



Espaces Mimont

ASSOCIATION
LOGIS DES JEUNES DE PROVENCE

PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2023-2028

CANNES





PRÉAMBULE

L'actualisation de notre projet d'établissement est un exercice nécessaire et indispensable au regard des évolutions de contexte et d'environnement que nous avons connues depuis 2018. C'est s'inscrire dans une démarche qui conduit à interroger nos pratiques pour répondre aux besoins sociaux de nos publics.

Cette démarche implique deux axes de réflexion :

- 1. MOBILISER: Quelle stratégie et quelles actions mettre en œuvre pour mobiliser les jeunes que nous accueillons ?**
- 2. OUVRIR: Quelle stratégie et quelles actions pour favoriser l'ouverture sur l'extérieur, la mixité sociale et permettre d'accéder au savoir, à la culture...et s'épanouir, s'émanciper ?**

Mener cette réflexion lors de la réécriture de notre projet d'établissement n'est pas un simple exercice de style permettant de répondre aux obligations réglementaires.

C'est bien plus que cela !

C'est un moyen de prendre du recul pour comprendre le sens de ce que l'on fait;

C'est mettre les résidents au centre de notre réflexion et de notre action;

C'est également une remise en question pour améliorer nos pratiques.

C'est au quotidien que nous agissons collectivement afin que notre association soit un outil qui réponde de façon pertinente à des besoins sociétaux identifiés.

Cette quête de sens implique de mettre des mots sur les liens qui unissent chaque membre de l'Association et de préciser l'objectif commun que nous souhaitons atteindre.

Cette démarche, c'est aussi favoriser l'action collective, lui donner une base qui assure unité, stabilité et continuité.

C'est donc dans cet esprit que le projet d'établissement doit être considéré, comme une pierre angulaire de la vie institutionnelle de notre association. C'est à travers son prisme que tous les projets et programmes d'actions qui en découleront prendront sens et s'inscriront dans une action plus large. Ils donneront ainsi à chaque action la perspective de concourir à la solidité de l'édifice et permettront de répondre aux valeurs qu'il défend.

Alban Varlet



SOMMAIRE



| | |
|--|-----------|
| ○ PARTIE I : LE PROJET | 05 |
| 1 Identité | 06 |
| • Histoire | 06 |
| • Projet associatif | 07 |
| • Missions | 08 |
| • Repères juridiques | 09 |
| • Public cible | 15 |
| • Territoire | 18 |
| • UNHAJ | 21 |
| 2 Offre de services | 23 |
| • Vie associative | 23 |
| • Patrimoine | 24 |
| • Pôles & offres | 31 |
| • Principes d'intervention | 42 |
| • Partenariats | 44 |
| ○ PARTIE II : L'ORGANISATION | 52 |
| 1 Fonctionnement | 53 |
| • Gouvernance | 53 |
| • Professionnels et compétences | 55 |
| • Organigramme | 57 |
| • Réunions et travail d'équipe | 58 |
| • Évolution des pratiques | 59 |
| ○ PARTIE III : L'ACTION | 60 |
| 1 Orientations, intuitions et diagnostic | 61 |
| • Contexte et méthode | 61 |
| • Synthèse de l'étude : des intuitions aux convictions | 65 |
| • Analyse des résultats du questionnaire | 70 |
| • Retour sur les groupes de travail | 72 |
| 2 Fiches action | 74 |

PARTIE

I

LE PROJET

1

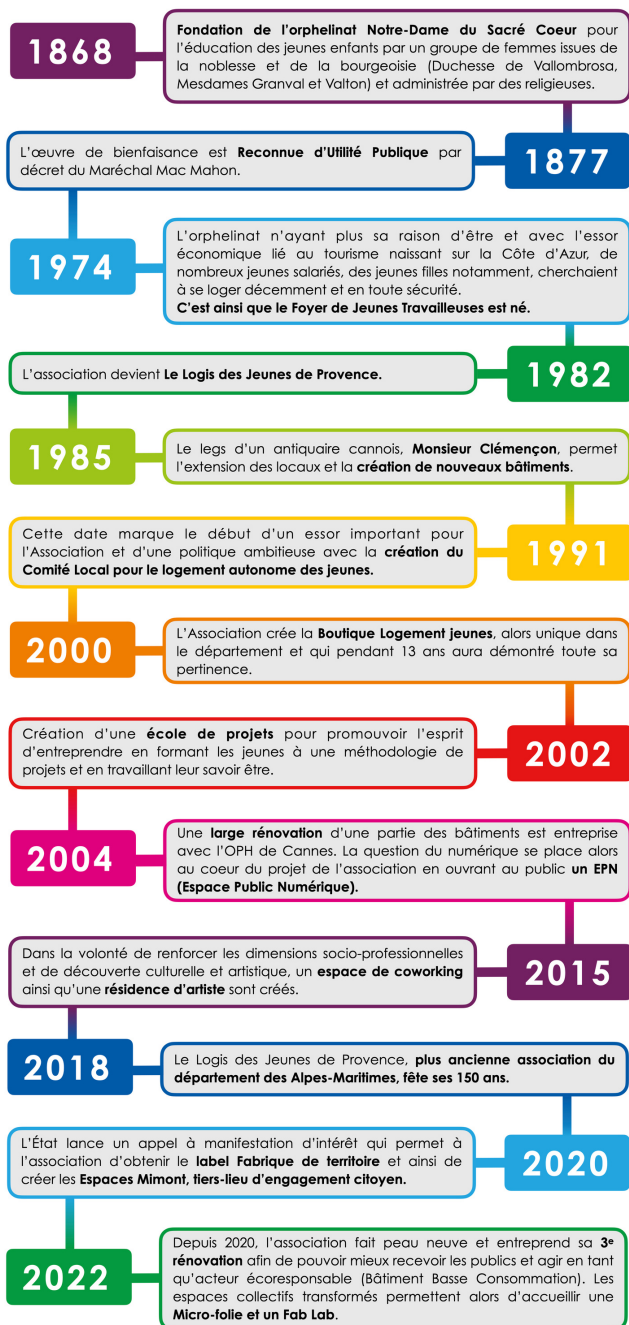
IDENTITÉ

2

OFFRE DE SERVICES

HISTOIRE

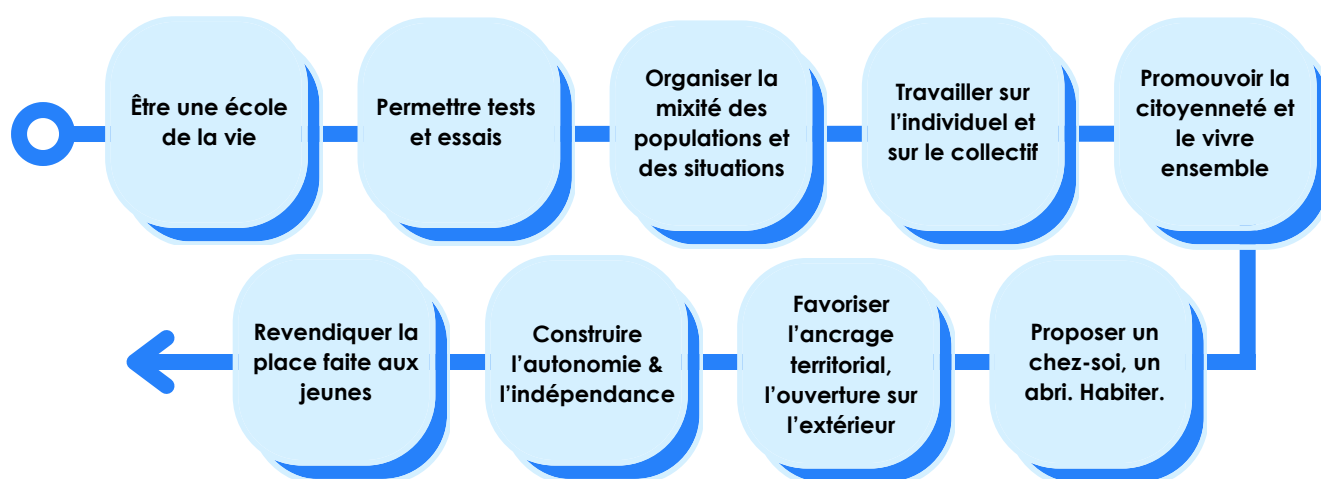
La plus ancienne association des Alpes-Maritimes, Le Logis des Jeunes de Provence, a été successivement un orphelinat, un Foyer de Jeunes Travailleurs, avant de devenir une Résidence Habitat Jeunes. Toujours dans cet objectif de continuer à grandir, se développer et se moderniser, l'association a créé Les Espaces Mimont, tiers-lieu d'engagement citoyen.



PROJET ASSOCIATIF

Le projet associatif c'est le fondement de l'association, ce pourquoi elle existe, sa finalité. C'est le sens du projet (esprit / idéal / utopie / éthique) et les valeurs de l'association comme des membres qui la composent. Il conditionne l'existence de l'association, son rayonnement, sa légitimité, sa place dans la société et sa façon de tenir le rôle qu'elle s'est donné.

Lors de sa longue existence, Le Logis des Jeunes de Provence a eu maintes fois l'occasion de se questionner et de redéfinir son projet associatif. Mais nous pouvons observer une constance indéfectible autour des valeurs portées par les bénévoles, celles et ceux qui, tout au long de leur engagement, ont hissé haut ces valeurs qu'ils entendaient promouvoir. En 2015, le Conseil d'Administration a travaillé de nouveau son projet pour en affirmer très volontairement les principes qui devaient guider l'action. Le projet associatif reste ainsi un cadre qui permet une déclinaison pratique et éthique de l'esprit dans lequel les bénévoles et les professionnels se mettent au service du projet. Il affirme les principes qui doivent guider l'action :



Participant à la politique de la Jeunesse, fidèle à notre vocation d'Education Populaire et de Promotion Sociale, nous adoptons une approche globale et individualisée de chaque individu, en utilisant à partir de l'habitat, les atouts de la vie collective enrichie par un brassage délibéré favorisant la rencontre et les échanges, encourageant les solidarités, les proximités issues de la multiplicité des expériences, des situations, des perspectives qui sont celles de nos publics.

Pour nous, comme pour les jeunes que nous accueillons, le développement se fonde sur :



MISSIONS

Au cours des années, l'Association a évolué avec son environnement, les changements sociétaux, l'accroissement de la demande et les nouveaux besoins des jeunes. Aujourd'hui les ESPACES MIMONT s'inscrivent dans une dynamique bien plus large que la seule mission de loger.

Ses missions se déclinent ainsi :

ACCUEILLIR, INFORMER ET ORIENTER :

Par l'étude de chaque situation, produire avec le jeune demandeur une analyse partagée de son projet personnel et des conditions d'accès à l'établissement, vérifier la faisabilité des solutions possibles au regard de sa demande et de sa situation sociale.

ASSURER UN HÉBERGEMENT TEMPORAIRE:

- Donner l'accès aux logements proposés (220 places)
- Constituer une étape intermédiaire vers le logement autonome
- Répondre aux besoins de mobilité professionnelle
- Favoriser la mixité sociale
- Favoriser l'expérimentation de l'autonomie

EFFECTUER UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL INDIVIDUEL ADAPTÉ :

Aider les jeunes à développer leur autonomie et atteindre leurs objectifs. Cet accompagnement individuel est différent selon la problématique à résoudre et le parcours personnel du jeune. Ce dispositif permet d'intervenir tant sur les questions du suivi de l'évolution des projets, qu'en cas de difficultés de vie résidentielle et/ou de maintien dans l'hébergement.

ANIMER LA VIE RÉSIDENIELLE INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE :

- Développer les échanges entre les usagers et l'établissement
- Développer les échanges avec d'autres publics et d'autres structures
- Développer la notion de citoyen au sein d'un environnement collectif
- Donner du sens au temps libre
- Développer l'intérêt collectif à partir de la valorisation des compétences individuelles.
- Animer les instances représentatives des résidents

DÉVELOPPER L'AUTONOMIE ET L'ACCÈS AU LOGEMENT ORDINAIRE DES JEUNES :

- Informer, soutenir et valoriser de façon globale l'autonomie et l'accès au logement des jeunes
- Accompagner, conseiller, aider les résidents dans les démarches administratives

INSCRIRE LE PROJET HABITAT JEUNES AU CŒUR DE NOS TERRITOIRES,

- Permettre, à travers le développement personnel des jeunes, la mise en œuvre de dynamiques de développement local
- Mettre à disposition, animer et développer des lieux de coconstruction, avec les habitants du territoire afin de participer à la vie locale
- Créer des lieux de solidarité citoyen

REPÈRES JURIDIQUES

CADRE RÉGLEMENTAIRE DES RHJ

En tant que Résidence Habitat Jeunes, l'association relève d'un cadre réglementaire concernant :

LES RÉSIDENCES SOCIALES

Une RHJ c'est une résidence sociale qui accueille spécifiquement des jeunes de 16 à 30 ans (RS-FJT) ayant des revenus limités ou rencontrant des difficultés d'accès au logement ordinaire, pour des raisons économiques et/ou sociales, et pour lesquels un accompagnement social peut s'avérer nécessaire. Les résidences sociales élaborent un projet social qui précise notamment les règles d'attribution des logements pour garantir un équilibre et une diversité de publics.

TEXTES DE RÉFÉRENCE

1. Circulaire n°2006-45 du 4 juillet 2006 relative aux résidences sociales
2. Décret n°2011-356 du 30 mars 2011 relatif aux conventions conclues en application du Code de la Construction et de l'Habitat pour les logements-foyers conditionne l'ouverture du droit à l'aide personnalisée au logement (APL).
3. Loi Molle du 25 mars 2009 et a minima disposition de l'agrément Intermédiation locative et gestion locative sociale, renouvelable tous les 5 ans.

UN CONVENTIONNEMENT AVEC LA CAF

Une RHJ c'est un conventionnement avec la CAF pour la mise en œuvre d'un projet socio-éducatif répondant à des critères définis par la CNAF (branche famille).

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

1. Circulaire de la CNAF n°2020-010 du 14 octobre 2020 relative au soutien de la branche famille aux foyers de jeunes travailleurs, et ses 2 annexes
2. COG 2018-2022 (Convention d'Objectifs et de Gestion entre l'Etat et la CNAF, branche famille) qui fait du soutien aux Jeunes dans leur accès à l'autonomie une priorité de la branche Famille avec 2 ambitions fortes : accès au droit des jeunes en matière de logement et accès à l'autonomie; allègement des charges pesant sur les parents lors de la décohabitation de leur enfant dans une logique de suppléance familiale

LES ESSMS (ÉTABLISSEMENT ET SERVICES SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX)

Une RHJ c'est un ESSMS (Etablissement et Services Sociaux et Médico-Sociaux) mettant en œuvre avec une équipe dédiée et qualifiée un projet socio-éducatif caractérisé par une approche globale des jeunes et ayant pour objet l'accès à l'autonomie et au logement indépendant.

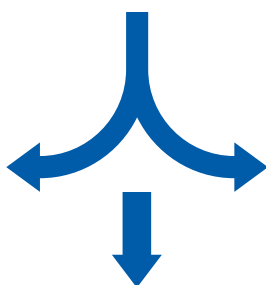
TEXTES DE RÉFÉRENCE :

1. Loi 2002-2 rénovant l'action sociale :
 - Décret n° 2022-742 du 28 avril 2022 relatif à l'accréditation des organismes pouvant procéder à l'évaluation de la qualité des ESSMS.
2. Loi ALUR (2014) :
 - Décret FJT n°2015-951 du 31 juillet 2015 relatif aux foyers de jeunes travailleurs
 - Instruction n° DGCS/SD1A/2015/284 du 9 septembre 2015 relative au statut juridique des FJT.

Puisqu'elles sont à la fois des Résidences Sociales et des ESSMS, les Résidences Habitat Jeunes ont donc une double tutelle. Ils relèvent à la fois :

1

**DU CODE DE LA CONSTRUCTION
ET DE L'HABITATION (ARTICLES
L351-2 ET L353-2-CCH)**



2

**DU CODE DE L'ACTION SOCIALE
ET DES FAMILLES
(ARTICLE L312-1-CASF)**

LE CONVENTIONNEMENT AVEC LA CAF

leur permet de bénéficier de la Prestation de Service FJT (PS FJT) pour soutenir et renforcer la fonction socioéducative par :

- La qualification des personnels qui accompagnent les jeunes
- La contractualisation d'un projet socioéducatif clairement défini pour une durée maximale de 5 ans, renouvelable.

POUR RÉSUMER :



ZOOM SUR LES OUTILS DE LA LOI 2002-2

La loi rénovant l'action sociale et médico-sociale dite loi 2002-02 rénove la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales. Elle a pour vocation de garantir le droit des usagers au moyen de la mise en place de sept outils spécifiques :

1

LE LIVRET D'ACCUEIL

Il se conçoit pour accueillir la personne qui va se trouver en relation avec l'établissement. Il ne s'agit pas d'une plaquette ou d'un livret d'information. C'est un livret prévu pour garantir le droit des personnes accueillies. Le texte de loi précise bien que le livret d'accueil a d'abord pour fonction de prévenir tout risque de maltraitance. Il comporte obligatoirement la charte des droits et des libertés de la personne accueillie et le règlement intérieur de fonctionnement de l'établissement.

2

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS

Elle doit être annexée au livret d'accueil fourni aux résident-e-s lors de leur arrivée.

3

LE RÈGLEMENT DE FONCTIONNEMENT

Il doit être lui aussi annexé au livret d'accueil fourni aux résident-e-s lors de leur arrivée. Il aborde la dimension collective de l'établissement et définit les droits et devoirs des personnes accueillies. Ce document est arrêté par l'instance compétente de l'organisme gestionnaire, après consultation des instances représentatives du personnel et des instances participatives des usagers et de leurs familles (CVS). Il est modifié, au plus tard, tous les cinq ans.

4

LE CONTRAT DE SÉJOUR

Il doit être signé avec l'utilisateur ou son représentant légal pour tout séjour supérieur à deux mois. En cas de refus un document individuel de prise en charge est établi. Ces documents sont réalisés à l'admission et révisés tous les ans. Il détermine les objectifs, la nature de la prise en charge, les détails des prestations ainsi que leur coût prévisionnel.

5

UN CONCILIEUR OU UN MÉDIATEUR

Il intervient en cas de conflit entre l'utilisateur, son entourage, l'établissement. Le Préfet et le Président du Conseil général fixent la liste des conciliateurs qualifiés.

6

LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE (CVS)

Il est l'héritier du conseil d'établissement. Le rôle de cette instance est d'informer les résident-e-s de tout ce qui a une incidence sur les conditions de vie, et d'être le moyen pour eux de participer davantage, de s'exprimer, de communiquer, d'agir ensemble, de proposer les mesures à prendre, d'exprimer les doléances et suggestions des usagers, de débattre sur les projets. Lorsque le CVS n'est pas mis en place, il est institué un groupe d'expression ou toute autre forme de participation.

7

LE PROJET D'ÉTABLISSEMENT

Il comprend la description des services, l'organisation, le fonctionnement, les coordinations et coopérations et l'évaluation. Il est établi pour cinq ans, après avis du CVS. L'organisation est au service de l'intérêt de l'utilisateur, il se fonde sur trois points :

- Références théoriques et valeurs qui sous-tendent l'action
- Cadre légal et réglementaire définissant la mission de l'établissement
- Moyens engagés et disponibles

ZOOM SUR LA RÉFORME DES ÉVALUATIONS DES ESSMS ET LE DÉCRET DU 26 AVRIL 2022

Jusqu'à présent, la loi 2002-2 instituait une obligation de procéder à une évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées prévue sous deux modalités (article 22) : Une évaluation interne (tous les 5 ans) et une évaluation externe (tous les 7 ans).

Dans le cadre de la réforme des évaluations des ESSMS, la HAS a publié un nouveau référentiel et un manuel d'évaluation mettant un terme à la dichotomie évaluation interne / externe. La procédure comprend une évaluation quinquennale réalisée par un organisme externe indépendant ainsi que des auto-évaluations. Les ESSMS sont invités à s'appropriier le nouveau manuel, ainsi que le référentiel unique dont voici les informations principales à retenir :

1

UN RÉFÉRENTIEL COMMUN, PERSONNALISÉ EN FONCTION DE SES SPÉCIFICITÉS

- Démarche d'évaluation selon un référentiel national commun.
- Évaluation sur des critères génériques, s'appliquant à toutes les structures, ainsi que sur des critères spécifiques qui lui sont applicables en fonction du secteur d'activité, du type de structure et du public concerné.

2

TROIS MÉTHODES D'ÉVALUATION COMMUNES

La particularité de cette nouvelle méthodologie est la mise en œuvre de 3 méthodes d'évaluation :

- 1. Accompagné traceur
- 2. Traceur ciblé
- 3. Audit système

3

UNE PROCÉDURE EN RUPTURE AVEC LE PASSÉ ET UNIFORMISÉE

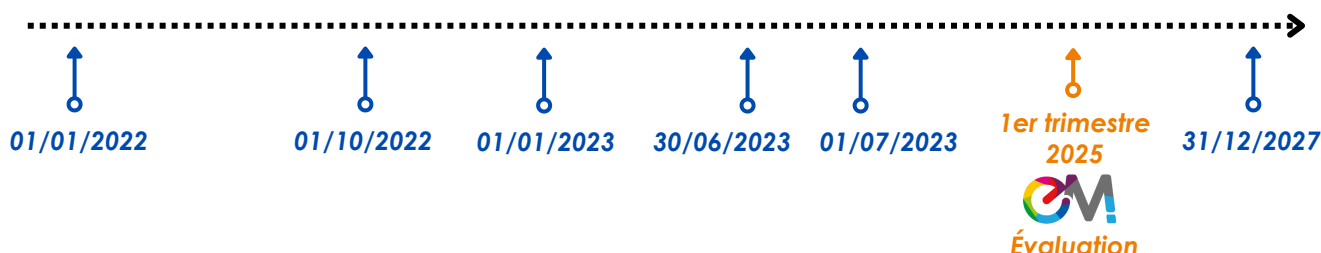
- Fin du dédoublement des évaluations internes/externes, pour ne requérir qu'une évaluation globale.
- Tous les 5 ans, les structures devront remettre leur évaluation aux autorités de tarification et de contrôle (ATC).

PRÉCISIONS :

- Les ESSMS seront donc évalués 3 fois, au cours des 15 ans de validité de leur autorisation.
- Les résultats de ces évaluations seront également l'occasion de mesurer l'atteinte des objectifs inscrits dans les Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM), qui lient les ESSMS avec leurs financeurs.
- Les évaluations seront réalisées par des organismes accrédités COFRAC.
- A l'issue, un rapport sera remis aux autorités de tutelle des ESSMS.
- A noter que dans le cas où l'évaluation conditionne le renouvellement de l'autorisation de l'ESSMS, ce rapport devra être remis au plus tard 2 ans avant la fin de l'autorisation.
- Enfin, les actions engagées par l'établissement dans le cadre de sa démarche qualité seront à mentionner dans le rapport annuel d'activité de l'ESSMS.
- Les premières évaluations sont étalées du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2027.
- Par la suite, les ESSMS devront transmettre tous les 5 ans les résultats d'évaluation de la qualité de leurs prestations. Toutefois, les autorités de tutelle peuvent réajuster les dates d'évaluation suivantes, au 31 décembre de chaque année.

PHASE D'APPROPRIATION

PHASE D'ÉVALUATION



ZOOM SUR LA CIRCULAIRE CNAF 2020-010 DU 14 OCTOBRE 2020

Les RHJ font l'objet d'un conventionnement avec les CAF qui leur permet de percevoir la Prestation de Service FJT (PS-FJT) pour soutenir et renforcer la fonction socioéducative.

La circulaire CNAF 2020-010 qui encadre la PS-FJT, remplace celle de 2006 et s'accompagne de 2 annexes :

- **Guide de la prestation de service FJT,**
- **Dossier de demande d'agrément.**

Elle s'inscrit dans le cadre donné par la COG (Convention d'Objectifs et de Gestion) 2018-2022 entre l'Etat et la CNAF qui fait du soutien aux Jeunes dans leur accès à l'autonomie une priorité de la branche Famille.

Cette Lettre Circulaire consacre ainsi le « Tellement + que du logement » en formalisant davantage :

- la fonction socioéducative des FJT (par de nombreux exemples d'actions menées en FJT),
- le professionnalisme des équipes (par 2 référentiels sur la fonction socioéducative et les missions d'appui à la fonction socioéducative),
- l'ancrage territorial (par un nouvel indicateur national sur le partenariat).

Avec cette circulaire, la CNAF revoit les modalités d'attribution de la PS-FJT en remplaçant les « 3 éléments constitutifs d'une offre de service adaptée » obligatoires et cumulatifs et les « 5 principes fondateurs » à respecter de la précédente Circulaire de 2006 en 5 « critères d'éligibilité » à la PS FJT.

UN « PUBLIC SOCLE » SUPÉRIEUR À 65%

1

- Les FJT doivent accueillir au moins 65% de jeunes âgés de 16 à 30 ans en situation d'insertion sociale et professionnelle.
- La proportion des jeunes accueillis en FJT dans le cadre d'un conventionnement avec un tiers passe de 10% à 15%.
- Les FJT dépassant ces 15% la CAF proratisé les charges de salaires retenues dans l'assiette de calcul de la PS en écrêtant uniquement le nombre de places occupées excédant les 15% tolérés.

UN PROJET SOCIOÉDUCATIF RÉPONDANT À « 3 OBJECTIFS STRUCTURANTS »

2

Ces 3 objectifs sont :

1. Faciliter l'autonomisation, la socialisation et l'émancipation des jeunes via une animation collective et un accompagnement individuel global mobilisant l'ensemble des ressources du territoire.
2. Favoriser l'engagement des jeunes en recherchant leur implication dans la vie des structures
3. Encourager le vivre-ensemble et la mixité entre les jeunes

UNE OFFRE DE SERVICE S'ARTICULANT AUTOUR DE « 3 MISSIONS PRINCIPALES »

3

Ces 3 missions principales reprennent les 3 « éléments constitutifs » de la précédente circulaire de 2006.

1. L'accueil, information, orientation (AIO)
2. L'aide à la mobilité et à l'accès au logement autonome
3. L'aide à l'insertion sociale et professionnelle

MISE EN ŒUVRE DU PROJET SOCIOÉDUCATIF S'APPUYANT SUR DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉES

4

Cette circulaire définit un triptyque d'intervention : à l'animation collective et à l'accompagnement individualisé vient s'ajouter la présence éducative en ligne, avec la volonté d'essaimer le dispositif Promeneurs du Net expérimenté par les CAF depuis 2012.

PROJET SOCIOÉDUCATIF MIS EN ŒUVRE PAR DES PROFESSIONNELS QUALIFIÉS

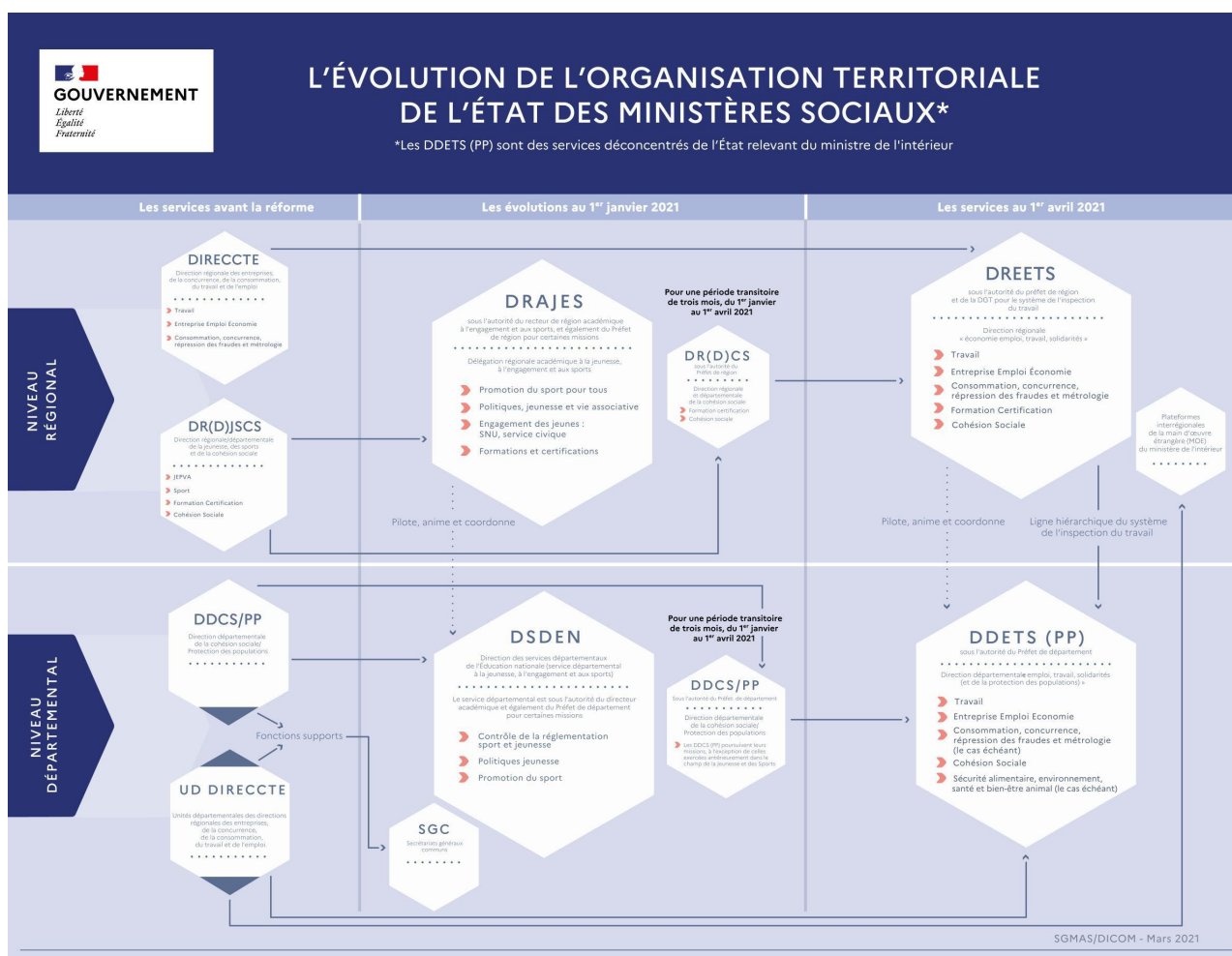
5

- Les personnels socioéducatifs qui doivent être titulaires au minimum d'un diplôme de niveau 5 (correspond à Bac+2 – Diplôme d'Etat).
- Les personnels associés tels qu'ils étaient définis dans la circulaire de 2006 sont remplacés par les personnels d'appui à la fonction socioéducative.
- La CNAF a précisé les compétences attendues pour ces personnels dans 2 référentiels, en annexe 1 et 2 du Guide de la PS-FJT (p.30 et 35).

ZOOM SUR LA RÉFORME DE L'ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT

En 2021, une réorganisation importante a eu lieu au sein des services déconcentrés de l'Etat. Elle vise notamment à assurer une plus forte proximité avec les acteurs locaux et à permettre une meilleure mise en oeuvre des politiques prioritaires du gouvernement.

Depuis le 1er avril 2021, la direction régionale de la cohésion sociale (DRCS) et la direction régionale économique des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE) se sont regroupées pour former la DREETS Provence-Alpes-Côte d'Azur (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).



La DREETS devient ainsi l'interlocuteur économique et social privilégié au niveau régional pour les entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et consommateurs.

En rassemblant les compétences dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle, la DREETS permet de développer des synergies nouvelles au service des plus fragiles, de l'hébergement d'urgence à l'insertion par l'activité économique jusqu'à l'emploi.

La DREETS pilote, anime et coordonne les politiques publiques mises en oeuvre dans la région dans son champ de compétences, en s'articulant avec les Directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).

Placée sous l'autorité du Préfet de région, la DREETS PACA est dirigée par Jean-Philippe Berlemont.

Elle regroupe 220 agents, répartis en 4 pôles d'expertise :

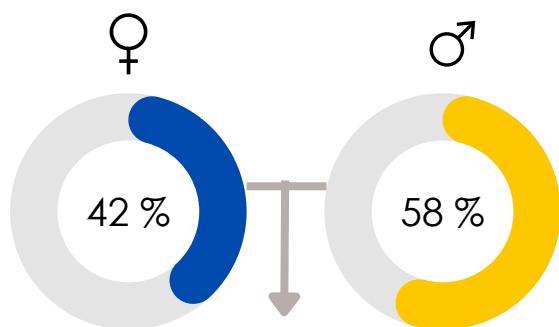
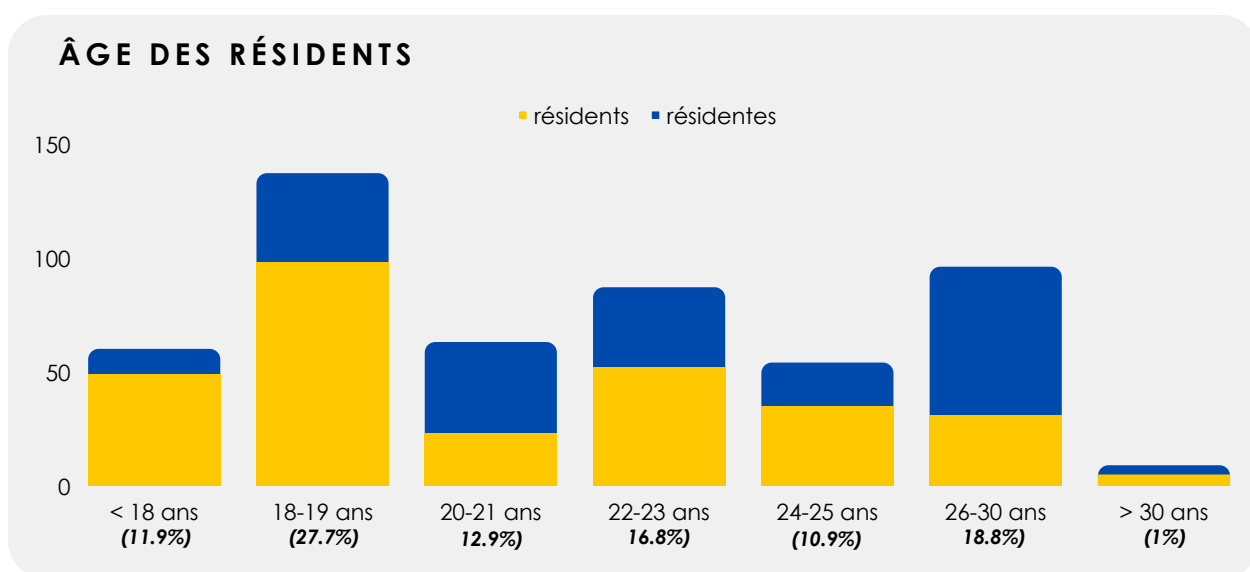
- Le Pôle Inclusion et Solidarités, dirigé par Léopold Carbonnel
- Le Pôle Economie, Entreprises, Emploi, et Compétences, dirigé par Fabienne Fournier-Béraud.
- Le Pôle Politique du travail, dirigé par Jean-François Dalvai
- Le Pôle Concurrence, Consommation, Répression des fraudes et Métrologie légale, dirigé par Joël Bonaric.

PUBLIC CIBLE*

Les résultats indiqués dans cette partie sont issus du traitement statistique des séjours réalisés en 2021 via le système d'information du réseau Habitat Jeunes (SIHAJ) et présentés dans le rapport d'activité de cette même année.

Le SIHAJ est une plateforme Internet qui propose les outils permettant de piloter et gérer l'activité quotidienne des projets Habitat Jeunes tout en alimentant automatiquement une base de données statistiques.

Il s'agit ici de présenter les principales caractéristiques sociodémographiques et économiques du public hébergé.



506 RÉSIDENTS

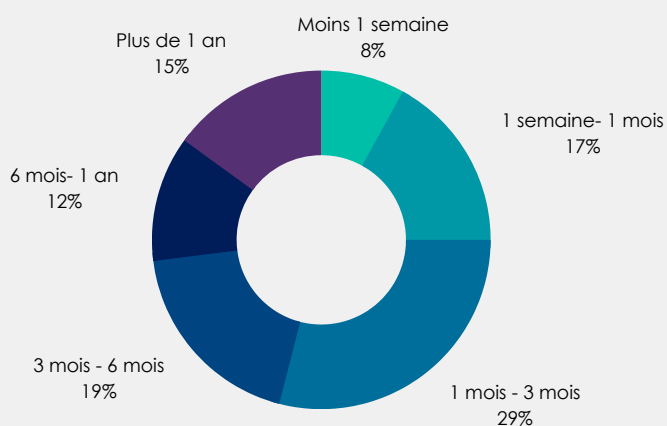
Le public hébergé est âgé de 16 à 30 ans. La majeure partie des jeunes se situe entre 18 et 25 ans, représentant 81% des résidents. Environ un jeune sur quatre a entre 18 et 21 ans. L'association a accueilli 38 mineurs.

La répartition Homme/Femme est stable, avec une très légère augmentation de la présence féminine. La proportion d'hommes est particulièrement élevée aux âges les plus bas. Les femmes sont par conséquent légèrement plus âgées que les hommes.

Il y a un nombre supérieur de résidents par rapport à 2020, du fait de la réouverture de 56 logements livrés en Mai 2021 suite à une rénovation des bâtiments. La durée moyenne de séjour est également plus courte, ce qui implique un accueil de plus de jeunes dans leur parcours résidentiel.

* Cette partie sera mise à jour chaque année en annexe

DURÉE DE SÉJOUR

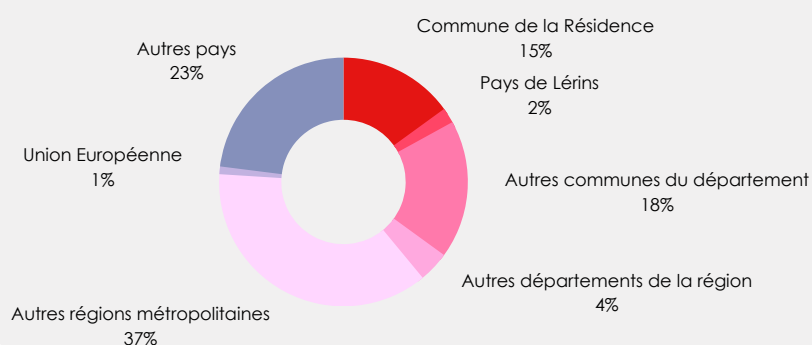


La répartition de la durée des séjours indique la façon dont les jeunes utilisent les solutions de la gamme de logement Habitat Jeunes : simple dépannage ponctuel, logement support pour une activité ou un projet plus long.

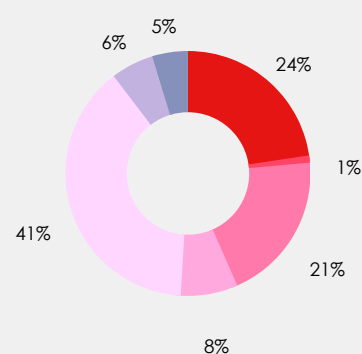
La durée moyenne de séjour a nettement diminué par rapport à 2020, qui avait enregistré un délai exceptionnellement long en raison de la crise sanitaire.

Les séjours courts de moins de 3 mois reflètent l'activité saisonnière du bassin d'emploi, mais également le fait que la seconde phase de travaux a été livrée en septembre 2021 et que plusieurs nouveaux résidents ont pu ainsi intégrer un logement dans la résidence.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DU PRÉCÉDENT LOGEMENT



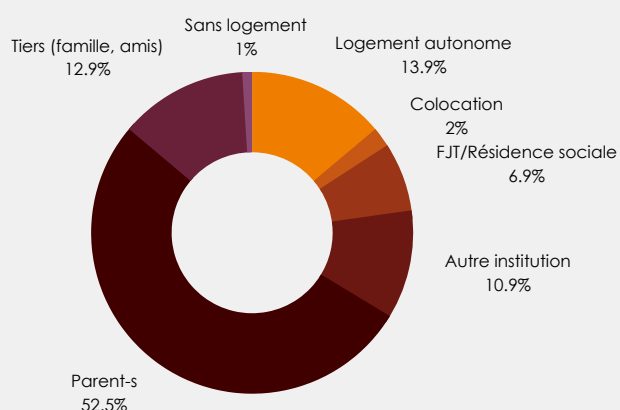
DESTINATION GÉO À LA SORTIE



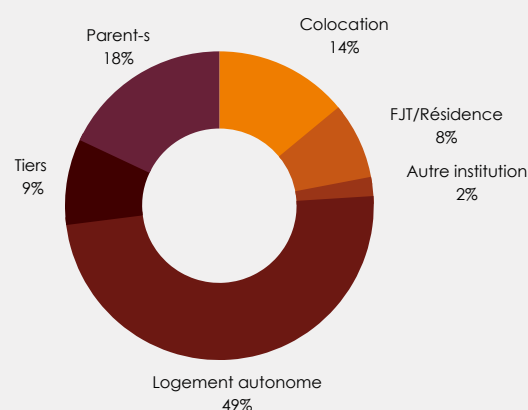
La plus importante proportion des jeunes à l'entrée arrive d'une autre région de France. C'est aussi la principale destination à la sortie (41% en 2021 contre 35% en 2015). Ainsi, l'association peut être considérée comme un outil nécessaire d'attractivité des jeunes populations pour les employeurs et plus généralement pour le tissu économique, mais il permet également de stabiliser sur notre territoire ces forces vives.

La proportion la plus évidente est l'origine parentale. Par contre le retour au domicile parental ne concerne que 18% des résidents, ce qui est considéré comme un bon signe d'autonomie.

ORIGINE GÉOGRAPHIQUE DU PRÉCÉDENT LOGEMENT



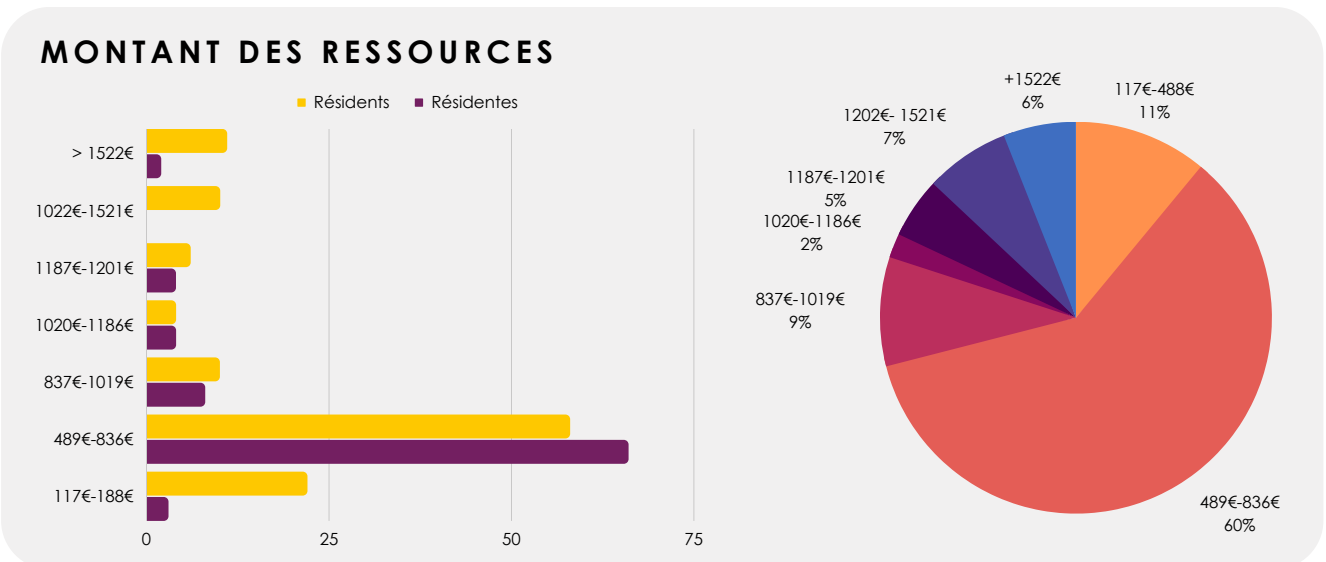
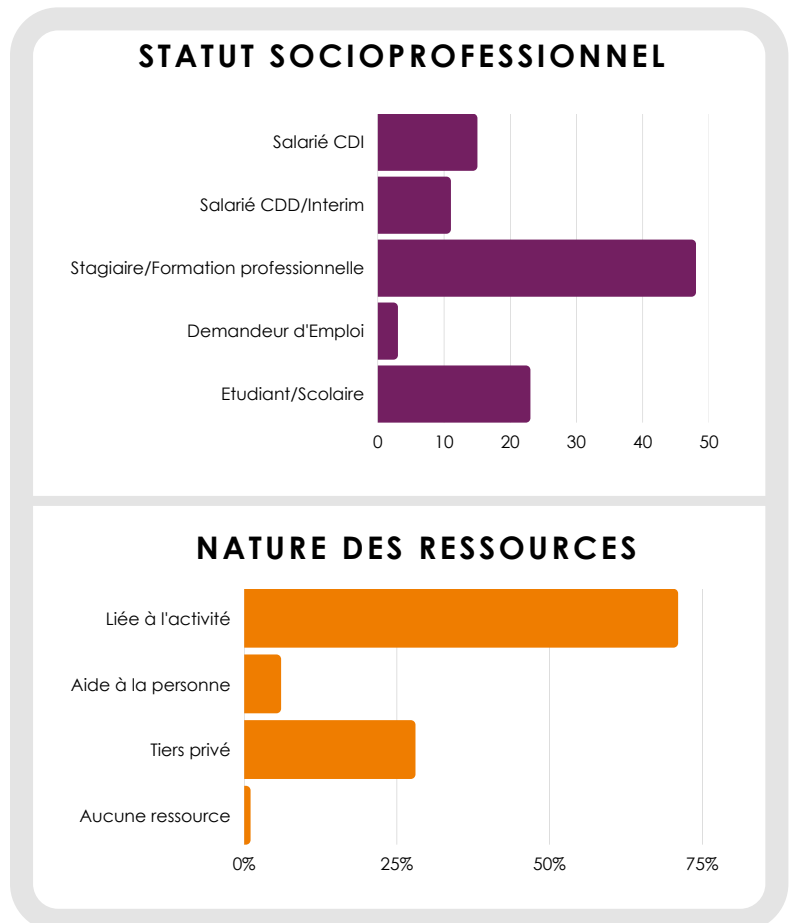
À LA SORTIE



Chaque statut est choisi par les résidents comme étant leur statut dominant, sachant que beaucoup en cumulent deux différents (aide parentale ou de tiers et ressources de l'apprentissage par exemple).

Les jeunes logés sont en majorité en formation. Un quart des jeunes logés sont salariés et les demandeurs d'emploi sont moins représentés. Seulement 15% des jeunes sont dans un contrat à durée indéterminé. Cela témoigne des formes d'instabilité dans le statut d'emploi pour lesquelles les jeunes sont surreprésentés par rapport au reste de la population. Cette précarité des jeunes sur le marché de l'emploi a des conséquences socio-économiques.

Une large diversité de situation scolaire existe parmi les jeunes logés. Avec l'accueil de nombreux jeunes en cours de formation, on peut imaginer que le niveau de diplôme à la sortie sera plus élevé qu'à l'entrée.



Les jeunes disposent d'un niveau de ressources varié, selon les aides sociales qu'ils perçoivent et leurs activités. Leur nature reste majoritairement liée aux ressources de l'activité, avec une reconquête de 6 points en 2021. Peu d'aides à la personne sont constatées. 71% des revenus sont inférieurs à 836€ et le revenu moyen est à 782€ avec de grandes disparités nichées entre 117€ et 1522€ mensuel.

La politique d'accueil se concentre sur l'âge du demandeur, le projet professionnel, mais aussi sur les revenus disponibles pour faire face au résiduel de la redevance, APL déduite. Bien que, nous privilégions les revenus bas pour lesquels l'accès au logement dans le milieu ordinaire n'est pas possible, ceux en dessous de 300€ mensuels sont plutôt réorientés vers des partenaires.

TERRITOIRE

L'histoire des Espaces Mimont est presque aussi ancienne que l'histoire de la Cannes contemporaine telle que nous la connaissons aujourd'hui. Village de pêcheurs pendant l'Antiquité, liée aux légendes de saint Honorat et de l'homme au masque de fer sur les îles de Lérins, station climatique et balnéaire de la Côte d'Azur au XIXe siècle, la ville prend son essor avec la construction de résidences de villégiature par les aristocrates anglais.

Cannes est une commune française de la communauté d'agglomération Cannes Pays de Lérins située dans le département des Alpes-Maritimes, en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, sur la Côte d'Azur dont elle est une ville phare.

Dotée d'une industrie de pointe, d'un petit aéroport d'affaires, de plusieurs ports et d'un palais des congrès, la ville est ancrée dans la baie de Cannes, bordée par le massif de l'Esterel à l'ouest, le golfe Juan à l'est et la mer Méditerranée. Cannes est une station balnéaire mondialement connue pour son festival du film et pour sa Croisette bordée de palaces. Elle bénéficie d'un climat méditerranéen aux étés chauds, secs et aux hivers doux et humides.



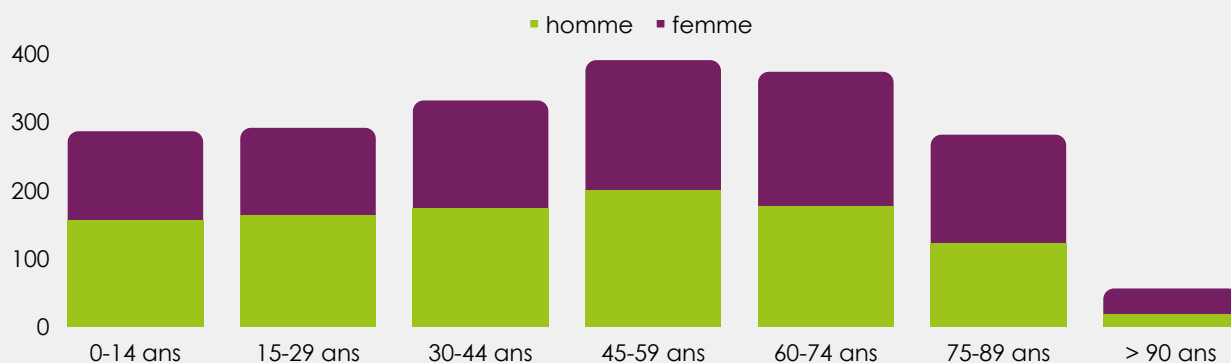
En quelques chiffres :

- 2ème ville la plus peuplée du département des Alpes-Maritimes avec 74 686 habitants en 2019, en augmentation de 1,66 % par rapport à 2013. Une population pratiquement triplée en période estivale et lors des grandes manifestations.
- 2ème ville de salons professionnels en France après Paris avec 280 000 professionnels accrédités en 2017, grâce à un Palais des festivals et des congrès parmi les plus performants d'Europe.
- 3 millions de visiteurs par an dont 2 millions ayant résidé et 1 million de passage, hissant Cannes parmi les plus grandes destinations mondiales du tourisme de loisirs.

La population de la commune est relativement âgée. En 2018, le taux de personnes d'un âge inférieur à 30 ans s'élève à 28,4 %, soit en dessous de la moyenne départementale (31,3 %). À l'inverse, le taux de personnes d'âge supérieur à 60 ans est de 35,7 % la même année, alors qu'il est de 30,6 % au niveau départemental.

En 2018, la commune comptait 33 427 hommes pour 40 538 femmes, soit un taux de 54,81 % de femmes, supérieur au taux départemental (52,72 %).

PYRAMIDE DES ÂGES

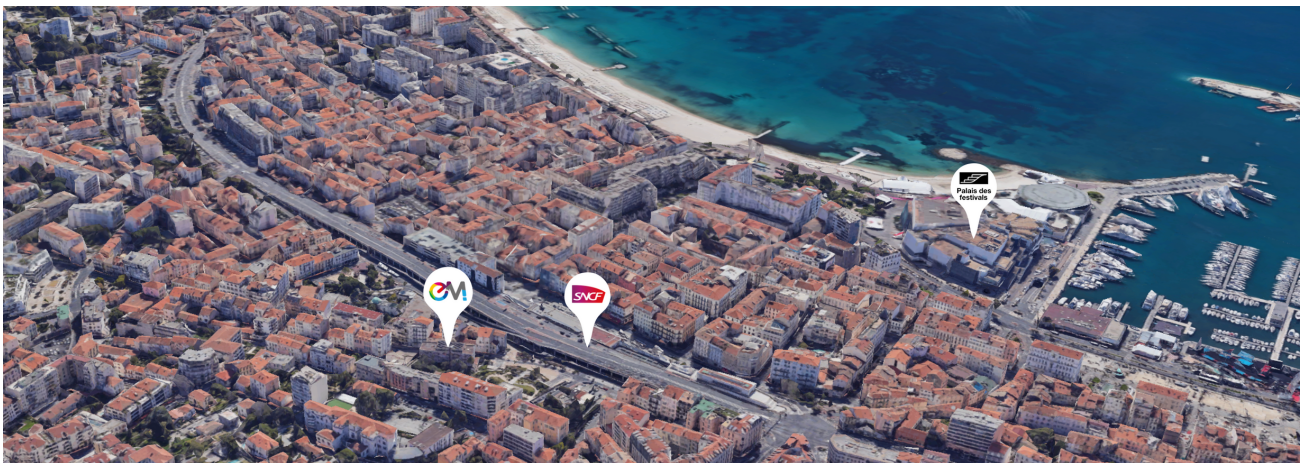


Un nouveau Campus universitaire a ouvert ses portes en mai 2021 et vient participer au rajeunissement de la population cannoise. Dédié au développement de l'économie créative et des métiers de l'image à Cannes, ce site offre notamment des équipements haut de gamme pour la chaîne de création audiovisuelle, de la production à la diffusion, des formations universitaires et des espaces collaboratifs à destination des professionnels.

Le Campus Georges Méliès, d'une superficie totale de 8 145 m², est implanté sur le site de Bastide Rouge à Cannes La Bocca et accueille près de 1000 étudiants. Cette vocation en faveur du développement de la filière de l'économie créative sur le bassin cannois s'inscrit dans le cadre du programme «Cannes on Air» dont l'objectif est de doter le territoire de tous les maillons de la chaîne de conception de contenus audiovisuels. Pour favoriser les échanges entre l'enseignement supérieur et le monde entrepreneurial, le campus abrite également, à l'intérieur du même bâtiment, une cité des entreprises. Cannes évolue, se développe et ne manque plus d'atouts pour séduire les étudiants français et internationaux. Cette attractivité est renforcée par une offre culturelle, événementielle et de loisirs favorable à une vie étudiante dynamique et épanouie. Mais encore faut-il pouvoir loger tous ces nouveaux arrivants.



Le Crous de Nice-Toulon gère au total 19 résidences universitaires, dont 2 résidences à Cannes : la résidence universitaire « Les Clémentines » et la résidence universitaire « Nouvelle Vague » du Campus Georges Méliès qui offrent un total de 256 logements pour 1000 étudiants accueillis. Les Espaces Mimont doivent ainsi se préparer à une demande croissante des étudiants, étant actuellement la seule résidence en plein centre ville, juste à côté de la gare et à moins de 10 minutes à pied des pages.



« L'ouverture du Campus universitaire Georges Méliès marque une étape majeure et structurante de l'histoire de Cannes. Notre ville est désormais universitaire et propose à sa jeunesse des formations hautement qualitatives, notamment dans les métiers de l'audiovisuel avec des infrastructures modernes et adaptées. Ce site est celui de la formation des créateurs de demain, de l'accompagnement de porteurs de projets et de l'émergence de nouveaux contenus. Aujourd'hui, l'engagement déterminant de la Mairie de Cannes, en faveur de la création d'emplois, de la prospérité locale et de l'attractivité de notre bassin de vie, se concrétise par un maillon indispensable : un établissement d'enseignement supérieur.

L'attractivité de la ville doit beaucoup à tout ce qui a été fait localement, de façon concrète et efficace en faveur des familles : places en crèches, écoles, logements, etc. Une politique qui a généré des retombées démographiques. Cannes avait déjà la deuxième place des Alpes-Maritimes sur le plan économique. Maintenant, c'est au plan démographique et en plus, avec le constat d'un rajeunissement de la population. » David Lissard, Maire de Cannes, président de l'agglomération Cannes Lérins et président de l'Association des maires de France.

Le projet de l'association s'intègre dans un contexte local, en fonction d'un environnement et de contraintes spécifiques, en lien avec une demande sociale des jeunes, connue ou non à priori, et/ou une demande collective les concernant. Dans son actualité plus ancienne ou plus récente, l'approche des Espaces Mimont englobe trois dimensions dans le rapport au territoire .

POLITIQUE

A travers l'analyse des situations et des territoires, la définition des problématiques et des besoins, l'interpellation des décideurs, la co-construction des réponses en mobilisant l'ensemble des points de vue et des intérêts spécifiques ;

PÉDAGOGIQUE

En définissant des démarches d'accompagnement des jeunes nécessaires à leur autonomie et en créant les conditions de celle-ci ;

ÉCONOMIQUE

En mobilisant une expertise économique, de la faisabilité à la pérennité des projets sur le territoire.

Ces dimensions s'inscrivent dans une dynamique d'ancrage territorial (relations au quartier, aux habitants, à la vie locale et à ses acteurs, etc.) et de développement local, en lien avec le développement personnel des jeunes accueillis, et pensés eux-mêmes comme acteurs de ce développement. De même, on ne peut pas penser le développement d'un territoire sans évoquer la part qu'y prennent les dynamiques associatives : en ce sens, les projets associatifs du Logis participent d'une véritable dynamique de développement local et économique, avec l'ensemble des acteurs locaux, et notamment les entreprises.

Prise de parole forte auprès des instances politiques locales comme nationales notamment à l'occasion de la modification des conditions d'obtention de l'Aide Personnalisée au Logement (APL) qui ampute très significativement les ressources des jeunes (impact moyen de 40% de baisse, constaté sur le premier trimestre qui suit la réforme).

Impact visible sur la gestion de la crise sanitaire au sein de l'établissement qui a certainement permis de maintenir, chez les jeunes, une activité, une forme de santé physique et morale, de lutter contre l'isolement, le désœuvrement, de continuer à avoir des relations sociales tout en maintenant un cadre rigoureux de distanciation et donc de sécurité sanitaire.

Comme outil du maintien de l'activité économique, même amputée en période de crise sanitaire. Les jeunes ont participé à maintenir l'activité économique en apportant compétences, disponibilité et adaptabilité aux rares activités qui ont du, elles aussi, s'adapter.

UNHAJ

Les différents services des Espaces Mimont demeurent inspirés par l'objet associatif du Logis des Jeunes de Provence et de la charte de l'Union Nationale pour l'Habitat des Jeunes (UNHAJ) à laquelle l'association appartient et avec laquelle elle construit les principes d'accueil et d'accompagnement des jeunes.

Mouvement national d'éducation populaire, l'UNHAJ contribue depuis son origine au débat public et à la définition des politiques publiques sur toutes les questions liées à la jeunesse, en favorisant la participation des jeunes eux-mêmes, en lien avec les partenaires et les coordinations associatives. Elle est régulièrement auditionnée, participe aux travaux des administrations relevant des objets qu'elle porte, et à ce titre fait de nombreuses propositions. Elle revendique aussi son rôle d'acteur de l'innovation sociale, notamment à travers le développement d'un habitat qualifiant, dans lequel les jeunes sont heureux et fiers de vivre.

Une nouvelle motion d'orientation a été adoptée pour 2021-2025.

Elle fournit des éléments de réponse et d'inspiration, pour constituer le cadre commun dans lequel s'inscrit l'action de l'Union pour les 4 années à venir. Cette motion est le document de référence qui définit les principales orientations du projet Habitat Jeunes.

A l'heure où les jeunes se trouvent au carrefour de multiples choix, dans un monde en pleine mutation et dans un contexte aggravé notamment par la crise sanitaire liée au Covid, l'UNHAJ et toutes ses composantes refusent les visions réductrices et proposent d'accompagner toutes les jeunes pour contribuer à la construction d'une société souhaitée, et leur permettre de se projeter dans l'avenir.



Il vise à créer les conditions favorables à l'émancipation de tous les jeunes de 16 à 30 ans. Le projet Habitat Jeunes souhaite ainsi réaffirmer et rendre visible sa pertinence et sa contribution spécifique à la cohésion sociale et territoriale, le développement des territoires et la fabrique d'une société d'engagement selon trois points forts :

1

Le projet est global en proposant une approche large des difficultés de la jeunesse (logement, insertion professionnelle, culture, santé, mobilité, citoyenneté...). L'Union souhaite multiplier les solutions et renforcer son rôle d'acteur des politiques publiques territoriales et nationales, par une action de plaidoyer qui prend ses sources dans les réalités locales et à travers une démarche inclusive.

2

Sa force réside dans sa capacité à faire Union, en s'appuyant sur la diversité des projets et la richesse que sont les jeunes. Par leur identité et positionnement atypique à la croisée de l'éducation populaire, de l'ESS, du logement accompagné et de l'action sociale, les RHJ proposent une position originale et pertinente dans ses modalités d'action en direction de la jeunesse.

3

La question de l'urgence climatique les engage. Loin d'une vision désespérée de l'avenir, les enjeux à relever doivent enthousiasmer. Il ne s'agit rien de moins que de repenser la manière d'habiter la terre, avec pour souci de prendre soin de tous ceux qui la composent. Il s'agit d'accompagner les jeunes dans les profonds changements sociétaux que ce nouveau régime climatique va entraîner.



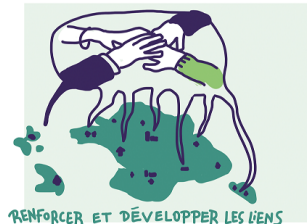
Habitons nos territoires autrement !



Agissons sur les conditions faites aux jeunes !



Renforçons nos dynamiques collectives !



MOTION D'ORIENTATION

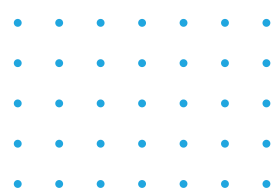
2021 - 2025

« PARTICIPANT À LA POLITIQUE DE LA JEUNESSE, FIDÈLES À NOTRE VOCATION D'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE PROMOTION SOCIALE, NOUS ADOPTONS UNE APPROCHE GLOBALE ET INDIVIDUALISÉE DE CHAQUE JEUNE, EN UTILISANT, À PARTIR DE L'HABITAT, LES ATOUTS DE LA VIE COLLECTIVE ENRICHIE PAR UN BRASSAGE DÉLIBÉRÉ FAVORISANT LA RENCONTRE ET LES ÉCHANGES »

Charte UNHAJ



WWW.HABITATJEUNES.ORG



VIE ASSOCIATIVE

Plus ancienne association du département des Alpes-Maritimes et présente à Cannes depuis plus de 150 ans, les Espaces Mimont ont naturellement tissé des liens solides avec les acteurs du territoire et, en particulier, les associations.

Au carrefour de l'individuel et du collectif, les bâtiments récemment rénovés de plus de 10 000 m², reçoivent un large public en proposant des animations citoyennes et participatives.

Les différents espaces sont ainsi mis à disposition des associations partenaires tout au long de l'année pour vous proposer une multitude d'activités : culturelles, sportives, artistiques, citoyennes, humanitaires, environnementales, éducatives, formatives, etc.

Les Espaces Mimont cherchent à développer la fréquence de participation des résidents aux ateliers tout en proposant des opportunités afin de transformer un lieu, destiné au logement, en véritable lieu de vie.

COMMENT ?

En approfondissant son implication dans la ville grâce à un partenariat avec les institutions publiques et privées

En invitant les jeunes résidents à se saisir et prendre connaissance des offres.

POURQUOI ?

Les jeunes d'aujourd'hui seront les dirigeants et leaders de demain. La vie associative permet d'évoluer sur le plan humain mais aussi professionnel. Elle offre une expérience unique où l'on donne et l'on reçoit. Les associations permettent entre autres :



LEADERSHIP



CIVISME



COMPÉTENCE



SOCIABILITÉ

En tant que tiers-lieu ouvert à tous, ces activités sont à destination des résidents, adhérents et à toute personne amenée à participer à la vie du lieu dans un esprit d'ouverture et de convivialité. Elles sont donc ouvertes à tout public .

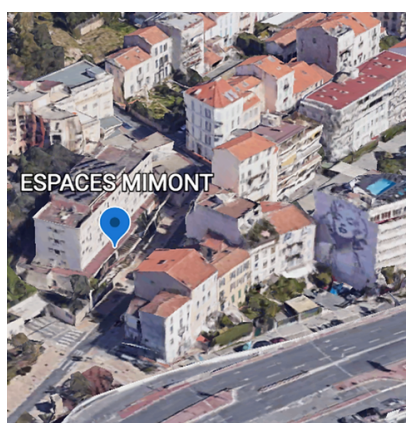
PATRIMOINE

Afin de pouvoir répondre à sa mission, l'association met à la disposition de ses adhérents, résidents comme habitants du quartier, un ensemble de lieux et de logements.

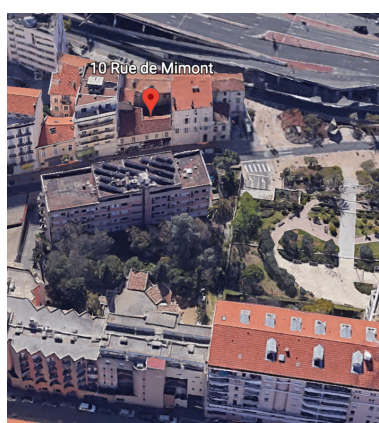
LES RÉSIDENCES :
GRAND BLEU,
BLEU KLEIN
& CIEL AZUR

LA RÉSIDENCE :
ROSSIGNOLS

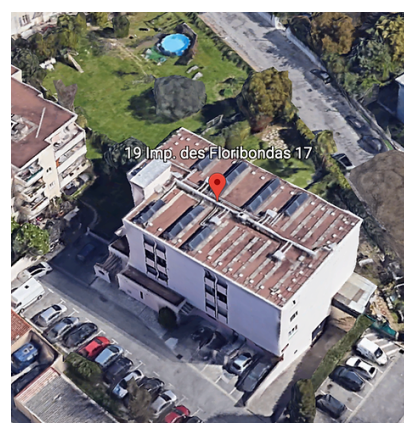
LA RÉSIDENCE :
MICOCOULIERS



5 RUE DE MIMONT
06400 CANNES



10 RUE DE MIMONT
06400 CANNES



19 IMP. DES FLORIBONDAS
06150 CANNES-LA-BOCCA

Le site le plus conséquent en terme de surface reste celui implanté au 5 Rue de Mimont, avec la présence de 3 bâtiments représentant plus de 10.000 m². Construit sur 5 étages, chaque bâtiment propose des espaces collectifs, des bureaux et des logements divers.

Un petit immeuble indépendant, situé juste en face du bâtiment principal, propose 4 logements.

17 studios, intégrés dans une résidence située à Cannes La Bocca, au milieu de 32 logements de tailles diverses sont également disponibles pour parfaire le parcours résidentiel des jeunes les plus autonomes.

Les espaces collectifs sont composés de divers lieux où tous les publics peuvent accéder.

Composés de plusieurs salles ou espaces, ces lieux sont accessibles aux adhérents, les personnes physiques, comme les personnes morales et leurs propres adhérents. Ces lieux sont conçus pour favoriser la rencontre de publics divers sur le lieu de vie des résidents, afin de leur offrir la possibilité de découvrir autrui, et des activités très variées.

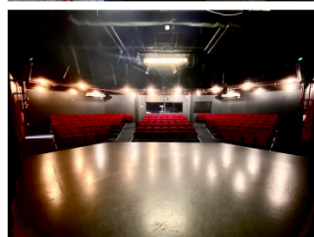
70 Associations sont membres du Logis des Jeunes de Provence et fréquentent l'établissement régulièrement et tout au long de l'année.

10 000
M² d'espace

220
Logements

500
Résidents

3000
Visiteurs/an



SALLE DE SPECTACLE ❄️

| | |
|-------------------|---|
| CAPACITÉ | 128 places assises |
| SURFACE | ≈ 174m ² |
| ÉQUIPEMENT | Régie son/lumière et matériel audiovisuel, loges avec table et chaises. |



SALLE DE DANSE ❄️

| | |
|-------------------|---|
| CAPACITÉ | 25 personnes |
| SURFACE | ≈ 120m ² |
| ÉQUIPEMENT | Parquetée, vestiaire Homme/Femme, douches, toilettes, miroir sur mur, barres fixes, espaliers, tapis de sols. |



MICRO-FOLIE

- BAR



CAPACITÉ

90 places assises
140 personnes

SURFACE

≈ 145m²

ÉQUIPEMENT BAR

Tables, chaises, canapé,
petit frigo, écran, sono.

ÉQUIPEMENT MICRO-FOLIE

29 tablettes dédiées à la
micro-folie, écran, sono,
branchement micro,
pupitre, connexion Internet,
Wifi et chaises.



SALLE INFORMATIQUE



CAPACITÉ

8 postes

SURFACE

≈ 21m²

ÉQUIPEMENT

8 ordinateurs PC avec
webcam, WINDOWS10, pack
office, open office et autres
logiciels, scanner, connexion
Internet, Wifi, impression noir et
couleur.



CO-WORKING ❄️📶

| | |
|-------------------|---|
| CAPACITÉ | 35 personnes |
| SURFACE | ≈ 115m ² |
| ÉQUIPEMENT | Télévision, photocopieur konica, cuisine, toilettes privatives et terrasse. |



FAB LAB ❄️📶



| | |
|-------------------|---|
| CAPACITÉ | 15 places |
| SURFACE | ≈ 45m ² |
| ÉQUIPEMENT | 2 imprimantes 3D, un scanner 3D, un ploter de découpe, une brodeuse, 4 Ordinateur et une station de travail Machine laser pour gravure et découpe, Corel suite, Adobe suite, Cora 3D Logiciel epilog, versa works |



SALLE AQUA MARINA ❄️📶

| | |
|------------|--|
| CAPACITÉ | 50 places assises 120 personnes |
| SURFACE | ≈ 150m ² |
| ÉQUIPEMENT | Tables, chaises, écran de projection, tableau blanc, enceintes et amplificateur. |



AQUA ❄️📶

| | |
|------------|-----------------------------------|
| CAPACITÉ | 15 places assises 45 personnes |
| SURFACE | ≈ 60m ² |
| ÉQUIPEMENT | Tables, chaises |



MARINA ❄️📶

| | |
|------------|--|
| CAPACITÉ | 35 places assises 75 personnes |
| SURFACE | ≈ 90m ² |
| ÉQUIPEMENT | Tables, chaises, écran de projection, tableau blanc, enceintes et amplificateur. |



TERRACOTTA

CAPACITÉ

20 places assises
35 personnes

SURFACE

≈ 43m²

ÉQUIPEMENT

Tables, chaises, tableau blanc, toilettes privées.



INDIGO

CAPACITÉ

20 places assises
30 personnes

SURFACE

≈ 34m²

ÉQUIPEMENT

Tables, chaises, tableau blanc.



CORAIL

| | |
|------------|-----------------------------------|
| CAPACITÉ | 12 places assises 20 personnes |
| SURFACE | ≈21m ² |
| ÉQUIPEMENT | Tables, chaises, tableau blanc. |



TITANE

| | |
|------------|--|
| CAPACITÉ | 14 places assises 25 personnes |
| SURFACE | ≈33m ² |
| ÉQUIPEMENT | Tables, chaises, tableau blanc, toilette |



SAFRAN

| | |
|------------|--------------------------|
| CAPACITÉ | 5 places assises |
| SURFACE | ≈16m ² |
| ÉQUIPEMENT | Tables, chaises, bureau. |



ÉBÈNE

| | |
|------------|------------------------------|
| CAPACITÉ | 5 places assises |
| SURFACE | ≈16m ² |
| ÉQUIPEMENT | Bureau, chaises et fauteuil. |



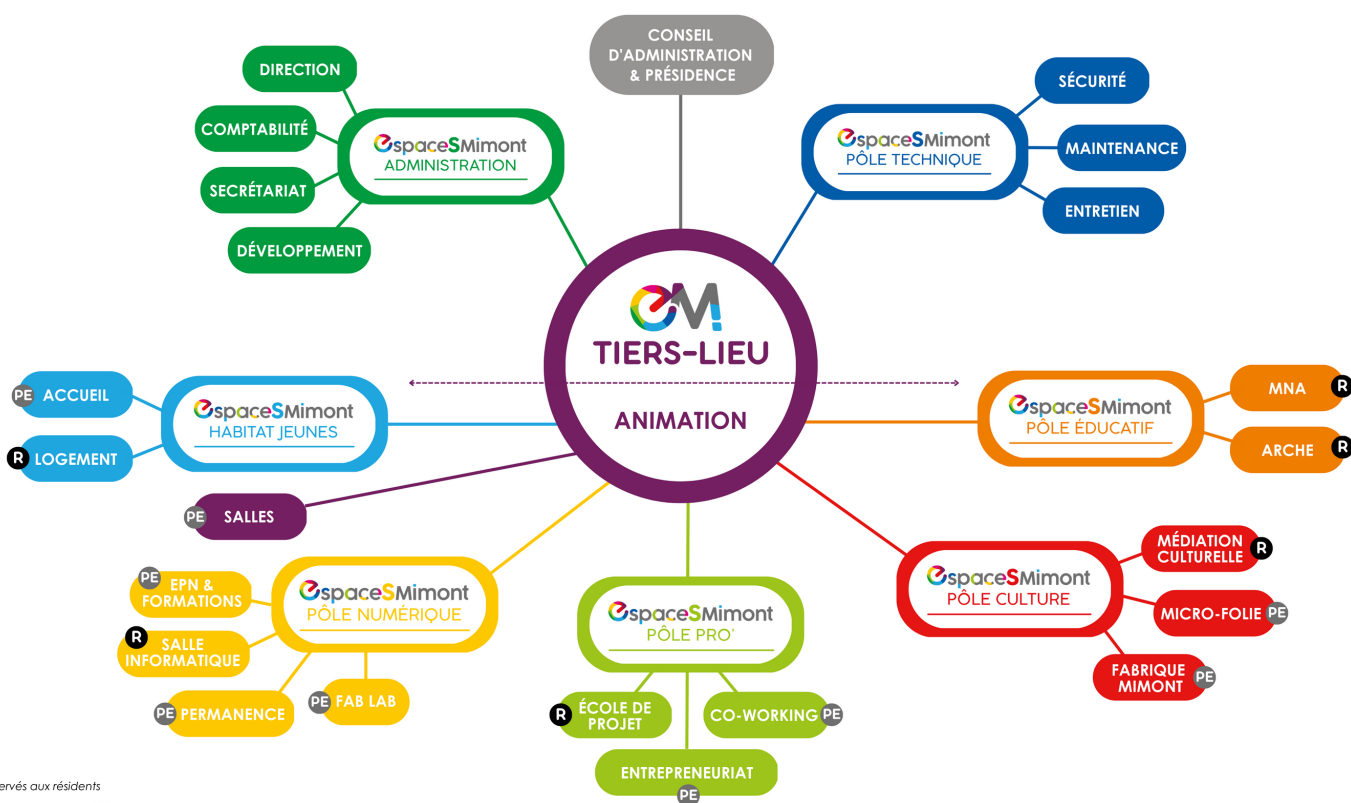
PÔLES & OFFRES

Toute l'histoire de l'association cannoise, de l'orphelinat Notre-Dame-du-Sacré-Coeur aux Espaces Mimont, tourne autour d'un secteur d'action sociale : la jeunesse. Son soutien nécessite la création d'un environnement favorable et sécurisant qui reconnaît le droit à l'erreur, et permet aux jeunes d'agir, de s'exprimer, de créer, de réaliser quelque chose par eux-mêmes de bout en bout, de se projeter positivement dans l'avenir, individuellement ou collectivement.



Nous voulons exploiter la valorisation interactive qui s'exerce entre l'individu et son groupe, et qui fait qu'en vivant ensemble, en organisant ensemble des activités, les jeunes s'impliquent dans un mode de relation qui favorise leur éducation les uns par les autres. Nous voulons aussi qu'il soit considéré dans son individualité et dans son indivisibilité. Il ne fait qu'un avec l'ensemble de ses questionnements. Charge aux professionnels de l'accompagner à y répondre, à prendre conscience, à faire ses choix en connaissance de cause.

Pour cela, l'association a mis en place une diversité de dispositifs et un accompagnement qui se veut à la fois en termes d'écoute et d'actions volontaristes, individuelles et collectives. Elle s'organise schématiquement par pôles tous réunis et liés en un tiers-lieu.



R Réservés aux résidents
PE Ouverts au public extérieur

PÔLE HABITAT JEUNES

Le pôle Habitat Jeunes facilite la mobilité des jeunes en leur proposant des logements, des services et un environnement propice à l'expression individuelle et collective.



Le pôle Habitat est le plus important, non pas car il regroupe un effectif salarial plus élevé ou qu'il aurait hiérarchiquement un poids supérieur aux autres, mais car il est le pôle répondant au premier besoin identifié par les missions de l'association.

Vivre en Résidence Habitat Jeunes, c'est avoir un chez soi, pour se poser et mieux poursuivre sa route, c'est aussi expérimenter la mixité et le brassage social, avec créativité, respect de la différence et solidarité. MIMONT HABITAT JEUNES se compose d'un ensemble de 220 logements dans 5 résidences réparties sur 3 sites différents de la ville de Cannes.

Pour accéder à la RÉSIDENCE HABITAT JEUNES des ESPACES MIMONT à CANNES, il faut être âgé de 16 à 30 ans maximum et être en situation d'emploi, de formation, de stage ou en cours de scolarité/d'études. L'attribution des logements se fait en fonction des disponibilités.

ÉTAPE 1 : PROCÉDURE

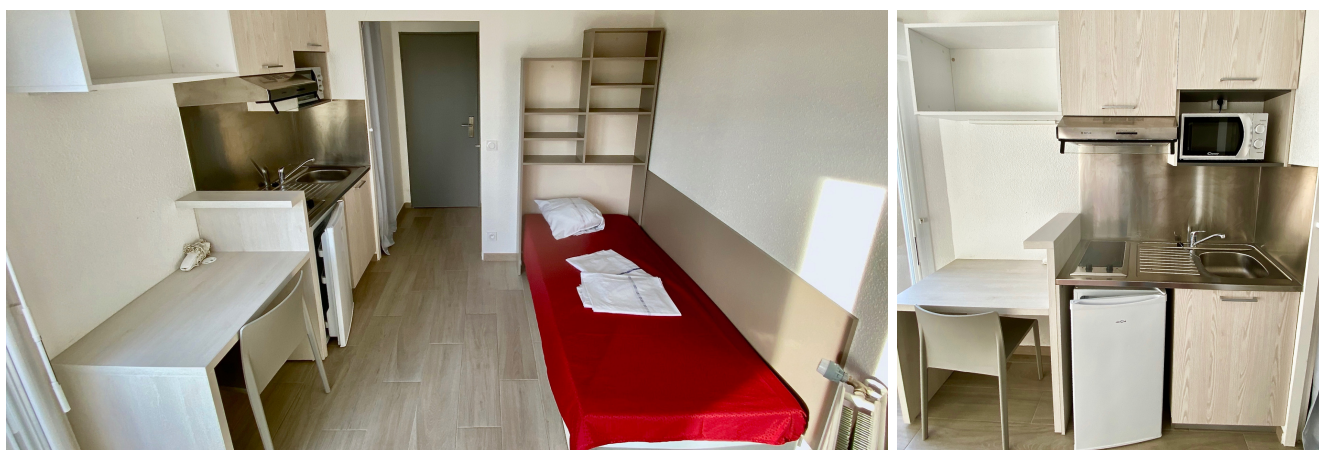
- Remplir et signer le dossier d'inscription et ses annexes à se procurer en le téléchargeant sur le site internet de l'association : www.espacesmimont.org
- Renvoyer le dossier complet avec les pièces jointes à l'adresse mail suivante : habitatjeunes@espacesmimont.org
- Remettre un chèque d'arrhes de 61€ soit à déposer sur place soit à envoyer par courrier à l'adresse suivante :
ESPACES MIMONT
Pôle Habitat
5, rue de Mimont
06400 CANNES
- Les demandes sont examinées à réception du dossier complet.
- Le pôle Habitat des Espaces Mimont prend alors contact avec le jeune. Un rendez-vous peut éventuellement être demandé pour préciser la demande.
- Selon la disponibilité de logement, l'accès peut-être rapide.

ÉTAPE 2 : L'ARRIVÉE

- A l'entrée dans les lieux, un dossier d'accueil est remis ainsi que plusieurs documents à signer : règlement de fonctionnement, contrat de séjour, état des lieux, remise des clés, etc.
- Le résident doit verser le montant du dépôt de garantie et les frais de dossiers :
- Selon la situation du résident, une Aide Personnalisée au Logement (APL) peut être versée qui viendra en déduction de la redevance mensuelle. Le dossier est constitué avec l'aide de l'équipe du pôle Habitat et transmis une fois complet à la CAF.

LES LOGEMENTS INDIVIDUELS

| TYPE | SURFACE MOYENNE | REDEVANCE MENSUELLE | ÉQUIPEMENTS | FOURNITURE & ENTRETIEN DES DRAPS |
|--------|--------------------|---------------------|---|----------------------------------|
| STUDIO | ≈ 12m ² | de 383 à 420€ | <ul style="list-style-type: none"> • Douche et toilettes individuelles • Cuisine équipée : <ul style="list-style-type: none"> - micro-ondes - plaques vitrocéramiques - hotte aspirante - réfrigérateur - plan de travail • Box internet gratuite • Parking à vélos extérieur • Matériel de nettoyage fourni (sauf Micocouliers) | OUI |
| T1 | ≈ 23m ² | de 472 à 489€ | | OUI |
| T1 BIS | ≈ 35m ² | de 490 à 585€ | | NON |
| DUPLEX | 30m ² | 585€ | | NON |






LES COLOCATIONS

| TYPE | SURFACE MOYENNE CHAMBRE | SURFACE MOYENNE COLOCATION | REDEVANCE MENSUELLE PAR PERSONNE | ÉQUIPEMENTS | SALLE DE BAIN |
|------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------------|
| 2 CHAMBRES | ≈ 19m ² | ≈ 45m ² | de 489 à 530€ | <ul style="list-style-type: none"> • Chambres individuelles avec serrure privée • Cuisine équipée commune : <ul style="list-style-type: none"> - micro-ondes - plaques vitrocéramiques - hotte aspirante - réfrigérateur - plan de travail • Fourniture et entretien des draps • Box internet gratuite • Parking à vélos extérieur | Douche et toilettes communes |
| 3 CHAMBRES | ≈ 20m ² | ≈ 100m ² | 548€ | | Douche et toilettes individuelles |
| 4 CHAMBRES | ≈ 11m ² | ≈ 65m ² | 420€ | | Douche et toilettes communes |



SERVICES SUPPLÉMENTAIRES

L'offre de logement se renouvelle régulièrement pour s'adapter aux besoins et usages des jeunes. Outre les travaux effectués pour entretenir les locaux, la Résidence Habitat Jeunes offre une gamme de services non négligeables et disponibles pour l'ensemble des résidents et tout au long de l'année.

| SERVICES INCLUS | SERVICES SUPPLÉMENTAIRES* |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Les charges (E.D.F., eau, gaz, taxe d'habitation) sont comprises dans la redevance.• Assurance responsabilité civile, toutefois les résidents doivent assurer leurs affaires personnelles.• Accueil ouvert 24/24 et 7/7 et réception des colis.• Accès Wifi dans tous les espaces partagés.• Box de connexion Internet et TV dans les logements.• Changement des draps tous les 15 jours.• Prêt de petit matériel (fer à repasser, aspirateurs...).• Aide aux démarches administratives et numériques.• Constitution accompagnée du dossier APL• Accompagnement personnalisé.• Accès à l'espace public numérique.• Conseils professionnels et conduite de projet.• Activités culturelles et sportives.• Micro-folie (musée numérique) et réalité virtuelle. | <ul style="list-style-type: none">• Laverie : 6€ pour un kit lavage + séchage.• Parking couvert voiture/moto pour 50€/mois (selon disponibilités).• Espace de co-working - tarifs préférentiels.• Fab Lab - tarifs préférentiels. <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"></div> <p><i>* Ces tarifs sont susceptibles d'évoluer</i></p> |

PARTICIPATION DES RÉSIDENTS

La représentation des résidents est assurée par deux instances : Le comité des résidents et le Conseil de la Vie Sociale.

| COMITÉ DES RÉSIDENTS | CONSEIL DE LA VIE SOCIALE |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Le comité des résidents est un collectif composé exclusivement de « résidents » qui sont élus par leurs pairs.• Ce groupe a pour vocation d'être une interface entre les équipes de l'association et l'ensemble des résidents, entre les fonctionnements et les désirs de les changer.• Ils se doivent d'être force de proposition et d'argumentation, d'organiser des projets collectifs, de prendre le pouls de la résidence et d'investir des champs d'animation réclamés ou proposés par les résidents.• Le comité est élu d'une façon démocratique avec appel à candidature, présentation du programme et élection organisée sur place. En soi, cette organisation est un acte éducatif qui permet quelques rappels sur l'intérêt citoyen, la représentativité, les modes d'expression démocratique et leurs conséquences.• Généralement les élections sont organisées en octobre, afin d'épouser la saisonnalité de présence des résidents, qui par définition sont mobiles et en transition. | <p>Le CVS est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'établissement dans lequel est accueilli l'utilisateur. Il est un lieu d'écoute ayant pour vocation de favoriser la participation des usagers. Le conseil est une instance collégiale qui doit impérativement fonctionner de manière démocratique et donne son avis mais fait aussi des propositions, notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none">• l'organisation intérieure et la vie quotidienne,• les activités, l'animation et les pôles/services,• les projets de travaux et d'équipements,• la nature et le prix des services rendus,• l'affectation et l'entretien des locaux,• la vie institutionnelle et les mesures prises pour favoriser les relations entre participants,• les modifications substantielles touchant aux conditions de prises en charge. <p>Le conseil est constitué de 50% de résidents, 25% de membres du personnel de l'établissement, et de 25% d'administrateurs de l'association. Il se réunit entre 2 et 3 fois par an.</p> |

PÔLE NUMÉRIQUE

Le pôle numérique se décline en deux grands dispositifs : l'Espace Public Numérique (EPN) et la permanence tenue par un conseiller numérique France Service. Un Fab Lab vient étoffer l'offre numérique de l'association et ainsi constituer le troisième dispositif du pôle.

espaceSmimont
PÔLE NUMÉRIQUE

L'ESPACE PUBLIC NUMÉRIQUE ET LA SALLE INFORMATIQUE

L'espace public numérique est, depuis sa création en 1999, une salle informatique qui permet à un large public, surtout les personnes les plus éloignées comme les demandeurs d'emploi, les seniors, les personnes handicapées ou encore les jeunes, de s'initier à l'informatique, à l'apprentissage d'usages numériques et de s'approprier les nouvelles technologies.

L'EPN propose :

- Des formations informatiques et bureautiques en présentiel et en distanciel, accessibles à tout public.
- Un club informatique animé par un professionnel.
- Des conférences/débat sur différentes thématiques liées aux Technologies de l'information et de la communication.



LA PERMANENCE



La permanence est d'abord un lieu ressource permettant aux résidents de trouver des réponses à toutes sortes de demandes techniques ou pratiques. C'est également un lieu de rencontre entre résidents et animateurs permettant de prêter une attention particulière aux difficultés que peuvent rencontrer les jeunes. Depuis septembre 2021, la permanence est tenue par un Conseiller Numérique France Services qui vient étoffer l'offre de services aux résidents, adhérents et plus généralement, aux habitants du territoire. Il est également spécialisé sur toutes les démarches s'effectuant en ligne.

LE FAB LAB

Un Fab Lab, «laboratoire de fabrication», est un lieu ouvert au public où il est mis à sa disposition toutes sortes d'outils, notamment des machines-outils pilotées par ordinateur, pour la conception et la réalisation d'objets. Ils s'adressent aux entrepreneurs, aux designers, aux artistes, aux bricoleurs, aux étudiants ou aux technophiles en tout genre. Ils constituent un espace de rencontre et de création collaborative qui permet, entre autres, de fabriquer des objets uniques, mais aussi de transformer ou réparer des objets de la vie courante. Ainsi les FabLab rendent accessibles au grand public des moyens de fabrication qui étaient jusque-là réservés à l'industrie.



PÔLE PRO'

Le pôle Professionnel se décline en deux dispositifs : l'école de projets et l'espace de coworking.

espaceSmimont
PÔLE PRO'

L'ÉCOLE DE PROJETS

L'école de projets est un service gratuit qui propose un soutien personnalisé aux jeunes de 16 à 30 ans dans la construction de leur projet de création d'activités quel que soit le domaine. L'essence même de ce dispositif est d'identifier au mieux les besoins du porteur de projet afin de l'accompagner de la manière la plus efficace dans sa démarche. En plus de l'ingénierie et du soutien apporté, elle permet une orientation vers les partenaires spécialisés pour la co-construction de son projet. En d'autres mots, l'apprentissage prend ici place dans l'appropriation progressive de la notion de projet, dans la compréhension du « cadre » et dans les premiers face-à-face avec des tiers qu'ils ne connaissaient pas jusque-là.



LE COWORKING

L'espace de coworking offre un espace de 120m2 et s'est construit dans une approche de coopération, de mutualisation et d'ouverture aux acteurs du territoire. Avec douze postes de travail, accueillant un noyau dur d'une quinzaine de coworkers, ce n'est pas un espace autogéré, mais auto-animé. La richesse du lieu est de permettre la rencontre de profils variés et originaux, en adéquation avec la volonté de « provoquer » la mixité culturelle et d'animer le tiers-lieu.



PÔLE CULTURE

Au-delà des animations culturelles proposées par les équipes socio-éducatives, deux dispositifs composent le pôle Culture : la Fabrique Mimont et la Micro-Folie.

EspaceS Mimont
PÔLE CULTURE

LA MICRO-FOLIE

Depuis le 23 juin 2022, date de son inauguration, les Espaces Mimont accueillent une Micro-Folie dans ses murs. Coordonnée par La Villette, la Micro-folie s'articule autour d'un musée numérique en collaboration avec 12 établissements culturels nationaux fondateurs, dont le Château de Versailles, le Louvre, la Cité de la musique - Philharmonie de Paris ou encore Universcience.

Il permet de découvrir, à côté de chez soi, les trésors des plus grandes institutions nationales et toutes les institutions partenaires. Il est par ailleurs complété d'une scène, d'une bibliothèque, d'un espace réalité virtuelle et d'un espace de convivialité.

En visite libre ou en mode conférencier, le Musée numérique est particulièrement adapté aux parcours d'éducation artistique et culturelle.



LA FABRIQUE MIMONT



La Fabrique Mimont est un dispositif initié par l'association en 2015 et dont l'objectif est d'accueillir des compagnies professionnelles en résidence de création artistique. Cet accueil de compagnies régionales permet de placer les Espaces Mimont comme un acteur local du soutien à la création contemporaine et d'ouvrir la possibilité à quelques compagnies implantées nationalement, de venir enrichir leur proposition artistique. La particularité de cette résidence d'artiste est d'exister au sein d'un espace de vie et d'échanges. Les artistes logent dans la résidence, ils ont donc pour voisins les jeunes l'habitant et participent ainsi à la vie du lieu. Ainsi et de facto, le dispositif s'attribue une deuxième mission qui tend à impliquer les artistes dans la création de lien culturel avec les bénéficiaires de l'association c'est-à-dire les adhérents, les résidents, les coworkers, les spectateurs et toutes personnes amenées à fréquenter ce lieu. Un intérêt tout particulier est bien sûr accordé aux jeunes. Les interactions avec les résidents sont organisées sous forme d'ateliers, de séances de découverte ou encore de pratiques artistiques.

PÔLE ÉDUCATIF

L'association met en place différents modes de prise en charge pour accompagner d'une part les mineurs de l'aide sociale à l'enfance en partenariat avec l'association Montjoye, d'autre part les mineurs non accompagnés et les jeunes majeurs, en lien avec le Département.

espaceSmimont
PÔLE ÉDUCATIF

ARCHE

En 2019, le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes, soucieux d'apporter une réponse aux besoins d'accueil et de prise en charge favorisant l'accès à l'autonomie des mineurs, publie un appel à projet visant le déploiement de places d'hébergement diversifiées et pérennes. L'Association Montjoye est retenue pour la création d'un dispositif expérimental en faveur de l'autonomie des mineurs de 16 à 18 ans placés au titre de la protection de l'enfance. L'Accompagnement Renforcé Citoyenneté Hébergement Emploi : ARCHE, qui a vu le jour en mars 2020, propose d'accompagner chaque jeune dans son parcours d'autonomisation, en lui offrant un cadre sécurisant qui lui permet de prendre confiance en lui et de le soutenir dans l'élaboration et la réalisation de son projet de vie. Dans le cadre de ce dispositif, les Espaces Mimont mettent à disposition 6 logements en colocation, 2 logements individuels pour 14 jeunes et des intervenants socio-éducatifs (généralement éducateurs spécialisés) en charge de leur accompagnement progressif favorisant leur insertion sociale et professionnelle vers une citoyenneté de droit commun.

MNA

Un mineur non accompagné (MNA) est un enfant de moins de 18 ans, de nationalité étrangère, arrivé sur le territoire français sans être accompagné par l'un ou l'autre des titulaires de l'autorité parentale ou par un représentant légal. La Convention internationale des droits de l'enfant (CIDE), ratifiée par la France, stipule dans son article 20 que « tout enfant temporairement ou définitivement privé de son milieu familial, ou qui dans son propre intérêt ne peut être laissé dans ce milieu, a droit à une protection et une aide spéciale de l'État y compris les enfants demandeurs d'asile, réfugiés ou migrants, sans considération de leur nationalité, de leur statut au regard de l'immigration ou de leur apatridie ». Les MNA qui arrivent sur le territoire ont donc droit à la même protection que tout autre enfant. Pour leur permettre un glissement progressif vers le droit commun, l'association met à disposition 10 places en colocation ainsi que, pour chacun d'entre eux, un suivi individuel spécifique dispensé par les équipes socio-éducatives.

CJM

Le Contrat jeune majeur est une aide sociale et éducative accordée par le Département des Alpes Maritimes aux jeunes âgés de 18 à 21 ans qui éprouvent des difficultés d'insertion sociale faute de ressources ou de soutien familial suffisants. Le Président du Département les prend en charge de façon temporaire quand ils sont confrontés à des difficultés familiales, sociales et éducatives susceptibles de compromettre gravement leur équilibre. Les Espaces Mimont, en lien avec le département, proposent une continuité de prise en charge pour les CJM comprenant à la fois un suivi éducatif, social et psychologique et une aide en matière d'hébergement.



PÔLE TECHNIQUE

Le pôle technique s'occupe de la maintenance, de la sécurité des biens et des personnes, ainsi que de l'entretien du patrimoine de l'Association.



LA MAINTENANCE

Le service maintenance s'occupe des réparations et améliorations du bâti. Il intervient dans les logements à la demande des résidents par l'intermédiaire d'un cahier d'entretien disponible à l'accueil 24h/24 renseigné par le résident lui-même. Il s'agit souvent de travaux d'électricité, de plomberie ou d'autres petits travaux de maintenance et de rénovation. L'agent intervient également en amont de la mise à disposition du logement avant l'entrée de tout nouveau résident. Il contrôle le fonctionnement des équipements de la chambre, la présence de tout élément mobilier et effectue les réparations si nécessaire. Il exerce aussi une mission de prévention en réalisant régulièrement des campagnes de remplacement et de traitement dans les logements. Son activité s'étend à tout le patrimoine de l'association y compris les espaces communs et les équipements des bâtiments.

LA SÉCURITÉ

L'établissement doit assurer et garantir la sécurité des biens et des personnes accueillis au sein de ces lieux. Les personnes utilisant les espaces communs doivent bénéficier de lieux de vie propres répondant aux règles d'hygiène et de sécurité en vigueur. La sécurité des biens et des personnes se traduit par :

- Présence d'un agent d'accueil de 7H à 21H, relevé par un surveillant de nuit (21H-7H) à l'accueil et ceci 365j/an,
- Filtrage des entrées à partir de 21h00. Seuls les résidents, les invités des résidents sous conditions et les personnes ayant une activité associative dont le planning strict est connu de l'accueil peuvent entrer dans l'établissement. L'agent de sécurité en est le garant.
- Mise en place de 32 caméras de surveillance.
- Clés de logements sécurisés, sous forme de carte d'accès. Elles sont programmées par les agents d'accueil sous le contrôle du service logement.
- Procédure réglementant le droit de visite permettant de connaître les visiteurs et de responsabiliser le résident qui les reçoit.

L'ENTRETIEN

Le personnel du service entretien intervient sur une prestation de ménage à la sortie de chaque résident. Le logement est remis en état d'une façon approfondi, le linge de maison et élément du lit sont systématiquement lavés. En dehors de ces périodes de changement de locataire, le service n'intervient pas dans les logements en ménage. Cela reste la responsabilité de l'occupant.

Le service de changement de draps s'opère tous les 15 jours. Les draps sales sont pris dans les chambres et remplacés par la dépose de draps propres. Le résident garde la liberté de ne pas bénéficier de ce service. Le service réalise également toute la prestation d'entretien des parties communes (couloirs, escaliers, halls des bâtiments), des espaces collectifs (salle de réunion, entrée des bâtiments...) ainsi que les abords extérieurs des bâtiments (entrées, local poubelle, jardins...).

La Protection incendie :

- Détecteurs optiques de fumée installés dans tous les logements sous la vigilance de l'agent en poste et tous les étages sont équipés d'extincteurs.
- L'ensemble de l'ERP (Espace Recevant du Public), c'est-à-dire les rez-de-chaussée, font l'objet d'un contrôle strict d'une commission de sécurité tous les 3 ans (Service de la Ville, Pompier) qui donne les autorisations d'ouverture.
- Les contrats d'entretien des matériels de sécurité (extincteurs, centrale Incendie, trappe de désenfumage, issues de secours, alarmes, BAES...) sont effectués tous les ans, sous la responsabilité du cadre technique.

PÔLE ANIMATION

Les pôles Habitat, Pro', Numérique, Culture et Éducatif, déployant individuellement leurs propres dispositifs, sont reliés entre eux par un pôle plus large qu'on appelle Animation et qui se matérialise par une collaboration en interne pour mettre en place des actions de terrain en transversalité.

espaceSMimont
TIERS-LIEU

L'idée d'intégrer les Espaces Mimont doit revenir à intégrer un collectif, participer au vivre ensemble, interagir avec ses pairs. Le résident motivé par un projet individuel, doit aussi adhérer à un projet collectif afin que l'accompagnement individuel soit éducatif. Il appartient de favoriser la rencontre. C'est cette rencontre qui fait acte. Joseph Rouzel, éducateur et psychanalyste, dit : « L'acte procède avant tout d'une rencontre humaine [...] qui donne au sujet toutes ses chances ». C'est donc à travers tout un panel d'actions que l'association assure cette rencontre.

L'équipe d'animation, les animations elles-mêmes, les agents d'accueil, d'entretien, de service ou de sécurité, les temps de présence informelle des éducateurs ou encore les logements dans lesquels vivent les jeunes sont autant de moyens et de moments favorisant la rencontre avec le résident et donc avec son individualité. Dans un premier temps, ce sont les espaces collectifs de la résidence qui servent de supports pour le développement du lien social et l'émergence de projets collectifs. L'équipe socioéducative impulse la vie des espaces collectifs et la participation à travers :

**UNE PRÉSENCE,
DES ÉCHANGES
INFORMELS**

**UNE ATTENTION PORTÉE
AUX ENVIES DES JEUNES**

**L'OUVERTURE
D'ESPACES DE PAROLE,
D'EXPRESSION,
DE PROPOSITIONS,
DE DÉBATS**

**L'APPUI AUX INITIATIVES
DES RÉSIDENTS,
LEUR PERMETTANT AINSI DE
S'EXPÉRIMENTER DANS UN
CADRE BIENVEILLANT**

**DES ANIMATIONS QUI
FAVORISENT LE LIEN SOCIAL,
LA DÉCOUVERTE DU TERRITOIRE
ET LA VALORISATION DES JEUNES**

**L'ANIMATION
DE PROJETS COLLECTIFS
ET PARTICIPATIFS**

Les animations ou évènements sont de types divers, mais concourent au même but : la construction des aptitudes à vivre son identité en société pour la contribution au bien commun. Les équipes tentent de penser ces animations de manière ludique de telle sorte que les jeunes en soient friands. Elles peuvent être purement conviviales, plus participatives, être des moments d'apprentissage ou encore des espaces de découverte pure. Pour les professionnels comme pour les jeunes accueillis, le développement se fonde sur l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la participation active, la solidarité.



Les différentes animations se décomposent selon les catégories suivantes :

ANIMATIONS CITOYENNES

Qualifiées de telles parce qu'elles touchent des valeurs comme la solidarité, l'intégrité, la tolérance, la paix, la sauvegarde de l'intérêt général, le savoir vivre collectif ou encore le respect. Ces animations sont conçues pour ouvrir les consciences et initier aux trois grands piliers citoyens : droits, appartenance et participation.



SOIRÉES D'ACCUEIL

L'équipe d'animation propose des « Pots d'accueil des résidents ». Sous un aspect convivial et détendu, ces soirées favorisent l'intégration des résidents nouvellement arrivés. Elles permettent également de présenter le fonctionnement de l'établissement ainsi que le personnel et les services. La présence des résidents plus anciens permet également de faire des connaissances et de les sortir d'un isolement social inhérent à une nouvelle arrivée.



ATELIERS

De structure plus pédagogique, les ateliers visent à transmettre des connaissances pratiques et/ou éducatives aux résidents afin de favoriser leur autonomie. Ils se dessinent en quatre thèmes récurrents : Le logement, l'emploi, la santé, les impôts. Ils viennent apporter des outils permettant de dépasser les difficultés ou encore prévenir leur apparition. Ils peuvent être animés par des intervenants extérieurs spécialistes du sujet ou par les animateurs de l'établissement.



SOIRÉES THÉMATIQUES

Ces soirées revêtent un aspect plus festif tournant généralement autour d'un repas et d'une animation. Ils sont souvent très attendus par les résidents et permettent de dynamiser les échanges comme prétextes au partage. Les soirées s'organisent autour d'évènements comme les fêtes traditionnelles françaises ou encore, suivent les événements festifs de la ville (soirée festival de Cannes). Certaines soirées sont à l'initiative des résidents. Elles permettent de favoriser l'intégration, l'échange culturel et l'apprentissage de la vie en collectivité. L'association demande aux résidents une participation volontaire à l'organisation et l'installation ainsi qu'une participation financière symbolique.



PRINCIPES D'INTERVENTION

L'association se veut totalement inscrite dans un cadre de valeurs issues d'une philosophie républicaine.

LIBERTÉ



La Liberté au fronton des valeurs. Elle travaille à l'élaboration d'outils qui lui permettent de garantir, aux résidents parfois malmenés par la vie, le respect d'une liberté dont ils n'ont souvent pas eu l'exercice, ni parfois la conscience. L'association est attentive à ce que la liberté de chacun soit contrôlée par la «règle», une règle comprise et acceptée qui peut d'ailleurs être remise en cause par des débats démocratiques, des argumentations et notamment dans les instances du Conseil de la Vie Sociale.

SOLIDARITÉ



La solidarité est un terme qui est préféré à celui de «fraternité». C'est le cadre même de l'objet social de l'association dont le travail consiste à matérialiser la solidarité que la société manifeste envers les plus fragiles.

ÉQUITÉ



L'équité est également mise en valeur en ce que cette notion reste la base d'une compréhension de situations parfois perçues comme «inégalitaires». La prise en compte des situations diverses des résidents et les projets personnalisés qui les accompagnent réclame la vérification des traitements équitables pour chacun.

«Le monde matériel repose sur l'équilibre, le monde moral sur l'équité.»

Victor Hugo

LAÏCITÉ



Au sens contemporain, la laïcité est le principe d'unité qui rassemble les hommes d'opinions, de religions ou de convictions différentes, diverses, en une même société politique, distincte par conséquent d'une communauté. Dans cette perspective, l'association se revendique laïque en ce qu'elle accueille toutes confessions au sein de son personnel comme au sein de son public sans que leur appartenance confessionnelle modifie en quoi que ce soit leur travail ou les conditions de leur accueil.

Le projet associatif des Espaces Mimont n'est pas ancré dans un grand appareil narratif quant au cadre de son intervention. Une mention simple le décrit toutefois comme :

« soutenir matériellement et moralement (...) toute personne nécessitant que lui soit offerte la possibilité d'entrer et de demeurer dans la vie active de manière décente, sans aucune distinction (...)»

La mention « sans aucune distinction » fait donc très naturellement appel à la notion de « laïcité ».

« La laïcité concerne avant tout la place et le rôle social de la religion dans le champ de l'institutionnel, la diversification et les mutations sociales de ce champ, en relation avec l'Etat et la société civile. »

Jean Baubérot

Si les éventuelles plaintes et réclamations s'expriment la plupart du temps oralement auprès de l'agent d'accueil de service. Elles peuvent également, mais plus rarement s'exprimer par courrier adressé à un membre de l'équipe (direction, pôle habitat, pôle technique, etc).

Un travail doit être réalisé autour des procédures de traitement des réclamations et d'événements indésirables. Son aboutissement permettra l'identification des attitudes éventuellement «paradoxaux» de l'Association, dans la mesure où certains auraient à s'en plaindre.

Le traitement sera discuté en réunion de service de l'équipe pédagogique ou durant les réunions hebdomadaires des services avec la direction.

1

CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Le CVS n'est pas une instance de traitement des litiges individuels. Cela dit, il peut émettre un avis sur la manière dont il souhaiterait les voir pris en compte. Plus précisément, les situations individuelles dès lors qu'elles sont retravaillées de façon anonyme peuvent alimenter un véritable travail participatif avec les usagers autour de la bientraitance, portant sur la récurrence de certains incidents et sur les attentes des usagers pour les prévenir.

3

BIEN VIVRE SON LOGEMENT

L'ensemble de l'équipe effectue régulièrement des visites dans les logements. Les résidents sont prévenus une semaine à l'avance, et la visite est effectuée par un personnel technique et un socio-éducatif. Cela a un double objectif s'assurer que les logements sont conformes à la sécurité et qu'ils ne relèvent pas de problèmes techniques, et qu'ils soient propres et entretenus. Si tel n'est pas le cas cela va permettre d'agir soit au niveau technique afin d'anticiper les travaux et/ou au niveau socio-éducatif pour accompagner la personne pour qu'elle devienne autonome dans la tenue d'un logement.

2

RÉUNIONS D'ÉQUIPE

Instances essentielles, temps de concertation, d'élaboration, de prise de décision et d'information. Les réunions d'équipe sont organisées toutes les semaines pour mettre en commun les informations recueillies concernant la situation des jeunes accueillis ou des usagers de manière plus générale. Prendre des décisions collectives les concernant, discuter de différents projets d'actions et d'animations, se trouve au cœur de ces réunions. Elles permettent d'échanger de façon pluridisciplinaire, de prendre du recul sur les situations rencontrées et d'adapter les modalités de la prise en charge des résidents et usagers.

4

GÉRER LES PARADOXES

Le fait d'avoir un cadre relativement clair ne met pas à l'abri de situations paradoxales pour lesquelles il convient de prendre du recul et de confronter la réalité des pratiques aux idéaux véhiculés par l'éthique. Le paradoxe s'exprime dans la double obligation de choisir ou de ne pas choisir entre plusieurs solutions à un problème donné. Il est important pour les professionnels que ces paradoxes puissent s'exprimer, puissent être évoqués et formalisés afin qu'ils puissent s'appuyer sur des écrits lorsqu'ils se trouvent en difficulté face à certaines situations paradoxales comme par exemple :

- Individuel/collectif
- Protection/sanctions
- Laïcité/religion.

PARTENARIATS

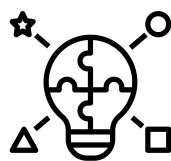
La mise en place d'un partenariat se construit et doit trouver du sens car il traduit une démarche volontaire et coopérative dans laquelle s'engagent les acteurs. Le partenariat est une manière de travailler ensemble qui passe par l'élaboration, la négociation et sans oublier l'évaluation à partir d'objectifs définis.

C'EST UN MOYEN QUI RÉPOND À DIFFÉRENTES FINALITÉS :

**FAIRE ENSEMBLE APRÈS
AVOIR EXAMINÉ LES
ATTENTES DE CHACUN**



**PERMETTRE AUX ACTEURS DE
MUTUALISER LES MOYENS ET
LES COMPÉTENCES**



**SERVIR DES INTÉRÊTS
COMMUNS ET SURTOUT
CEUX DU PUBLIC**



Le partenariat repose sur les notions de valeurs partagées qui sont traduites de manière formelle par des chartes ou, sur la notion d'opérationnalité, traduites par des conventions. La contractualisation du partenariat va permettre une identification claire de la répartition des tâches et des missions ainsi que les relations entre les partenaires. Le contrat doit servir de garantie pour l'ensemble des acteurs du partenariat et permet de respecter les identités de chacun. Le contrat fixe les relations, les objectifs, la répartition des charges et des responsabilités ainsi que la durée du partenariat. Les modalités de travail et de fonctionnement avec les partenaires diffèrent selon leurs missions.

LE TRAVAIL EN PARTENARIAT DOIT :

**OFFRIR UNE
COMPLÉMENTARITÉ
D'INTERVENTION**

**FAVORISER LA
CONNAISSANCE
DES PARTENAIRES**

**FACILITER LA
DIFFUSION DES
ACTIONS DE
L'ÉTABLISSEMENT**

**ENRICHIR
LE MAILLAGE
PARTENARIAL**

TYPOLOGIE DES PARTENARIATS :

**1 PARTENAIRES
FINANCIERS**

**2 PARTENAIRES
TECHNIQUES**

**3 PARTENAIRES
DIVERS**

1

PARTENAIRES FINANCIERS

CAF 06

La prestation socio éducative de la CAF : elle est régie par une convention triennale donnant lieu à des bilans annuels. L'établissement est en lien direct avec un travailleur social de la CAF pour faire ces bilans. Ce dernier est également une personne ressource pouvant être sollicitée dans le cadre de nouveaux projets à mettre en place.

DRAJES

Le Fonds de Coopération de la Jeunesse et de l'Education Populaire : géré par la Délégation Régionale Académique à la Jeunesse, à l'Engagement et aux Sports (DRAJES) est destiné à participer au financement de postes éducatifs.

DDETS

L'Aide à la Gestion Locative Sociale (AGLS) : est versée par la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, régie par une convention annuelle et donnant lieu à un bilan chaque année. L'établissement perçoit ce financement car il est reconnu comme Résidence Sociale avec une spécificité d'accueil d'un public jeune.

VILLE DE CANNES

La Ville de Cannes verse une subvention annuelle qui vise à appuyer la fonction hébergement, l'accompagnement global des jeunes et l'action culturelle. Elle est contractualisée par une convention.

CONSEIL DÉPARTEMENTAL 06

Le Conseil Départemental des Alpes-Maritimes: finance, après facturation mensuelle à partir d'un prix de journée, l'accompagnement socio-éducatif des jeunes, orientés par l'Aide Sociale à l'Enfance hébergés dans la résidence. Ce partenariat donne lieu à une convention annuelle ainsi qu'à un protocole détaillant les modalités de travail avec le jeune et les référents des Maisons des Solidarités Départementales (MSD).

Le Conseil Départemental participe également à l'inscription de l'établissement dans le paysage culturel avec la Fabrique Mimont et une aide à l'investissement du dispositif Micro Folie.

RÉGION SUD

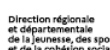
Dans le cadre de l'ouverture de la résidence et l'inscription dans le paysage territorial, le Conseil Régional participe aux développements des actions que nous menons quant aux pratiques numériques, ainsi que celles relevant de la Culture et des Résidences d'Artistes.

DRAC PACA

La DRAC PACA: finance la Fabrique Mimont et l'intermédiation culturelle par l'accueil de Résidences d'Artistes.

SGAR PACA & ANCT

Le SGAR PACA, Secrétariat Général des Affaires Régionales finance la labellisation "Fabrique de Territoire" au travers d'une convention et l'Agence Nationale pour la Cohésion des Territoires, finance quant à elle une partie du poste de Conseiller Numérique France Connect.



2

PARTENAIRES TECHNIQUES

JEUNESSE

MISSION LOCALE PAYS DE LÉRINS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Échange sur dispositif
- L'association est administrateur

TOUS JEUNES
DE 16 À 26 ANS

MISSION LOCALE COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION SOPHIA ANTIPOLIS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

TOUS JEUNES DE 16 À 26 ANS

MISSION LOCALE PAYS GRASSOIS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

TOUS JEUNES
DE 16 À 26 ANS

BIJ, BUREAU INFORMATION JEUNESSE DE CANNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

RÉSIDENTS ET ADHÉRENTS

SERVICE JEUNESSE DE LA VILLE DE CANNES

- Service de tutelle de la Ville
- Co-organisation d'évènements

LES JEUNES DU
TERRITOIRE CANNOIS

LES 3 MJC PICAUD, RANGUIN ET FERME GIAUME

- Orientation mutuelle
- Co-organisation d'évènements

TOUS JEUNES DE 16 À 26 ANS

CRIJ, CENTRE RÉGIONAL INFORMATION JEUNESSE CÔTE D'AZUR

- Fournisseur du PIJ
- Orientation vers le CRIJ
- Participation aux événements du CRIJ

TOUS LES JEUNES

FSPVA, FONDS DE SOLIDARITÉ ET DE PROMOTION DE LA VIE ASSOCIATIVE

- Participation aux instances en tant que membre aux côtés des têtes de réseau de l'Education Populaire

DIRECTION



SOCIAUX

SERVICE PRÉVENTION DE LA VILLE DE CANNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Échange sur dispositif
- Travail en équipe sur les périmètres de chacun

RÉSIDENTS,
FRÉQUENTATION DES RÉSIDENTS

ASSOCIATION SPI, SOLIDARITÉ PRÉVENTION INSERTION

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

RÉSIDENTS,
FRÉQUENTATION DES RÉSIDENTS

CCAS DE CANNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

RÉSIDENTS

MSD DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

- Orientation des CJM
- Suivi des CJM
- Orientation mutuelle

JEUNES MAJEURS SORTANT
DES SERVICES DE LA
PROTECTION DE L'ENFANCE

FOYERS DE L'ENFANCE DU DÉPARTEMENT

- Suivi des personnes orientées
- Échanges sur les dispositifs

RÉSIDENTS & PROFESSIONNELS
SOCIOÉDUCATIFS

ASSOCIATION MONTJOYE

- Suivi des personnes orientées
- Échange sur dispositif
- Travail en équipe sur les périmètres de chacun

RÉSIDENTS

SANTÉ

ESPACE SANTÉ JEUNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées et échanges sur dispositif
- Les Espaces Mimont font partie du groupe de pilotage du Réseau Adolescents Jeunes Adultes

RÉSIDENTS & ADHÉRENTS

MUTUALITÉ FRANÇAISE

- Participation croisée à des événements
- Organisation d'enquêtes

RÉSIDENTS

PMI PROTECTION MATERNELLE ET INFANTILE

- Orientation des jeunes femmes

RÉSIDENTES

CODES, COMITÉ DÉPARTEMENTAL D'ÉDUCATION À LA SANTÉ 06

- Renseignements pratiques
- Réflexions sur thématique santé

PROFESSIONNELS SOCIOÉDUCATIFS

LOGEMENT

MISSION LOCALE PAYS DE LÉRINS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Echange sur dispositif

**TOUS JEUNES
DE 16 À 26 ANS**

OPH DE CANNES

- Bailleur
- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

DIRECTION & RÉSIDENTS

MISSION LOCALE PAYS GRASSOIS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées

**TOUS JEUNES
DE 16 À 26 ANS**

LA CAF 06

- Suivi des dossiers APL
- Intervention personnalisée sur les dossiers de résidents
- Partenaire Relais CAF

**RÉSIDENTS, ADHÉRENTS
PROFESSIONNELS
SOCIOÉDUCATIFS**

LES BAILLEURS SOCIAUX

- Orientation à la sortie de la Résidence

RÉSIDENTS

DALO

- Suivi des dossiers déposés

RÉSIDENTS

HÔTEL DE PARIS

- Echange étudiants pour stage de 6 mois en hôtellerie

ÉTUDIANTS

AGIS 06

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Les Espaces Mimont sont administrateur d'Agis 06

RÉSIDENTS

LES 5 AUTRES FJT DU DÉPARTEMENT

- Orientation mutuelle
- Réflexions sur les publics, dispositifs, questions sociétales, notre réseau...

**DIRECTION ET
RÉSIDENTS**

MAJESTIC BARRIÈRE

- Convention de mise à disposition d'hébergement pour les saisonniers

**STAGIAIRES &
SAISONNIERS**

PLATEFORME LOGEMENT (VILLE DE CANNES) CORRESPONDANT SIAO

- Orientation mutuelle

RÉSIDENTS

LYCÉE DE CROISSET DE GRASSE

- Échange Erasmus

ÉTUDIANTS

LYCÉE JULES FERRY

- Orientation logement

RÉSIDENTS & ÉTUDIANTS

RIVIERA FRENCH INSTITUTE CANNES

- Orientation logement

ÉTUDIANTS CHINOIS



EMPLOI & CRÉATION D'ACTIVITÉ

MISSION LOCALE PAYS DE LÉRINS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Echange sur dispositif

TOUS JEUNES
DE 16 À 26 ANS

PÔLE EMPLOI

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Échange sur question emploi et participation croisée à des événements

RÉSIDENTS, ADHÉRENTS ET LES
DEMANDEURS D'EMPLOI

LA FACULTÉ DES MÉTIERS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées et hébergées
- Participation croisée à des événements
- Le directeur de la Faculté des Métiers est administrateur des Espaces Mimont

TOUS LES JEUNES

PLIE BASSIN CANNOIS

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Participation croisée à des événements

TOUTES LES PERSONNES
DE PLUS DE 26 ANS

L'IUT DE CANNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées et hébergées

TOUS LES JEUNES

EMPLOYEURS DE RÉSIDENTS

- Orientation
- Suivi des résidents

RÉSIDENTS

PÉPINIÈRE CRÉA'CANNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Co-organisation d'événements

TOUT PUBLIC PORTEUR
D'UN PROJET DE CRÉATION

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLO PAYS DES LÉRINS

- Orientation Ecole de Projet, Coworking
- Suivi des personnes orientées

TOUT PUBLIC PORTEUR D'UN
PROJET DE CRÉATION

CHAMBRE DES MÉTIERS

- Orientation vers Ecole de Projets
- Suivi des personnes orientées
- Échange sur dispositif
- Participation croisée aux évènements de chacun

TOUT PUBLIC PORTEUR D'UN
PROJET DE CRÉATION

INITIATIVE TERRE D'AZUR

- Orientation mutuelle
- Conseils

TOUT PUBLIC PORTEUR
D'UN PROJET DE CRÉATION

ESPACES DE COWORKING DE LA RÉGION (ENVIRON UNE DOUZAINÉ)

- Orientation mutuelle
- Travail en réseau et échange de réflexion
- Co-organisation de manifestations et d'évènements

PROFESSIONNELS DES ESPACES MIMONT
ET ADHÉRENTS COWORKERS

CRÉATIVE 06 COUVEUSE D'ACTIVITÉS

- Orientation vers Ecole de Projets
- Suivi des personnes orientées
- Échange sur dispositif
- Co-organisation d'évènements
- Participation croisée dans les instances de gouvernance des parties

TOUT PUBLIC PORTEUR D'UN
PROJET DE CRÉATION

ADIE

- Orientation vers Ecole de Projets
- Suivi des personnes orientées
- Échange sur dispositif
- Co-organisation d'évènements
- Permanence de l'ADIE aux Espaces Mimont

TOUT PUBLIC PORTEUR D'UN
PROJET DE CRÉATION

BOUTIQUE DE GESTION ACEC

- Orientation Mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Participation croisée aux évènements de chacun

TOUT PUBLIC PORTEUR
D'UN PROJET DE CRÉATION

PARCOURS DE FEMMES

- Orientation mutuelle
- Travail en réseau
- Echange de réflexions
- Co-organisation de manifestations et d'évènements
- Partenaire privilégié Fabrique de Territoire

PUBLIC FÉMININ PORTEUR
D'UN PROJET DE CRÉATION

NUMÉRIQUE

CANNES UNIVERSITÉ

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Mutualisation des services

RÉSIDENTS & ADHÉRENTS

SIMPLON

- Co-organisation d'évènements
- Sources d'information
- Partenaire privilégié Fabrique de Territoire

RÉSIDENTS &
ADHÉRENTS

MÉDIATHÈQUES DE CANNES

- Orientation mutuelle
- Suivi des personnes orientées
- Mutualisation des services
- Orientations

RÉSIDENTS & ADHÉRENTS

FONDATION ORANGE

- Co-organisation d'évènements
- Partenaire projet
- Sources d'information et financement

TOUT PUBLIC

FONDATION BTP PLUS

- Partenaire projet
- Sources d'information et financement

TOUT PUBLIC

FONDATION CANNES

- Partenaire projet
- Sources d'information et financement

TOUT PUBLIC



CULTURE

LE PALAIS DES FESTIVALS

- Mise à disposition des locaux des Espaces Mimont
- Participation aux événements organisés par le Palais

RÉSIDENTS ET ADHÉRENTS

LES COMPAGNIES EN RÉSIDENCE (ENVIRON 15 PAR AN)

- Sortie de Résidence
- Atelier de pratiques culturelles
- Débat et rencontre

RÉSIDENTS ET ADHÉRENTS

PISTE D'AZUR

- Mise à disposition d'espaces dans le cadre de la Fabrique Mimont

ADHÉRENTS

DIRECTION DES AFFAIRES CULTURELLES DE LA VILLE DE CANNES

- Mise à disposition des locaux des Espaces Mimont
- Participation croisée aux événements de la DAC
- Intervention technique des régisseurs de la DAC

RÉSIDENTS

CANNES JEUNESSE

- Participation à la découverte culturelle par les jeunes publics

TOUT PUBLIC

DÉPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

- Participation dans la mise en place du dispositif Micro-Folie
- Coordination et mise à disposition de contenus pour le musée numérique

TOUT PUBLIC

DRAC PACA

- Soutien aux différentes initiatives culturelles des Espaces Mimont
- Membre du jury de sélection pour la Fabrique Mimont
- Soutien à la mise en place de la Micro Folie

RÉSIDENTS ET ADHÉRENTS

LA QUINZAINE EN ACTIONS

- Participe à la découverte de la culture cinématographique aux résidents des Espaces Mimont
- Proposition et invitation autour de la saison culturelle


RÉSIDENTS



Direction régionale
et départementale
de la jeunesse, des sports
et de la cohésion sociale



PARTIE



II

L'ORGANISATION

**LES PÔLES, SERVICES & LEUR
FONCTIONNEMENT**

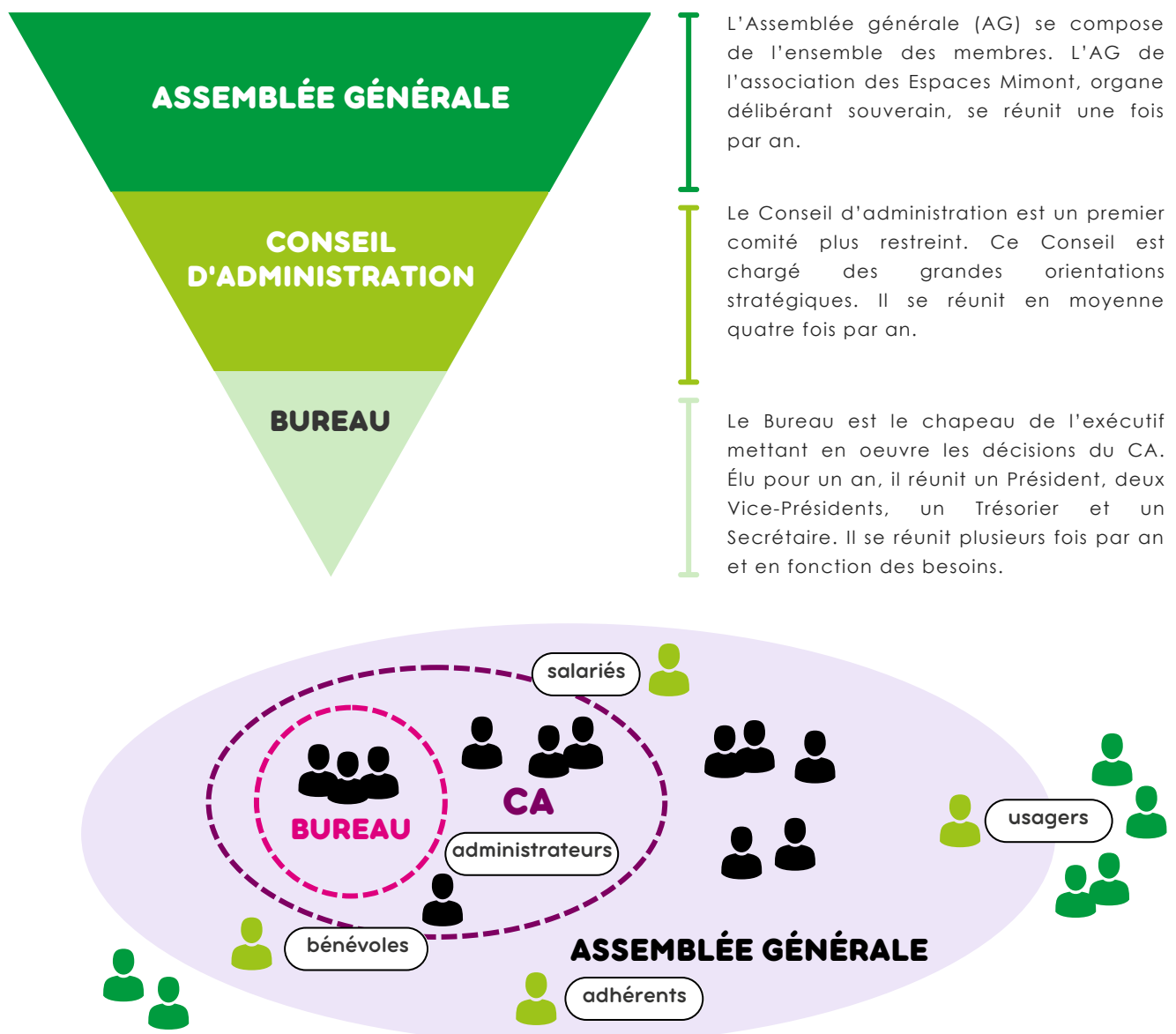
GOVERNANCE

La gouvernance est l'ensemble des procédures permettant d'assurer le pilotage d'une organisation. Comme toute personne morale, l'association requiert un représentant auprès des tiers ainsi qu'une direction afin de permettre la réalisation de l'objet social.

La loi ne dit rien sur les instances d'administration d'une association. Ainsi, elle est en principe libre de définir ses instances de fonctionnement, leurs attributions et l'instance compétente pour la représenter, sous certaines réserves s'agissant d'une association reconnue d'utilité publique comme Le Logis des Jeunes de Provence.

Les modalités d'organisation du travail entre les apports des bénévoles et des salariés, ainsi que les modalités de participation des usagers ne répondent pas seulement à des exigences d'efficacité et d'efficience organisationnelles, mais elles se greffent et se déterminent par des orientations collectives pertinentes (en termes de projet). De la même façon, les interactions avec les pouvoirs publics répondent certes à des exigences de négociation budgétaire mais elles se déterminent également à l'aune du projet que l'association veut faire valoir dans l'espace public. La gouvernance associative se trouve donc à la croisée de l'articulation entre « le bien commun partagé » porté par l'association et les modalités d'organisation interne.

RÉSUMÉ SCHÉMATIQUE DES ORGANES ASSOCIATIFS



Le Conseil d'Administration, un organe non obligatoire, mais nécessaire.

Principal organe de gestion de l'association, le conseil d'administration est composé de membres bénévoles choisis parmi les membres titulaires ou actifs et élus au scrutin secret pour trois ans. La présence du tiers des membres est nécessaire pour la validité des délibérations. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents. En cas de partage, la voix du Président est prépondérante. Le Conseil représente l'association en toutes circonstances et dispose des pleins pouvoirs pour administrer. Il peut déléguer tout ou partie de ses pouvoirs, soit au bureau, soit au Président. Le Conseil nomme et organise toutes les commissions qu'il juge utiles au bon fonctionnement de l'association

| | | | |
|------------------|---------------------|------------------------|---------------------------------|
| Monique | MABILOT-GRAS | Présidente | Bureau |
| Stéphane | MONET | Vice-Président | Bureau |
| René | CORBIER | Vice-Président | Bureau |
| Maurice | BARBARO | Trésorier | Bureau |
| Auguste | DERRIVES | Secrétaire | Bureau |
| Jamal | JARRAR | Administrateur | Conseil d'Administration |
| François | KOLMER | Administrateur | Conseil d'Administration |
| Thierry | LAUTARD | Administrateur | Conseil d'Administration |
| Gisèle | RENDA | Administrateur | Conseil d'Administration |
| Dominique | SERRATORE | Administratrice | Conseil d'Administration |

PROFESSIONNELS & COMPÉTENCES

Chaque fonction est importante, qu'elle commence par l'accueil qui est une force dans l'établissement, se poursuit par le maintien de la qualité des locaux, de l'attention portée au parcours des publics, de passage ou plus permanents, résidents, habitants du quartier, et encore de la nécessaire gestion administrative de tous les dossiers.

**EFFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2022
22 PERSONNES & 20,8 ETP**

| | |
|---|-------------|
| Directeur | 1 ETP |
| Comptable | 1 ETP |
| Secrétaire | 0,9 ETP |
| Responsable Maintenance /Sécurité | 1 ETP |
| Agent de Maintenance | 1 ETP |
| Agent Technique | 1 ETP |
| Responsable Habitat / Accueil / Entretien | 1 ETP |
| Agent administratif hébergement | 0,8 ETP |
| Agents d'Accueil | 2,7 ETP |
| Agents d'entretien | 3,55 ETP |
| Responsable Socioéducatif | 1 ETP |
| Intervenant social et éducatif | 1 ETP |
| Educateur spécialisé | 0,62 ETP |
| Animateur Tiers Lieu | 1 ETP |
| Médiateur culturel | 1 ETP |
| Animateur | 0,2 ETP |
| Animateur Formateur NTIC | 1 ETP |
| Animateur Conseiller Numérique | 1 ETP |
| TOTAL | 20,8 |

PÔLE ADMINISTRATIF

DIRECTEUR

- Encadre les services
- Assure la gestion du personnel, la gestion du budget.
- Garant de l'application des orientations du Conseil d'Administration.

SERVICE COMPTABILITÉ & SECRÉTARIAT

- Suit les dossiers administratifs de l'association.
- Assure la tenue de la comptabilité et la facturation.
- Prépare les salaires des personnels en lien avec le Directeur et l'expert-comptable.

PÔLE TECHNIQUE

RESPONSABLE SERVICE SÉCURITÉ & MAINTENANCE

- Assure l'encadrement de son service (2 personnes).
- Veille à l'entretien du patrimoine et à la sécurité dans les locaux

PÔLE HABITAT

RESPONSABLE SERVICE HABITAT/ACCUEIL/ENTRETIEN

- Assure l'encadrement de son service (9 personnes).
- Veille au suivi des résidents, à toute question relative à leur parcours résidentiel.
- Assure la gestion des contrats de résidence.
- Organise et coordonne le travail des agents d'entretien et des agents d'accueil.

AGENT ADMINISTRATIF HÉBERGEMENT

- Gère les dossiers administratifs des résidents,
- Encaisse les loyers et relances,
- Met à jour les données statistiques de la gestion locative,
- Aide à la constitution des dossiers APL

PÔLE ANIMATION

RESPONSABLE SERVICE SOCIO-ÉDUCATIF

- Gestion et coordination générale du pôle socio-éducatif
- Assure l'encadrement de son service (7 personnes)
- Assure la responsabilité de la gestion de projets
- Responsable du pôle Pro', Entrepreneuriat et Co-working

ÉDUCATEUR ANIMATEUR

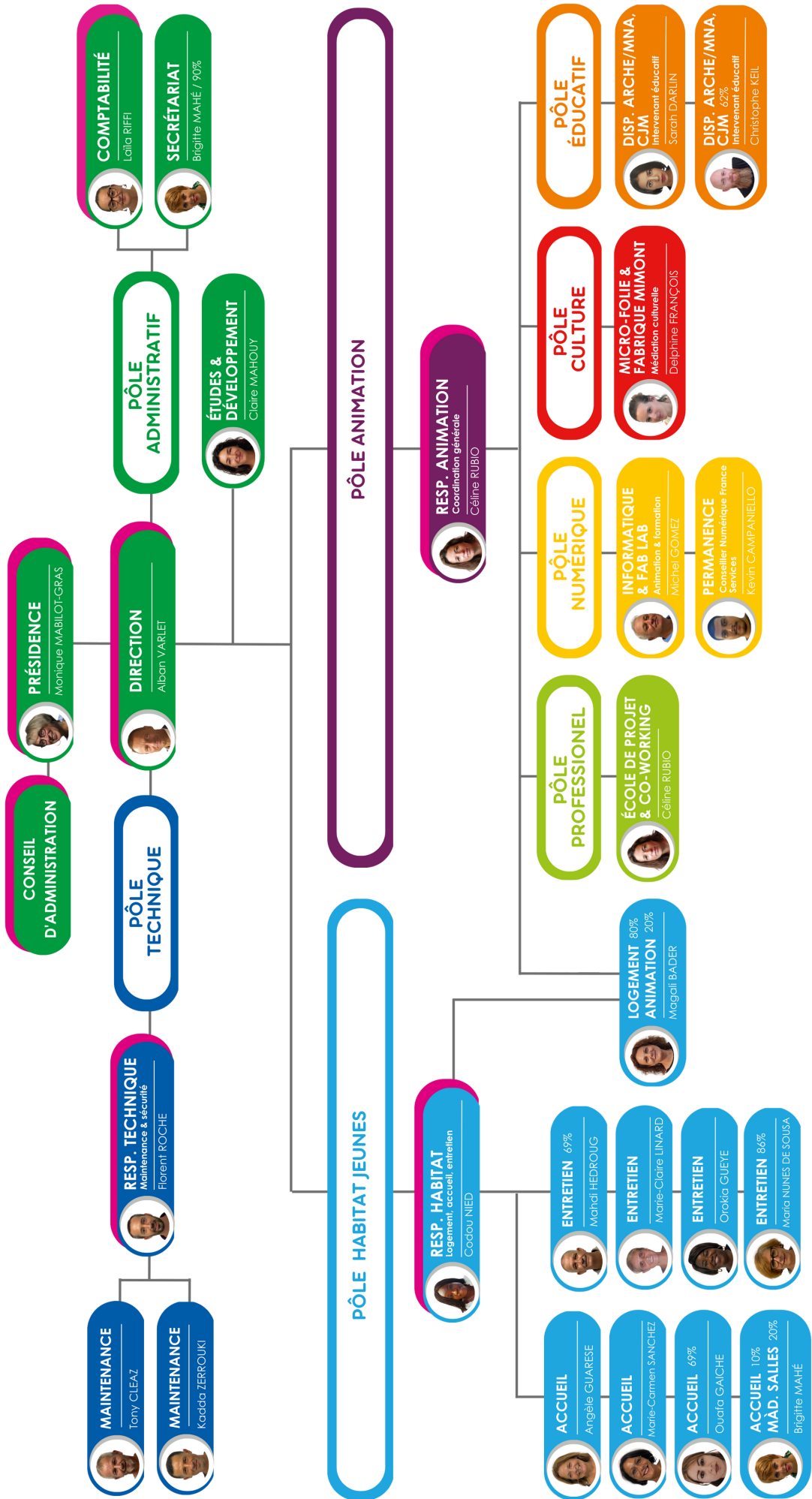
- Accompagne individuellement les résidents,
- Participe à l'organisation des animations collectives

PÔLE NUMÉRIQUE

ANIMATEUR ESPACE PUBLIC NUMÉRIQUE

- Accompagne, forme à l'utilisation des outils numériques.
- Participe à la dynamique d'animation collective

ORGANIGRAMME



RÉUNIONS & TRAVAIL D'ÉQUIPE

| TITRE | PARTICIPANTS | OBJECTIFS | FRÉQUENCE |
|--|---|--|--------------------------|
| RÉUNION DE DIRECTION | <ul style="list-style-type: none"> DIRECTION COMPTABILITÉ RESPONSABLE TECHNIQUE RESPONSABLE HABITAT/ ACCUEIL/HÉBERGEMENT RESPONSABLE SOCIO ÉDUCATIF CHARGÉE D'ÉTUDES ET DE DÉVELOPPEMENT | <p>Echanges d'informations sur l'activité</p> <p>Prises de décisions</p> <p>Validation des process</p> | 1 fois / semaine (1 h) |
| RÉUNION D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI INDIVIDUEL | <ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLE HABITAT/ ACCUEIL/HÉBERGEMENT RESPONSABLE SOCIO ÉDUCATIF ADMINISTRATIF HÉBERGEMENT POLE NUMÉRIQUE SERVICE ÉDUCATIF | Point de situation et regards croisés sur les situations problématiques des résidents | 1 fois / semaine (1 h) |
| RÉUNION D'ANIMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT COLLECTIF | <ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLE HABITAT/ ACCUEIL/HÉBERGEMENT RESPONSABLE SOCIO ÉDUCATIF ADMINISTRATIF HÉBERGEMENT POLE NUMERIQUE SERVICE ÉDUCATIF POLE CULTUREL ANIMATRICE TIERS-LIEU | Programmation et organisation des animations | 1 fois / semaine (1 h) |
| RÉUNION DU SERVICE ACCUEIL | <ul style="list-style-type: none"> RESPONSABLE HABITAT/ ACCUEIL/HÉBERGEMENT RESPONSABLE SOCIO ÉDUCATIF AGENTS ACCUEIL | Echange d'informations et fonctionnement de l'accueil | 1 fois / mois (1 h) |
| REUNION DU PERSONNEL | <ul style="list-style-type: none"> PRÉSIDENTE ENSEMBLE DU PERSONNEL | Echanges d'informations et d'actualités sur l'activité | 1 fois / trimestre (2 h) |

ÉVOLUTION DES PRATIQUES

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Outre les formations réglementaires obligatoires, le personnel est formé à différentes thématiques dans un souci d'amélioration continue de l'accompagnement proposé, de la capacité des professionnels et de la volonté des salariés à vouloir développer leur qualification.

Ainsi, plusieurs formations de courtes comme de plus longues durées sont proposées par la direction, mais les professionnels eux même peuvent demander à prétendre à une formation de leur choix, en rapport avec l'objet de leur mission au sein de l'association.

Un entretien obligatoire professionnel de formation se tient entre la direction et chaque salarié tous les 2 ans.

FORMATIONS RÉGLEMENTAIRES OBLIGATOIRES POUR AMÉLIORATION CONTINUE DE :

- l'accompagnement proposé,
- la capacité des professionnels,
- la volonté des salariés à vouloir développer leur qualification.

FORMATIONS AU CHOIX ORGANISÉES PAR LE RÉSEAU RÉGIONAL OU NATIONAL DES RHJ, PERMETTENT DE :

- favoriser la montée en compétence des salariés et de développer leurs savoir-faire,
- améliorer la cohésion interne notamment au niveau de l'implication des salariés,
- développer la performance de l'association par des professionnels mieux formés et qualifiés pour répondre aux besoins.

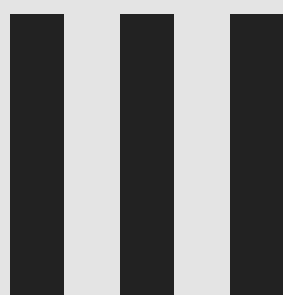
LES ENTRETIENS ANNUELS ET LES OBJECTIFS DES SALARIÉS

Chaque salarié bénéficie annuellement d'un entretien avec la direction. Ainsi, l'appétence du salarié pour tel ou tel domaine, les besoins du pôle ou du service auquel il appartient et les objectifs de l'association sont conjointement fixés.

ENTRETIEN AVEC LA DIRECTION POUR :

- faire le bilan du travail mené tout au long de l'année,
- définir des objectifs communs entre le salarié et la direction pour améliorer la réalisation du projet d'établissement.

PARTIE



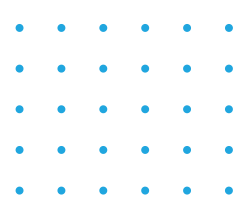
L'ACTION

1

ÉVOLUTION & DÉVELOPPEMENT

2

FICHES ACTION



CONTEXTE & MÉTHODE

CONTEXTE

La rédaction de ce projet d'établissement prend place dans un contexte particulier. La crise sanitaire a impacté nos systèmes, nos organisations, nos manières d'agir, d'échanger, de travailler, de penser, etc. Les encouragements à la distanciation sociale sont aussi venus toucher nos habitudes et notre besoin d'interactions. Dans une société où le lien social est sans cesse affaibli par des modèles valorisant l'individualisme, ces événements ont participé à maintenir l'image d'une société clivée par des oppositions générationnelles, sociales, économiques, etc.

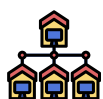
Le monde évolue sans cesse et transforme l'action sociale en direction des jeunes, figure de l'avenir. La notion de collectif, de commun, de participatif y prend tout son sens. Ainsi, il nous faut aujourd'hui trouver des solutions aux fractures sociales, culturelles et numériques qui tendent à diviser au lieu de «faire société».

Le changement pousse aussi à innover. Le développement et même la survie d'une organisation dépend de sa capacité à évoluer et à se remettre en question. Présentes dans le champ de l'action sociale bien avant que l'État ne s'y engage, les associations y sont toujours et encore majoritaires. Elles ont joué un rôle historique de médiateur en exprimant les besoins des populations qu'elles représentent et en élaborant des problématiques sociales qu'elles traduisent en actions concrètes. Il nous faut aujourd'hui et plus que jamais réinvestir le «vivre ensemble», le «faire société» dont l'une des solutions pourrait être de «faire tiers-lieu».



TIERS-LIEU

Depuis plusieurs années, nombreuses sont les associations qui connaissent un essoufflement de leur modèle et qui se tournent vers les tiers-lieux comme possible réponse à leurs problématiques. Les tiers-lieux sont devenus des figures prépondérantes des années 2020, et plus encore au terme de deux confinements qui ont modifié en profondeur mondes du travail, perception des territoires et modes de vie. Ces lieux tendent à être pensés comme des situations en capacité de :



Faire cohabiter
des publics
différents



Proposer une
diversité de pratiques
et d'acteurs



Générer
plus-value
territoriale
et lien social



Investir
l'innovation
sociale

C'est à la suite du rapport remis en 2018 et intitulé Faire ensemble pour mieux vivre ensemble, que Patrick Levy-Waitz propose au gouvernement 28 recommandations pour redynamiser l'activité dans les territoires. Le cœur de ces solutions est placé sous le signe du tiers-lieu en tant qu'espaces de transitions sociétales, à la fois économiques, sociales, environnementales et territoriales.

Les Tiers-Lieux du XXIème siècle à la française ont été conceptualisés dans les années 2010, dans un contexte d'accélération des mobilités et de l'ère du numérique, pour rendre compte de dynamiques de communautés se saisissant de la question de l'habité et de l'habitabilité des espaces. Pour Yoann Durieux, l'une des figures emblématiques du projet Movilab, le tiers-lieu est une des voies à explorer pour créer des espaces où des gens vont se réunir et à l'intérieur desquels ils vont fabriquer des services, répondre à des besoins pour améliorer les modes de vie durables et la cohésion sociale. C'est donc dans la capacité de l'association à animer son lieu, à s'intégrer dans un écosystème plus large inscrit territorialement que réside la spécificité et la richesse des tiers-lieux.

DU LOGIS DES JEUNES DE PROVENCE AUX ESPACES MIMONT

En 2020, un grand projet de rénovation, tourné vers l'avenir, a été entrepris. Ce projet souhaitait atteindre plusieurs objectifs :

**INTÉGRER UNE
DIMENSION
ÉCOLOGIQUE AUX
LOCAUX EN ACCORD
AVEC LES
PRÉOCCUPATIONS
DES DÉCENNIES À
VENIR.**

**PROPOSER UN
MEILLEUR CONFORT
DES LOGEMENTS DES
JEUNES EN
ADÉQUATION AVEC
LE FAIBLE NIVEAU DE
RESSOURCE DES
JEUNES.**

**CHERCHER À RÉPONDRE
ARCHITECTURALEMENT
AU PROJET
SOCIOÉDUCATIF POUR
ORGANISER LES
CONDITIONS DU VIVRE
ENSEMBLE ET S'OUVRIRE
SUR L'EXTÉRIEUR.**

C'est ainsi que deux nouveaux projets sont intégrés à ces nouveaux espaces collectifs :

ACCUEIL D'UNE MICRO-FOLIE

**MUSÉE NUMÉRIQUE PORTÉ PAR
LE MINISTÈRE DE LA CULTURE ET
COORDONNÉ PAR LA VILLETTE)**

OUVERTURE D'UN FAB LAB

**LABORATOIRE DE FABRICATION
METTANT À DISPOSITION DES
MACHINES-OUTILS PILOTÉES PAR
ORDINATEUR.**

Parallèlement à ce projet de rénovation, L'Etat lance, via le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, un Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) Fabriques de Territoire destinés à contribuer au développement des tiers-lieux, lieux d'hybridation, de culture et d'expérimentation. L'AMI fait suite au rapport «Faire ensemble pour mieux vivre ensemble» dont nous avons parlé plus haut. L'appel concerne des «lieux existants souhaitant élargir leurs services, ainsi que des lieux en projet dans les territoires non-pourvus».

L'association, qui a toujours fait le choix de continuer à grandir, se développer, se moderniser au fil des années, répond à l'AMI lui permettant de réaliser qu'elle correspond à cette communauté de lieux. C'est une opportunité pour elle, au-delà de celle économique, pour trois raisons :

- Rénover le projet de l'association, repenser son organisation et proposer de nouvelles actions
- (Re)mobiliser les jeunes et s'ouvrir sur l'extérieur
- Investir l'innovation sociale

Le label obtenu et les activités reprenant peu à peu leur cours fin 2021 suite à la pandémie, l'association Le Logis des Jeunes de Provence décide, dans ce contexte de rénovation et de labellisation, de profiter de ces transformations pour aller plus loin. Tout en gardant dans ses statuts la dénomination de Logis, partie intégrante de son histoire, l'association devient, cette année-là, les Espaces Mimont, tiers-lieu d'engagement citoyen.

En tant qu'acteurs historiques et majeurs du dynamisme local, Les Espaces Mimont cherchent à trouver une réponse toujours plus adaptée aux besoins spécifiques des jeunes. En transformant ses espaces en lieux plus ouverts et inclusifs, nous pouvons nous réinventer. Tout l'enjeu est de constituer une communauté plurielle, citoyenne et engagée pour aider les territoires.

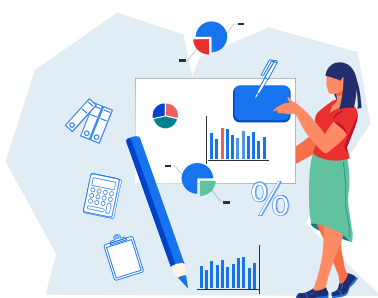
MÉTHODE

La rédaction de la troisième partie de ce projet d'établissement se fait selon une méthode de diagnostic par le questionnement et réalisée en regroupant les analyses et données récoltées de trois manières différentes :

1

ÉTUDE

réalisée en 2022 par un membre de l'équipe en contrat d'alternance dans le cadre de son mémoire de master permettant à l'association de s'engager dans un processus de progrès fondé sur l'analyse plus fine de son projet, son organisation et ses actions.



2

QUESTIONNAIRES

de "satisfaction" envoyés aux résidents, adhérents et usagers pour comprendre et structurer leur parcours, réinterroger leurs besoins, enrichir la démarche en prenant en compte les différents points de vue, évaluer nos performances et obtenir des suggestions d'amélioration.



3

FICHES ACTION

co-rédigées par tous les employés de l'association et représentant le fruit d'une concertation avec les équipes réunies en groupe projet par le chef d'établissement afin de déterminer un plan d'articulation sur 5 ans.

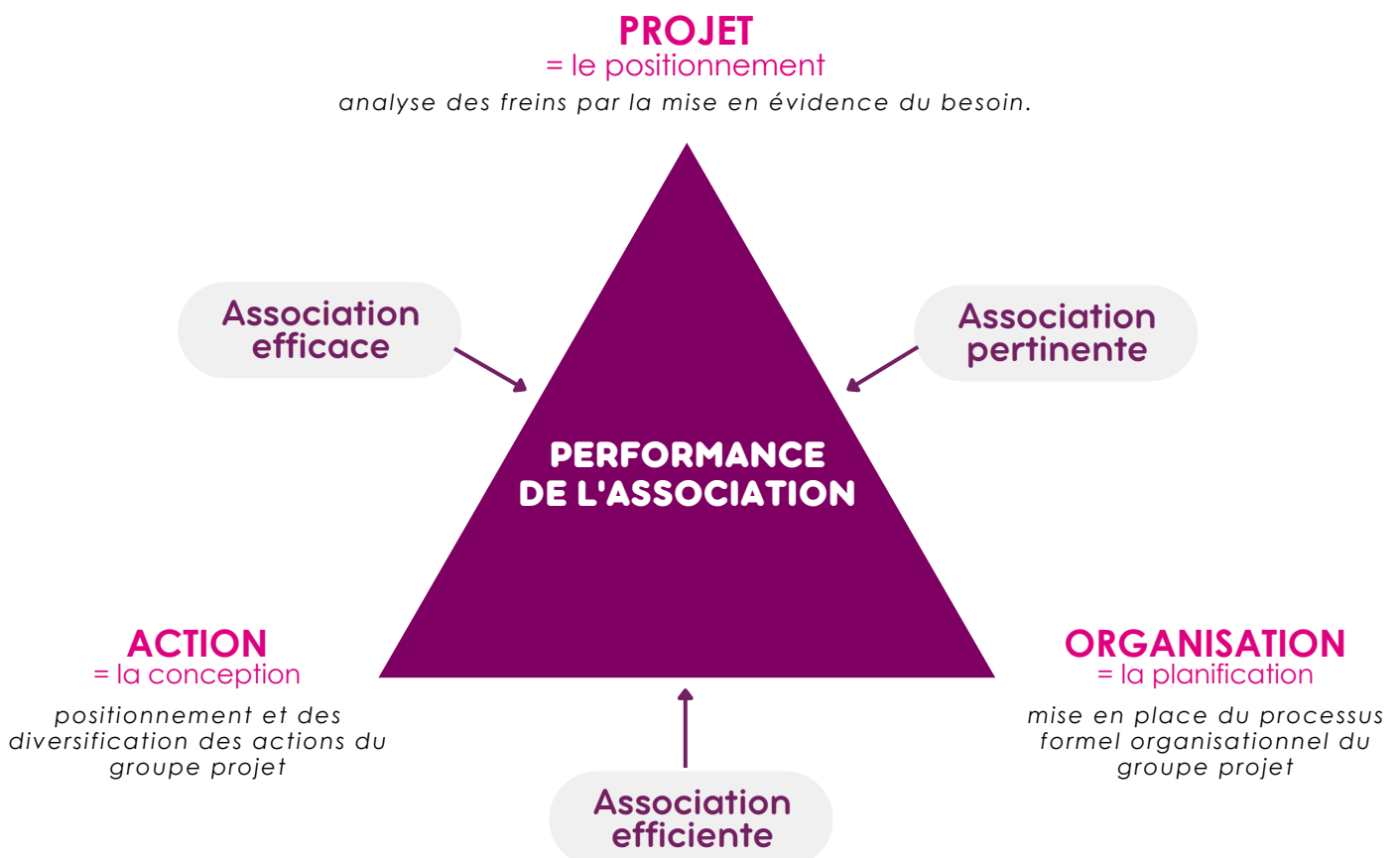


SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE

En 2021, grâce au label Fabrique de Territoire, l'association a fait le choix d'investir le champ de l'innovation sociale par le biais, entre autres, du recrutement en alternance d'une chargée de mission tiers-lieu. Suivant un Master en Management de Projet, Innovation et Créativité, l'approche par projet lui semblait être intéressante à creuser, approfondir pour pouvoir proposer des solutions d'intérêt général innovantes, performantes et créatives.

L'étude cherche à proposer un mode adéquat d'adaptation au changement. Un changement qui prend aujourd'hui la forme du tiers-lieu et qui pourrait, dans un mouvement permanent entre intérieur et extérieur, créer ainsi un espace participatif (re)mobilisant les jeunes résidents et ouvrant ses portes aux citoyens.

La démarche conjugue sources documentaires théoriques avec une observation pratique et participante de la chargée de mission. La première partie se concentre sur l'histoire de l'association, son projet, ses missions, ses orientations et une description de l'existant. La lecture de son environnement, de la même manière que le fait ce projet d'établissement, est un premier élément, majeur, pour toute entrée dans l'approche projet. Puis, c'est la formulation d'une « intuition », d'évidences observées, qui seront le déclencheur de la démarche développée dans un deuxième temps. Pour mieux l'expliquer, les intuitions prennent la forme d'évidences se traduisant par des formules telles que « il faut à tout prix que nous changions sur... », « nous avons des difficultés à... », « il faudrait que... », etc. Les intuitions deviennent alors des idées, des convictions permettant de finaliser la lecture de l'environnement grâce au groupe projet selon le triangle suivant :



MOBILISER LES JEUNES

La mobilisation part d'une exigence commune quant aux fondements du vivre ensemble. Elle induit la possibilité de continuer, au contact des autres, à apprendre au sein d'un intérieur, comme à vivre ensemble à l'extérieur. Mais il est souvent difficile de passer du désir à l'acte.

Les différents éléments analysés dans ce paragraphe ont été tirés de l'observation faite par la chargée de mission durant cette année au contact des jeunes de la RHJ des Espaces Mimont, mais aussi inspirés d'une étude publiée par l'INJEP (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire) consacrée à la question de l'accompagnement des jeunes en difficulté. Dans le cadre de cette étude, Brice Lesaunier, sous la direction de Laurence Gavarini, et avec la collaboration de Caroline Le Roy, ont pu mettre en lumière un certain nombre de freins liés à la mobilisation des jeunes et qui nous semble ici être des éléments pertinents et en corrélation avec la situation des Espaces Mimont.

LES RÉSEAUX SOCIAUX ET NOUVELLES TECHNOLOGIES

Les jeunes ont tendance à rester dans une aire de contrôle en limitant leurs interactions à un univers virtuel.

UN RAPPORT MÉFIANT

Les jeunes se méfient souvent de l'influence que les institutions pourraient avoir sur eux. Cette intention qui leur est prêtée est souvent le fruit d'échecs et de déceptions avec le monde des adultes en général. La déception de ne pas avoir pu être considérés comme des individus à part entière, libres de choisir leur voie, de s'investir en fonction de leurs goûts, de leurs compétences et de leurs envies.

L'ABSENCE DE DÉSIR

On est souvent tenté de penser que, s'il n'y a pas de désir, l'individu peut demeurer contemplatif, inactif et vivre ainsi dans un monde virtuel ou même imaginaire relativement confortable. Mais pour désirer, il faut manquer et se savoir manquant. C'est en aspirant à combler ce manque que l'investissement prend place. Proposer des projets répondant à un manque stimulera le désir de participation.

LA PEUR DE L'INCONNU ET DE L'ÉCHEC

L'action de mobiliser un jeune dans un environnement qu'il ne connaît pas, avec des personnes qu'il ne connaît pas, dans une activité qu'il ne maîtrise pas, peut être porteuse d'angoisses. La peur de l'inconnu repose souvent sur le manque d'information et la peur de l'échec.

L'IMPATIENCE

Les jeunes recherchent souvent dans leurs rapports au monde des réponses immédiates. C'est « tout, tout de suite ». Différer le plaisir relève d'une capacité à se projeter dans le temps. Le maintien du désir de s'investir semble souvent lié à la capacité de l'animateur à y répondre rapidement.

LE COMPROMIS

L'expérimentation montre que le désir de se mobiliser sur un projet est souvent, chez les jeunes, le fruit de l'élaboration d'un compromis. Il peut être affectif, professionnel, personnel, etc. Il doit y avoir un rapport entre la contrainte et le plaisir pour s'investir.

LE JUGEMENT

L'attachement au groupe joue dans la représentation qu'il a de sa construction identitaire. Le groupe a un territoire d'expression et d'action qui constitue aussi un espace dans lequel le jeune doit pouvoir être en vue ou ne pas être vu. Toute tentative d'émancipation du groupe et de collaboration avec « l'extérieur » peut être vécue comme un signe d'exclusion par ses membres. Le groupe a souvent une fonction protectrice et bienveillante qui leur est nécessaire, tout en les empêchant d'envisager de s'en émanciper et d'aller vers l'inconnu. La nature du projet proposé peut être autant valorisante que dévalorisante et peut avoir une influence sur la mobilisation du jeune.

S'OUVRIR SUR L'EXTÉRIEUR

La question de l'ouverture sur l'extérieur, surtout dans l'objectif de s'identifier à un tiers-lieu, est décisive. Trop souvent le collectif demeure refermé. Cette réalité, qui n'est pas sans effets sur le territoire, s'inscrit en dehors de la finalité du tiers-lieu. Car le tiers-lieu se doit d'être accessible à l'ensemble de la population, notamment aux habitants du territoire, et en cela profitable à la société. Il faut alors dépasser ce renfermement en faisant du territoire un espace collectif composé de plusieurs communautés bien souvent sans interactions les unes avec les autres, et qui, du fait du manque de cohérence, se trouvent dans l'incapacité de faire sens commun. Participant à la recherche de cette espace participatif, quatre intuitions nous ont semblé intéressantes pour pouvoir identifier des opportunités à mettre en place au sein des Espaces Mimont :

CRÉER UN CADRE ACCUEILLANT

La rénovation, en cours de finalisation, a pris soin de moderniser le bâti des années 1970. L'association avait déjà pris conscience de l'importance et de l'impact que pourraient avoir les travaux sur son image, celle des jeunes qui l'habitent, son attractivité et son ouverture sur l'extérieur. L'accueil physique mais aussi le «se sentir accueilli» dépend autant d'une équipe que d'un espace. On ne mesure peut-être pas suffisamment à quel point le premier contact et les premières impressions qui en découlent déterminent la mise en jeu d'une socialisation. À quel point une qualité d'écoute et d'accompagnement invite à se détendre, à prendre le temps d'être avec, de s'ouvrir à l'autre, modifiant les qualités de présence et de relation. L'accueil ne se résume pas aux moments formalisés et commence dès le franchissement de la porte. On le trouve dans le bonjour, le sourire et le temps accordé à la personne qui vient se renseigner. Le fond et la forme sont liés l'un à l'autre. Cette qualité d'accueil passe donc également par la qualité humaine et professionnelle d'une équipe. Elle doit être portée par ce postulat d'offrir aux usagers un espace de liberté, une attention bienveillante, de témoigner d'une attitude positive dans la vie, dans la rencontre des autres et dans la rencontre avec soi.

DIVERSIFICATION ET MIXITÉ

Au cours de son histoire, l'association n'a cessé de chercher à se réinventer et d'être à la poursuite de solutions qui puissent permettre de lutter contre un auto enfermement, une centralisation de ses offres, de ses relations et de son impact. Cependant, ce désir de mixité qui avait déjà débuté avec l'ouverture de l'EPN (Espace Public Numérique), du coworking ou encore de la résidence d'artiste, n'a pas pu totalement faire ses preuves en termes d'interaction. Il faut comprendre les communs des différentes communautés qui traversent les espaces sans se voir. Les intérêts, les manques, les besoins et à partir de ceux-ci proposer des projets à la croisée des publics pour initier les rencontres.

Par ailleurs, et même si s'ouvrir sur l'extérieur induit un mouvement d'usagers non résidents venant de l'extérieur de l'établissement vers l'intérieur, il induit également un mouvement inverse.

Enfin, l'association manque aussi souvent l'occasion de créer de nouveaux partenariats avec de nouvelles entités et s'enferme souvent dans la difficulté qu'elle a à maintenir animés ceux déjà existants. Les Espaces Mimont ont donc besoin, pour s'ouvrir sur l'extérieur, autant de redynamiser les partenariats en cours que de travailler sur de nouveaux projets partenariaux.

COMMUNIQUER

La communication est rarement une démarche naturelle pour les associations. Seulement, lorsqu'on ne communique plus, qu'il s'agisse d'une communication interne entre les membres de l'équipe ou d'une communication externe vers ses adhérents, ses partenaires, etc., elle se referme peu à peu sur elle-même. La communication est donc vitale mais elle n'est pas facile à mettre en œuvre.

Il faut pouvoir donner lisibilité et visibilité aux missions et aux changements pour ainsi capter l'attention autant des résidents que de toutes les parties prenantes.

S'ORGANISER AUTREMENT

La dimension caractéristique de l'approche projet, c'est le principe des groupes projets qui cherche à faire réfléchir et participer plusieurs acteurs. Il passe par la reconnaissance, l'adhésion mais surtout la prise de responsabilité des parties prenantes de l'association en mettant en avant une progression collaborative des compétences et tendant vers une gouvernance participative. Attention, il n'est pas ici question d'avancer masqué. Les orientations restent affirmées par une direction présente mais croyant aussi que chacun détient une partie de la solution. La participation est perçue comme aide au discernement, comme modèle d'apprentissage collectif, comme source de créativité, de motivation, d'épanouissement et est donc essentielle.

LES OBJECTIFS DU GROUPE PROJET SONT :

ANALYSER UNE SITUATION

- Réfléchir aux données contextuelles
- Réfléchir aux problèmes rencontrés
- Identifier les difficultés



RECHERCHER DES SOLUTIONS

- Rechercher des idées
- Transformer les idées en solutions
- Les prioriser



METTRE EN PLACE DES ACTIONS

- Formaliser et planifier les solutions
- Expérimenter et explorer
- Inscrire les solutions dans un plan d'ensemble au service du projet associatif



LA PLANIFICATION SE SCHÉMATISE AINSI :

1 ORGANIGRAMME

- ↓ Direction
- ↓ Coordinateur Général (CG)
- ↓ Porteur de projet (PP)
- ↓ Equipe projet (EP)

2 ABANDONS

- Cloisonnement
- Absence de structuration
- Idéologie gestionnaire
- Culture de la dénonciation

3 RÉUSSIR

- Adhésion
- Attitude
- Motivation
- Confiance

ÉLABORATION

- En collectif :
- Conduite de changement
 - Autonomie
 - Analyser et définir
 - Rechercher des solutions
 - Proposer des actions

NOMINATION

- Intérêt ou volontariat
- Basée sur besoins et compétences
- Validée par le collectif
- Respect méthode et calendrier

RÉALISATION

1. AMONT

- En collectif :
- Prononcer les enjeux
 - Valider les idées
 - Désigner un PP
 - Communiquer

2. MISE EN PLACE

- Nommer le groupe
- Faire une fiche projet
- Valider avec le CG
- Diviser les tâches

3. RECHERCHE

- État d'esprit
- Temps et technique
- Culture idée
- Soutenir
- Intervenants

4. CLOTURE

- Document de référence avec enseignement, préconisation, plan de réalisation
- Communiquer
- Valoriser EP, effets, liens
- Droit à l'erreur et reconnaissance

ÉVALUATION

- Qualité service, participation, retours
- Objectifs : effets individuels & collectifs
- Ancrage territorial
- Dynamique d'équipe
- Qualité de l'organisation
- Apprentissages

DIMENSIONS :

- Sociale
- Sociétale
- Innovation
- Environnementale
- Éducative
- Individuelle



DIVERSIFIER LES PROJETS

Par l'analyse des freins, mettant en évidence des besoins, et grâce à une réorganisation transversale par le groupe projet, l'équipe peut alors s'attacher à explorer des pistes. Exprimer la diversité des idées et des contenus n'est pas toujours évident, c'est pourquoi des thématiques peuvent être citées pour ouvrir des voies. C'est dans cette idée, et suivant les propositions formulées par Daniel Gacoin en 2010 dans «Conduire des projets en action sociale», nous proposons quatre thèmes majeurs de projets dans lesquels de nouvelles opportunités pourraient prendre places :

LES PROJETS D'ANIMATION

- regardent les interventions proposés à un usager ou un groupe d'usagers, mettent en avant l'importance du collectif et son appropriation du projet
- placent l'individu au centre des pratiques et des activités proposées en apportant les aides nécessaires pour l'accomplissement de soi en fonction de leurs envies, de leurs intérêts, de leur environnement.
- font référence à la cohésion sociale, au «vivre ensemble», à une vision du travail social et de l'éducation populaire qui place la participation au cœur de l'action en s'impliquant dans des projets plus civiques et collectifs.
- déclenchent un changement ayant pour but d'améliorer la vie d'une catégorie de personnes.
- ont des effets positifs que l'on cherche à promouvoir ;
- proposent une diversité d'actions déclinables, adaptables et probantes, différentes du service.

LES PROJETS D'ORGANISATION

- Le projet ou plan de communication interne
Faire circuler les informations, motiver les membres de l'association, gagner du temps dans la construction des projets, inclure tout le monde, valoriser les individus : voilà tous les enjeux d'une communication interne réfléchie et efficace.
- Le projet ou plan de communication externe
Son but est d'engager un lien. C'est non seulement l'accroche mais la fidélisation qui doit être visée. Néanmoins, la communication doit se décliner dans une construction technique. La transmission de message se fait pour quelqu'un et à travers quelque chose, et suppose donc que la cible soit bien identifiée et que le support soit performant.
- Les projets annuels d'équipe
Travailler par objectif est une dimension admise dans chaque équipe. Les projets vont concerner des objectifs opérationnels, établis chaque année et dont les contenus éventuels sont : une forme ou méthode d'intervention, la réflexion thématique, la collaboration interne ou encore une réorganisation des locaux.

LES PROJETS D'OBSERVATION SOCIALE

C'est un outil de connaissance des phénomènes sociaux : centrée sur la connaissance des populations et leurs comportements, elle s'étend à l'évaluation des dispositifs et des modes d'action. L'observation sociale partage donc son champ avec d'autres moyens de connaissance, sur lesquels elle s'appuie néanmoins. Mais elle se distingue de la sociologie par sa finalité pratique, et du management par ses priorités : fournir des connaissances qui aident à la décision et non proposer des solutions.» Il s'agit de prévoir et d'anticiper les besoins à venir, les réponses à apporter et les organisations à promouvoir. Au cœur de cette question : l'appui d'un rééquilibrage vers une meilleure adéquation aux besoins. Un premier enjeu est lié à la construction de méthodologies partagées pour mieux mesurer et comprendre les besoins sociaux. Elle concerne trois dimensions :

- les situations (mesure actuelle quantitative et qualitative, mesure prospective),
- les réponses et leur adéquation,
- les résultats et la réflexion qualitative sur les dispositifs.

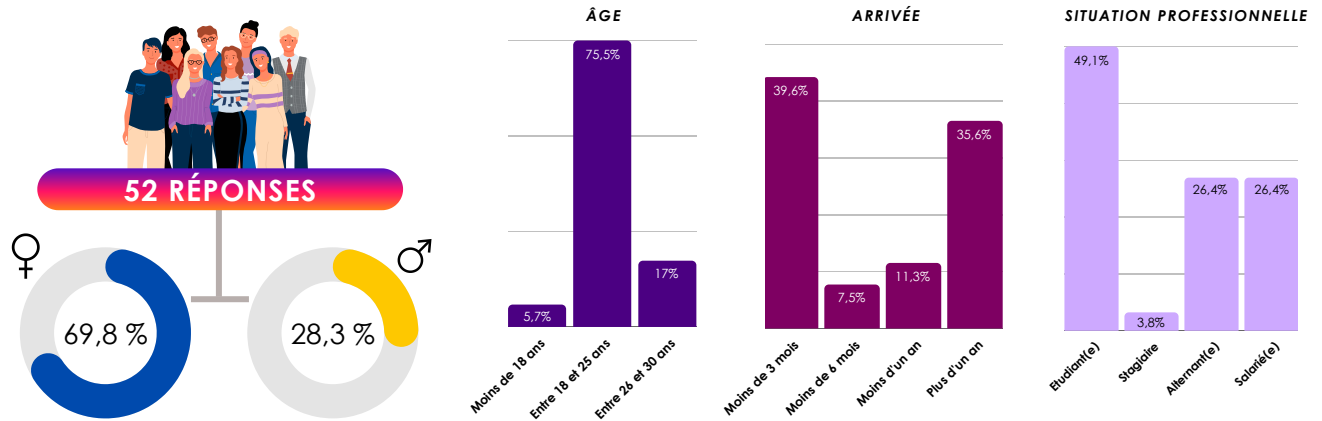
LES PROJETS D'ACTIONS PARTENARIALES

Les différents types de projets sont souvent liés à une dynamique interne/externe, intégrant le travail avec d'autres. Cette démarche prend les noms de travail en réseau, coopération ou de partenariat.

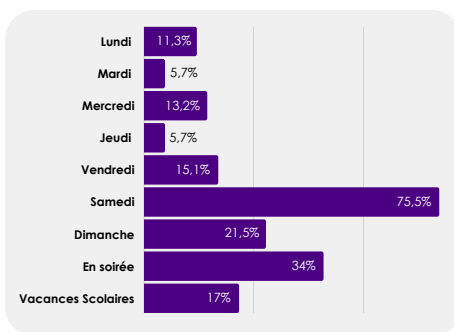
- réseau : des connexions, des relations privilégiées, un maillage, la possibilité de solliciter des liens ou ressources ;
- coopération : opérer ensemble. Lorsqu'on se coordonne en interne, on coopère en externe ;
- partenariat : conventionnement précis définissant le cadre d'action, les méthodes, les moyens, les responsabilités et les résultats attendus. Chaque partenaire détient une part de la compétence collective sans confusion. Le partenariat commence à opérer quand les différents acteurs manifestent un besoin de cohérence dans la mise en place des actions menées. Les acteurs ont le sentiment qu'ils ne pourront répondre à ces besoins seuls. Ce travail n'est pas une addition de perspectives différentes mais une élaboration en commun de nouvelles perspectives pour un projet précis.

RÉSULTATS DES QUESTIONNAIRES

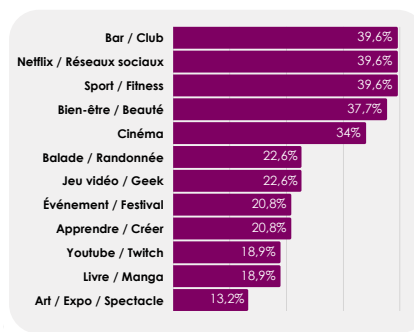
QUESTIONNAIRE RÉSIDENTS



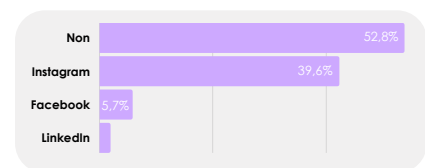
Sur 160 résidents dont la proportion homme-femme est quasi homogène, 52 ont pris le temps de répondre dont 70% de femme. Il semble également intéressant de noter que 40% des résidents ayant répondu, sont arrivés il y a moins de 3 mois et 36% il y a plus d'un an. Cela nous amène à penser que leur motivation pour participer est plus importante lors de leur arrivée ou une fois qu'ils ont eu le temps de s'approprier le lieu.



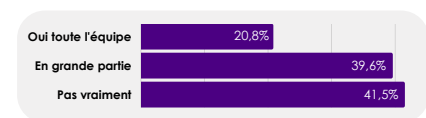
QUELS SONT LES MOMENTS OÙ TU AS DU TEMPS LIBRE ?



QU'EST-CE QUI T'INTÉRESSE ?



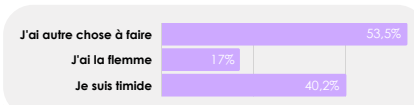
EST-CE QUE TU NOUS SUIVS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ?



POURRAIS-TU IDENTIFIER L'ÉQUIPE ?



AS-TU DÉJÀ PARTICIPÉ À UNE ANIMATION ?



SI NON, POURQUOI ?



MOYENNE DE SATISFACTION

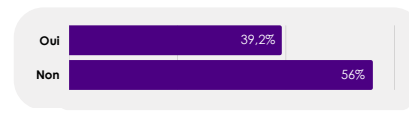
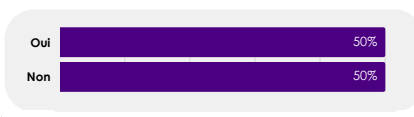
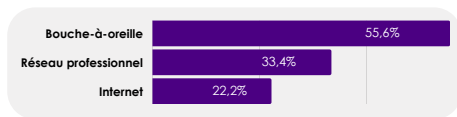
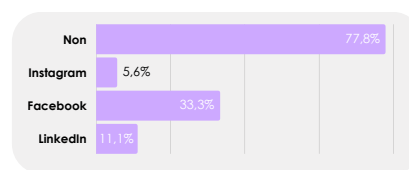
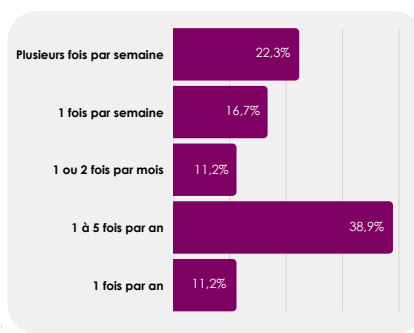
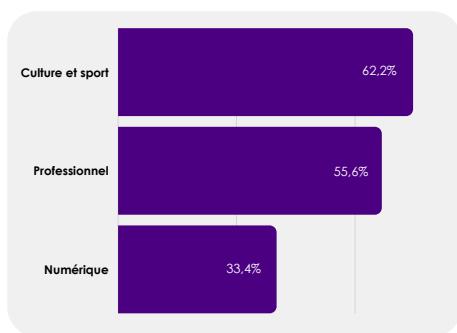
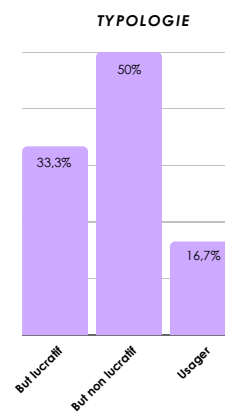
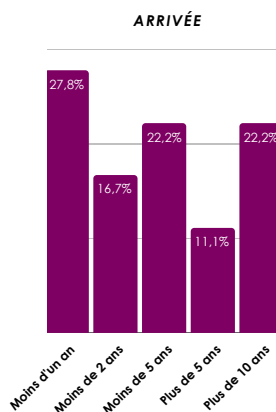
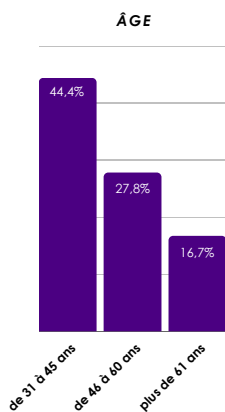
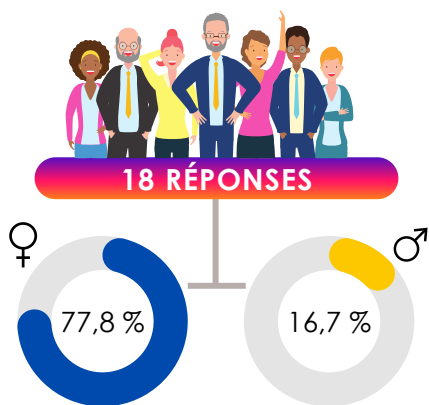
On observe que les résidents ont plus de disponibilités le weekend avec une nette préférence pour le samedi. En semaine, les lundi, mercredi et vendredi en soirée sont les jours les plus plébiscités. En ce qui concerne leurs intérêts, on note de forts pourcentages pour les divertissements festifs, les activités sportives et l'audiovisuelle.

Par ailleurs, nous pouvons constater que les deux grandes raisons pour lesquelles les résidents ne participent pas aux animations proposées concernent leur timidité mais surtout le manque de temps et d'envie. La proposition "j'ai autre chose à faire" a été apparentée à celle du "manque de temps" car elles renvoient souvent à une manque d'envie ou à une priorisation utilisée comme prétexte pour ne pas faire quelque chose. Cette donnée nous amène à penser que nous pourrions mieux répondre à leurs besoins et ainsi accéder au niveau prioritaire de leur choix quotidien.

Ce questionnaire nous a également permis de nous rendre compte que plus de la moitié d'entre eux ne nous suivait pas sur les réseaux sociaux et plus de 40% ne serait pas capable d'identifier une partie de l'équipe.

Enfin, la moyenne de satisfaction est très correcte. Les points les plus positifs soulevés concernent principalement les qualités humaines et d'écoute de l'équipe, l'aide et l'accompagnement qu'ils reçoivent, la multitude de services et dispositifs auxquels ils ont accès ainsi que la localisation du bâtiment. En ce qui concerne les points négatifs ressortant le plus, il s'agit surtout des règles et restrictions souvent décrites comme "infantilisantes" ainsi que des problèmes techniques tels que les fuites, pannes ou encore les nuisibles.

QUESTIONNAIRE ADHÉRENTS / USAGERS



Sur une cinquantaine de mails envoyés, 18 personnes ont répondu aux questionnaires. Il s'agit principalement des associations utilisant les salles des Espaces Mimont pour leurs activités, des membres du coworking ou des extérieurs suivant des formations en informatique.

Ici aussi, nous observons que 78% d'entre eux ne nous suivent pas sur les réseaux sociaux et seulement 22% ont connu l'association via internet. Bien sûr, l'âge joue ici un rôle plus important que dans le cadre des réponses faites par les résidents, mais cela indique tout de même un réel manque de communication. Le bouche-à-oreille est à ce jour ce qui fonctionne le mieux.

On remarque également, bien que 50% aient déjà proposé une activité à destination des résidents, que seulement 40% seraient prêts à s'impliquer dans l'animation du lieu. Les raisons énumérées sont souvent liées à l'absence de compétences en la matière, une incompatibilité professionnelle ou encore à un manque de temps.

La moyenne de satisfaction est très encourageante. Les points d'amélioration soulevés concernent principalement la rénovation de certaines salles non prises en compte lors de la rénovation, le matériel technique insuffisant ou vieillot et trop peu d'interaction entre les résidents, les professionnels et les équipes de l'association. Les points positifs mettent ici aussi en lumière les salariés et leur disponibilité, tout en mettant également l'accent sur la souplesse des plannings et les tarifs accessibles,

RETOURS SUR LES GROUPES DE TRAVAIL

PROGRAMME

1

IDÉATION EN GROUPES PROJETS

- Hybridation des groupes projet pour enrichir et croiser les compétences.
- Redéfinition des missions de l'association par les salariés.
- Identification des objectifs de son pôle.
- Générer des idées avec l'ensemble des salariés concernés par les activités du pôle grâce à des outils d'animation et de conception créative.

2

DIAGNOSTIC AVEC LE RESPONSABLE DE PÔLE

- Identification et priorisation des axes de travail à développer dans les fiches action suite aux idées générées par le groupe projet en atelier.
- Réflexion et approfondissement de chacun des axes pour identifier les projets, les objectifs, les tâches et les critères d'évaluation.

3

RÉDACTION PAR LES RESPONSABLES DE PÔLES

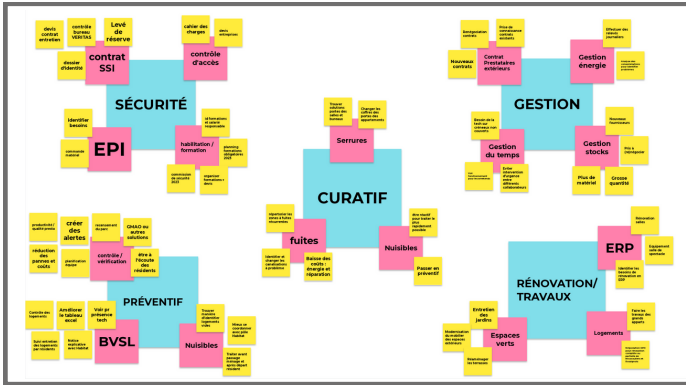
- Structuration et synthétisation des travaux pour rédiger puis parachever les fiches action.
- Uniformisation des fiches action par le salarié en charge de la coordination du projet d'établissement.

AGENDA TYPE D'UN ATELIER

| QUOI | COMMENT | QUI | QUAND |
|--------------|--|--------------|--------|
| PRÉSENTATION | Culture projet et règles du jeu | Facilitateur | 10 min |
| IMMERSION | Missions et objectifs | Individuel | 10 min |
| DÉFINITION | Identification des grands axes | Groupe | 30 min |
| IDÉATION | Carte des idées | Groupe | 30 min |
| CONCLUSION | Conclusion de priorisation et retour sur le groupe | Groupe | 10 min |

LES ATELIERS D'IDÉATION

GRUPE PROJET PÔLE TECHNIQUE ET SERVICE ENTRETIEN

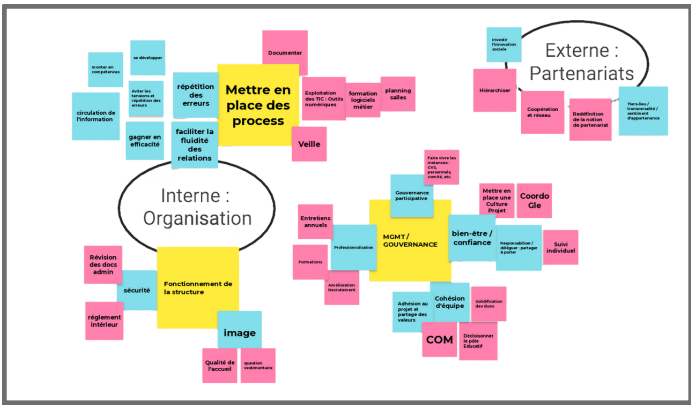


- Nombre de participants**
- 7 personnes
- Pôles et services présents**
- Pôle Technique
 - Service Accueil
 - Service Maintenance
 - Pôle Animation
 - Pôle Habitat
 - Service Tiers-Lieu

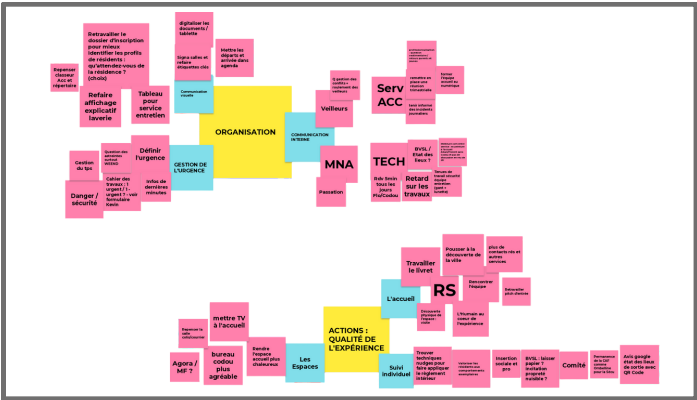


GRUPE PROJET PÔLE MANAGEMENT ET PRATIQUES PROFESSIONNELLES

- Nombre de participants**
- 6 personnes
- Pôles et services présents**
- Direction
 - Comptabilité
 - Pôle Technique
 - Pôle Animation
 - Pôle Habitat
 - Service Tiers-Lieu



GRUPE PROJET PÔLE HABITAT

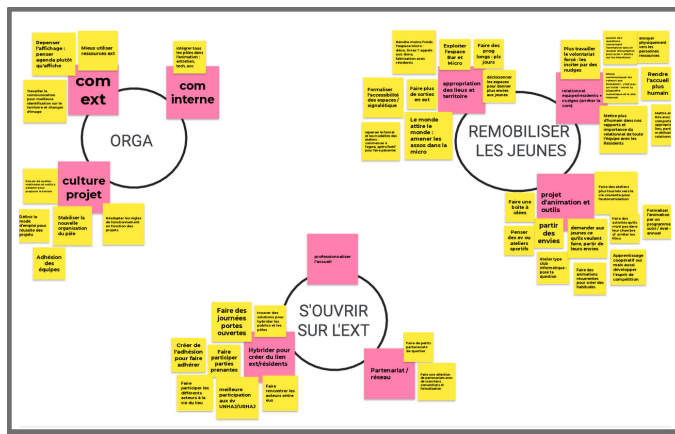


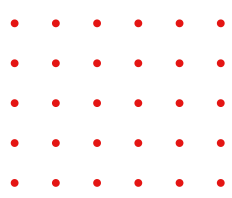
- Nombre de participants**
- 5 personnes
- Pôles et services présents**
- Pôle Habitat
 - Service Logement
 - Service Accueil
 - Pôle Technique
 - Service Tiers-Lieu



GRUPE PROJET PÔLE ANIMATION

- Nombre de participants**
- 7 personnes
- Pôles et services présents**
- Pôle Culture
 - Pôle Numérique
 - Service Permanence
 - Service Logement
 - Pôle Éducatif
 - Pôle Animation
 - Service Tiers-Lieu





FICHE A : PATRIMOINE ET BÂTI

| PROJETS | CONSTAT | OBJECTIFS | IDÉES / TÂCHES | ÉVALUATION |
|---------------------------------------|---|---|---|--|
| AXE 1 : SÉCURITÉ | | | | |
| Sécurité Incendie | Les rapports des organismes de contrôle ne sont pas exempts d'observations. | <ul style="list-style-type: none"> Éliminer les principales causes d'incendies et de déclenchement d'incendies. Effectuer les levées de réserves des organismes de contrôle en temps et en heure. | <ul style="list-style-type: none"> Assurer une veille quotidienne sur l'évolution des normes de sécurité incendie. Effectuer les levées de réserves par des entreprises qualifiées pour avoir les attestations correspondantes. Effectuer des rondes et des contrôles réguliers. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport bureau de contrôle. Rapport commission de sécurité. |
| Contrôle D'accès | Des personnes non habilitées sont parfois présentes dans nos locaux. | <ul style="list-style-type: none"> Sécuriser les accès de nos locaux aux intrusions extérieures. | <ul style="list-style-type: none"> Rénover, modifier, changer les contrôles d'accès à nos locaux. | <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'intrusions de personnes extérieures. Rapport service de sécurité. |
| Habilitation Formation EPI | Les employés n'effectuent pas toujours les bons gestes et n'appliquent pas forcément les règles de sécurité optimale pour leur santé. | <ul style="list-style-type: none"> Nos collaborateurs doivent être informés des risques liés à leur périmètre et utiliser les outils nécessaires pour leur sécurité. Les risques d'accident de travail seront donc réduits. | <ul style="list-style-type: none"> Tenir à jour les formations et habilitations obligatoires pour les membres du personnel et les nouveaux arrivants. Fournir les outils nécessaires pour qu'ils effectuent leur travail en toute sécurité. | <ul style="list-style-type: none"> Habilitations et formations doivent être consignées dans le registre de sécurité. Bilan accident du travail. |
| AXE 2 : MAINTENANCE PRÉVENTIVE | | | | |
| Contrôle et vérification | L'approche actuelle est principalement curative. Il serait préférable de prévenir les problèmes plutôt que de devoir réagir aux urgences. Sachant que la maintenance curative constante a un coût, fait perdre du temps à l'équipe et a un impact sur l'image et la qualité de l'établissement. | <ul style="list-style-type: none"> Prévenir et réduire les pannes et la durée des interventions Faire baisser le coût de maintenance Optimiser la productivité des interventions d'entretien des équipements Améliorer les conditions de travail des équipes de maintenance et de l'ensemble du personnel. Offrir une meilleure qualité de prestation aux usagers. | <ul style="list-style-type: none"> Recenser le parc Planifier et créer des alertes Organiser les équipes Voir pour possibilité logiciel GMAO ou solutions type Excel. | <ul style="list-style-type: none"> Bilan des interventions réalisées. Réduction du nombre de pannes. Baisse du coût annuel de la maintenance Meilleure productivité Meilleure gestion |
| BVSL : Bien vivre son logement | Les résidents ne nous font pas forcément part des problèmes techniques qu'ils rencontrent. Ils n'entretiennent pas les logements comme nous le souhaiterions. | <ul style="list-style-type: none"> Avoir un bâtiment entretenu tant en terme de maintenance qu'en terme d'entretien. | <ul style="list-style-type: none"> Effectuer des visites mensuelles de tous les logements pour signaler les dysfonctionnements et contrôler l'état de ceux-ci après accord des résidents concernés et information préalable. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport écrit après chaque visite et suivi. Baisse des urgences techniques dans les logements |
| Nuisibles | Des problèmes de nuisibles sont rencontrés et constatés dans certains logements. | <ul style="list-style-type: none"> Éliminer la présence de nuisibles au sein de notre établissement. | <ul style="list-style-type: none"> Identifier les zones infestées et traiter les logements vides en préventif. Traiter les locaux et gaines techniques en préventif. Sensibiliser les résidents sur les nuisibles. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport prestataires extérieurs nuisibles. Suivi des demandes d'intervention. |
| AXE 3 : MAINTENANCE CURATIVE | | | | |
| Fuite | Les fuites d'eau sont un problème récurrent dans les grands immeubles aux installations anciennes. Cela engendre des dégradations ainsi qu'une mauvaise image et des coûts en énergie supplémentaires. | <ul style="list-style-type: none"> Réduire au maximum le risque de fuite d'eau en identifiant les réseaux d'eau vieillissants et en agissant en amont. | <ul style="list-style-type: none"> Contrôler quotidiennement les endroits sensibles (chaufferies) Effectuer un relevé journalier des fluides. | <ul style="list-style-type: none"> Suivi des consommations. Nombre d'interventions |
| Serrures | Avec près de 200 serrures électroniques, les problèmes liés à celles-ci sont en recrudescence. | <ul style="list-style-type: none"> Réduire les problèmes ainsi que la consommation excessive de piles. | <ul style="list-style-type: none"> Se faire accompagner pour migrer vers un système de serrures autonomes ou mettre à jour celles-ci. | <ul style="list-style-type: none"> Bilan problèmes résidents. Bilan prestataires récupération des piles usagées (corepile) |

AXE 4 : GESTION

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|--|---|
| Contrat prestataires | La gestion des contrats de prestataires est désordonnée. Elle entraîne des coûts supplémentaires de maintenance et un manque de productivité. Les contrôles obligatoires doivent être pérennisés. | <ul style="list-style-type: none"> Optimiser la gestion des contrats. Réduire les coûts de maintenance Réactualiser les anciens contrats. | <ul style="list-style-type: none"> Lire, contrôler chaque contrat. Rencontrer l'ensemble des prestataires pour corriger les défaillances. | <ul style="list-style-type: none"> Budget annuel des prestataires. Rapport de contrôle. |
| Énergies | À ce jour, la gestion des énergies devient de plus en plus préoccupante à cause des coûts qu'elle engendre. Nous devons tout de même veiller à garder une certaine qualité de vie pour nos résidents. | <ul style="list-style-type: none"> La gestion des énergies va permettre d'effectuer des économies sur le plan financier. Déceler et régler les défaillances plus rapidement. | <ul style="list-style-type: none"> Mise en place rapide de relevé journalier des compteurs pour pouvoir analyser les consommations des énergies et identifier les problèmes plus rapidement. | <ul style="list-style-type: none"> Analyse des relevés de consommation ainsi que des factures d'énergies. |
| Stocks | La gestion des stocks n'est pour l'instant pas optimisée, ce qui engendre des délais et des coûts supplémentaires. | <ul style="list-style-type: none"> Obtenir une meilleure réactivité suite aux réclamations ce qui va améliorer notre productivité. Les coûts et la qualité du travail seront également nettement améliorés. | <ul style="list-style-type: none"> Ouvrir des comptes professionnels avec les grands fournisseurs nationaux pour avoir de meilleurs tarifs. Commander en plus grosse quantité pour pallier aux problèmes rapidement. | <ul style="list-style-type: none"> Retour résidents suite aux problèmes. Délai d'intervention. Contrôle budget annuel maintenance. |

AXE 5 : TRAVAUX ET RÉNOVATION

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| Établissement Recevant du Public | La dernière rénovation a été effectuée il y a 20 ans. Le coût de l'énergie étant en perpétuelle augmentation, il nous faut pallier au mieux à ce problème. En parallèle, la transition écologique nous anime à travailler dans ce sens. | <ul style="list-style-type: none"> Améliorer l'isolation du bâtiment pour effectuer des économies d'énergies et avoir une meilleure qualité de vie pour nos résidents. Réduire au maximum les gaz à effet de serre pour s'engager durablement dans la transition écologique. | <ul style="list-style-type: none"> Effectuer un bilan énergétique Mandater les entreprises compétentes pour effectuer les travaux en collaboration avec un bureau d'architecte et un maître d'œuvre. | <ul style="list-style-type: none"> Bilan consommation énergétique. Retour résidents sur leur qualité de vie. |
| Logements | La modernisation des lieux de vie est importante tant pour l'image de l'association, des résidents, que pour la sécurité des personnes. Tous les logements ne sont pas encore réhabilités. | <ul style="list-style-type: none"> Moderniser et rénover les derniers logements non pris en compte dans la réhabilitation. | <ul style="list-style-type: none"> Évaluer les travaux à effectuer. Mandater des prestataires pour effectuer les travaux que l'on ne peut pas faire en interne. | <ul style="list-style-type: none"> Facilité à louer les logements. Contrôle du taux de remplissage. |
| Espaces Extérieurs | La sécurité des biens et des personnes étant une priorité, des travaux d'élagage et d'entretien des espaces verts doivent être effectués. | <ul style="list-style-type: none"> Retrouver des espaces extérieurs sécurisés et agréables. Avoir un parc entretenu. | <ul style="list-style-type: none"> Trouver des conseillers et des prestataires pour effectuer un travail d'entretien et de mise en sécurité. | <ul style="list-style-type: none"> Hausse de la fréquentation et de l'appropriation des espaces extérieurs par les usagers. |

FICHE B : ACCUEIL & HÉBERGEMENT

| PROJETS | CONSTAT | OBJECTIFS | IDÉES / TÂCHES | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|---|
| AXE 1 : ORGANISATION | | | | |
| Gestion de l'urgence | Les imprévus peuvent devenir envahissants et les priorités se bousculer. Le temps perdu à gérer des urgences qui auraient pu être anticipées ou même évitées pourrait être consacré au qualitatif. | <ul style="list-style-type: none"> • Meilleure planification et coordination des équipes. • Distinguer une tâche urgente d'une tâche importante et vice versa. • Responsabiliser les veilleurs | <ul style="list-style-type: none"> • Repenser les canaux de communication pour gérer les informations de dernière minute. • Repenser la question des astreintes surtout concernant les weekends. • Définir l'urgence entre les pôles et services Technique, Accueil et Habitat pour partir sur une base commune. • Autonomiser la gestion des conflits entre jeunes • Mettre en place un roulement des équipes de veilleurs | <ul style="list-style-type: none"> • Mise en place de nouveaux outils de travail inter pôles remplaçant le cahier des travaux • Réduction du nombre d'interventions d'urgence • Diminution des sollicitations des veilleurs |
| Communication interne | Le manque de communication entre les pôles et services entraîne souvent difficultés ou tensions en interne et peut impacter la satisfaction des usagers. | <ul style="list-style-type: none"> • Professionnaliser le service Accueil • Fluidifier la communication avec le pôle Technique • Mieux organiser la passation des dossiers des MNA entre le pôle Éducatif et Habitat | <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une réunion de suivi trimestrielle • Instaurer un process pour mieux communiquer sur les incidents journaliers • Former les équipes à l'outil numérique • Mettre en place un rendez-vous quotidien rapide avec le responsable technique • Trouver un outil performant ou améliorer le cahier des travaux • Accroître la présence du pôle technique pour BVSL et les états des lieux • Organiser des temps d'échanges avec le pôle Éducatif pour une meilleure compréhension et suivi des dossiers • Organiser des rencontres avec les jeunes pour suivre leurs parcours et projets • Mettre en place un programme d'intégration avec les autres résidents | <ul style="list-style-type: none"> • Fréquence des échanges et mise en place de réunions • Diminution des tensions entre les pôles et les services • Efficience du passage à l'action • Intégration et accompagnement qualitatif des MNA |
| Communication visuelle | Les équipes du pôle passent beaucoup de temps à compléter ou expliquer les documents administratifs, les scanner, les trier, les ranger, etc. Les jeunes ont souvent du mal à être autonomes sur ces sujets. Il faut faire avec eux et non pour eux. | <ul style="list-style-type: none"> • Continuer la démarche de dématérialisation des documents • Retravailler certains documents vieillissants | <ul style="list-style-type: none"> • Digitaliser les documents pour une gestion s'approchant du 100% numérique • Pousser à l'autonomisation grâce aux tablettes • Mieux exploiter le logiciel SIHAJ • Travailler en collaboration avec le Conseiller France Services sur la protection des données et les risques liées à la digitilation • Revoir le dossier d'inscription pour mieux identifier les types de profils, leurs envies et intérêts • Revoir les classeurs de l'accueil • Peaufiner la signalétique et les documents explicatifs | <ul style="list-style-type: none"> • Diminution des impressions et de la gestion des documents administratifs sur papier • Diminution du temps accordé à compléter les documents administratifs • Améliorer l'autonomisation des jeunes sur l'administratif |
| AXE 2 : QUALITÉ D'EXPÉRIENCE | | | | |
| Arrivée des résidents : se sentir accueilli et confortable | Pour faire une bonne première impression, il nous faut être imaginatifs et souples dans nos postures, sortir des sentiers battus et nous approprier des méthodes pour repenser un accueil plus chaleureux et efficace. Les espaces sont une ressource qui permettent aux individus et aux groupes de s'affirmer et de communiquer, tout en tenant compte de leur autonomie. | <ul style="list-style-type: none"> • Placer l'humain au coeur du processus d'arrivée • Donner les bonnes informations • Soutenir l'appropriation des espaces et la connaissance du territoire | <ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec le service Accueil mais aussi avec toute l'équipe pour offrir une écoute attentive et bienveillante aux résidents dès leur arrivée. • Développer les contacts entre les résidents et les salariés d'autres pôles en les faisant rencontrer un maximum de membres de l'équipe dès leur arrivée. • Mettre en place un accueil des nouveaux résidents par les résidents présents : le parrainage • Retravailler le livret d'accueil • Être plus présents et organisés sur les réseaux sociaux • Retravailler le pitch d'accueil • Faire visiter les lieux à leur arrivée • Accorder un temps explicatif et de découverte du territoire • Rendre les espaces plus chaleureux, confortables tout en facilitant le travail des équipes • Mettre une TV avec des informations à l'accueil • Améliorer le confort du bureau du pôle Habitat pour que les jeunes s'y sentent bien • Formaliser l'accès à l'espace Micro-Folie/Bar | <ul style="list-style-type: none"> • Inter-connaissance généralisée entre les résidents mais aussi entre les résidents et les salariés • Croissance des demandes résidents en direct avec les pôles sans passer par l'Habitat • Hausse de l'occupation des espaces par les résidents • Augmentation de la participation des résidents à des ateliers internes et événements hors les murs |
| Le Suivi individuel | Il est encore difficile de développer des pratiques d'accompagnement individuel fondées sur la participation et adaptées aux attentes et besoins des jeunes | <ul style="list-style-type: none"> • Soutenir et favoriser la participation citoyenne des jeunes • Leur donner la parole • Accompagner l'insertion sociale et professionnelle | <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des techniques de nudges pour provoquer des changements de comportements via des suggestions indirectes influençant les motivations. • Les inciter à partager leur avis pendant l'état des lieux et à suivre les réseaux sociaux de l'association • Participer à faire vivre le comité des résidents et les impliquer dans le CVS • Mobiliser des professionnels • Soutenir les résidents dans leurs démarches administratives avec une permanence de la CAF et le conseiller numérique. • Faire plus participer les partenaires et le réseau | <ul style="list-style-type: none"> • Diversification des modes d'intervention • Augmentation du nombre d'avis sur la page google • Augmentation du nombre d'abonnés sur les réseaux sociaux • Renforcement de l'ancrage partenarial du pôle |

FICHE C : ACCOMPAGNEMENT & ANIMATION

| PROJETS | CONSTAT | OBJECTIFS | IDÉES / TÂCHES | ÉVALUATION |
|---|---|--|---|--|
| AXE 1 : ORGANISATION | | | | |
| Culture projet | Les pôles ont souvent des idées de projets évoqués oralement sans pour autant être formalisés et n'aboutissent pas forcément. Il existe également des disparités dans l'organisation de chacun et n'existe pas de process clair. N'ayant pas de porteurs ou de coordinateur cela amène à des tensions et des incompréhensions entre les membres de l'équipe. | <ul style="list-style-type: none"> Stabiliser la nouvelle organisation du pôle Animation S'assurer de l'adhésion et du suivi des équipes projet Penser de nouvelles méthodes et outils à adopter pour préparer le terrain et faciliter la mise en place des projets | <ul style="list-style-type: none"> Présenter le projet d'animation pour l'année à venir à l'équipe Être à l'écoute de chacun et partir des envies / compétences / intérêts Identifier les porteurs de projet et organiser les équipes projet Préparer le rétroplanning Définir le mode d'emploi pour réussite des projets Trouver les bons outils de gestion de projet | <ul style="list-style-type: none"> Bilan annuel (juin / décembre) Efficience des outils créés |
| Communication interne | L'équipe d'animation n'a pas l'habitude de communiquer l'agenda des animations. Ce manque d'information peut provoquer des tensions et aussi des dysfonctionnements en interne. | <ul style="list-style-type: none"> Améliorer les canaux de communication entre les pôles et les services pour une meilleure harmonisation | <ul style="list-style-type: none"> Mieux se servir du chat et de l'agenda en ligne Travailler la logistique inter-pôle en amont et en aval | <ul style="list-style-type: none"> Réunion d'animation, retour sur l'animation: Organisation / Déroulement / Problématiques rencontrées |
| Communication externe | 150 ans d'histoire et les différentes évolutions de la structure ont laissé une image dans le temps qui n'est plus en adéquation avec les évolutions du projet de l'Association. | <ul style="list-style-type: none"> Travailler la communication pour une meilleure identification sur le territoire et changer d'image | <ul style="list-style-type: none"> Repenser l'affichage : penser agenda plutôt qu'affiche Mieux utiliser les ressources externes Mieux utiliser les réseaux sociaux avec un vrai process Exploiter la TV à l'accueil comme source d'informations. | <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de la fréquentation des pôles Augmentation de la mise à disposition des Espaces |
| AXE 2 : REMOBILISER LES JEUNES | | | | |
| Projet d'animation et outils | La majorité des animations se décident en amont lors des réunions hebdomadaires par les membres de l'équipe. On note qu'il est très difficile de mobiliser les jeunes, l'équipe use beaucoup d'énergie pour faire participer les résidents aux animations, et ce malgré les affiches, l'utilisation des réseaux sociaux et le bouche à oreille. Nous constatons que les résidents qui participent, apprécient les jeux en équipe et/ou la compétition permettant de développer le sentiment d'appartenance et plus d'interactions. | <ul style="list-style-type: none"> S'adapter aux envies et besoins des résidents pour qu'ils soient force de proposition et qu'ils s'investissent dans la vie du lieu Développer l'esprit de compétition | <ul style="list-style-type: none"> Faire une boîte à idées Atelier type club informatique : pose ta question Faire des animations récurrentes pour créer des habitudes Faire des ateliers plus tournés vers la vie courante pour l'autonomisation Faire des activités qu'ils n'ont pas dans leur chambre Solliciter davantage le CVS Penser des événements ou ateliers sportifs Compétitions type jeux vidéos Penser une programmation annuelle | <ul style="list-style-type: none"> Augmentation présence et inscriptions des résidents aux animations Moins de sollicitations de la part de l'équipe envers les résidents Comparatif de la fréquentation des résidents sur SIHAJ Hausse de fréquentation sur ce type d'animation Satisfaction des résidents |
| Relationnel équipe / résidents | Les résidents se positionnent plutôt en tant que consommateurs et ne saisissent pas les ressources humaines et matérielles mises à leur disposition pour monter leur propre animation et/ou leur propre projet | <ul style="list-style-type: none"> Provoquer des changements de comportements via des suggestions indirectes. Travailler la qualité d'expérience Mettre plus d'humain dans nos rapports et importance du relationnel de toute l'équipe avec les Résidents | <ul style="list-style-type: none"> Penser des nudges Récupérer les données sur les intentions des résidents Envoyer physiquement vers les personnes ressources Coopérer avec le pôle Habitat pour la mise en place d'un nouveau process d'accueil des résidents Repenser l'animation du comité des résidents | <ul style="list-style-type: none"> Comparatif de la fréquentation des résidents sur SIHAJ |
| Appropriation des lieux et du territoire | La configuration des lieux d'animation ne sont pas propices à l'invitation. Leur cloisonnement est un frein au lancement des animations, et ne provoque pas la curiosité. Les Espaces communs sont souvent vides, cela instaure une ambiance relativement froide peu favorable à la convivialité Beaucoup de résidents ne connaissent pas leur environnement, les événements organisés dans le département. Ils ne sont pas curieux de visiter et de découvrir leur territoire. | <ul style="list-style-type: none"> Repenser le format et les modalités des ateliers pour une meilleure appropriation des lieux par les résidents Rendre les espaces vivants : le monde attire le monde Investir le territoire | <ul style="list-style-type: none"> Commencer les ateliers dans l'agora Penser des introductions festives et accueillantes Décloisonner et rendre moins froids les espaces communs (déco, livres, appels aux dons, fabrication avec résidents) Faire des programmes longs : plusieurs longs Exploiter l'espace Bar et Micro-Folie Investir les lieux par des animations récurrentes interne/externe Demander en réunion d'animation de chiffrer le nombre de résidents investissant les espaces communs Faire plus de sorties en extérieur Mieux communiquer sur les événements du territoire | <ul style="list-style-type: none"> Augmentation de la participation spontanée des résidents Comparatif de la fréquentation des résidents sur SIHAJ Hausse de fréquentation spontanée des espaces communs Hausse de fréquentation sur ce type d'animation Comparatif de la fréquentation des résidents sur SIHAJ |

AXE 3 : S'OUVRIR SUR L'EXTÉRIEUR

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| <p>Hybrider les pôles et les publics</p> | <p>Les animations proposées sont souvent uniquement à destination des résidents. L'Équipe ne se saisit pas forcément des animations élaborées par les partenaires. Beaucoup d'associations occupent l'ERP pour pratiquer des activités, à ce jour aucune facilitation entre les résidents et les usagers est instaurée pour favoriser la connaissance entre eux.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Créer de l'adhésion pour faire adhérer • Être plus présents dans l'animation des réseaux Habitat Jeunes • Faire rencontrer les acteurs entre eux | <ul style="list-style-type: none"> • Faire participer les différents acteurs et toutes les parties prenantes à la vie du lieu • Meilleure participation aux événements de l'UNHAJ/URHAJ • Faire des journées portes ouvertes • Être un lieu d'accueil et de facilitation pour les manifestations des partenaires | <ul style="list-style-type: none"> • Bilan événements en coopération avec nos usagers • Développement relationnel avec l'UNHAJ/URHAJ • Comparatif de la fréquentation des résidents sur SIHAJ |
| <p>Partenariats et réseau</p> | <p>Nous ne sommes pas organisés pour entretenir nos relations partenariales. A ce jour pas de relances formelles et informelles envers nos différents partenaires / réseaux.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Diversifier nos animations et apporter une plus-value aux adhérents • Combler nos manques de ressources et/ou de compétences • Entretien le relationnel avec les acteurs du territoire et faire vivre le réseau | <ul style="list-style-type: none"> • Faire de petits partenariats de quartier avec des tarifs préférentiels • Faire une sélection de partenariats avec de vrais liens : conventions et formalisation • Identifier les acteurs • Collaborer et mettre en place des projets • Faire une sélection de partenariats avec de vrais liens : conventions et formalisation | <ul style="list-style-type: none"> • Rencontres partenaires/réseaux • Programmation annuelle • Programmation d'événements • Offre préférentielle pour nos usagers émanant de nos partenariats • Bilan événements en coopération avec nos partenaires |

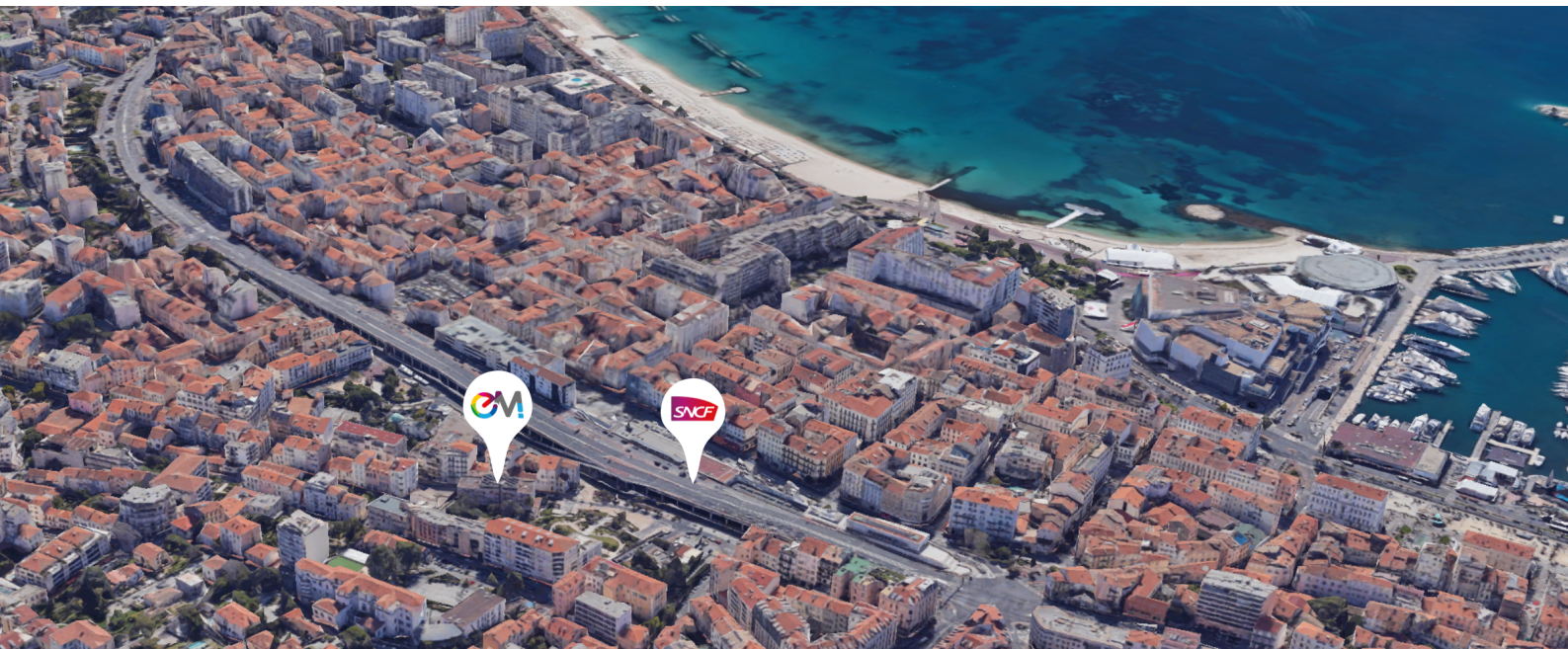
FICHE D :

MANAGEMENT & PRATIQUES PROFESSIONNELLES

| PROJETS | CONSTAT | OBJECTIFS | IDÉES / TÂCHES | ÉVALUATION |
|---|---|---|---|--|
| AXE 1 : GOUVERNANCE | | | | |
| Gouvernance associative | Les liens entre les instances décisionnaires (bureau, le CA, etc...) doivent être entretenus. La direction doit jouer le rôle d'interface entre les salariés et les administrateurs (instances décisionnaires) | <ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte les orientations politiques Informers le bureau et le CA et écouter les demandes Créer des moments de rencontre avec les salariés | <ul style="list-style-type: none"> Maintenir une fréquence régulière des réunions de bureau et du CA Créer une trame d'indicateurs pour le suivi de l'activité Organiser une rencontre annuelle CA/Salariés | <ul style="list-style-type: none"> Connaissance réciproque des représentants de l'association et des personnels Information et écoute partagée Suivi efficace de l'activité |
| Gouvernance institutionnelle | Financeurs, services publics, etc... sont des partenaires essentiels à la vie et la pérennité de l'association. Les relations avec ces structures sont à entretenir et à développer. | <ul style="list-style-type: none"> Rechercher des subventions et des financements Répondre à des appels à projet Rendre des comptes et transmettre les justifications financières | <ul style="list-style-type: none"> Identifier et hiérarchiser les différentes parties prenantes existantes Rechercher de nouvelles parties prenantes Innover dans nos manières de coopérer Travailler la relation aux partenaires | <ul style="list-style-type: none"> Création d'outils de suivi de demande et d'obtention des subventions. Efficacité du travail de veille |
| AXE 2 : BUDGET | | | | |
| Élaboration et suivi | Les rapports avec le cabinet comptable et avec le contrôle du commissaire aux comptes devraient être plus récurrents. Il faudrait passer d'un mode réactif à un mode proactif grâce à une vision précise des dépenses (anticiper plutôt que subir). | <ul style="list-style-type: none"> Améliorer nos outils de suivi et de pilotage Sécuriser le budget avec la collaboration de l'expert comptable et le contrôle du commissaire aux comptes | <ul style="list-style-type: none"> Analyser les contraintes Définir les orientations Elaborer et mettre à jour régulièrement le tableau de bord Assurer une veille financière | <ul style="list-style-type: none"> Création de nouveaux outils partagés avec la comptable Penser des indicateurs pour améliorer la performance |
| Contrôle | | | <ul style="list-style-type: none"> Récupérer et transmettre les données Augmenter la fréquence des échanges avec le cabinet comptable Travailler en collaboration plus étroite | <ul style="list-style-type: none"> Fréquence des échanges Instauration de réunions de travail régulières dans le temps |
| AXE 3 : RESSOURCES HUMAINES | | | | |
| Organisation structurelle | Le fait d'évoluer dans une structure de petite taille permet de développer des rapports plus humains entre collaborateurs. Avec une hiérarchie moins lourde, les salariés sont plus autonomes et responsabilisés. Cependant la pression reste réelle car les équipes sont restreintes et il faut savoir faire aussi bien, avec moins de moyens. | <ul style="list-style-type: none"> Utiliser et valoriser les ressources Fixer des objectifs et outiller | <ul style="list-style-type: none"> Faire vivre la nouvelle organisation mise en place Réguler et réajuster si besoin | <ul style="list-style-type: none"> Gain en autonomie et confiance en soi Efficacité et investissement |
| Suivi individuel salarié | | <ul style="list-style-type: none"> Écouter et accompagner S'assurer du bien-être | <ul style="list-style-type: none"> Créer et maintenir un lien privilégié avec chacun | <ul style="list-style-type: none"> Bien être au travail |
| Accompagnement et facilitation des équipes | | <ul style="list-style-type: none"> Professionaliser Encourager une culture projet Lever les freins et mettre les moyens à disposition Gestion du temps | <ul style="list-style-type: none"> Déléguer avec confiance aux responsables Écouter et identifier les besoins Apporter des réponses Prioriser et mettre en place des retroplannings | <ul style="list-style-type: none"> Prise en charge progressive des dossiers par les salariés identifiés |
| AXE 4 : RELATIONS USAGERS | | | | |
| Qualité de service | Bien que la dernière rénovation s'achève à peine, l'état de vieillissement des salles et équipements non remis en état doit être modernisé. La première impression dépend aussi de l'accueil humain des équipes. | <ul style="list-style-type: none"> Améliorer le niveau prestation : Salles et équipements Garantir un service de qualité : entretien des locaux, accueil par les salariés Assurer une bienveillance à l'égard des publics accueillis | <ul style="list-style-type: none"> Former les salariés Moderniser les équipements Travailler la veille et le suivi de l'entretien | <ul style="list-style-type: none"> Amélioration du niveau de satisfaction des usagers Baisse des plaintes Retours via plateforme d'évaluation Participation : taux et fréquence Nouveautés, projets, actions prises en compte |
| Gestion des problèmes | Il peut arriver que certains résidents ou usagers soient mécontents. Gérer ces insatisfactions avec empathie et bienveillance est primordial. | <ul style="list-style-type: none"> Entendre et être à l'écoute Apporter des solutions et des réponses Être réactif | <ul style="list-style-type: none"> Prendre en compte l'avis des usagers Évaluer la satisfaction des usagers Faire un bilan de satisfaction | |
| Faire vivre les instances participatives | Certaines instances se retrouvent parfois en sommeil ou délaissées (cause: crise sanitaire, réhabilitation...) | <ul style="list-style-type: none"> Animer le CVS Faire vivre les instances représentatives du Personnel et le comité des résidents | <ul style="list-style-type: none"> Organiser les élections Réunir les instances Prendre en compte les propositions autant que faire se peut | |

AXE 5 : RELATIONS PUBLIQUES

| | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| Communication | Il y a un méconnaissance ou image obsolète des activités de l'association. Une image négative du lieu lui colle encore trop à la peau. | <ul style="list-style-type: none"> • Produire des supports de qualité • Travailler sur l'image • Promouvoir notre projet • Valoriser nos actions • Développer notre communication via les différents canaux de réseaux sociaux | <ul style="list-style-type: none"> • Pilotage orientation en interne • Mise à jour régulière des informations et de l'activité de notre association | <ul style="list-style-type: none"> • Visibilité • Retour des résidents et usagers (via plateforme d'évaluation ou autres) • Nombre de "followers" • Nombre de vues, avis ou commentaires |
| Projets partenariaux | De nombreux partenariats existent. Cependant, il reste difficile de les maintenir, les faire vivre et perdurer sur du long terme. Nous manquons aussi souvent l'occasion de créer de nouveaux partenariats. | <ul style="list-style-type: none"> • Se faire connaître et faire ensemble • Redynamiser les partenariats existants • Travailler sur de nouveaux projets partenariaux. | <ul style="list-style-type: none"> • Partenariats financiers • Partenariats de développement | <ul style="list-style-type: none"> • Fréquence des contacts • Hausse des liens et sollicitations des partenaires • Accompagnement de nos projets • Augmentation du nombre de partenaires |
| Animation du réseau | Une clé importante du succès d'un partenariat est l'entretien et l'animation du réseau. | <ul style="list-style-type: none"> • Créer et soigner des relations avec nos prescripteurs • Mettre en place des relations presse | <ul style="list-style-type: none"> • Programmer sur des temps forts (animations, réunions, festivités...) • Travailler le relationnel • Réunir périodiquement le réseau et les faire se rencontrer entre eux | <ul style="list-style-type: none"> • Fréquence des contacts • Publications au sujet de nos activités, événements • Rencontre annuelle |



espaces Mimont

