



# ***PROJET ASSOCIATIF 2023-2025***

« *La France humaniste est en crise : crise de la pensée.* » Edgar MORIN – REVEILLONS-  
NOUS  
Février 2022.



## SOMMAIRE :

Préambule : Pourquoi un projet associatif ?.....	1
1- L'histoire de La Passerelle .....	1
2- La vision : A quels besoins sociétaux et/ou environnementaux répondons-nous ?.....	3
3- Les valeurs : Quels sont les principes fondamentaux qui régissent l'approche de travail de notre association.....	4
4- Les missions de La Passerelle.....	5
5- Les moyens humains (Bénévoles et Permanents, Polyvalents), les moyens matériel et milieu d'intervention de La Passerelle .....	5
6- Les partenaires financiers et institutionnels de l'emploi et de la formation :.....	6
7- Les partenaires sociaux du territoire : .....	7
8- Les donneurs d'ordre : .....	7
9- Le réseau.....	7
10- Les objectifs que se fixe La Passerelle.....	8

## **Préambule : Pourquoi un projet associatif ?**

L'Association La Passerelle a pour objet dans le cadre d'atelier(s) chantier(s) d'insertion de permettre à des publics en difficultés et sans emploi, d'accéder par un accompagnement social et professionnel à un emploi durable ou une formation qualifiante. 2023 est la treizième année de notre agrément en qualité d'ATELIER et CHANTIER D'INSERTION (ACI) délivré par l'Etat. Nous avons obtenu l'agrément du CONSEIL DEPARTEMENTAL en 2014.

Ce projet associatif est le résultat d'une réflexion collective (bénévoles, salariés permanents et polyvalents) sur ce que nous souhaitons réaliser et sur la manière dont nous voulons le faire, compte tenu de la situation actuelle. Bien que les valeurs fondatrices demeurent, il nous paraît essentiel de pouvoir nous réunir et donner du sens à notre travail en formalisant notre raison d'agir. Par ailleurs, nous souhaitons que chacun puisse s'identifier et s'engager dans le développement de ses actions. Le projet associatif se veut aussi un outil d'accueil des nouveaux bénévoles et un outil de communication auprès des partenaires de La Passerelle.

### **1- L'histoire de La Passerelle**

Notre Association, dont la création remonte au 27 Mars 2006, a vu réellement son activité débuter au début 2007. Elle fait suite à la Régie de Quartier ALLIANCE dont la mise en liquidation judiciaire est intervenue en 2005. Plus de quinze ans après son démarrage, nous continuons à prendre en charge et accompagner en permanence des personnes en Contrat à durée déterminée d'insertion avec un taux de rotation variable, et dont la quasi-totalité sont bénéficiaires du RSA.

Depuis la date de création, nous ne cessons de vouloir trouver de nouveaux supports d'activité. Nous avons souhaité nous faire connaître davantage et étendre nos actions sur le territoire Havrais.

L'objectif est double :

- Promouvoir par des actions concrètes le travail effectué par les salariés.
- Améliorer la répartition de notre chiffre d'affaire en démarchant de nouveaux donneurs d'ordre.

Notre activité a commencé par le simple nettoyage de cages d'escalier, puis la remise en état d'appartement, le nettoyage d'une chaufferie. Depuis 2019, toujours dans l'objectif de développer notre activité, nous effectuons des tâches de gardiennage : les salariés sont amenés à gérer les ordures ménagères, les extérieurs de l'habitat collectif, avec bien sûr l'utilisation de matériels spécifiques : mono brosses, nettoyeur haute pression, souffleur...

Depuis 2021, notre panel d'intervention inclut les bureaux d'organismes privés, les bases vies de chantiers de construction, le nettoyage de fin de chantier, le nettoyage d'appartement.

Nous souhaitons grâce à nos différentes évolutions, apporter une diversification de supports pour les salariés polyvalents permettant ainsi une adaptabilité et une professionnalisation. Les salariés sont amenés à travailler en horaires décalés (nuits, dimanches et jours fériés).

Même si notre support d'activité est le nettoyage, les personnes accompagnées ne se destinent pas toutes vers l'entretien. Le projet d'agent d'entretien ne représente en 2021 que 46% des orientations. Nous mobilisons le levier « Immersion » pour favoriser les mises en relation au sein des entreprises.

Nous concrétisons les objectifs fixés de sorties dynamiques. Lors du bilan final, le salarié est informé que l'équipe de La Passerelle reste disponible pour toute aide et suivi (accès à la salle informatique,

Techniques de Recherche d'Emploi "TRE", préparation à l'entretien d'embauche). Le bilan est ainsi actualisé à 3 puis 6 mois après la sortie du salarié.

L'action de La Passerelle a un triple objectif :

- 1- Accompagner les salariés en CDDI vers l'emploi durable et/ou la formation qualifiante ;**
- 2- Effectuer des actions quotidiennes sur l'environnement immédiat des habitants des quartiers sensibles de la ville et améliorer leur qualité de vie ;**
- 3- Sensibiliser le personnel sur les démarches de développement durable.**

Cette action s'adresse en priorité à des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, notamment :

- **Les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté ;**
- **Les bénéficiaires de minima sociaux (RSA, ASS...) principalement issus des quartiers sensibles de la ville ;**
- **Les demandeurs d'emploi de longue durée ;**
- **Les travailleurs reconnus handicapés.**

## **2- La vision : A quels besoins sociétaux et/ou environnementaux répondons-nous ?**

Nos actions nous amènent à accompagner les personnes vers l'autonomie autour d'un travail collaboratif et d'objectifs à atteindre :

### **1<sup>er</sup> objectif : Accueillir la personne en milieu de travail**

- ✓ Individualiser l'accueil de la personne
- ✓ Accompagner à la découverte du support d'activité afin de se projeter
- ✓ Se sentir utile par la réalisation du travail à effectuer
- ✓ Favoriser l'émulsion créée par la cohésion de groupe
- ✓ Découvrir ou redécouvrir la valeur travail
- ✓ Amener la personne à transposer ses compétences sur l'écriture du projet personnel individualisé

### **2<sup>ème</sup> objectif : Individualiser l'accompagnement**

- ✓ Valoriser l'individu
- ✓ Accéder aux besoins fondamentaux (logement, santé...)
- ✓ Encourager à l'insertion (formation, immersion, emploi...)
- ✓ Travailler sur la communication verbale et non verbale
- ✓ Encourager la personne à se projeter vers la concrétisation du projet personnel individualisé
- ✓ Acquérir et développer les notions de savoir-faire et savoir-être

### **3<sup>ème</sup> objectif : Permettre une intégration socio-professionnelle**

- ✓ Veiller au suivi de l'accompagnement social afin que les freins liés à l'avancement du projet soient levés (santé, logement, budget...)
- ✓ Evaluer la faisabilité du projet professionnel
- ✓ Orienter et accompagner vers la formation qualifiante et/ou l'emploi durable
- ✓ S'assurer de l'intégration professionnelle sur une période donnée

Nous souhaitons également induire la réponse aux enjeux de développement durable en mettant en place des objectifs :

### **1<sup>er</sup> objectif : Changer les pratiques en interne**

- ✓ Encourager le tri sélectif en sensibilisant les salariés
- ✓ Limiter l'empreinte carbone
- ✓ Acheter des produits d'entretien écoresponsables
- ✓ Réutiliser les bidons et contenants liés aux travaux à effectuer
- ✓ Sensibiliser l'ensemble des salariés sur la consommation des énergies
- ✓ Inciter davantage à l'utilisation des transports en commun

### **2<sup>ème</sup> objectif : Faire évoluer les pratiques liés à l'exécution des travaux**

- ✓ Former les salariés au dosage réglementaire
- ✓ Fournir du matériel ergonomique afin d'éviter les Troubles Musculo-squelettiques
- ✓ Sensibiliser les salariés sur le recyclage de matières premières
- ✓ Favoriser la fabrication de produits d'entretien
- ✓ Envisager la mise en place de la démarche Qualité au sein de la structure

Les actions de La Passerelle s'inscrivent dans l'amélioration du cadre de vie de chaque individu : En premier lieu, nous accompagnons les salariés vers l'employabilité. Nous œuvrons au quotidien dans l'évolution de nos pratiques et permettons à tout à chacun d'adhérer aux enjeux liés au développement durable.

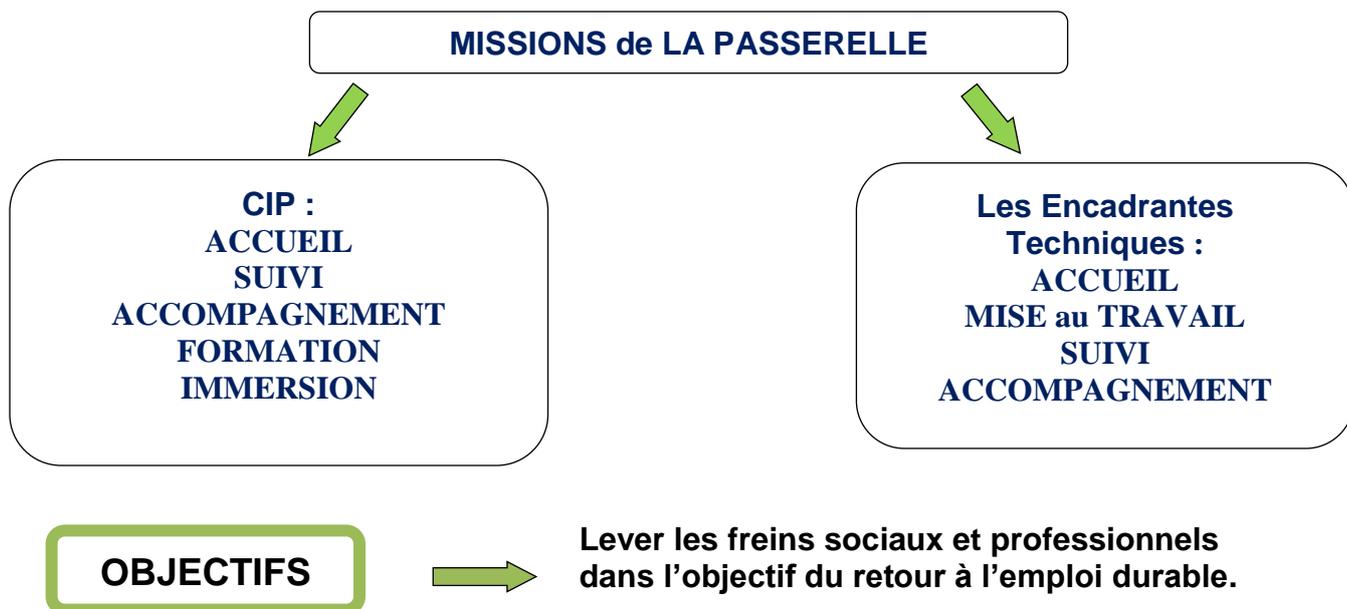
Enfin, en répondant aux besoins en matière de main-d'œuvre, nous permettons aux entreprises du territoire de partager une définition et une utilité commune : **Apporter une plus-value sociale, sociétale et environnementale sur notre territoire.**

### **3- Les valeurs : Quels sont les principes fondamentaux qui régissent l'approche de travail de notre association.**

1. Travail : Sentiment d'appartenance, se sentir utile, développer le lien social, acquérir la confiance par un travail rendu, tendre vers une autonomie.
2. Humaines : Partager des convictions communes (respect de l'environnement, bienveillance), remobiliser l'individu par la valorisation de ses compétences personnelles, se rendre acteur de son projet.
3. Réciprocité : le respect, la considération, l'acceptation, l'empathie, l'écoute active, l'observation.

#### 4- Les missions de La Passerelle.

Notre mission est d'embaucher des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières et de les accompagner. A partir des contraintes de production et d'un collectif de travail, nous proposons un accompagnement socio-professionnel. Ainsi, nous permettons à chaque agent polyvalent de travailler autour d'un projet professionnel tout en articulant notre démarche entre les chantiers à effectuer et le suivi individualisé. Notre objectif est de lever les freins sociaux et professionnels dans le but est le retour à l'emploi durable et/ou la formation qualifiante.



#### 5- Les moyens humains (Bénévoles et Permanents, Polyvalents), les moyens matériel et milieux d'intervention de La Passerelle

La Passerelle intervient sur le territoire Havrais et villes limitrophes accessibles par le tramway ou le bus.

Le Conseil d'Administration de La Passerelle est composé d'une représentante de la ville du Havre, de 4 membres du bureau et de 5 administrateurs. L'action des BENEVOLES, se traduit par un travail concret représentant au minimum 2 équivalents temps pleins.

##### La Passerelle c'est aussi :

- 5 salariées permanents
- Une vingtaine de salariés polyvalents. Ces salariés entrent dans une démarche d'insertion professionnelle et contractualisant avec La Passerelle.

##### L'avis des salariés polyvalents :

Concernant le cadre proposé (règlement de fonctionnement, actions collectives, les locaux, sentiment de sécurité...) par La Passerelle l'enquête de satisfaction transmise aux salariés en 2022 nous a permis de constater que 95 % des salariés étaient satisfaits de l'accompagnement proposé. Néanmoins, les salariés souhaiteraient pouvoir bénéficier de plus d'ateliers collectifs. (Accompagnement sur les démarches administratives, sur le budget, sur les techniques de recherche d'emploi...).

Concernant l'accompagnement proposé, 93 % sont satisfaits. Certains souhaiteraient pouvoir avoir des objectifs de travail plus clairs et d'avancer plus vite dans leurs démarches.

La barrière de la langue, limite quelquefois les possibles. Nous constatons que plus d'ateliers doivent en effet prendre place afin de travailler sur cette aspect entre autres thématiques ciblées précédemment. La création d'espaces supplémentaires nous permettra également d'organiser notre travail sur des actions collectives permettant ainsi de solidifier le parcours du salarié employé.

Témoignages :

*Madame Y : Je suis heureuse de faire partie des travailleurs de La Passerelle et je veux profiter de cette occasion pour remercier tous les chefs pour votre bon travail jusqu'à présent.*

*Madame M : de ma part, rien de mauvais dans l'association. Tout le monde est gentil. Les assistantes nous orientent dans notre projet. Le matériel utilisé est de grande qualité et nous sommes « à l'aise » de travailler à La Passerelle.*

#### Les locaux de La Passerelle :

La passerelle est située au 114 Rue de la Cavée Verte – 76620 Le Havre. Depuis sa création, les locaux ont été agrandi et laisse place à 86m<sup>2</sup> de bureaux, d'une salle de formation, d'un lieu de stockage, d'un atelier technique. Des travaux sont prévus en 2022 afin de pouvoir agrandir l'espace de travail. Ainsi, nous pourrons augmenter le nombre de postes informatiques pour les salariés en parcours d'insertion, et effectuer plus d'ateliers.

ALCEANE met à notre disposition les locaux. Nous réglons uniquement les charges. Rappelons qu'au cours de l'année 2020 nous avons pu concrétiser l'agrandissement de nos locaux avec l'ajout d'un logement contigu. Ainsi nous disposons de places supplémentaires avec principalement pour but de mettre en place une aide aux premiers gestes en matière d'informatique pour les salariés polyvalents, et tout ceci pour un cout annuel de l'ordre de 3.000 €. Mais nous le constatons ces locaux sont maintenant exiguë.

## **6- Les partenaires financiers et institutionnels de l'emploi et de la formation :**

- L'Etat
- Le conseil départemental
- La communauté Urbaine
- La Ville du Havre
- Pôle Emploi
- La Mission Locale
- Les GEIQ (Propreté et Bâtiment)
- Les organismes de formation (FODENO, AFPA, GRETA, Education et formation....)
- Uniformation (OPCO)

Nous avons pu encore aboutir en 2021 à un résultat que nous jugeons globalement satisfaisant tant au plan social avec la sortie positive pour 70 % (objectif 60 %) qu'au plan financier avec un autofinancement représentant environ 6 % des dépenses de fonctionnement, et ceci grâce :

A la prise en charge par l'Etat au titre du Plan de Cohésion Sociale (PCS) de 18 contrats aidés en moyenne à hauteur de 105 % avec l'agrément ACI, soit 12,73 ETP.

A la subvention du Conseil Départemental dans le cadre d'un conventionnement triennal.

La fluidité des parcours, nous la devons également à l'ensemble des protagonistes ci-dessus qu'ils soient partenaires institutionnels ou organismes de formations.

## **7- Les partenaires sociaux du territoire :**

- Les acteurs de La Santé (Santra Plus, La CPAM)
- Les acteurs de l'aide sociale
- Les Associations du territoire (La Ligue Havraise, L'AFFD, La Fondation de l'Armée du Salut...)
- Les Association d'aide à la mobilité et au logement

Tout notre travail ne peut se concrétiser sans un développement du réseau partenarial. Notre rôle induit de travailler avec les acteurs locaux du territoire nous permettant de pouvoir étayer tant qu'il se peut le suivi des salariés pour continuer à sécuriser le parcours.

## **8- Les donneurs d'ordre :**

- Les bailleurs sociaux ( Alcéane, Habitat 76...)
- Les entreprises (Morin SAS, ABBEI, SDCMG...)
- Les associations (La Fondation de l'Armée du Salut, Habitat et Humanisme, Le Secours Populaire...)

Rappelons qu'ALCEANE nous confie à la suite d'appels d'offres avec critère d'insertion, le nettoyage de cages d'escaliers, qui constitue plus de 95% de notre production.

Nos efforts sont tournés depuis plusieurs années vers la recherche d'autres donneurs d'ordre nous permettant ainsi de favoriser l'encrage territoriale de La Passerelle.

## **9- Le réseau**

- Chantier Ecole
- Synesi

Depuis 2021, en plus des activités exercées au sein de l'établissement, nous avons travaillé avec l'AFPA et Chantier Ecole dans la mise en place du dispositif de la reconnaissance des savoirs faire professionnels (RSFP). Il s'agit d'une expérimentation régionale associant l'ingénierie et l'expérience pédagogique des chantiers écoles pour permettre aux salariés apprenant volontaires de valider les domaines de compétences en tant qu'agent d'entretien.

Le SYNESI est la seule organisation syndicale employeur représentative au sein de la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

## 10- Les objectifs que se fixe La Passerelle

Nous nous sommes appuyés sur les objectifs fixés au préalable et prévoyons 3 orientations afin de pouvoir améliorer le processus d'accompagnement dans sa globalité :

ORIENTATIONS	OBJECTIFS/PRIORITES	ACTIONS
Apporter une plus-value sociale, sociétale et environnementale sur notre territoire.	Augmenter le nombre d'ETP accueilli.  Communiquer davantage sur les activités de La Passerelle  Amener progressivement la démarche qualité au sein de La Passerelle	Démarcher de nouveaux donneurs d'ordre Diversifier les supports d'activité  Refonte du site internet Développer l'accès sur les réseaux sociaux Communiquer davantage par voie de presse Participer aux différents forums organisés Participer aux différents collectifs de travail sur le territoire. Elargir le réseau partenarial  Changement des pratiques en interne. Formalisation des procédures liés aux protocoles de nettoyage et gestion courante de l'association. Formation des salariées permanents à soumettre.
Accompagner sur les notions de savoir-être et savoir-faire par le biais d'une activité rémunérée et cadrée par un contrat de travail	S'assurer d'un travail de qualité auprès des différents donneurs d'ordre.  Développer la RSFP tant sur la technicité que sur les aptitudes de chaque salarié  Mettre en place des ateliers/groupe de travail  Augmenter le nombre d'immersion	Faire un point d'étape avec les différents donneurs d'ordre. Transmettre une enquête de satisfaction.  Continuer l'action engagée en 2021  Continuer les inductions de sécurité engagées en 2021 ; Les ateliers mis en place (QRS, budget, Administratifs, FLE...)  Continuer de se rapprocher des entreprises du territoire.
S'assurer de la réalisation des objectifs liés au parcours du public accueilli	Organiser un suivi de situation  Formaliser les étapes de mi-parcours  Suivre le salarié après la sortie	Continuer les suivis mensuels engagés en 2018.  Organiser les synthèses pour chaque salarié à chaque renouvellement de contrat.  Actualiser le bilan à 3 puis 6 mois après la sortie du salarié.