

Jeunesse Habitat Solidaire

➤ ÉDITO

Jeunesse Habitat Solidaire, comme les individus et les organisations, doit affronter des temps compliqués.

Les jeunes doivent gérer leur quotidien et construire leurs projets dans une situation d'incertitude pour beaucoup.

Les équipes ont préparé la rentrée entre deux périodes de confinement. Elles ont dû adapter des modes de fonctionnement avec des règles changeantes et des inquiétudes palpables.

Il a fallu aussi continuer à rendre compte aux partenaires pour les actions passées alors que le présent était lourd et l'avenir incertain.

Enfin l'association a repoussé deux fois les dates de son assemblée générale avant de se décider à en convoquer une en visioconférence.

Vous trouverez dans cette lettre un certain nombre d'informations, et en particulier des échos de l'assemblée générale.

La crise sanitaire a mis en lumière des fragilités que nous percevions déjà, des besoins de clarification des missions et des rôles de chacun, et peut-être aussi une évolution des attentes des jeunes.

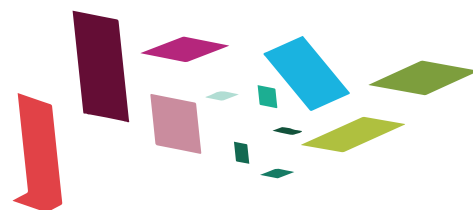
Nous travaillons à améliorer notre fonctionnement et nos réponses avec la démarche engagée sur les Risques Psychosociaux (RPS) mais aussi dans une réflexion plus globale appuyée sur notre projet associatif.

Nos partenaires nous ont manifesté leur attention et leur soutien.

Il nous faut maintenant espérer que les mois à venir nous permettront de progresser collectivement, dans un environnement plus favorable.

En attendant, nous vous souhaitons une bonne lecture de cette lettre et des temps de fêtes qui offrent de la chaleur et de l'affection à chacun.

Olivier BRÈS pour le Conseil d'Administration



N°3
DÉCEMBRE
2020

JHAS
INFOS



➤ L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE JHAS S'EST TENUE LE 3 NOVEMBRE DERNIER EN VISIOCONFÉRENCE

**ELLE A RASSEMBLÉ 28 ADHÉRENTS
PRÉSENTS OU REPRÉSENTÉS
ET 10 SALARIÉS.**

♦ Son président, Olivier Brès, a présenté le Rapport moral 2019, en pointant la période doublement complexe qu'a dû affronter l'association en 2020, avec la gestion de la crise sanitaire, d'une part et l'absence pour maladie du Directeur général, d'autre part.

Ainsi, M. Abdel EDDAOUI assure l'intérim de la Direction générale depuis début juin 2020.

♦ Le projet associatif

Le travail d'élaboration d'un « projet associatif et stratégique » avec l'aide du Cabinet ELLYX, a été mené à son terme, présenté aux salariés, adopté par le conseil d'administration. Il a été présenté aux participants à l'AG.

♦ La Prévention des Risques psycho-sociaux

La démarche d'élaboration d'un Document Unique de Prévention des Risques Psychosociaux a été entreprise comme prévu (voir page 7).

♦ Organisation – relations internes

Un travail a été engagé pour repérer les difficultés et se donner des objectifs de travail en commun. Là aussi le Covid est venu interrompre une démarche qui demandait des rencontres en direct. Cependant le premier objectif de travail, de préparer collectivement le contenu de cette AG, a été tenu.

Le Conseil d'administration réfléchira avec le CoDG et l'ensemble des parties prenantes à une évolution de l'organisation actuelle au service des jeunes.

“Nous devons continuer à avancer, à accueillir, accompagner, soutenir les jeunes au milieu de cette crise covid qui, si elle ne les touche pas souvent physiquement, risque de les atteindre dans leurs projets personnels – professionnels, sociaux, culturels – et peut-être les décourager durablement. La mise en œuvre de notre beau projet associatif devra sans doute en tenir compte.”

L'Assemblée générale a approuvé le Rapport moral présenté par le président, et le Rapport d'activité présenté par le directeur général par intérim. Après avoir entendu le rapport du trésorier du Conseil d'Administration et le rapport général du Commissaire aux comptes, elle a approuvé les comptes annuels.

Deux administrateurs ont été élus ou réélus : M. Didier MAURIN et M. Dominique CAREIL.

Enfin, une vidéo réalisée avec 4 jeunes résidents de JHaS a été projetée permettant de témoigner, avec leurs mots, de leur parcours au sein de l'association.

DES PARTENARIATS INSTITUTIONNELS

RICHE ET VIVANT

PAR ABDEL EDDAOUI, DIRECTEUR GÉNÉRAL PAR INTÉRIM

Avec l'ensemble de nos partenaires, nous sommes amenés à répondre à des enjeux d'accompagnement social et éducatif au service et au bénéfice de nos usagers.

Les Habitats Jeunes relèvent d'une double réglementation, celle relative au code de la construction et de l'habitation et celle relative aux établissements sociaux et médico-sociaux.

Si l'habitat se voit - partie visible de l'iceberg - les accompagnements se vivent et s'apprécient à l'aune de différents référentiels de l'accompagnement social : nous sommes les héritiers des mouvements issus de l'éducation populaire qui visent le développement de l'autonomie des jeunes. Nous pourrions aussi nous référer à l'éthique de la sollicitude -care- et de la reconnaissance dans notre relation aux populations vulnérables.

Nous nous situons à un point de convergence d'un grand nombre d'interventions des autorités investies de puissance publique sur des sujets liés à l'emploi, au logement, à l'insertion sociale, à la santé ...

Aussi, nos relations partenariales sont essentielles au travail qui est conduit au sein de notre association et par nos professionnels au service de nos bénéficiaires et usagers. Elles ne sont pas que d'ordre financier.

Au-delà des conventions et des financements, nous sommes engagés dans des relations multiples avec nos partenaires, qui peuvent faciliter et soutenir nos pratiques et nos projets :

- avec l'État - Direction Départementale de la Cohésion Sociale : l'un de nos jeunes résidents siège au sein de la commission d'études des projets d'habitat jeunes et d'attribution des agréments,
- avec la Caisse d'allocation familiale de Gironde, l'une de nos professionnelles participe à une réflexion sur l'amélioration de l'offre de service à destination des populations accueillies en Habitat Jeunes,
- dans le cadre des fonds sociaux européens à travers "le contrôle de service fait", une possibilité de poursuivre nos réflexions - recherche/action - sur nos pratiques d'accompagnement social à l'œuvre,
- avec le Département, nous nous coordonnons pour répondre en temps courts à des situations de vie fragiles,
- avec la Région, l'opportunité de porter des projets innovants, comme le travail en direction des Alternants et Apprentis

Bien d'autres relations existent ou peuvent être développées dans les territoires où nous sommes présents ; le travail avec les hôpitaux en est un exemple.

SELF DES MÉTIERS :
PLACE À L'ANTI-GASPI ET AU POUVOIR D'AGIR

➤ Dans l'environnement proche de la Cité des métiers, le Grand Bersol, se trouvent des selfs pour les salariés d'entreprises et d'administration. À l'issue de chaque service, les denrées non consommées sont régulièrement jetées.

Parce que l'équipe de la Cité des Métiers sait que des jeunes peuvent avoir faim, nous avons proposé aux responsables du self du personnel du CHU site de Haut Lévéque, nos voisins, de collecter ces non-consommés pour les proposer aux habitants de la Cité des métiers. Une convention vient d'être signée avec le CHU.

Pour organiser un ramassage en fin de service, nous avons recruté via le CPCV Sud-ouest un jeune volontaire en service civique. Du lundi au vendredi, Hugo a rendez-vous à 15h auprès de l'équipe du self du CHU. Il se transforme alors en livreur à vélo. L'équipe du self du CHU lui remet des boîtes dans lesquelles elle aura déposé les fameux non-consommés qui peuvent être partagés. De 17 à 18h30, Hugo ouvre le self des métiers à tous ceux qui viennent avec des boîtes hermétiques. Il

les remplit selon le goût des personnes. En fin de service, il fait place nette pour accueillir le lendemain un nouvel approvisionnement.

En complément des apports du CHU, nous bénéficions, via l'association Terre d'ADELES, une autre voisine, de deux caquettes de fruits et légumes issus du supermarché SoBio, un troisième voisin !

Pour bénéficier du "self des métiers", chaque personne doit verser un droit d'entrée pour la semaine de 2 € et 30 Bersols. Un Bersol vaut une minute de coup de main. Pour les gagner, il suffit de rendre des services à la Cité des métiers. Les services rendus peuvent être liés à l'organisation du self lui-même mais aussi au dépôt de bouteilles en verre à la déchetterie Gutteberg, une autre voisine de la résidence, ou au nettoyage du parking, à l'animation d'ateliers... Une chaîne de solidarités se construit !

Si le test avec le CHU s'avère concluant, nous serons en mesure de démarcher de nouveaux selfs. Quant au CHU implanté sur de nombreux sites de l'agglomération bordelaise, il a l'espoir de nouer des partenariats avec d'autres Habitats Jeunes.



LA VIE DES RÉSIDENCES

DÉCONFINEMENT ET RECONFINEMENT : LES ÉQUIPES EN SOUTIEN RENFORCÉ

➤ Le leitmotiv à l'occasion de ce re-confinement a été de contenir et être en soutien sur des situations de fragilité que peuvent éprouver certains de nos résidents.

Nous avons essayé de tirer expérience de la première période de confinement en posant des objectifs et principes d'action simples applicables à l'ensemble de nos résidences :

- ◆ partir du résident et de ses besoins ;
- ◆ développer des actions soutenant à destination des personnes présentes dans nos résidences ;
- ◆ être en vigie sur des situations de fragilité sociale, professionnelle, économique, psychique qui pourraient s'accroître en période de re-confinement ;
- ◆ donner davantage de souplesse sur les temps de télétravail.

Sur le plan opérationnel - tout en respectant les mesures de précaution sanitaire et de distanciation physique - cela s'est traduit par la mise en place :

- ◆ de permanences visant à maintenir des accompagnements administratifs dans le cadre d'actions collectives - groupes restreints - en portant une attention particulière aux situations d'endettement ;
- ◆ d'actions en groupes restreints permettant de prévenir des situations de mal-être par un maintien de lien social entre résidents et avec les professionnels.

Une attention particulière a également été portée sur les besoins alimentaires et nos capacités à y répondre.

➤ Un point de situation avec Christophe Prigent, Coordinateur technique Activité accueil des Alternants de JHaS

Forte de plus 10 ans d'expérience et d'expertise acquise dans sa mission d'accompagnement de jeunes en formation(s) en apprentissage, Jeunesse Habitat Solidaire a su tenir ses engagements auprès des CFA partenaires, des familles et des jeunes durant cette période d'incertitudes induites par ce contexte de crise sanitaire sans précédent, et plus particulièrement lors des deux phases de confinement et de re-confinement.

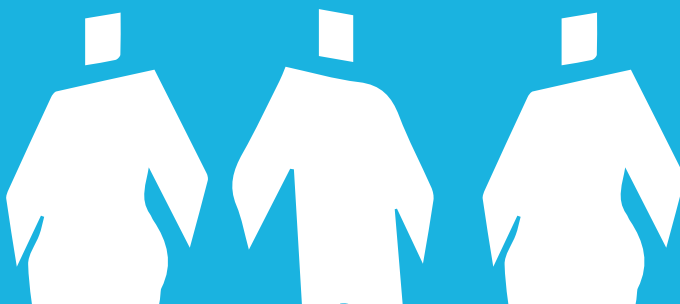
Ainsi, les équipes mobilisées sur cette activité mais également l'ensemble des équipes sur site, intervenants sociaux, animateurs socio-éducatifs, personnels d'entretien et de maintenance, agents d'accueil, ont tous répondu présents pour faire face aux enjeux soulevés par la situation.

La fermeture des établissements de formations a demandé de travailler en extrême réactivité, parfois au jour le jour, et de semaine en semaine pour opérer les ajustements de planning et bien souvent les annulations pures et simples de séjours. Un important travail de mise en place de protocoles pour veiller au respect des règles sanitaires a été mené. Tous ces éléments se sont articulés pour veiller à maintenir une qualité d'accueil et un fonctionnement optimal des services pour tous les jeunes accueillis, dans le respect des mesures sanitaires.

Pour autant, cette période inédite a tout autant mis en avant des "zones de fragilités" que permis de réinvestir des sujets déjà présents :

les annulations de séjours - particulièrement présentes lors du 1er confinement et moins marquées lors du re-confinement - ont induit une vacance plus importante qui interroge le modèle économique en œuvre sur l'activité Alternant : enjeux et questionnements partagés par et avec d'autres gestionnaires d'habitats jeunes sur ce pan d'activités du logement accompagné. Si la Région a été et demeure soutenance sur les dispositifs favorisant le développement de la formation professionnelle, le taux de rotation lié à cette activité et la gestion de la vacance sont un vrai défi au quotidien.

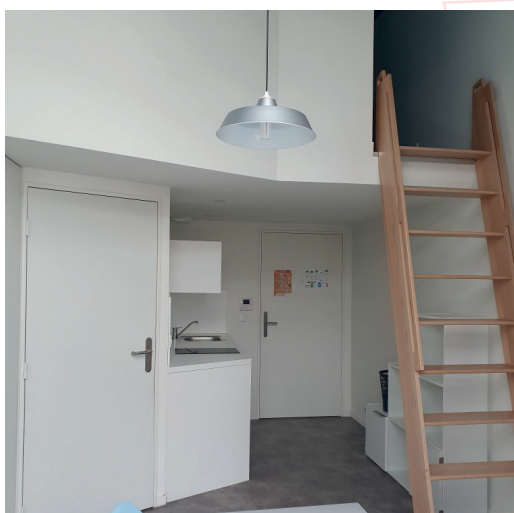
Durant la période du second confinement, l'effectif réduit d'Alternants a permis de reposer autrement nos modalités d'accueil : respect des mesures de précaution sanitaires par le placement d'un seul jeune par logement mais aussi et surtout, une attention renforcée sur les attentes et besoins des jeunes accueillis. Le travail qui est mené actuellement avec la mise place de nouvelles conventions avec la trentaine de CFA ciblés en est une illustration. Le développement d'une offre de logements plus étendue et donc plus réaliste au regard des besoins des plus de 200 apprentis accueillis chaque année au sein des 5 résidences gérées par l'association, en est une autre.



➤ LA VIE DES RÉSIDENCES (3)



SANTÉ NAVALE



➤ JHaS a accueilli le Foyer maternel pendant 2 ans, au sein de la Résidence Santé Navale. Retour d'expérience par Vincent Ribardière, directeur du Foyer maternel.

Le Centre d'Accueil et d'Accompagnement de la Famille (C.A.A.F.), établissement médico-social, protection de l'enfance, géré par le CCAS de Bordeaux, a installé une partie de ses activités, liées au Foyer Maternel, au troisième étage de la résidence Santé Navale en juillet 2018.

Cette convention d'hébergement temporaire s'inscrivait dans un projet de rénovation du bâtiment accueillant le Foyer Maternel depuis 1962 au 65 rue des Doutes. La réhabilitation ne pouvant se faire en site occupé, la Direction du CAAF cherchait des locaux dans le secteur de Bordeaux Sud. Un lien a été pris avec la Direction Générale de JHaS par le biais de Bordeaux Métropole Aménagement (B.M.A.). Appuyé par le Conseil départemental, la Mairie de Bordeaux et l'État, le projet a pu se mettre en place.

Le site garantissait un certain nombre de points indispensables au maintien de l'activité :

- ◆ Secteur géographique pour le maintien des liens partenariaux construits avec les acteurs institutionnels, associatifs et privés,
- ◆ Espace dédié pour garantir la sécurité des personnes et des biens,
- ◆ Nombre d'appartements suffisant pour regrouper hébergement des familles et bureaux.

Après deux ans, l'activité du Foyer Maternel va réintégrer son bâtiment réhabilité à partir de janvier 2021.

Ce partenariat a permis pendant ces deux années de maintenir l'activité du Foyer Maternel dans de bonnes conditions, en lien avec l'équipe des professionnel.le.s de la résidence, qui a toujours été très accueillante envers les agents et les familles accueillies. Elle a été à l'écoute de nos besoins et nos contraintes, s'inscrivant dans une relation partenariale de qualité : disponibilité des salles, interventions techniques, réponses à certaines demandes des familles, orientation des personnes, temps d'échange et de construction, invitation aux animations...

La Direction et l'ensemble des professionnel.le.s du CAAF remercient tous les acteurs de JHaS ayant contribué au bon fonctionnement de cette cohabitation.

LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

➤ La démarche de prévention des risques psychosociaux, actuellement en cours et accompagnée par le consultant, Monsieur Huguet, correspond à la méthode préconisée par l'Agence nationale de l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Les membres du Comité de pilotage sont les suivants :

Nom	Fonction	Site
Marianne Richard Molard	Administratrice	JHaS
Abdel Eddaoui	Directeur Général intérimaire	JHaS
Alison Hayes	Responsable juridique et RH	JHaS
Laurence Halvick	Animatrice et représentante CSE	Santé Navale
Thierry Hofer	Intervenant socio-éducatif avec mission de coordination de site et représentant CSE	Cité-des-Métiers
Bérangère Fouchet	Intervenante socio-éducative avec mission de coordination de site	Santé Navale
Sylvie Khan	Intervenante socio-éducative avec mission de coordination de l'économie sociale et de la vie quotidienne	JHaS
Christine Quibel	Agent technique administratif	Jacques Ellul
Pierrick Coquerel	Animateur	Rosa Parks
Mamadou Yero	Agent de veille	Jacques Ellul
Denis Barias	Agent de veille	Jean Zay Université

◆ En septembre 2020, la phase de diagnostic a été réalisée sous forme d'entretiens collectifs par métier.

Cette démarche basée sur le volontariat a permis à 30 participants de s'exprimer, soit 55% de participation.

Toutes les catégories d'emploi et toutes les résidences ont été représentées. Le métier des agents de veille a été représenté par un seul salarié.

Lors de la restitution du diagnostic en comité de pilotage, le 5 décembre dernier, le consultant a identifié les différents facteurs de risques exprimés lors des entretiens, en les mettant en lien avec 6 familles de facteurs de risque utilisées dans ces démarches, qui ont trait au management – à la communication/régulation – à l'organisation – aux RH – à la charge de travail – et aux exigences émotionnelles.

Ce lien entre l'expression des salariés et ces facteurs de risques, constituera la base de travail pour l'élaboration du plan d'action. Des critères seront proposés et à discuter pour aider au choix des actions prioritaires.

Les prochaines étapes de la démarche sont les suivantes :

➤ 15 décembre 2020 : restitution phase diagnostic au conseil d'administration;

➤ 8 janvier 2021 : réunion du comité de pilotage pour travailler sur le plan d'action et les priorités;

➤ fin janvier 2021 : une réunion avec l'ensemble du personnel et des représentants du conseil d'administration pour restitution du diagnostic et du plan d'action.

➤ **Confinement / déconfinement #2** : cette fois-ci, l'association n'a pas recouru au chômage partiel. Aucun arrêt de travail n'a été enregistré pour les services généraux. Seules 6 personnes ont été en arrêt parmi le personnel socio-éducatif.

➤ **Les mouvements de personnel depuis juillet 2020** : arrivée de Sarah Labonne au poste d'animatrice socio-éducative à mi-temps, Frédéric Lagarde au poste d'agent d'entretien en remplacement pour congé maternité, Sid Frioui au poste d'agent d'accueil et de surveillance, Ilona Prigent en temps partiel.

➤ **Les entretiens annuels et professionnels** se sont tenus en octobre et novembre.

➤ **Des instances de dialogue social renforcées :**

◆ **Le CSE a connu deux réunions extraordinaires** pendant la période du confinement avec mise en œuvre de protocoles renforcés (nombre de personnels sur site en même temps limité, adaptation des horaires de travail, alternance entre télétravail et présentiel).

◆ **La négociation annuelle obligatoire** a eu lieu avec une déléguée syndicale ayant pour objet de simplifier le processus de négociation et de favoriser le dialogue social pouvant aboutir à la négociation d'accords collectifs afin d'améliorer les conditions de travail des salariés.

➤ **Les nouveaux outils RH mis en place.**

◆ **Un nouveau Livret d'accueil du salarié**, mis en place à compter de septembre 2020 : un outil qui centralise les informations à l'arrivée d'un nouveau collaborateur.

◆ **Octime** : un nouvel outil numérique depuis le 1^{er} novembre pour le suivi et la gestion des plannings, absences et congés des salariés. Une formation interne est programmée pour l'ensemble des salariés.

◆ **Un tchat interne par service a été installé.**