

Approche

PROJET ASSOCIATIF



Juin 2005

Hervé Waxin

ASSOCIATION APPROCHE

70 - 70 bis rue Viollet-le-Duc 94210 La Varenne Saint-Hilaire

Tél : 01 48 83 13 67 - Fax : 01 48 85 85 37

www.association-approche.com.fr - e-mail : approche@association-approche.com.fr

« Il n'y a pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où aller » Sénèque.

Au milieu d'éléments chahuteurs, dans un contexte de politique sociale fluctuant, incertain, dépendant des partis politiques et des hommes à la tête du gouvernement français, **APPROCHE** a choisi de s'interroger pour redéfinir ce à quoi elle vise afin d'optimiser son pilotage et de se consacrer à l'innovation.

La réflexion et l'élaboration de ce projet associatif ont généré une forte mobilisation des membres du conseil d'administration dans les différents groupes de travail.

Ce projet servira de fil conducteur pour accompagner et anticiper le changement dans les prochaines années. Il fera connaître à son réseau de partenaires, aux nouveaux sympathisants, salariés et bénévoles ce qui anime **APPROCHE** et sa ligne de navigation.

Ce document approuvé par le conseil d'administration du 30 Avril 2005 constitue le cadre de référence de l'association. Il est aussi là pour donner du sens au quotidien et faire vivre les valeurs d'**APPROCHE**.



CE QUI A DECLENCHE LA DEMARCHE

APPROCHE a été créée en 1993 pour participer à la lutte contre la grande misère.

En 1998, l'association modifie son « approche » des personnes en difficulté et s'oriente vers l'insertion par l'activité économique à partir de la récupération, remise en état et revente de matériels divers. Elle procède à une première embauche sous forme de contrat emploi solidarité. Début 2004, **APPROCHE** compte 8 postes en insertion encadrés par un responsable d'exploitation et accompagnés par une assistance sociale à mi-temps.

En Janvier 2004, les membres fondateurs (présidente, trésorière) et le directeur d'exploitation prennent conscience que leur forte dépendance liée au fonctionnement de la structure constitue une lourde contrainte morale pour chacun d'entre eux et pourrait, à terme, la fragiliser. Ils décident alors d'élargir les instances décisionnelles (bureau, conseil d'administration) et lancent la réflexion pour une redéfinition du projet associatif avec pour finalité :

Assurer la croissance et la pérennité de l'association.

L'ELABORATION DU PROJET ASSOCIATIF

Ce travail de réflexion a pris une année. Au fur et à mesure de son avancée, des actions ont été engagées, des décisions prises et appliquées.

Parmi elles, on citera :

- la révision des statuts d'**APPROCHE**.
- l'écriture et la publication des valeurs.
- la création d'une deuxième association, **APPROCHE ENTRAIDE**, afin de dégager **APPROCHE** des oeuvres sociales. **APPROCHE ENTRAIDE** souhaite faire de la notion de projet, le dénominateur commun dans l'attribution de ses aides financières. Celles-ci seront dédiées en priorité au soutien des projets professionnels et personnels des salariés d'**APPROCHE**.
- l'ouverture des instances dirigeantes, la définition de leur rôle et de leur fonctionnement (réunions mensuelles du bureau et trimestrielles du conseil d'administration).
- le recrutement d'une encadrante technique.
- le recrutement d'une chargée d'insertion suite au départ de l'assistante sociale.
- la signature d'une convention de partenariat avec *La Mie de pain*.



APPROCHE AUJOURD'HUI

LE CONTEXTE

La situation économique et sociale

Dans la région Ile de France, 11% de la population vit sous le seuil de pauvreté.

Dans le Val de Marne, les bénéficiaires du RMI sont au nombre de 24 000.

- 23 % d'entre eux habitent des logements précaires (logis, CHRS, squat,...).
- 20 % n'ont jamais été scolarisés.
- 18 % souffrent de problèmes de santé.

Le plan de cohésion sociale

La loi de programmation pour la cohésion sociale repose sur les trois piliers correspondant aux « dysfonctionnements de la société française » : le logement, l'égalité des chances et l'emploi.

Elle est porteuse de nombreux changements concernant la mise en œuvre de l'accès à l'emploi de personnes en difficulté et touche en particulier le secteur de l'insertion par l'activité économique.

La loi reconnaît enfin les chantiers d'insertion à travers l'article L322-4-16-8 du Code du Travail qui les définit.

Le plan de cohésion sociale dit « Plan Borloo » modifie la durée et le financement des nouveaux contrats aidés dont les chantiers vont bénéficier en lieu et place des contrats emploi solidarité et contrat emploi consolidé. D'une durée de 2 ans, les contrats d'avenir sont financés par le département et leur prise en charge est bien inférieure à celles des précédents contrats.

La mise en application par les administrations en est actuellement à ses balbutiements.

L'offre d'insertion dans le Val de Marne.

Le Plan Départemental d'Insertion définit cinq pôles dont celui de l'Accompagnement Insertion Professionnelle. Sa finalité est l'accès à l'emploi via un parcours progressif et, le cas échéant, une formation. Les publics visés sont les personnes dont la situation nécessite un passage par une remise au travail progressive.

Dans le Val de Marne, ce pôle regroupe 12 associations intermédiaires, 2 entreprises temporaires d'insertion, 13 entreprises d'insertion et 5 chantiers d'utilité sociale dont **APPROCHE**. Les personnes accueillies dans les chantiers cumulent d'importantes difficultés sociales et professionnelles. Elles ne peuvent accéder à l'emploi, ni dans une entreprise du secteur traditionnel, ni dans une entreprise d'insertion. Il s'agit de personnes de faible niveau de qualification, jeunes ou chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI. L'intervention du chantier se situe en amont du parcours d'insertion.

Les chantiers ont des objectifs d'ordre social et d'ordre professionnel. La mise en situation au sein de ce type de structure aide le salarié à créer du lien social et favorise un mieux-être global de la personne par la prise en compte de tous ses problèmes périphériques (logement, famille, santé). Par ailleurs, elle lui permet de développer des habitudes de travail en équipe, d'acquérir des techniques métier, de l'autonomie, d'expérimenter les droits et devoirs du salarié, voire d'élaborer un projet professionnel.

En 2005, **APPROCHE** compte 10 postes en insertion animés par une encadrante technique, accompagnés par une chargée d'insertion et dirigés par un directeur d'exploitation. La croissance des années antérieures a doté **APPROCHE** de nombreux atouts.

LES ATOUTS

Une forte implication morale de ses dirigeants fondateurs

L'idée d'oeuvrer pour le respect de la dignité de l'homme a été à l'origine de la création de l'association. En passant « *De l'assistance à l'insertion* », cette motivation demeure l'axe principal de son développement.

Une solidité financière

Grâce à une gestion saine et rigoureuse pratiquée depuis sa création, l'association bénéficie d'une trésorerie suffisante lui permettant de faire face aux délais importants de versements des subventions d'exploitation.

Un positionnement fort

- Association constituée d'un réseau de 1500 sympathisants, dont 300 adhérents et 20 bénévoles, destinataires du bulletin d'information trimestriel.
- Chantier reconnu d'utilité sociale par la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) co-signataire d'une convention avec l'ANPE et travaillant avec diverses partenaires dans les domaines de l'emploi, la santé et la formation.
- Structure subventionnée par les collectivités locales : Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale – Conseil Général du Val de Marne – Commune de Saint Maur des Fossés et financée par des organismes privées : Caisse d'Épargne et Fondation Aéroports de Paris.
- Acteur dynamique au sein du tissu local associatif et solidaire.

Une organisation structurée

- dirigée par 13 administrateurs et un bureau de 6 membres réunis périodiquement,
- dotée d'un organigramme évolutif. Chaque poste est décrit dans une fiche d'emploi élaborée à partir des codes du R.O.M.E. de l'ANPE. Celle-ci est remise au salarié lors de son embauche.

Des moyens de production adaptés

- Un local de 450 m² implanté dans un quartier de Saint-Maur des Fossés, facile d'accès.
- Trois véhicules utilitaires.
- Un équipement informatique opérationnel répondant aux besoins en gestion et en formation des salariés.

Une dynamique permanente

- dans l'accompagnement du personnel en insertion,
- dans la réflexion et l'ouverture aux opportunités d'évolution.

LES PRINCIPES

APPROCHE est une association dont les instances dirigeantes sont composées de bénévoles.

- Sa vocation : Insertion et Solidarité en synergie.
- Les bénévoles constituent un vivier de futurs administrateurs.
- Leur activité se situe en dehors de celle de l'accompagnement des salariés en insertion.

APPROCHE est un professionnel de l'insertion par l'activité économique : chantier d'utilité sociale.

- Le salarié est placé au cœur de son action.
- Le salarié est acteur dans sa démarche d'insertion.
- L'accompagnement individuel et collectif privilégie l'insertion professionnelle à l'insertion sociale.

LES VALEURS



La solidarité

- Renforcer sa politique de l'insertion au service de la solidarité.
- Créer des liens sociaux de proximité à partir de l'activité de récupération de matériel.
- Faire de la convivialité le dénominateur commun de tous les échanges.
- Favoriser l'ouverture vers tous les organismes et associations contribuant à sa mission.

Le respect

- Placer le respect des hommes et des femmes au cœur des actions quotidiennes quels que soient leur origine, leur culture, leur situation et leur état physique, psychique ou moral.
- Agir avec professionnalisme pour un accompagnement de qualité des salariés dans leur projet d'insertion afin qu'ils acquièrent du savoir-faire.
- Rendre accessible à tous l'acquisition du matériel proposé.
- Pratiquer une gestion saine et transparente pour garantir la bonne utilisation des fonds émanant des donateurs privés et collectivités publiques.

L'indépendance morale

- Affirmer la dimension laïque et apolitique de son engagement auprès des exclus.

LES OBJECTIFS PRIORITAIRES

APPROCHE a retenu comme objectifs à court et moyen termes :

- Augmenter le nombre de sorties des salariés débouchant sur un emploi.
- Favoriser la création de postes en insertion dans d'autres structures.

LES EXIGENCES

L'atteinte de ces objectifs est la priorité des années à venir dans le respect des exigences qu'**APPROCHE** s'est toujours fixée :

- Garder son équilibre financier.
- Conserver une dimension humaine.
- Rester fidèle à sa spécialisation dans des publics très éloignés de l'emploi.
- Agir dans le respect de ses valeurs.

LES LEVIERS POUR REUSSIR

Renforcer le rôle du Conseil d'Administration et du Bureau.

- Favoriser leur expression.
- Accroître leur responsabilité.
- Augmenter leur pouvoir décisionnel.

Gagner en professionnalisme.

- Créer des outils et développer des moyens aptes à favoriser l'insertion professionnelle des salariés.
- Elaborer une stratégie de la réussite dans la recherche d'emploi.

Développer une véritable politique du bénévolat.

- Mettre en place une politique d'accueil et d'accompagnement du bénévole.
- Mobiliser les bénévoles.

Etre ouvert à toute nouvelle orientation quant au domaine d'activité.

- Analyser chaque piste, notamment dans le recyclage du textile.

Partager son savoir-faire et son expérience.

- Privilégier la recherche de synergie, la concertation, la mutualisation avec les associations de solidarité et les acteurs de l'insertion économique locaux.

Avancer dans un esprit de développement durable.

- Rechercher les solutions d'écoulement des matériels récupérés répondant au meilleur critère de sauvegarde de l'environnement.



TABLE

Introduction -----	1
Ce qui a déclenché la démarche -----	2
L'élaboration du projet -----	2
Le contexte économique et social -----	3
Les atouts -----	4
Les principes-----	5
Les valeurs -----	5
Les objectifs prioritaires -----	5
Les exigences -----	6
Les leviers -----	6
Le calendrier -----	7

Le calendrier

Avril 2004	1/ Organisation d'une séance de créativité lors d'un conseil d'administration à partir de la question : « <i>Selon vous, comment assurer la pérennité de la structure ?</i> »
Mai 2004	2/ Création d'un groupe de réflexion sur le projet associatif.
Juin 2004	3/ Réalisation d'un diagnostic global : une dizaine d'entretiens menés auprès de salariés permanents et de membres du conseil d'administration.
Juin 2004 à	4/ Constitution de groupes de travail : Valeurs - Ressources humaines - Insertion - Bénévolat - Deuxième structure - Partenariat.
Mars 2005	5/ Réflexion et mise en œuvre d'actions.
Avril 2005	6/ Réflexion des dirigeants sur les scénarios d'évolution de la structure.
Avril 2005	7/ Approbation par le conseil d'administration.
Mai 2005	8/ Rédaction du projet associatif.
Juin 2005	9/ Diffusion