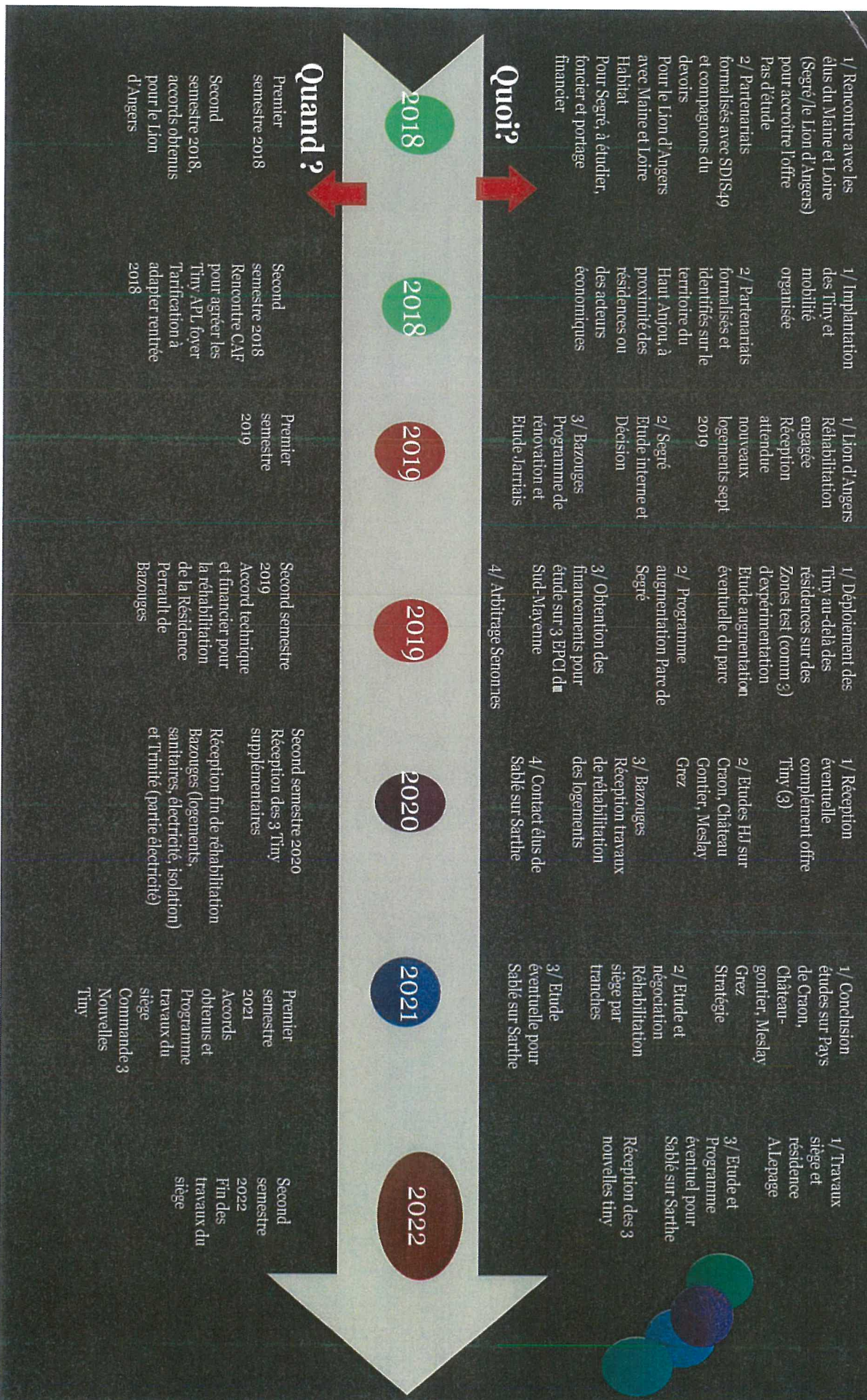
Ils permettent de véritablement contrôler ou maîtriser ce qui est à faire et comment c'est fait.

FEUILLE DE ROUTE POUR

- * Permettre de ne rien oublier
- * Optimiser les moyens humains et financiers
- * Maîtriser le temps de mise en œuvre
- * Savoir à tout moment où nous en sommes
- * Pouvoir trouver des solutions de replis en étant capable d'analyser les conséquences sur les autres actions
- * Impliquer et motiver les équipes en définissant des rôles précis pour chacun

LA GOUVERNANCE ET LA CONCERTATION ENGAGEMENT 1

Feuille de route de l'Association des Amitiés Sociales Illade Habitat Jeunes 2018-2022



LA GOUVERNANCE ET LA CONCERTATION ENGAGEMENT 1

PRESENTATION GENERALE- CONTEXTE-PROBLEMATIQUE DE DEPART

Après avoir réimpulsé sur ces 4 dernières années la démarche qualité de l'association qui s'était essouffée pour de multiples raisons (problèmes de gouvernance, organisationnel, financier...).

L'association avec son réseau régional a souhaité aller plus loin et tendre vers une démarche RSO.

Cependant, on ne peut pas se « jeter » dans une démarche de Responsabilité Sociétale et d'Organisation à corps perdu, si on ne sait pas où l'on veut aller.

Qu'est-ce qu'on désire changer? Sur quels postes peut-on s'améliorer pour être plus responsable? Quels sont les domaines facilement identifiables où l'on peut faire des progrès significatifs sans investir dans un premier temps trop d'argent et de temps?

Il s'agit là de ne pas se contenter de grandes déclarations de principes mais d'utiliser la RSO comme un facteur de transformation de l'organisation, de progrès, de fidélisation des salariés, des bénévoles également.

Le champ de la RSO est très large, au regard d'un autodiagnostic, il s'agit là de prioriser les actions en matière de gouvernance pour les 4 prochaines années, notre souhait n'est pas de lister un catalogue d'actions pour améliorer nos pratiques en la matière mais d'identifier nos priorités et agir en ce sens d'ici 2024.

Par cet item qu'est la gouvernance, nous avons fait le choix de travailler également sur la question de la politique salariale ainsi que sur la diversité, l'égalité et les discriminations intimement liées et à la question de l'éthique qui consiste pour nous à rechercher au mieux le plus juste au pire le préférable.

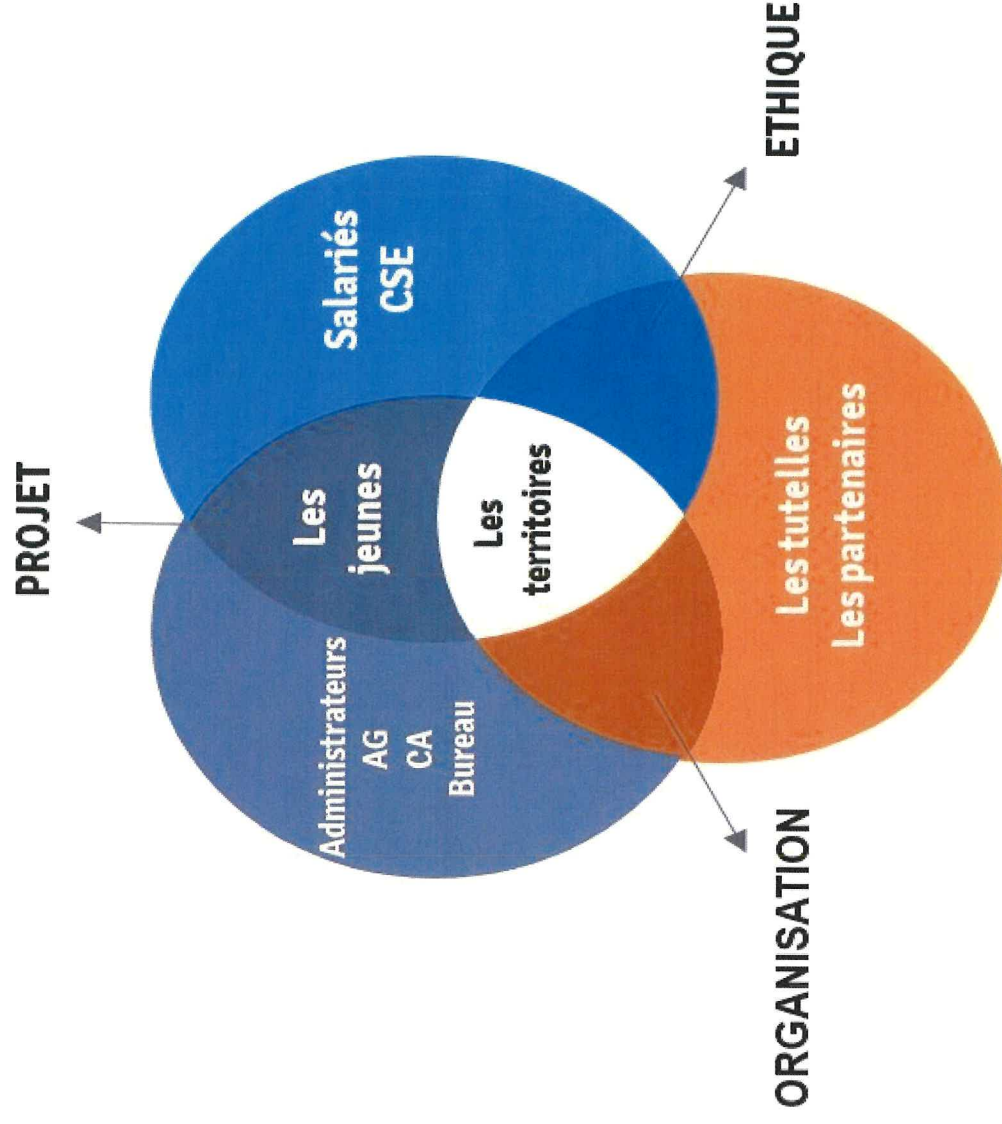
Non applicable.	Rien n'a été engagé dans ce domaine.	Mon organisation peut le dire.	Un document décrit la pratique de mon organisation.	Mon organisation mesure et peut rendre compte de cette affirmation.	Mon organisation est exemplaire sur cette affirmation.
-----------------	--------------------------------------	--------------------------------	---	---	--

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
1. Exercice du pouvoir Le fonctionnement de mon organisation est démocratique. Il repose sur un « état de droit », c'est-à-dire des règles formelles, écrites, connues de tous, qui posent un cadre, des limites, à l'exercice du pouvoir		Bonnes pratiques: Association loi 1901: statuts écrits, respect des lois en vigueur. Réunion régulière du CA et du bureau avec PV. AG annuelle avec votes et élection des membres du CA et du bureau. Le CA est composé de membres représentant l'ensemble de nos territoires, les acteurs politiques, économiques, partenaires, résidents et usagers, ainsi que les salariés. Lettres de mission, délégation de pouvoirs pour la direction et les cadres. Pistes d'amélioration: Règlement intérieur à écrire. Délégation du bureau et du CA pour le président à écrire. Développer la culture de projets et mobiliser les bénévoles du CA sur des missions précises, au travers de groupes de travail par exemple.
2. Culture de la démocratie La culture de mon organisation favorise des logiques d'action de collégialité, de débat, de transparence et de participation active.		Bonnes pratiques: Les outils existent (CSE, CVS, Comités de résidents, ...) Pistes d'amélioration: Favoriser et encourager l'utilisation de ces outils.
3. Composition des instances statutaires Les instances de décision de mon organisation sont représentatives de la diversité de la société en terme d'âge, de sexe, d'origine géographique et prennent en compte les différents intérêts concernés.		Bonnes pratiques: Le CA est composé de membres représentant l'ensemble de nos territoires, les acteurs politiques, économiques, partenaires, résidents et usagers, ainsi que les salariés. On va chercher tout le monde. Pistes d'amélioration: Difficulté d'expression au sein de certaines instances. Mise en culture régulière des nouveaux membres pour une meilleure compréhension des enjeux existants liés à nos activités.

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
4. Séparation et équilibre des pouvoirs Mon organisation a défini des règles claires en matière de séparation et de répartition des pouvoirs, favorisant des prises de décisions équilibrées, transparentes et partagées.		CF: items précédents
5. Transparence Mon organisation communique auprès de ses parties prenantes des informations claires, exactes, opportunes, honnêtes et complètes, que ce soit en amont des décisions ou en reporting post-action.		Bonnes pratiques: Notre association communique de manière régulière sur l'ensemble de ses activités, au travers d'outils variés. PV de CA, Comptes rendus de réunions, lettres mensuelles aux salariés et administrateurs, présence sur les réseaux sociaux, livrets et plaquettes, médias (CF: revue de presse), site web, newsletters, spot cinéma, ...
6. Projet et stratégie Mon organisation se concerta avec et associe ses principales parties prenantes concernées dans l'élaboration de son projet et de sa stratégie.		Bonnes pratiques: L'ensemble des parties prenantes sont sollicitées, quand elles sont concernées, pour le développement d'un projet. Quand il s'agit de la création d'une nouvelle résidence. Quand il s'agit de construire un programme d'animations pour les résidents. Pistes d'amélioration: Investir davantage les salariés, pour l'aspect technique qu'ils peuvent apporter sur un projet précis.
7. Relations avec les parties prenantes Mon organisation dispose d'une cartographie à jour de ses parties prenantes mettant en évidence sa sphère d'influence et d'influence		Bonnes pratiques: Prise en mains de la plateforme ESS pratiques pour faciliter cette étape de la démarche RSO Piste d'amélioration: Solliciter l'ensemble des collaborateurs pour la constitution précise et exhaustive de cette cartographie.

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
8. Réalité de la concertation Mon organisation veille à la qualité de la concertation, permettant à toute partie prenante concernée d'avoir tous les moyens d'expression en terme de compréhension, de capacité narrative ou de liberté d'influence managériale		Bonnes pratiques: La concertation existe au sein de nos différentes instances. Pistes d'amélioration: Développer la mise en culture des uns et des autres au travers d'outils type livrets d'accueils, séminaires, ... Mise en place d'un espace numérique de documentation, pour que chacun puisse s'approprier les réalités de nos activités. Rédaction d'un livret du représentant des résidents, sur le modèle d'un livret du délégué dans les établissements scolaires.
9. Cadre et culture de la concertation Mon organisation a mis en place un cadre formel pour la concertation (structures, procédures) permettant de la consolider, avec des possibilités d'incarnation très diverses.		CA composé de bénévoles issus du monde politique, économique, social, associatif, A noter que des sièges sont réservés à nos usagers et résidents, ainsi qu'aux salariés. Tous ont une voix délibérative. Le CVS rassemble des administrateurs, des salariés et des résidents. Un CSE existe. Des comités de résidences sont proposés régulièrement pour donner la parole aux résidents. Des enquêtes de satisfaction sont distribuées à l'entrée et à la sortie de nos résidents. Pistes d'amélioration: CF items précédents
27. Ethique Mon organisation a défini de manière formelle un cadre éthique précisant ses valeurs, idéaux et principes.		Bonnes pratiques: Notre projet associatif (format numérique), précise nos valeurs et principes généraux. Notre projet socio-éducatif ou projet social précise dans le détail la mise en œuvre effective de ses valeurs et principes.
30. Déploiement RSE Mon organisation intègre la RSE dans sa stratégie de développement; elle a mis en place un diagnostic et des actions d'amélioration qu'elle fait connaître à ses parties prenantes		Bonnes pratiques: Notre implication dans la démarche qualité depuis 2009 au sein du réseau URHAJ. Notre volonté de se saisir de cette nouvelle démarche RSO, au même titre que la démarche qualité, comme une démarche structurante à tous les niveaux de notre association. Pistes d'amélioration: Impliquer le plus de parties prenantes. Communiquer nos valeurs et principes au plus grand nombre via des spots dans les salles de cinéma notamment.

Qu'est ce qui nous rassemble?
 Quelles sont nos valeurs?
 Quel est le sens de nos actions?
 Comment sont pensés nos instances dirigeantes?
 (rôles et composition CA, missions)?
 Comment sont contrôlées la finalité sociale et la poursuite de mise en œuvre de nos objectifs?
 Existe-t-il une feuille de route stratégique?
 (développement, orientation budgétaire...)?
 Comment sont associées les parties prenantes internes et externes?
 Existe-il une cartographie des parties prenantes?
 Existe-t-il des instances de régulation, groupe de travail, démarche qualité, RSO...?
 Comment sont valorisés les potentiels humains?
 Existe-t-il un plan de formation?
 Comment est stimulée l'innovation dans une perspective de développement durable?
 A-t-on une politique d'entretien, d'achat responsable, des orientations budgétaires fléchées?
 Est-ce qu'on exerce dans un cadre éthique? a-t-on mis en place un principe de bonnes conduites vis-à-vis de nos administrateurs, salariés, jeunes, partenaires, usagers?
 Est-ce qu'on est investi sur les territoires? Sommes nous visibles et lisibles sur toutes nos zones de chalandises?
 Participe t-on aux instances du réseau pour un enrichissement mutuel?
 Accompagne t-on les nouveaux administrateurs dans leurs nouvelles fonctions?



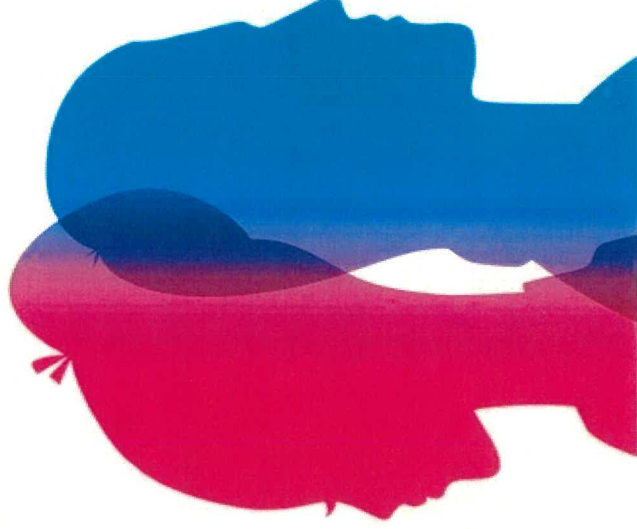
AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
1. Exercice du pouvoir		
Promouvoir et encourager les prises d'initiatives et collectives des bénévoles du CA	CA et Direction	12 / 2022
Développer la culture de projets et mobiliser les bénévoles du CA sur des missions précises, au travers de groupes de travail par exemple.	CA et Direction	12 / 2022
Préciser le rôle des uns et des autres. Règlement intérieur à écrire. Délégation du bureau et du CA pour le président à écrire. Mettre en place un principe de bonne conduite vis-à-vis du projet associatif que nous portons...	CA et Direction	12 / 2022
2. Culture de la démocratie		
Donner les moyens aux administrateurs de s'investir et mieux appréhender leur rôle. Donner accès aux éléments permettant l'exercice de la démocratie au sein des différentes instances. (Dossier numérique partagé et accessible à tous pour les PV de CA, ...). Mise en culture régulière des nouveaux membres pour une meilleure compréhension des enjeux existants liés à nos activités. Sièges réservés aux membres de droit, représentativité des territoires (acteurs économiques, sociaux et médico-sociaux, salariés, usagers, ...)	CA et Direction	12 / 2022
Encourager et libérer la parole des jeunes. Leur offrir les moyens de s'investir dans la gouvernance. (2 sièges réservés aux résidents avec voix délibérative)	BOURGEAIS Freddy	12 / 2021
Fluidifier le lien entre toutes les instances (CA, CSE, CVS, ...). Création et diffusion d'un planning annualisé pour l'ensemble des instances représentatives, afin de mieux appréhender le travail de ces instances et de faire le lien entre elles. Communiquer par tous les biais sur ce planning. Groupes de travail, séminaires, journées citoyennes.	BOURGEAIS Freddy	9 / 2021
3. Composition des instances statutaires		

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Favoriser la diversité au sein de nos instances statutaires. Elargir les coopérations et aller chercher des bénévoles parmi les catégories de la population, qui ne sont pas encore suffisamment représentées.	CA et Direction	12 / 2022
4. Séparation et équilibre des pouvoirs		
Favoriser l'équilibre entre un exécutif professionnalisé et permanent d'une part, et un CA composé de bénévoles se réunissant ponctuellement, d'autre part. Groupes de travail, séminaires, ...	CA et Direction	12 / 2022
5. Transparence		
Impliquer nos parties prenantes dans les choix stratégiques de l'association.	CA et Direction	12 / 2022
Communiquer de manière régulière sur l'ensemble des activités de l'association. (lettres mensuelles aux salariés, Newsletter, comptes rendus de réunion, ...)	BOIVIN Caroline	12 / 2022
Sensibiliser et valoriser nos actions et nos résultats. Rendre compte de toutes les situations de jeunesse. Lâcher plus long et développé sur nos manières de rendre compte dans nos rapports d'activités. (Statistiques plus précises).	DREUX BOIVIN Aurélien / Caroline	12 / 2022
6. Projet et stratégie		
Associer les partenaires, les collaborateurs, les administrateurs, ..., au service de l'innovation. (Tiny Houses, Bains Douches, ...). Faire en sorte qu'ils soient les relais des projets de l'association.	CA et Direction	12 / 2022
Définir, suivre et évaluer la feuille de route de l'association, le projet associatif, le projet socio-éducatif.	CA et Direction	12 / 2022
Investir davantage les résidents, usagers, salariés et partenaires, pour l'aspect technique qu'ils peuvent apporter sur un projet précis. (projet d'extension et construction de la résidence Nelson Mandela de Segré).	CA et Direction	12 / 2022

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Elargir les coopérations à l'échelle des territoires. Veille et rencontres partenariales.	CA et Direction	12 / 2022
Adapter l'offre, les services et les moyens aux projets de l'association.	CA et Direction	12 / 2022
Être en veille sur tous les besoins des territoires en matière de logements. Rencontres régulières avec les partenaires locaux. Être force de propositions.	CA et Direction	12 / 2022
Veiller aux renouvellements et à l'octroi des agréments pour la gestion de l'association.	CA et Direction	12 / 2022
7. Relations avec les parties prenantes		
Recenser et mettre à jour notre implication avec les partenaires territoriaux. Plateforme ESS. Création d'un outil de recensement.	DREUX Aurélien	12 / 2021
Identifier les besoins des territoires. Travail de réseau. Veille sur les orientations des politiques publiques.	CA et Direction	12 / 2022
Identifier et cartographier l'ensemble des parties prenantes avec lesquels nous travaillons et en assurer la mise à jour. Compléter l'annuaire des parties prenantes sur la plateforme RSO.	LEBOURDAIS Myriam	3 / 2021
8. Réalité de la concertation		
Favoriser l'expression des salariés, administrateurs, résidents, partenaires. Réunions, séminaires, CDR, ...	CA et Direction	12 / 2022
Développer la mise en culture des uns et des autres au travers d'outils type livrets d'accueils, séminaires, ... Mise en place d'un espace numérique de documentation, pour que chacun puisse s'approprier les réalités de nos activités.	CA et Direction	12 / 2022
Préparation et conception de vidéos pour questions au CA, avec les résidents.	BOURGEAIS Freddy	9 / 2021

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Création d'un livret du représentant des résidents, d'un administrateur, d'un salarié.	BOURGEAIS / BOIVIN Freddy / Caroline	9 / 2021
9. Cadre et culture de la concertation		
Exploiter et analyser les retours des jeunes. Synthèse analyses des enquêtes (outil numérique). Réunions de régulation. Proposition de plan d'actions. Discussions en CVS. Mesurer et analyser des jeunes, des administrateurs, des salariés, des partenaires, sur tous ces temps d'échanges.	BOURGEAIS Freddy	12 / 2022
30. Déploiement RSE		
Favoriser la participation de tous sur cette démarche RSO. Constitution du COPIL, séminaires, ...)	BOURGEAIS Freddy	12 / 2022
Communiquer sur le fait que nous sommes inscrits dans une démarche RSO. (Newsletter, signatures mails, rapports d'activités)	BOURGEAIS Freddy	12 / 2022
Sensibiliser nos parties prenantes à la démarche RSO. (séminaires, outils de communication, ...). Dialogue régulier avec nos parties prenantes sur cette démarche.	BOURGEAIS Freddy	12 / 2022

- Quels types de contrats proposons nous aux salariés?
- Que représente le temps partiel au sein de l'association?
- L'association veille t-elle a sa pyramide des âges?
- Quel est le budget formation consacré au sein de l'association?
- L'association veille t-elle aux conditions de travail des salariés?
- Des actions d'amélioration des conditions de travail sont-elles mises en place?
- Le dialogue social est-il encouragé?



- L'association met-elle en place des dispositifs d'information et de consultation des salariés au-delà des obligations légales?
- L'association met elle en place des actions ou organisation du travail permettant de concilier vie professionnelle et familiale?
- L'association met elle en place ou veille t-elle à l'égalité en termes de responsabilités et rémunérations des femmes?
- Des objectifs sont-ils fixés en faveur de la diversité?
- Notre association prend elle en compte les situations de handicap?
- Notre association accompagne t-elle les salariés recrutés à l'intégration et au cours de leur évolution professionnelle?

Non applicable.	Rien n'a été engagé dans ce domaine.	Mon organisation peut le dire.	Un document décrit la pratique de mon organisation.	Mon organisation mesure et peut rendre compte de cette affirmation.	Mon organisation est exemplaire sur cette affirmation.
-----------------	--------------------------------------	--------------------------------	---	---	--

CRITÈRES

DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL

PRATIQUES EXISTANTES

13. Conditions d'emploi et développement des personnes

L'organisation favorise les conditions d'exercice et le développement des personnes, garants de l'attractivité, de la fidélité des salariés, de compétences en adéquation avec le projet de l'organisation



Bonnes pratiques: Signatures de CDI, liberté dans la gestion des emplois du temps, polyvalence de certains postes, évolution possible, formations régulières, ...
Pistes d'amélioration: Point de vigilance sur le turnover régulier sur le service de restauration. Trouver le moyen de communiquer sur les aspects positifs de travailler au sein de notre service de restauration (volet durable, ...). Intégrer les jurys d'examen et les gouvernances des CFA. Intervention promotionnelle dans les écoles. Participation aux forums.

14. Qualité de l'emploi

Mon organisation est en règle et pro-active en matière de santé, de sécurité et de protection des travailleurs placés sous son autorité.



Bonnes pratiques: Formations régulières en termes de sécurité (habilitation électrique, incendie, ...), dans le respect des normes législatives.

15. Dialogue social et négociation collective

Mon organisation a mis en place des procédures de dialogue social permettant l'organisation et l'amélioration des relations individuelles et collectives du travail.



Bonnes pratiques: Dans le respect de la législation en vigueur, le CSE est installé depuis début 2020. Les statuts de l'association ont été modifiés pour attribuer un siège avec voix délibérative à un représentant des salariés au CA. La communication interne permet à chacun de pouvoir s'exprimer librement et d'être informé régulièrement des activités et projets de l'association.

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
31. Qualité de vie au travail Mon organisation favorise le bien-être au travail et l'équilibre entre la vie privée et professionnelle		Bonnes pratiques: Gestion des astreintes réparties entre les 3 cadres de l'association. Respect des temps de travail avec possibilité de récupérer ses heures supplémentaires. Pistes d'amélioration: Disparité selon les postes. responsabilité partagée dans l'embauche. point de vigilance sur la charge de travail des cadres de l'association, attention à la prise effective de congés, aux regards notamment de la feuille de route. En cas d'absence des cadres, tout doit être anticipé. Télétravail à confirmer selon les possibilités.

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
13. Conditions d'emploi et développement des personnes		
Maintenir un regard vigilant sur le turnover régulier sur le service de restauration. Trouver le moyen de communiquer sur les aspects positifs de travailler au sein de notre service de restauration (volet durable, ...).	CA et Direction	12 / 2022
Encourager les évolutions professionnelles en interne. Valorisation référent SIHAJ, création d'un poste de coordinateur socio-éducatif, création d'un poste de chargé de clientèle,	CA et Direction	3 / 2021
Favoriser la signature de CDI, quand cela est possible. Encourager les parcours d'insertion par l'emploi, au sein de nos équipes.	CA et Direction	12 / 2022
Maintenir les plans de formation annualisés pour l'ensemble des personnels.	CA et Direction	12 / 2022
14. Qualité de l'emploi		
S'assurer du respect des procédures mises en place en matière de sécurité notamment.	CA et Direction	12 / 2022
Evaluer les conditions de travail des salariés au travers du Document Unique (DUERP), Pénibilité, risques psycho-sociaux. Mettre en place des mesures correctives, si nécessaire.	CA et Direction	12 / 2021
Continuer à former le personnel sur les obligations en matière de sécurité (utilisation d'un extincteur, habilitation électrique. Suivi des renouvellements, habilitation individuelle et annuelle.	CA et Direction	12 / 2022
Sensibiliser les équipes et nos publics aux dangers des actes de vandalisme sur les installations incendie et électrique. Informer les équipes pour une veille et une vigilance sur les dispositifs de sécurité.	CA et Direction	12 / 2022
15. Dialogue social et négociation collective		

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Mettre en place des dispositifs d'information et de consultation des salariés allant au-delà des obligations légales (réunions informelles, enquête de satisfaction, baromètre interne, groupes de travail, etc.).	CA et Direction	12 / 2022
Donner les moyens aux représentants des salariés de mieux appréhender leur rôle. (Locaux, heures de délégation, ...)	CA et Direction	12 / 2022
31. Qualité de vie au travail		
Encourager le télétravail quand cela est possible.	BOIVIN Caroline	12 / 2021
Être en veille sur la charge de travail des cadres de l'association, attention à la prise effective de congés, aux regards notamment de la feuille de route. En cas d'absence des cadres, tout doit être anticipé.	BUREAU Association	12 / 2022

L'association possède t-elle et communique t-elle en interne sur ses données sociales ?

L'association prend elle en compte les situations de handicap? (embauche, accompagnement, aide aux postes, formation...)

L'association accompagne t-elle ses nouveaux salariés (livret d'accueil, tutorat???)

L'association accompagne t-elle ses nouveaux administrateur? (livret d'accueil, tutorat ???)

L'association veille t-elle à l'égalité de traitement?

L'association veille t-elle à une politique de diversité (homme femme, jeune, sénior...) pour l'équipe salariée? Au sein de sa gouvernance?

L'association veille t-elle à la mise en place de mesures positives pour faciliter l'accès des femmes aux responsabilités et à l'égalité en termes de rémunération?

L'association offre t-elle des possibilités d'inclusion réelles des personnes en situation de handicap (CDI des personnes, CUI CAE???)



Non applicable.	+ Rien n'a été engagé dans ce domaine.	++ Mon organisation peut le dire.	+++ Un document décrit la pratique de mon organisation.	+++ Mon organisation mesure et peut rendre compte de cette affirmation.	++++ Mon organisation est exemplaire sur cette affirmation.
-----------------	---	--	--	--	--

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
20. Prévention des discriminations Mon organisation proscrire toute forme de discrimination vis-à-vis des salarié.e.s et vis-à-vis des utilisateurs.trices et met en œuvre des actions de préventions	+ + + +	Bonnes pratiques: Applications de tarifs adaptés via la signature de conventions pour nos services de restauration, d'hébergement et d'accompagnement. Actions de prévention et de sensibilisation dans le cadre de l'accompagnement individuel et collectif de nos résidents. Partenariat régulier avec les acteurs locaux qui œuvrent dans le champ de la lutte contre les discriminations (Femmes solidaires 53, Le Refuge, ...). Pistes d'amélioration: Sensibiliser l'ensemble des services notamment en matière d'accueil de collaborateurs en situation de handicap.
21. Promotion de la diversité Mon organisation favorise la diversité (y compris la solidarité intergénérationnelle) en son sein, parmi les collaborateurs.trices et les utilisateurs.trices.	+ + + + +	Bonnes pratiques: Au sein du CA, diversité effective. Accueil d'une grande diversité dans nos restaurants. Nos programmes d'animations font, chaque année, l'objet de la mise en place d'actions tendant à favoriser le lien intergénérationnel. Pistes d'amélioration: Aller chercher de nouveaux acteurs pour intégrer le CA de l'association (Retraités, entrepreneurs locaux, ...)
22. Mixité professionnelle et égalité Femmes/Hommes Mon organisation favorise la mixité et l'égalité professionnelle vis-à-vis de ses collaborateurs.trices et de ses utilisateurs.trices	+ + + +	Bonnes pratiques: Le recrutement de nouveaux collaborateurs prend en compte cette notion de mixité professionnelle. La convention collective nationale qui régit les rémunérations des salariés des habitats jeunes ne fait aucune distinction entre les sexes, mais fixe les salaires en fonction d'emplois repères.

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
23. Prise en compte du handicap Mon organisation prend en compte les situations de handicap		Bonnes pratiques: Gamme de logements adaptés PMR. Nous favorisons également l'accueil de personnes en situation de handicap, au sein de nos équipes et notamment sur notre service de restauration. Signature de conventions avec l'ADAPEI et autres structures pour travailler l'autonomie de jeunes en situation de handicap. Conventions avec politique tarifaire pour l'accueil sur notre restauration. Sensibilisation à travers des actions mises en place dans le cadre de l'accompagnement collectif. Pistes d'amélioration: Réfléchir à l'adaptabilité des différents postes de travail.

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
20. Prévention des discriminations		
Continuer à sensibiliser et former les salariés sur la thématique des discriminations dans le travail, vis-à-vis des collaborateurs et des usagers. Sensibiliser l'ensemble des services notamment en matière d'accueil de collaborateurs en situation de handicap.	BOIVIN Caroline	12 / 2022
Veiller à maintenir l'obtention annuelle du dispositif ALT, et de toutes les conventions liées à l'accueil des jeunes, pour promouvoir la mixité et son accompagnement, auprès des partenaires et autorités de tutelle. Renégocier chaque année les conventions. (ALT, AGLS, CD, Femmes victimes, CAF, ...).	BOIVIN Caroline	12 / 2022
21. Promotion de la diversité		
Maintenir nos engagements en matière d'accueil de toutes les jeunes, afin de continuer à promouvoir la diversité au sein de nos résidences. Communiquer en ce sens sur cette valeur ajoutée.	BOIVIN Caroline	12 / 2022
22. Mixité professionnelle et égalité Femmes/Hommes		
Continuer à lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche et assurer l'équité de traitement tout au long de la vie professionnelle au sein de notre structure.	CA et Direction	12 / 2022
Veiller à l'équilibre de la pyramide des âges en matière de recrutement.	CA et Direction	12 / 2022
Veiller à l'équilibre F/H en matière de recrutement de nouveaux collaborateurs.	CA et Direction	12 / 2022
23. Prise en compte du handicap		
Travailler à l'inclusion en milieu ordinaire à travers le projet "Bains Douches".	CA et Direction	12 / 2022
Réfléchir à l'adaptabilité des différents postes de travail.	CA et Direction	12 / 2022

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Maintenir le partenariat avec l'ADAPEI. Etendre la mise à disposition ce logements, renforcement du partenariat. Logement pour couple sur Bazouges.	BOIVIN Caroline	12 / 2022
Maintenir l'ouverture de nos services de restauration et multiplier les partenariats pour l'accueil de personnes en situation de handicap. Maintenir la convention avec l'ADAPEI sur l'accueil de personnes en situation de handicap. Multiplier les stages en immersion (EMT pour les personnes éloignées de l'emploi). Accueil d'apprentis en situation de handicap. Accueil de personnes en situation de handicap.	BOIVIN Caroline	12 / 2022

TERRITORIALITÉ ENGAGEMENT 2

Construire des réponses adaptées à la demande des jeunes et des territoires.

Créer les conditions d'une mixité entre les situations de jeunesse.

Inscrire les projets habitats jeunes au cœur du territoire.

S'approprier le territoire, le maîtriser, participer à la vie locale.

Travailler et construire avec les élus locaux, les jeunes et partenaires.

Faire fonctionner notre travail en partenariat sur le mode de la complémentarité.

Favoriser les synergies, simplifier et accélérer les démarches pour tous (jeunes, élus, association ILIADE, partenaires, entreprises...).

Mieux articuler nos actions respectives en respectant les compétences des uns et des autres.

Donner de la cohérence aux actions prioritaires au regard des besoins des jeunes et du territoire

Agir ou interagir pour les jeunes et le territoire.

Être un outil facilitateur pour les jeunes et le territoire.

TERRITORIALITÉ ENGAGEMENT 2

Les résidences de l'association des amitiés sociales Iliade Habitat jeunes ne sont pas des structures qui fonctionnent en vase clos. Elles font parties d'un ensemble d'acteurs œuvrant sur le territoire du haut Anjou. C'est cette multi appartenance à ces réseaux qui les font s'enrichir, se questionner, expérimenter de nouveaux projets autour des questions de la jeunesse, de l'habitat, de la citoyenneté et du vivre ensemble.

Au niveau du réseau Habitat jeunes:

La directrice participe aux événements nationaux (UNHAJ) (congrès, commission de travail).

La directrice est la suppléante du Président de l'URHAJ au conseil d'administration de l'UNHAJ.

Le président et la directrice participent au conseil d'administration, à la conférence des présidents, au conseil des directeurs de l'URHAJ.

Le président est le trésorier de l'URHAJ.

Le président est l'administrateur référent de l'URHAJ sur la veille économique du réseau.

La directrice participe à des groupes de travail (Fonds de solidarité, communication, ...).

Les animateurs participent aux commissions socio-éducatives.

La directrice et les animateurs participent aux travaux départementaux (la mobilité, échanges et conseils réguliers entre les directeurs et animateurs, formation mutualisée...).

Les équipes participent aux formations du réseau UNHAJ/URHAJ).

Au niveau des communes:

La direction organise chaque semaine, des petits-déjeuners entreprise, avec 22 chefs d'entreprise, pour valoriser le projet habitat jeunes auprès des acteurs économiques et inversement.

La direction fait partie du club des entrepreneurs de la Mayenne.

Les équipes participent aux commissions plénières et aux commissions FAJ.

Les équipes participent aux travaux des associations et organismes qui œuvrent à promouvoir l'insertion des jeunes (ADLJ, maison de l'Europe; mission locale, association sportive et culturelle, association caritative, ...).

Les équipes participent aux rencontres organisées par la préfecture dans le cadre du plan hivernal.

Les équipes sont à l'initiative et animent le comité de pilotage santé sur Château-Gontier .

Les équipes participent activement au comité de pilotage logement sur Château-Gontier).

Les équipes ont créé un collectif avec des associations culturelles locales (sur Château-Gontier) et portent des événements comme la fête de la musique.

Les équipes participent et sont à l'initiative du PDASR (plan départemental d'action à la sécurité routière (avec le lycée Blaise pascal, l'ANPAA 49, ALCOOL assistance, prévention routière 49).

L'association travaille avec le collectif du 1er décembre pour des actions en lien avec la santé sexuelle (avec AIDES, équipe médicale...).

L'association travaille avec le SISTO sur le 49 pour aborder la question du tri et du développement durable (réunion de travail pour sensibiliser les jeunes en ce sens).

L'association travaille avec la communauté de communes et synergie pour aborder les questions d'économie d'énergie et le gaspillage.

Les équipes travaillent en étroite collaboration avec l'association retravailler dans l'ouest (permet aux jeunes éloignés de l'emploi de faire des formations et à chaque début de cession, visite de la résidence de Segré).

L'association participe au forum de l'emploi sur le segréen avec les partenaires de l'emploi et à l'initiative du club des entrepreneurs de Segré.

TERRITORIALITÉ ENGAGEMENT 2

L'association participe aux réunions de travail et est moteur pour l'inclusion des personnes en situation de handicap avec l'association Adapei.

L'équipe socio-éducative participe aux travaux concernant les Chartes de solidarité avec les Familles (pilotes par la MSA), sur les secteurs de Craon et du Lion d'Angers.

Au niveau du quartier:

L'association a des conventions avec diverses entreprises, organismes, associations pour l'utilisation des restaurations sociales (Portage des repas, ...).

L'association a des conventions pour la mise à disposition des salles de réunions, rencontre, repas..

L'association travaille en étroite collaboration avec le CFA des 3 villes (de Château-Gontier) pour héberger en priorité les élèves apprentis du CFA. Elle travaille aussi avec les établissements scolaires, pour accueillir des stagiaires.

L'association travaille avec les bénévoles de l'envol pour l'apprentissage de la langue française.

La résidence participe au collectif et rencontres entre habitants (le lion d'Angers, Senonnes, Château-Gontier...).

L'association travaille avec le service vie de quartier sur Château-Gontier sur des manifestations.

Non applicable.	+	Rien n'a été engagé dans ce domaine.	++	Mon organisation peut le dire.	++	Un document décrit la pratique de mon organisation.	+++	Mon organisation mesure et peut rendre compte de cette affirmation.	++++	Mon organisation est exemplaire sur cette affirmation.
-----------------	---	--------------------------------------	----	--------------------------------	----	---	-----	---	------	--

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
10. Ancrage territorial L'ancrage territorial se manifeste tout d'abord au travers de la priorité donnée au local dans les différentes activités de mon organisation		Bonnes pratiques: Tous nos services s'attachent à travailler à l'échelle locale, avec les partenaires locaux (Restauration, Accompagnement, Maintenance, ...) Exemple: Achat de produits locaux pour la restauration, partenariat avec les structures locales dans le cadre de notre accompagnement auprès de nos résidents, ... Pistes d'amélioration: Développer l'achat de produits locaux sur notre service de restauration.
11. Participation territoriale Mon organisation participe aux activités du tissu local existant (initiatives, événements, politiques et act. eur.rice.s existants) et/ou à l'impulsion proactive de nouvelles dynamiques collectives à l'échelle du territoire		Bonnes pratiques: Depuis longtemps, notre association est reconnue comme un acteur privilégié sur l'ensemble de nos territoires, et sur bon nombre d'événements. Exemple (CA de la scène nationale Le Carré, téléthon, triathlon, fête de la musique, collectif victimes de violences intrafamiliales, ...). Nous sommes à l'initiative de nombreux événements ou groupes de travail. Exemple: Comité pilotage santé, Pacte territorial de la filière équine, ...
12. Gouvernance locale (initiative locale) Si mon organisation est d'ampleur nationale, l'échelon local dispose d'une véritable capacité d'influence et d'expression vis-à-vis du projet et du pilotage stratégique global.		Bonnes pratiques: A l'échelle de notre réseau régional URHAJ, notre président siège au CA de notre Union régionale, notre direction est membre du comité de direction; notre équipe socio-éducative est présente au sein des commissions de travail, à l'échelle régionale.

CRITÈRES	DEGRÉ DE MATURITÉ ACTUEL	PRATIQUES EXISTANTES
38. Liens éducation et culture Mon organisation crée des liens avec les jeunes et les écoles par des actions menées dans le champ éducatif et culturel		Bonnes pratiques: Au travers de notre restauration, nous travaillons à l'éducation nutritionnelle, dans les écoles pour lesquelles nous assurons le portage de repas. Notre service d'animation met régulièrement en place des actions culturelles sur le temps du midi, pour l'ensemble de nos résidents et usagers de nos restaurant. Nous accompagnons nos résidents sur bon nombre d'événements culturels. Nous avons inscrit dans nos programmes d'animation, des parcours culturels, en lien avec les salles de spectacle locales, nous intervenons régulièrement au sein des établissements scolaires pour faire de la prévention sur des thématiques de santé, ...
39. Actions locales de solidarités Mon organisation crée des liens de proximité en soutenant ou participant à des actions solidaires, locales...		Bonnes pratiques: Cf: items précédents sur l'engagement TERRITOIRE. Exemple: bénévolat sur le téléthon, ...

La territorialité / Engagement 2

- Est-ce qu'il existe un outil qui recense toutes les instances dans lequel l'association est impliquée?
- Est-ce que l'association a une analyse et connaissance fine de ses territoires?
- Est-ce que l'association est investie dans différents réseaux? Groupes de travail?
- Une démarche d'ouverture vers les territoires est-elle organisée pour et avec les jeunes?
- Des synthèses ou comptes-rendus existent t-ils et sont t-ils partagés avec les partenaires?
- Est-ce que l'association est moteur dans la dynamique territoriale?
- Est-ce que l'association est repérée comme étant un partenaire indispensable aux territoires?
- Les réflexions autour des politiques jeunes et habitat des jeunes sur les territoires 53 et 49 associent-elles l'Iliade Habitat jeunes?
- Est-ce que l'association communique et accompagne les jeunes sur ce qui se passe sur les territoires?
- Est-ce que l'association communique sur ce que l'association met en place sur les territoires?
- Est-ce que les territoires communiquent sur ce qu'est et ce que fait l'association?
- Est-ce que l'association met en place des actions , projets, services ouvertes aux partenaires et citoyens des territoires?
- Est-ce que l'association valorise les acteurs (partenaires, économiques, ...) locaux?
- Est-ce que l'association formalise ses partenariats?
- Est-ce que la dimension territoriale est recherchée et inscrite dans la gouvernance?
- Est-ce que l'association se donne les moyens d'élargir ses coopérations?
- Est-ce que l'association accueille et recense des partenaires?
- Est-ce que l'association favorise l'économie circulaire (circuit court, achat responsable)



AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
10. Ancrage territorial		
Mutualiser la maintenance du parc avec nos partenaires (en interne et à l'externe). Prêt de personnel pour l'ADLJ, le Patio. Espaces verts sur Senonnes.	BOIVIN Caroline	12 / 2022
Mutualiser les moyens humains et matériels avec nos partenaires locaux. (collectivités, écoles, ...) pour notre service de restauration. Véhicule partagé pour la livraison des repas. Personnel partagé pour la confection et la distribution des repas. Prêt de personnel pendant les personnes estivales.	BOIVIN Caroline	12 / 2022
Favoriser les acteurs locaux dans le développement des actions propres à l'accompagnement individuel et collectif de nos jeunes.	Equipe Socio-éducative	12 / 2022
11. Participation territoriale		
Continuer à créer les conditions d'ouverture et d'appropriation des territoires pour nos jeunes. Liens avec les élus locaux. Visite des territoires et des partenaires, avec les jeunes.	Equipe Socio-éducative	12 / 2022
Ouvrir nos structures aux territoires. Mise à disposition des services de l'association. Inviter régulièrement les citoyens de nos territoires.	BORDIER Mickaël	12 / 2022
Valoriser davantage tout ce qui concourt au développement des territoires. Outils de communication. (Newsletter, site web, livrets, ...)	BOURGEAIS Freddy	12 / 2022
Systématiser les comptes rendus des groupes de travail ou instances auxquels nous participons et les communiquer à tous. Rédaction, transmission et classement organisé.	Equipe Socio-éducative	12 / 2022

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Utiliser davantage les services de restauration comme support de sensibilisation, de prévention, d'animation de convivialité et de rencontre de l'autre. Faire vivre la co-production du projet en impliquant les salariés du service restauration au secteur socio-éducatif Multiplier les actions de convivialité sur le service de restauration (invitation artiste, expositions, partenaires...) en direction de tous les publics, internes et externes.	Equipe Socio-éducative	12 / 2022
Dans le cadre de nos missions d'accompagnement individuel et collectif, continuer à accompagner nos jeunes sur des événements locaux. (Triathlon, téléthon, fête de la musique, ...)	Equipe Socio-éducative	12 / 2022
12. Gouvernance locale (initiative locale)		
Maintenir notre investissement au sein des instances de notre UNHAJ et de notre URHAJ. (CA UNHAJ et URHAJ, Conseils des directeurs, commissions socio-éducatives, commissions santé, commissions communication, ...)	CA et Direction	12 / 2022
Continuer à participer activement aux réflexions autour des politiques jeunesse et habitat. Groupes existants : PDL2H, Prévention de lutte contre la pauvreté, PLH territoriaux, Conseils territoriaux, ...	CA et Direction	12 / 2022
38. Liens éducation et culture		
Accueillir et former les jeunes sur l'entretien d'un parc. Titre de maître d'apprentissage, pour transmettre les savoirs faire et savoirs être.	BOIVIN Caroline	12 / 2022
Participer pleinement au suivi des jeunes et former les équipes pour être maître d'apprentissage. Participer pleinement à l'évaluation des jeunes (jury d'examen, bilans systématiques des stagiaires, participation aux portes ouvertes des métiers, des établissements hôteliers, CFA... Formation d'un APR et d'un cuisinier pour être maître d'apprentissage.	POTTIER Antoine	12 / 2022

AMÉLIORATION DES PRATIQUES	RESPONSABLE	ECHÉANCE
Ouvrir nos services de restauration et multiplier les partenariats pour l'accueil des stagiaires, TIG, apprentis. Renouveler l'agrément TIG. Maintenir l'accueil régulier de stagiaires de tous les jeunes des collèges et lycées avoisinants.	POTTIER / BOVIN Antoine / Caroline	12 / 2022
39. Actions locales de solidarités		
Rendre nos résidents acteurs de la société. Actions de solidarité. Organisation de débats, de soirée d'échanges. De manière continue.	DREUX Aurélien	12 / 2022