

➤ **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE** 

DE JEUNESSE HABITAT SOLIDAIRE

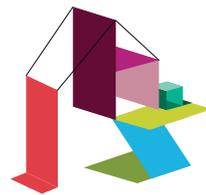
3 NOVEMBRE 2020

- **RAPPORT MORAL, PRÉSENTÉ PAR LE PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION, OLIVIER BRÈS**
- **RAPPORT D'ACTIVITÉ, PRÉSENTÉ PAR LE DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM, ABDEL EDDAOUI.**



➤ RAPPORT D'ACTIVITÉ

**PAR ABDEL EDDAOUI
DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM**



Jeunesse
Habitat
Solidaire



Les données présentées lors de cette assemblée générale visent à mettre en perspective des sujets, thématiques et enjeux de travail, sur différents plans, avec pour axe pivot : la réponse aux besoins de nos usagers, l'accompagnement socio-éducatif en habitat jeune, un levier vers l'autonomie.

Il s'agit d'un travail au long cours avec des entrées en la matière qui peuvent revêtir plusieurs aspects :

- Le contrat de projet socio-éducatif réalisé pour nos 5 résidences : un moyen de poser des « démarches de recherche-action » en privilégiant 8 thématiques de travail : l'habitat, la santé, l'économie des jeunes, l'emploi-formation, les loisirs, l'accès aux droits, la mobilité, la citoyenneté.
- L'adaptation de nos organisations internes en termes de fonctionnement, d'organisation et de communication.
- L'appréciation fine des situations des jeunes par nos actions d'Accueil-d'information-d'Orientation et d'Accompagnement.
- Notre capacité à objectiver des situations et à y répondre, parfois en faisant appel à d'autres acteurs...
- ...

Nous avons également souhaité dans cette présentation succincte ne pas indiquer seulement des pourcentages mais aussi faire état du nombre de personnes concernées.

Merci à tous et chacun, professionnel.le.s et institutions, présents au côté des jeunes!



➤ DONNÉES RESSOURCES HUMAINES

- Tableau des effectifs et typologie des emplois
- Mouvements de personnel : arrêt de travail et recrutements
- Formation et mise en perspectives

◆ Tableau des effectifs et Typologie d'emplois :

TYPLOGIE DES EMPLOIS	Nombre de salariés au 31/12/2019
Agent de service de nettoyage et d'entretien	8
Agent de maintenance	2
Agent d'accueil et de surveillance	6
Agent technique de maintenance	1
Agent technique d'administration et/ou de gestion	5
Animateur socio-éducatif	7
Technicien de maintenance	2
Assistant de direction ou de gestion	2
Intervenant social et éducatif	12
Responsable de secteur d'activité	2
Directeur d'association ou d'organisme	1
TOTAL	48

Près de **40%** des effectifs sur du socio-éducatif pur et 50% sur de la contribution socio-éducative (respectivement 36% et 50% des effectifs de l'association)



◆ Mouvements de personnel :

◆ Recrutements

- > 5 animateurs en CDD dont 2 pérennisations en CDI
- > 4 intervenants - 3 CDI/1 CDD
- > 1 apprentie à la maintenance
- > 4 agents techniques administratifs et de gestion en CDD sur l'été pour soutenir l'activité de rentrée de septembre
- > 5 agents de services en CDD dont 2 pérennisations en CDI
- > 1 agent d'accueil et de sécurité en CDD en renfort

◆ Arrêts de travail

➤ Arrêts pour Accident du travail (en nbre de jours)

82 jours d'arrêt pour accident de travail répartis sur 3 salariés comme suit : 53 jours, 21 jours, 3 jours.

➤ Arrêts maladie payés (en nbre de jours)

- > mi-temps thérapeutique
- > maladie longue (plus de 30 jours pour 7 salarié.es)
- > congés maternités
- > arrêts pour accident personnel

➤ Arrêts maladie non payés (en nbre de jours)

Lorsque l'arrêt de travail est supérieur à 2 mois (cela concerne des arrêts longs avant départ de l'association).

➤ Congés sans solde (en nombre de jours) :

Concerne une seule salariée pour une période de congé sabbatique / + quelques jours isolés.



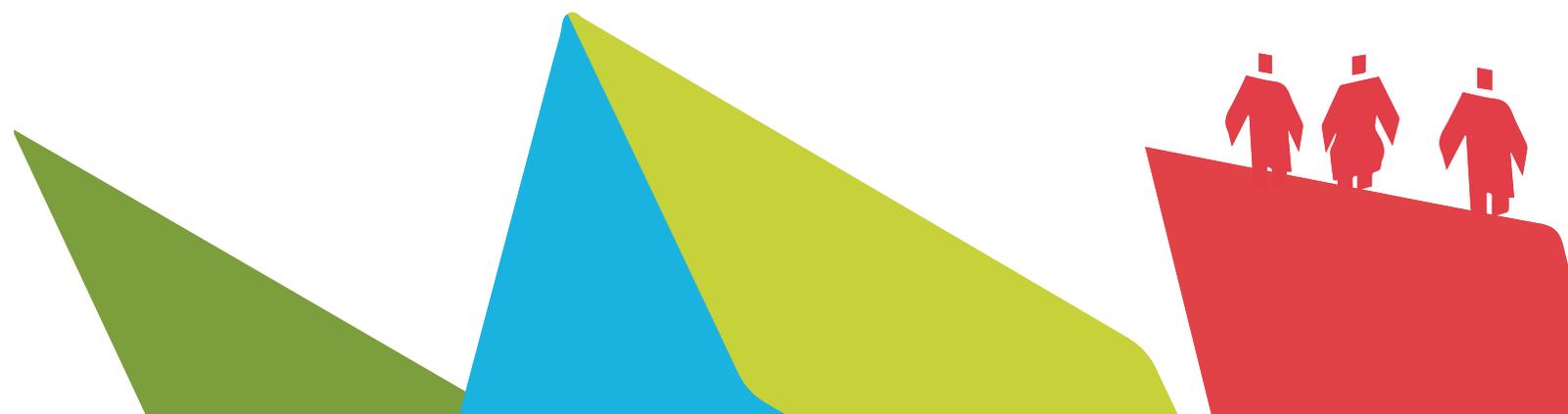
◆ **Tableau des formations mises en œuvre en 2019 et mise en perspective :**

Formations Santé/Sécurité	Objectifs	Salariés ayant suivi la formation
Sécurité incendie manipulation extincteurs	Partie théorique sur les différents types d'extincteurs puis mise en pratique et utilisation d'un extincteur en situation de feu	Tous les salariés
Dépistage auditif	Prévention santé	Tous les salariés
Habilitation électrique	Exécuter en sécurité des interventions de remplacement et de raccordement	5 salariés dont 3 de la maintenance et 2 agents de service
Certibiocides	Utilisation à titre professionnel des produits phytopharmaceutiques	10 salariés (équipe service et maintenance)

Formation sur la pratique professionnelle	Objectifs	Salariés ayant suivi la formation
Les clés de la coopération	Travailler sur la coopération, préparer des réunions efficaces, créer un cadre de communication sécurisé	Les salariés de la résidence Jacques Ellul
Analyse de la pratique professionnelle	Acquisition de compétences en gestion de conflits - perfectionnement des compétences par rapport aux problèmes concrets du métier - acquérir et développer des capacités d'analyse, de questionnement et d'écoute active - amélioration des pratiques professionnelles	Tous les salariés par résidence et par métier
Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : quels enjeux dans le champ de l'animation sociale ?	En appui des outils de l'éducation populaire, favoriser la capacité à tous de s'exprimer, à réfléchir, à analyser et à décider en groupe tant en interne - pour animer des espaces de discussion et organiser une équipe de travail - qu'en externe pour animer des temps forts ainsi que des espaces de débats et d'échanges	6 animateurs socio-éducatifs
Prévention des pratiques addictives	Notions de base en addictologie	12 personnels socio-éducatifs
Accueillir des personnes en difficultés	Adapter les techniques d'accueil et de communication aux publics - Développer ses capacités à prévenir et à gérer les tensions en situations délicates	2 agents d'accueil - 2 agents administratifs - 2 animateurs socio-éducatifs - 1 responsable site

◆ **Tableau des formations mises en œuvre en 2019 et mise en perspective : (2)**

Formations qualifiantes	Objectifs	Salariés ayant suivi la formation
Maitresse de maison	Veiller aux conditions d'accueil, d'hébergement et de vie quotidienne des usagers. Entre intendance et animation, être responsable de l'état général des locaux et accompagner les personnes reçues dans le maintien de bonnes conditions de séjour.	2 agents de service
Gestionnaire en maintenance et support informatique	S'occuper du parc informatique et être support auprès des utilisateurs	1 technicien en maintenance informatique
Conseiller en insertion professionnelle	Développer la qualification et renforcer la professionnalisation sur les thématiques de l'insertion, l'emploi et la formation	1 animatrice socio-éducative pour évoluer vers le poste d'intervenante socio-éducative avec une spécialisation en insertion professionnelle



◆ Mise en perspective

L'année 2019 a été marquée par d'importants mouvements de personnel qui viennent témoigner de tensions présentes au sein de notre association, des tensions de différents ordres :

- > de fonctionnement et d'organisation interne
- > sur les métiers également

Le changement d'échelle de l'association nous conduit à renforcer et à investir différemment nos questions des ressources humaines :

➤ Cette année s'est également traduite par la mise en place d'un Accord d'entreprise sur les jours de fractionnement et la mise en œuvre d'une démarche d'accompagnement des nouveaux salarié.e.s – processus d'intégration.

- > La conclusion de l'accord d'entreprise sur les jours de fractionnement s'inscrit dans la poursuite de la démarche engagée au titre de l'amélioration de la qualité de vie au travail et dans le cadre d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle pour l'ensemble de nos salariés. Cet accord est dérogatoire au code du travail qui prévoit l'acquisition des jours de fractionnement seulement si l'on fractionne son congé principal. L'association va donc au-delà des obligations légales et permet l'acquisition pour tous de ces jours de fractionnement indépendamment des dates de prise de congés.

➤ **Plus de 20 recrutements en 2019** avec un réel accompagnement sur la prise de poste :

- > rencontre obligatoire avec la Responsable des Ressources Humaines pour remise de l'ensemble des documents administratifs et RH, explication du contrat de travail et des règles relatives à l'association ;
- > mise en place d'une semaine d'intégration afin de découvrir le poste;
- > présentation des membres de l'équipe et des autres structures;
- > temps de rencontre des nouveaux arrivés avec les membres du Comité de Direction générale pour présenter les enjeux de l'association et les projets en cours;
- > point d'étape à mi-période d'essai systématique pour évaluer les objectifs fixés et clarifier les attendus sur la fonction.



➤ Démarche sur la prévention des risques psychosociaux

Lancement de la démarche en avril 2019 afin de répondre à plusieurs objectifs :

- > Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels en priorisant une approche partant des situations de travail.
- > Élaboration un plan d'action à décliner sur 2020.
- > Création d'un système d'alerte des situations à risques à travers la mise en place d'indicateurs et de critères d'évaluation.
- > Processus de formation-action, démarche apprenante visant à l'acquisition et renforcement de compétences partagées.
- > Mise en place d'un comité de pilotage « mixte » composé des représentants du personnel, de salariés de chaque site et de chaque métier, d'administrateur et de la médecine du travail.
- > Prise de conseil auprès de l'ARACT (Agence régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) pour présenter au CoPil son approche d'évaluation et de gestion des risques psychosociaux . Le CoPil a décidé de faire appel à un consultant externe afin d'accompagner la démarche de prévention des RPS selon les principes d'action préconisés par l'ARACT.

➤ Élection des membres du Comité social et économique

- > Mise en place de cette nouvelle instance au sein de Jeunesse Habitat Solidaire suite aux élections qui se sont tenues le 2 décembre 2019.
- > Deux représentants titulaires du personnel élus + deux suppléants.

Pour rappel :

- > Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- > C'est pour Jeunesse Habitat Solidaire, un lieu essentiel de dialogue social.





LES DEMANDES DE LOGEMENTS



Nombre de demandes de logement :
près de 3 500

◆ Logement occupé au moment de la demande

Pour 50 % des demandes traitées, les jeunes dont nous réceptionnons les demandes de logement en Habitat jeunes vivent chez leurs parents ou des amis.

Pour 6 % des demandes, ils étaient hébergés soit dans un hôtel, soit dans un logement social soit chez un particulier ; **6% c'est 110 situations de vie également fragiles.**

◆ Le parcours des jeunes accueillis :

Logement actuel	Homme	%
Logement autonome	224	14%
Parents	423	26%
autres parents ou amis	266	16%
Hôtel	39	2%
Autre FJT	24	1%
HLM	15	1%
CROUS	37	2%
Agence immo/particulier	34	2%
Sans logement	374	23%
Autre dispositif hébergement	191	12%
TOTAL	1627	100%

Logement actuel	Femme	%
Logement autonome	317	18%
Parents	551	31%
autres parents ou amis	267	15%
Hôtel	38	2%
Autre FJT	15	1%
HLM	16	1%
CROUS	61	1%
Agence immo/particulier	41	2%
Sans logement	293	17%
Autre dispositif hébergement	159	9%
TOTAL	1758	100%



◆ Origine géographique des demandes

50 % des demandes reçues concernent des jeunes résidant à Bordeaux ET/OU sur le territoire de la métropole bordelaise.

	Résidents	%
Bordeaux	332	21%
Bordeaux Métropole	396	25%
Gironde	151	9%
Région	252	16%
France	362	23%
DOM/TOM	27	2%
Étranger	77	5%
Pas de réponse	1	0%
TOTAL	1598	100

	Résidentes	%
Bordeaux	381	26%
Bordeaux Métropole	372	25%
Gironde	140	9%
Région	228	15%
France	283	19%
DOM/TOM	23	2%
Étranger	49	3%
Pas de réponse	3	0%
TOTAL	1479	100



◆ Statuts socio-professionnels des jeunes demandeurs de logement

Plus de 40 % des demandes concernent des jeunes en parcours de formation, 30 % d'entre eux sont salariés et 25 % d'entre eux jeunes demandeurs d'emploi.

	Résidents	%
Salarié	636	33%
Lycéen	36	2%
Demandeur d'emploi	487	25%
Étudiant	366	19%
Stagiaire	104	5%
Apprenti/Alternance	291	15%
Total	1920	100

	Résidentes	%
Salarié	610	29%
Lycéen	50	2%
Demandeur d'emploi	503	24%
Étudiant	561	26%
Stagiaire	138	6%
Apprenti/Alternance	269	13%
Total	2131	100



◆ Les motivations à candidater à un logement en habitat jeune

Près de 60% des demandes sont liées à une situation d'emploi, pour 25% des demandes soit 444 situations cela est lié à d'autres urgences !

	Résidents	%
Rapprochement du lieu d'activité	269	17%
Urgence d'accès pour l'emploi / formation	773	48%
Souhait d'indépendance	150	9%
Autres urgences	405	25%
Non-réponse	30	2%
Total	1627	100%

	Résidents	%
Rapprochement du lieu d'activité	307	17%
Urgence d'accès pour l'emploi / formation	772	44%
Souhait d'indépendance	161	9%
Autres urgences	439	25%
Non-réponse	79	4%
Total	1758	100%



	Résidents	%
Salaire	830	41%
Bourse d'études	135	7%
Indemnité de chômage	193	10%
Autres allocations	230	11%
Ressources provenant d'un tiers privé	196	10%
Indemnités d'apprentissage / de stage	202	10%
Sans ressources	133	7%
RSA	93	5%
TOTAL	2012	100%

	Résidentes	%
Salaire	789	35%
Bourse d'études	241	11%
Indemnité de chômage	208	9%
Autres allocations	267	12%
Ressources provenant d'un tiers privé	256	11%
Indemnités d'apprentissage / de stage	207	9%
Sans ressources	180	8%
RSA	88	4%
TOTAL	2236	100%

◆ Nature des ressources

Une population avec des **revenus instables non pérennes**.





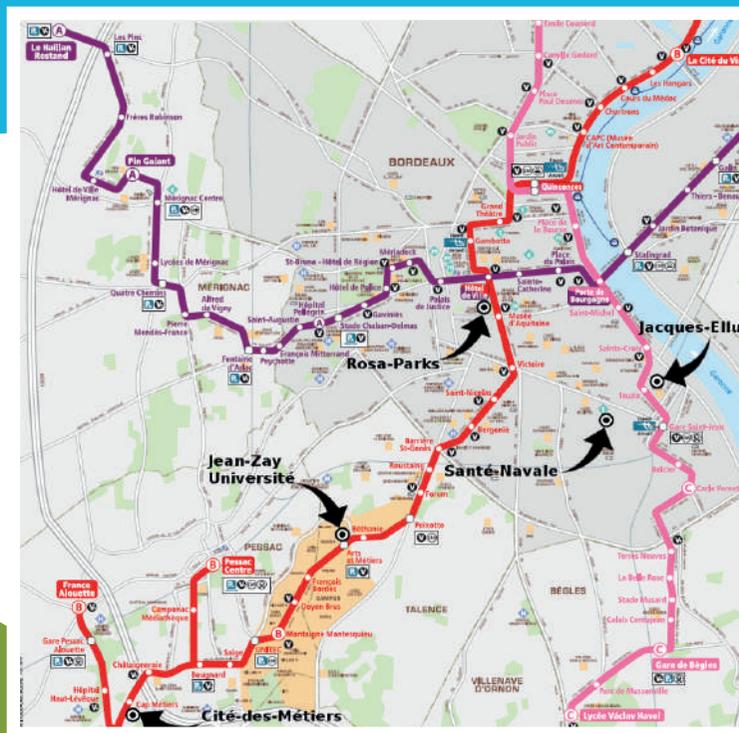
LES ENTRÉES



◆ Cinq résidences réparties sur le territoire métropolitain bordelais

Une capacité d'accueil de 560 logements répartis comme suit

Résidence Rosa Parks	Résidence Jacques Ellul	Résidence Santé navale	Résidence Cité des Métiers	Résidence Jean ZAY
88 logements	88 logements FJT + 30 alternants	2 résidences sur site : Un Habitat Jeunes (64 logements) et une résidence étudiante (115 logements)	47 logements	124 logements
104 places	102 places + 45 alternants	242 places	50 places	63 places FJT + 63 places alternants
+ 5 logements diffus (Capucins)				



Populations accueillies par résidence :



Résidence	Cité des métiers		Jacques Ellul		Santé navale		Rosa Parks		Jean ZAY	
Genre	H / 37	F / 36	H / 185	F / 119	H / 137	F / 68	H / 79	F / 87	H / 164	F / 125
Origine résidentielle	57% de Bordeaux et de la métropole bordelaise	50% de Bordeaux et de la métropole bordelaise	41% de la Gironde	30% de la Région nouvelle Aquitaine (hors département)	47% de la Gironde	47% de la Gironde	38% de Bordeaux et de la métropole bordelaise	38% de Bordeaux et de la métropole bordelaise	40% de la hors région Nouvelle Aquitaine	42% de la hors région Nouvelle Aquitaine
Motivations exprimées	43% Rapprochement du lieu d'activités 19 % Souhait d'indépendance	28% Rapprochement du lieu d'activités 28% Souhait d'indépendance	77% Rapprochement du lieu d'activités 10% Souhait d'indépendance	78% Rapprochement du lieu d'activités 8% Souhait d'indépendance	68% Rapprochement du lieu d'activités 16% Souhait d'indépendance 14% souhait d'indépendance	66% Rapprochement du lieu d'activités 19% Souhait d'indépendance 13% autres urgences	32% Rapprochement du lieu d'activités 39% Souhait d'indépendance 29% Urgences accès Emplois/ Formation	41% Rapprochement du lieu d'activités 30% Souhait d'indépendance 28% Urgences accès Emplois/ Formation	80% Rapprochement du lieu d'activités 9% Souhait d'indépendance	74% Rapprochement du lieu d'activités 14% Souhait d'indépendance
Statut socio-professionnel	38% Salariés 8% Étudiants 35% Demandeurs d'emploi 19% Apprentis/ Alternants	28% Salariées 17% Étudiantes 33% Demandeuses d'emploi 22% Apprentis	14% Salariés 5% Étudiants 35% Demandeurs d'emploi 71% Apprentis/ Alternants	15% Salariées 17% Étudiantes 10% Demandeuses d'emploi 63% Apprentis	21% Salariés 57% Étudiants 7% Demandeurs d'emploi 7% Apprentis/ Alternants	22% Salariées 46% Étudiantes 10% Demandeuses d'emploi 15% Apprentis	37% Salariés 8% Étudiants 30% Demandeurs d'emploi	45% Salariées 13% Étudiantes 26% Demandeuses d'emploi	66% Apprenties/ Alternances 15% Salariés 6% Demandeuses d'emploi	54% Apprenties/ Alternances 14% Salariées 10% Demandeuses d'emploi
Age	70% entre 20 et 25 ans 16% entre 25 et 30 ans	69% entre 20 et 25 ans 14% entre 25 et 30 ans	7% entre 20 et 25 ans 7% entre 25 et 30 ans	59% entre 20 et 25 ans 13% entre 25 et 30 ans	45% entre 20 et 25 ans 9% entre 25 et 30 ans	53% entre 20 et 25 ans 3% entre 25 et 30 ans	68% entre 20 et 25 ans 15% entre 25 et 30 ans	65% entre 20 et 25 ans 18% entre 25 et 30 ans	86% entre 20 et 25 ans 7% entre 25 et 30 ans	76% entre 20 et 25 ans 13% entre 25 et 30 ans
Niveau de revenu	56% ont moins de 765 euros dont 3 résidents qui ont moins de 305 euros	67% ont moins de 765 euros dont 6 résidentes qui ont moins de 305 euros	62% ont moins de 765 euros dont 21 résidents qui ont moins de 305 euros 20% ont plus de 916 euros	56% ont moins de 765 euros dont 9 résidentes qui ont moins de 305 euros 26% ont plus de 916 euros	75% ont moins de 765 euros dont 69 résidents qui ont moins de 305 euros	66% ont moins de 765 euros dont 28 résidentes qui ont moins de 305 euros	56% ont moins de 765 euros 16 résidents ont plus de 1065 euros	49% ont moins de 765 euros dont 10 résidentes qui ont moins de 305 euros 22%-19J ont plus de 1065 euros	40% ont moins de 765 euros dont 22 résidents qui ont moins de 305 euros 24%-40J ont plus de 1065 euros	49% ont moins de 765 euros dont 12 résidentes qui ont moins de 305 euros 30%-37J ont plus de 1065 euros

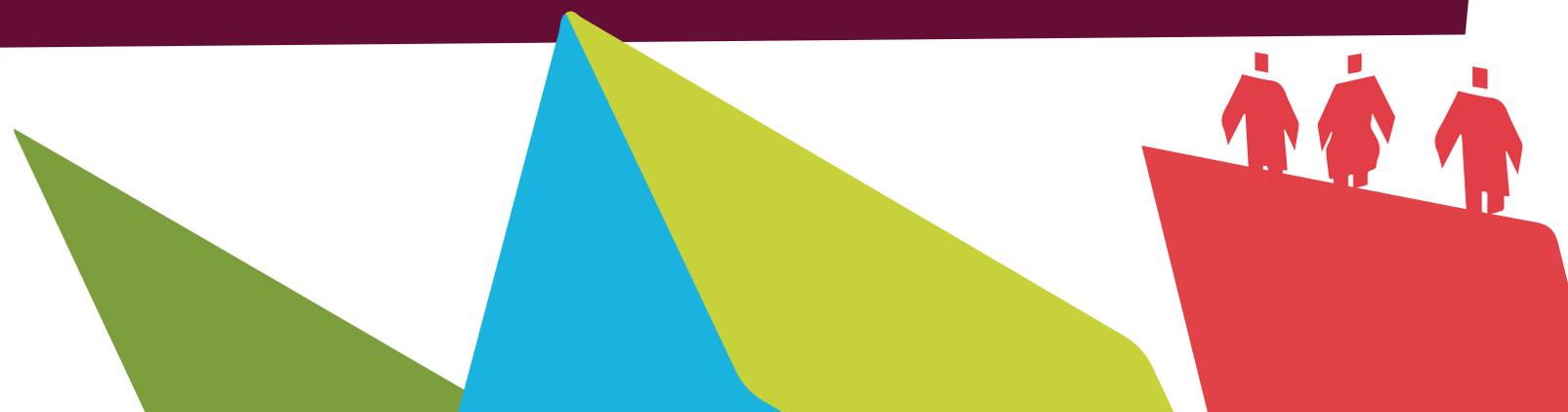
➤ LES SORTIES



Deux premières lectures :

- Vers quel type de logements vont les jeunes au sortir de nos résidences en gestion
- La durée moyenne de leurs temps de séjour au sein de nos résidences

Pour les jeunes qui quittent la résidence Cité des métiers :	<ul style="list-style-type: none">> Près de 30% des résidentes retournent chez leurs parents<ul style="list-style-type: none">> Près de 30 % des résidentes vont dans un autre FJT> Près de 20 % des résidentes vont vers un logement autonome> Près de 63% des résidents vont vers un logement autonome> Près de 13% des résidents retournent chez leurs parents
Pour les jeunes qui quittent la résidence Jacques ELLUL :	<ul style="list-style-type: none">> Près de 40% des résidentes vont vers un logement autonome> Près de 50% des résidentes retournent chez un parent et/ou un ami<ul style="list-style-type: none">> Près de 31% des résidents vont vers un logement autonome> Près de 47% des résidents retournent chez un parent
Pour les jeunes qui quittent la résidence Jean Zay :	Donnée insuffisamment renseignée
Pour les jeunes qui quittent la résidence Rosa Parks (données à relativiser - renseigné à 75%) :	<ul style="list-style-type: none">> Près de 39% des résidentes vont vers un logement autonome> Près de 40% des résidents vont vers un logement autonome
Pour les jeunes qui quittent la résidence Santé navale :	<ul style="list-style-type: none">> Près de 30% des résidentes vont vers un logement autonome<ul style="list-style-type: none">> Près de 40% des résidentes retournent chez un parent> Près de 60% des résidents retournent chez un parent



➤ Durée moyenne d'un séjour :

Résidence	Cité des métiers		Jacques Ellul		Santé Navale		Rosa Parks		Jean Zay	
Genre	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Durée moyenne d'un séjour	Pour 64% plus d'une année	Pour 44% des résidents entre 6 mois et un an	Pour 55% des résidentes entre 6 mois et un an	Pour 51% des résidents entre 6 mois et un an	Pour 50% des résidentes, plus d'une année	Pour 41% des résidents, plus d'une année	Pour 47% des résidentes, plus d'une année	Pour 46% des résidents, plus d'une année	Pour 42% des résidentes entre 6 mois et un an	Pour 43% des résidents entre 6 mois et un an
		Pour 44% des résidents, plus d'une année	Pour 10%, plus d'une année	Pour 21% plus d'une année	Pour 35% des résidentes entre 6 mois et un an	Pour 49% des résidents entre 6 mois et un an	Pour 32% des résidentes entre 6 mois et 1 an	Pour 30% des résidents entre 6 mois et 1 an	Pour 15% des résidentes plus d'une année	Pour 16% plus d'une année





➤ NOS CONVENTIONS DE PARTENARIATS



- La Caisse d'allocation familiale de Gironde dans le cadre de la prestation socio-éducative mais également en appui sur un travail d'accès aux droits pour les jeunes résidents.
- La mobilisation du contingent État sur des situations de jeunes en fragilités : 51 logements réservés aux publics relevant du Plan Départemental d'Actions pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées - PDALHPD.
- Dans le cadre de la convention avec la Région sur des enjeux liés à la sécurisation des parcours des apprentis ainsi que sur l'accueil et le logement d'étudiants.
- Des dispositifs d'aide au logement temporaire – ALT – mis en œuvre sur les résidences Jacques Ellul et Rosa Parks, respectivement 3 et 4 logements mobilisés.
- Dans le cadre de la convention avec le Département, une attention particulière apportée aux jeunes sortant de dispositifs d'aide sociale à l'enfance – jeunes majeurs.



➤ VIE AU SEIN
DES RÉSIDENCES



◆ Une démarche d'accompagnement dans la vie quotidienne

➔ L'équipe de JHaS en charge de la vie quotidienne a réalisé elle-même :



Une "BD ménage" pour accompagner les jeunes dans l'appropriation de leur logement de manière ludique, avec un mode d'emploi



un chevalet pour souhaiter la bienvenue au nouveau résident et lui montrer que toute l'équipe est présente pour lui



un chevalet qui présente l'agent d'entretien en charge du ménage et signale que les produits utilisés sont éco labellisés

◆ Différents aspects de la vie au sein des résidences :

➤ L'accompagnement individuel et le suivi socio-éducatif sur différentes thématiques :

> L'accompagnement de chaque résident se fait dans la mesure du possible en lien avec des partenaires (CCAS, mission locale, service de l'ASE, CMP...). Ce qui permet un partage des tâches et de l'accompagnement. Mais aussi une connaissance plus approfondie de la situation quand le jeune est déjà suivi.

> La recherche d'emploi :

Cet accompagnement est également soutenu dans le cadre du Fonds Social Européen. Nous travaillons ici en lien étroit avec la mission locale afin d'accompagner au mieux les résidents dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer - Une rencontre par mois (GIP) est réalisé avec la mission locale est les acteurs du quartier. La mission locale nous envoie des offres d'emplois que nous affichons et/ou transmettons aux jeunes directement (pour ceux que nous accompagnons et dont nous savons dans quel domaine ils recherchent un emploi).

➤ Les actions collectives :

> Des actions collectives sont mises en œuvre notamment sur l'axe insertion socio-professionnelle : selon les résidences, travail sur les enjeux liés à la gestion locative sociale, à la mobilité, à la formation, à des sujets administratifs et de droit commun : atelier Kiloujou, financer son permis B, savoir candidater pour entrer en formation, café emploi avec Epic'Vous, ateliers Impôts...

➤ Des actions d'animations sur un ensemble de thèmes inscrits au projet socio-éducatif :

> À titre d'exemple, c'est notamment une centaine d'animations développées au sein de la résidence Jean ZAY :

- ◆ **Alimentation** : Repas partagé, B.A-BA de la cuisine, Atelier pâtisserie, Les légumes de saison...
- ◆ **Citoyenneté** : Café blabla, Journée du livre, Que faire en cas d'incendie, Comment porter secours...
- ◆ **Appropriation des espaces collectifs** : Création d'une bibliothèque, Salle de sport, Jardinage...
- ◆ **Loisirs** : Jeux de société, Cinéma, Spectacle de danse, Théâtre, Match de football, Atelier terrarium...
- ◆ **« Ecolonomie »** : Forum vie quotidienne, Fabrication des produits ménagers...
- ◆ **Bien-être** : ANPAA, Animations sportives (Futsal, Self D filles), Unlock Addict, Chouchoutage...
- ◆ **Instances de participation et de représentation** : Afterwork, Work café, Conseil de Vie Sociale...
- ◆ **Rentrée des alternants**
- ◆ **Accès aux droits et mobilité** : C'est quoi pour toi l'Europe? Parcours vacances, Justice sociale...



◆ Actions phares par résidence

Résidence Jean ZAY

➤ Le forum « l'Emploi Autrement » :

Lors des entretiens individuels, nous avons repéré que certains jeunes que nous accompagnons évoquent ne pas se sentir prêts à intégrer directement un poste en CDI ou CDD, ou voyaient l'ensemble de leurs contrats rompus. Ces jeunes ont une méconnaissance des différentes typologies d'accès au monde de travail (service civique, mobilité internationale, CDDI, chantier formation) hormis les contrats en CDI, et le CDD et des différentes modalités de recrutement : méthode IOD, MRS. Nous avons donc souhaité réunir lors d'un forum « l'emploi autrement », l'ensemble des acteurs du territoire, dont ceux de l'IAE afin de promouvoir les accompagnements proposés par chacune des structures, de faire connaître des attendus, et de pouvoir échanger des offres d'emploi. Ce forum a été ouvert à l'ensemble des résidences JHaS et aux partenaires extérieurs, très investis et prêts à participer à une nouvelle édition (mission locale, CCAS, MDSI...).

➤ Afterwork Emploi :

Malgré un besoin sur certaines thématiques, les ateliers emploi ont des difficultés à attirer les résidents. Afin d'être au plus près de leurs besoins, nous avons mis en place des « afterwork emploi ». Les résidents ont été force de propositions. À partir des idées des jeunes, nous avons pu programmer différents ateliers sur les mois à venir.



Résidence Rosa Parks

► Les soirées de prévention ANPAA :

- > 5 soirées de prévention sur les thématiques : Alcool, Sexualité, Cannabis, Smartphones-écrans-réseaux sociaux, Produits de synthèses.
- > 38 participants sur ces 5 soirées : à noter les fortes participations sur les thématiques Alcool et Sexualité.
- > Un partenariat avec l'ANPAA et les services civiques à renouveler et renforcer.

► La fête de la musique aux couleurs de l'Afrique :

- > Soirée rythmée par un groupe de percussions sénégalais et aux saveurs africaines (préparation de Bissap, de Bricks et accras).
- > 18 participants, l'équipe et des voisins.
- > Quelques jeunes ont pu s'initier au Djembé et au Cajon.

► Les brunchs :

- > L'alimentation était au cœur des objectifs de 2019.
- > Un travail sur le "bien manger" ou le "mieux manger" a été entamé en travaillant sur l'importance de tous les repas, sur les produits frais et de saison et sur la découverte d'autres lieux de consommation pour « faire ses courses autrement ».
- > Départ au marché avec certains résidents, préparation des brunchs avec d'autres, partage du repas et rangement tous ensemble.
- > De sacrés moments de vie.



Résidence

Cité des Métiers

➤ **Une belle aventure au sein de l'URHaJ :**

L'Union Régionale pour L'Habitat des Jeunes a suivi le parcours logement d'une cohorte de cent jeunes girondins de 2013 à 2017. Ce travail auquel a participé JHaS (alors sous les entités L'Eveil Habitat Jeunes et Foyer pour Tous) a permis de nourrir la mise en œuvre d'un observatoire sur le logement des jeunes.

Nous avons été accompagnés durant quatre week-ends par les Scop d'éducation populaire le Contrepied et l'Etabli. À partir de nos récits de vie, les interviews des jeunes et les conclusions de l'observatoire, nous avons pu animer sept conférences abordant trois « piliers » de la construction des jeunes et de leur accès à l'autonomie : le logement, l'emploi et la sphère socio-affective.

➤ **La soirée pique-nique au Bourgailh :**

Temps ouvert autant aux jeunes de la résidence Habitat Jeunes Cité des métiers qu'aux résidents d'Aquitanis (avec qui nous partageons les mêmes lieux)

➤ **La soirée Serre'Phonie :**

La serre et la terrasse, des espaces en partage qui revêtent des dimensions culturelles par le travail mené - rencontres, expression et partages.

Nous avons rassemblé, autour du groupe africain « sans frontière » et autour d'un repas en auberge espagnole, une cinquantaine de personnes, des jeunes, des résidents Aquitanis, leurs enfants, et des collègues de JHaS venus découvrir la Cité des métiers et participer à une belle soirée au son de la kora et du balafon.



➤ Trois axes forts :

1. Un axe ALIMENTATION :

- > Donner aux résidents les outils nutritionnels / techniques / budgétaires pour mieux se nourrir au quotidien.
- > Utiliser l'alimentation comme vecteur d'insertion sociale (rencontre, convivialité...).
- > Utiliser l'alimentation comme vecteur de découverte culturelle (repas à thèmes...).
- > Aider les résidents à s'approprier l'environnement de la résidence (*faire ses courses dans le quartier, découverte des marchés et des différentes cultures installées autour d'eux*).
- > Développer l'autonomie des résidents sur leur alimentation

2. Un axe MOBILITÉ :

- > Appropriation de l'environnement géographique de la résidence.
- > Promotion des moyens de transports alternatifs et écologiques.
- > Informer et donner accès aux droits concernant les transports.
- > Informer / faire de la prévention code de la route / bons comportements.
- > Apprendre à entretenir son vélo.
- > Informer – sensibiliser à la mobilité nationale/européenne/internationale (étudiante, volontaire ou professionnelle).

3. Un axe RÉSIDENCE :

- > Mise en œuvre des instances représentatives et participatives de la résidence.
- > Créer, entretenir et dynamiser le collectif résident.
- > Amener les résidents à s'approprier les espaces collectifs de la résidence.
- > Faire vivre les espaces collectifs de la résidence.
- > Communiquer avec les résidents.

Travail en continu sur des axes « traditionnels » de l'animation à JHAS via des actions : **Insertion, Citoyenneté, Vie quotidienne, Loisirs.**

Résidence
Jacques ELLUL



Résidence Santé Navale

➤ Visite des logements et sensibilisation au Tri :

Sensibilisation des résidents à l'environnement à travers des actions collectives proposées par l'équipe socioéducative où les résidents apprennent à faire par eux-mêmes leur lessive par exemple. L'incitation également à faire le tri sélectif en mettant à leur disposition dans leur appartement « un petit récap » expliquant dans quelle poubelle vont les déchets, un sac en plastique pour transporter leurs déchets recyclables à l'entrée. Lors des visites d'appartements, écoute des difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

➤ Des sujets de travail transversaux

- > La mise en place d'actions « totems » qui ont pour but principal d'alimenter les habitudes d'un collectif et sa dynamique comme de servir de marqueurs temporels.
- > La redynamisations des instances Vie statutaire et obligations réglementaires : Conseil de la Vie Sociale, Comité des résidents, participation URHaJ. Objectif : renforcer la participation des jeunes.
- > Le contrat d'appui à l'autonomie des jeunes: l'un des objectifs étant d'instaurer des entretiens trimestriels obligatoires afin de faire un point de situation globale en intégrant les axes du contrat de projet CAF.

Il avait été initialement arrêté une présentation des initiatives portées avec et pour les jeunes sous le format d'un village des actions JHaS.

- > En raison du Covid-19 et de l'impossibilité de tenir l'assemblée générale comme envisagé, il vous sera proposé un film de portraits photos et vidéos « L'année 2019 en images ».

