Association d'Action Sociale et sportive du Bassin Houiller

NOS DOMAINES D'ACTIVITÉS

- Animation
- Petite Enfance
- Insertion sociale et professionnelle

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2021

SUIVRE NOS ACTUALITÉS

www.asbh.fr

NOS VALEURS

CITOYENNETE
DIVERSITE
ECOUTE
LAICITE
PARTAGE
PROFESSIONNALISME
RESPECT
SOLIDARITE
TRANSMISSION

LE MOT DU PRÉSIDENT

L'exercice 2020 si particulier aura laissé place à une année 2021 toujours bousculée par un contexte sanitaire que chacun connait. Si la première avait révélé, au sein de l'ASBH comme ailleurs, des élans de solidarité insoupçonnés et une activité réinventée par la force des choses, la seconde aura plutôt vu la reprise d'un quotidien constamment adapté aux conditions du moment. Démarche moins visible mais tout aussi essentielle, l'année 2021 aura aussi été mise à profit par notre association pour avancer sur de nombreux projets à l'interne comme à l'externe. Pour n'en citer que quelques uns : réunions d'élaboration des nouveaux statuts de l'association, embauche d'un co-directeur pour un secteur « Animation » réorganisé et en développement, travail partenarial pour la création de plusieurs jardins partagés dont l'aboutissement aura lieu cette année ... Le secteur « Insertion » aura sans doute été celui ayant bénéficié le plus de ce travail de l'ombre avec l'inauguration en décembre d'une boutique autour de la laine feutrée en plein centre ville de Forbach et surtout, en décembre également, avec les étapes préparatoires qui ont menées deux mois plus tard à l'ouverture du restaurant d'insertion socio-professionnelle L'Atelier 1904 au sein du Parc Explor Wendel de Petite-Rosselle. Reposant sur des compétences professionnelles évidentes, ces projets révèlent, si besoin en était, le dynamisme associatif qui anime le quotidien de l'ASBH. Ils témoignent tous surtout d'une confiance établie avec de nombreux partenaires et illustrent des collaborations, pour certaines de longue date, qui facilitent la mise en oeuvre d'initiatives innovantes et structurantes.

De nombreux autres chantiers importants attendent encore l'ASBH comme ses différents secteurs d'activités et ce dès 2022. A n'en pas douter, l'association saura, grâce à ses salariés dévoués, ses bénévoles engagés et ses partenaires précieux, s'y atteler avec succès. Plus modestement, pour ma part, cet exercice est le dernier en tant que Président. En effet, prochainement, la présidence de l'ASBH sera occupée par une personne qui pourra accompagner l'association et ses différentes composantes (que je tiens ici à remercier) dans ses futures étapes avec toute la motivation et la fraîcheur qui étaient les miennes lorsque cette fonction exaltante et enrichissante m'a été proposée, il y a plus de 10 ans. De mon côté, je continuerai à observer avec intérêt et bienveillance le travail humainement et socialement utile qui sera mené avec et au profit des usagers ou bénéficiaires des différentes structures pilotées par l'ASBH à qui je souhaite encore de nombreuses et belles années d'existence.

Sébastien GOEURY

SOMMAIRE

05 ANIMATION

14 INSERTION

25 PETITE-ENFANCE

30 FINANCES

35 LEXIQUE

ANIMATION

L'ACTIVITÉ DU SERVICE EN 2021

L'année 2021, dans la prolongation de 2020, aura encore été largement perturbée par la pandémie avec la modification des vacances scolaires de Printemps, le couvre-feu, le pass sanitaire et le pass vaccinal, la difficulté à se projeter sur les actions en raison des incertitudes sur l'évolution de la propagation du virus et des protocoles et recommandations associées, les activités annulées, puis la difficulté à renouer pleinement avec les populations dans les activités (craintes de contamination, refus de respecter les règles de sécurité sanitaires mises en places dans les équipements, habitudes de rester chez soi, etc.). Les efforts déployés par les salariés et les bénévoles pour maintenir le lien avec les habitants et usagers des activités auront toutefois été payants puisque l'on constate aujourd'hui le retour des participants dans les activités, sans compter que nombre de familles après cette période difficile de vie sociale « effacée » ont envie de se rassembler, se rencontrer, participer à des activités, sortir des quartiers, etc. Cependant, ce retour à la « normale » des activités des centres sociaux et équipements de quartier a renforcé nos craintes puisque nos équipes ont pu constater que les difficultés se sont exacerbées pour certaines familles et le contexte actuel d'augmentation du carburant et du coût de certaines denrées alimentaires fragilise d'autant plus.

Le service est actuellement composé de onze centres sociaux, deux équipements de quartier, deux accueils périscolaires non rattachés à des équipements d'animation et une cantine :

- Centre social Charles Augustin Pioche à Metz
- Centre social Bas Steinbesch à Faulquemont
- Centre social Carrière-Wenheck à Saint-Avold
- Centre social Maroc à Creutzwald
- Centre social Les Peupliers à Creutzwald
- Centre social MDA à Freyming-Merlebach
- Centre social Chapelle à Freyming-Merlebach
- Centre social Daniel Balavoine à Cocheren
- Espace jeunes à Petite-Rosselle
- Centre social du Habsterdick à Stiring-Wendel
- Centre social Les troènes Bellevue à Forbach
- Centre social Wiesberg-Hommel à Forbach
- Foyer du Bruch à Forbach
- Accueil périscolaire et extrascolaire de Longeville Les Saint-Avold
- Accueil périscolaire de Ham sous Varsberg
- Service de cantine à Schoeneck

Nous avons proposé à la ville de Saint-Avold la gestion de l'équipement situé à Carrière Wehneck et de solliciter un agrément centre social auprès de la Caisse d'Allocations Familiales de la Moselle. Par conventionnement, nous avons donc élaboré un diagnostic du territoire ainsi qu'un projet avec des habitants du quartier. À l'issue de cette phase allant de Février à Juin 2021, le projet a été agréé. D'ores et déjà, l'équipement a déployé depuis juillet des ALSH enfants et ados, une opération dans le cadre de « quartier d'été » avec des actions hors les murs, la participation au Festisol, un accueil ados, des mercredis éducatifs et des ateliers FLE. Nous prévoyons une montée en charge progressive des activités et de l'équipe d'animation.

Il convient ici de saluer plus particulièrement le travail des équipes et des responsables des centres sociaux suivants pour les agréments Caf obtenus en 2021 dans un contexte très difficile de mobilisation des habitants, des usagers et des instances de pilotage des projets et d'élaboration de projet social :

- le Centre social Daniel Balavoine, agréé AGC et ACF pour 4 ans ;
- le Centre social Bas Steinbesch, agréé AGC et ACF pour 4 ans ;
- le Centre social Carrière Wehneck à Saint-Avold, agréé AGC pour une 1ère année.

POUR MÉMOIRE, UN CENTRE SOCIAL EST :

- un lieu de proximité à vocation globale, familiale et intergénérationnelle : il accueille toute la population en veillant à la mixité sociale. Il est ouvert à l'ensemble de la population à qui il offre un accueil, des activités et des services ; par là-même il est en capacité de déceler les besoins et les attentes des usagers et des habitants. C'est un lieu de rencontre et d'échange entre les générations, il favorise le développement des liens familiaux et sociaux ;

- un lieu d'animation de la vie sociale : il permet aux habitants d'exprimer, de concevoir et de réaliser leurs projets. Il prend en compte l'expression des demandes et des initiatives des usagers et des habitants, et favorise la vie sociale et la vie associative. Il propose des activités ou des services à finalité sociale, éducative, culturelle ou de loisirs, ainsi que des actions spécifiques pour répondre aux problématiques sociales du territoire. Il favorise le développement des initiatives des usagers en mettant des moyens humains et logistiques à leur disposition.

Avec pour missions complémentaires de :

- répondre aux problématiques familiales repérées sur le territoire ;
- développer des actions collectives contribuant à l'épanouissement des parents et des enfants, au renforcement de la cohésion intra-familiale et aux relations et solidarités inter-familiales ;
- coordonner les actions et services de soutien à la parentalité développés au sein du centre social ;
- faciliter l'articulation des actions Familles du centre social avec celles conduites par les partenaires du territoire.

Depuis l'été 2020, les équipes d'animation ont renforcé leur présence dans les espaces publics extérieurs, surtout l'été, avec de nombreuses animations sur les city-stades, aux pieds des immeubles et en médiation déambulatoire. Une manière de rencontrer de nouveaux habitants, d'offrir des temps d'animation pour tous et gratuits et notamment aux familles ne fréquentant pas les structures locales d'animation socio-culturelle. Ces moments sont également mis à profit pour créer un premier contact avec des familles en grande difficulté et isolées et les encourager à pousser la porte des équipements de proximité pour être accompagnées et aidées. Ce déploiement hors les murs est largement soutenu par l'État et les collectivités locales dans les QPV via l'Appel à Projet quartier d'été / quartier solidaire. Un coup de pouce financier qui permet de mettre en place de nouvelles animations et, sinon une gratuité sur la majorité de nos animations, des tarifs plus accessibles pour les familles.

QUELQUES EXEMPLES DE PROJETS SOUTENUS AU TITRE DE LA POLITIQUE VILLE 2021 (DONT REPORTS 2020)

- À la rencontre des entreprises
- Africa 2021
- Ateliers sociolinguistiques
- Bornes to be connected et Codage et robotique
- Cet été, Bougez !
- Des familles, des pressions !
- La sociabilisation à travers les pratiques culturelles
- Adulte relais - Mission médiation
- Ateliers sociolinguistiques et permanences administratives
- Contrats locaux d'accompagnement à la scolarité
- Inclusion numérique pour tous
- J'aime donc j'anime mon quartier
- Projet A.I.L.E.S. (Autonomie Insertion Loisirs Engagement Solidarité)
- Opération hors les murs - Carrière Wenheck
- De l'assiette à l'équilibre
- Enfants, parents, école, un enjeu
- Être parent à l'ère du numérique
- « LISE » Lien social Inclusion Stéréotypes - Égalité
- Accompagnement vers la pratique sportive
- Médiation nomade
- Permanences administratives
- Programme de soutien à la parentalité
- Quartier d'été - Street-thé
- Quartiers solidaires - Parenthèse nature

Les ateliers Français Langue Etrangère, Ateliers Socio-Linguistiques et d'apprentissage du français ont également repris progressivement en présentiel à Metz, Faulquemont, Saint-Avold, Creutzwald, Freyming-Merlebach, Forbach et Petite-Rosselle. Ces différentes activités sont menées par des équipes de professionnels et de bénévoles qui travaillent de concert pour offrir ces espaces d'apprentissage à des participants de plus en plus nombreux.

ATELIERS JEUNES 2021

COMMUNE	INTITULE
COCHEREN	Rafraîchissement du bar culturel
CREUTZWALD	Mobilier extérieur
FORBACH	Réalisation d'hôtel à insectes
FREYMING-MERLEBACH	Atelier de valorisation de l'espace urbain par l'art graphique
HOMBOURG-HAUT	Jardin partagé : terrasse en bois, récupérateur eau de pluie, pergola et mobilier de jardin
METZ	A vos pinceaux
PETITE-ROSSELLE	Réalisation d'une fresque
STIRING-WENDEL	Création et aménagement d'un chemin de ciment pavé
FORBACH	Embellissement du quartier de Bellevue – Table de pique-nique en bois

AU DÉTOUR DE L'ANNÉE

Plusieurs séances de travail ont permis d'élaborer un projet de création de jardins potagers collectifs avec l'association La rêverie, la Communauté d'Agglomération Forbach Porte de France, le collectif du bien et du lien et CDC Habitat en vue de répondre aux AAP France Relance de l'État et Innovation Sociale du Département de la Moselle. Le projet consiste à créer des jardins potagers au quartier du Bruch à Forbach, à Stiring-Wendel et à Petite-Rosselle. Fin d'année, nous avons proposé des réunions publiques pour les jardins collectifs aux habitants du Bruch et de Petite-Rosselle avec CDC-SA Sainte Barbe ; Celle de Stiring-Wendel a eu lieu en 2022. L'occasion de présenter les projets et d'investir les habitants intéressés dans le démarrage en constituant, par exemple, des groupes de pilotage locaux chargés de réfléchir sur les plans, les animations à proposer, l'installation des plantes, etc.

L'espace jeunes de Petite-Rosselle a présenté au Département de la Moselle, dans le cadre de son AAP Innovation sociale, un projet de « Boutique sans argent et Espace de redistribution de produits à moindre coût ». Le projet consiste à mettre en place avec des jeunes et adultes du territoire, une boutique sans argent, un espace d'acquisition de produits à moindre coût et la mise en place d'ateliers de produits d'entretien et d'hygiène « faits maison ». Ces actions permettront d'encourager le don et la ré-utilisation d'objets encore fonctionnels. Cela permettra également d'allonger la durée de vie des objets dans une optique de réduction des déchets mais aussi de permettre aux familles d'économiser sur certaines dépenses (notamment les produits ménagers, cosmétiques, etc.).

Sur proposition de Monsieur Vecchio, Directeur du Centre social Audace de Folschviller, l'Asbh et son centre Chapelle à Freyming-Merlebach ont pu profiter du déploiement de kits numériques de la Fondation Orange en Moselle-Est. Cette Fondation nous avait déjà soutenue en 2017 dans le cadre du projet « 1 clic pour avancer » qui avait permis de former à différents outils numériques une cinquantaine de personnes de 4 villes et 5 centres sociaux Asbh. Les deux mallettes mises à disposition du centre social Chapelle sont utilisées principalement dans le cadre des cycles du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité et au périscolaire.

Le Carreau a proposé d'associer le Festival Migrations à son lancement de saison culturelle. Un avant-goût de l'édition 2022 du Festival a donc été proposé sur le parvis de la Scène Nationale de l'Est-Mosellan le 02 octobre, en collaboration avec l'ATMF ainsi que des associations et groupes d'habitants venus régaler et faire voyager nos papilles le temps du déjeuner. Une façon de renouer avec le public du Festival ainsi qu'avec cette partie plus conviviale tant appréciée après une édition 2021 en numérique.

Nous avons rencontré la municipalité de Sarralbe pour présenter notre association ainsi que le fonctionnement de nos Accueils Collectifs de Mineurs et en particulier les activités du centre social Chapelle qui a accueilli des représentants de la municipalité pour présenter sa structure et le projet pédagogique. Nous nous sommes positionnés sur l'appel à candidature pour la DSP de gestion des ACM vacances scolaires, mercredis et périscolaire de la ville de Sarralbe. À l'heure de la rédaction de ce rapport d'activités 2021, les candidatures sont à l'étude.

Le service animation s'est inscrit dans le dispositif de la Boussole des jeunes, dispositif co-piloté par la SDJES Moselle et le CRI-BIJ, (centre de renseignement et d'information – bureau information jeunesse). Créé à l'initiative du ministère chargé de la Jeunesse afin de répondre aux besoins d'informations des jeunes en matière d'aides et de droits (emploi, formation, santé, mobilité, loisirs, engagement et logement), ce service numérique met en relation des jeunes âgés de 16 à 30 ans avec les professionnels pouvant les accompagner, les renseigner, les aider. En se connectant sur le site boussole.jeunes.gouv.fr, chaque jeune, après un petit questionnaire permettant d'identifier sa demande, peut communiquer ses coordonnées pour être contacté par un professionnel dans un délai de 1 à 7 jours.

Dans la continuité de 2020, plusieurs séances d'animation et de travail ont eu lieu avec les salariés du service animation pour évaluer le projet éducatif et mener le travail d'élaboration du nouveau projet. Les séances ont été riches en échanges, ont permis également d'accueillir les nouveaux salariés aux différentes équipes, de se rencontrer et d'investir tous les membres dans la réflexion en utilisant un questionnaire en ligne permettant à chaque équipe de s'exprimer. Pour l'heure, il nous reste à travailler un volet d'inclusion du public en situation de handicap et notamment les plus jeunes, volet qui sera travaillé avec des experts en la matière et différents partenaires.

Pour finir, en fin d'année, comme c'est le cas depuis quelques années, nous avons mis sur pied une récolte de dons solidaires et confectionner des cadeaux à offrir aux plus démunis. Cette année, une partie des boites solidaires ont été confiées à la Nef des Fous à Falck, pour être redistribuées sur le territoire messin notamment. Les nombreux jouets ont, quant à eux, été remis à des structures d'accueil de familles. Nous remercions l'ensemble des lutins venus prêter mains fortes au siège pour emballer tous ces cadeaux !

LES RESSOURCES HUMAINES DU SERVICE

On compte 126 salariés du service animation en 2021 ainsi que 99 personnes différentes embauchées en Contrat d'Engagement Éducatif à l'occasion des périodes de vacances scolaires. Il y a eu 26 entrées sur l'année pour 22 sorties dont 4 personnels repris par la nouvelle association de Farébersviller dans le cadre de la reprise de l'activité du centre. Les autres sorties se décomposent en 4 fin de CDD, 7 démissions, 1 licenciement et 5 ruptures de contrat. Les 126 contrats représentent 112 CDI, 8 CDD et 6 CUI. Difficile de ne pas évoquer les difficultés de recrutement de responsables de centre et d'animateurs / animatrices de structure ou d'accueil de loisirs. Le secteur géographique Est-Mosellan, les salaires, les conditions de diplômes fixées par circulaires, et ce qui peut s'apparenter à une « crise des vocations » provoquent des vacances de poste avec lesquelles il est de plus en plus difficile de composer. Il est urgent de trouver les leviers d'action pour recruter. Comme prévu dans le cadre de la réorganisation du service animation, un travail d'étude des budgets des centres sociaux et structures d'animation avec les responsables de centre a démarré et permettra, à terme, à chacun de mieux maitriser et gérer son budget de structure.

L'Asbh, notamment dans le cadre de ses activités d'animation, accueils périscolaires et cycles CLAS, a recours à l'emploi de personnes via les Associations Intermédiaires (AITBH, Allo Actif, AIDE, ATM). Or, depuis le 1er décembre 2021 et conformément à la loi du 14 décembre 2020, le Pass IAE s'applique désormais à l'ensemble des personnes en insertion en Association Intermédiaire. Le PASS IAE valide l'entrée en parcours IAE du candidat et a une durée de validité de 2 ans, sauf exceptions. Ce qui signifie que toutes les personnes employées actuellement par ces AI, éligibles au PASS et intervenant pour nous, devront être embauchées par l'ASBH d'ici la fin ou au terme de leur parcours en insertion ou ne pourront plus faire partie de nos effectifs d'encadrement. Après quelques difficultés réglées concernant des personnels en activité et non-éligibles au Pass IAE, il s'agit pour nous, en 2022, d'étudier la situation de chaque site, le nombre de personnes concernées et l'impact sur les budgets afin de pouvoir assurer la continuité du service et des activités impactées.

L'Asbh est conventionnée au titre de l'agrément de services civiques pour accueillir huit personnes par an. À ce titre, nous avons accueilli en 2021, deux volontaires au centre social la MDA de Freyming-Merlebach. Un volontaire a effectué sa mission à la boutique sans argent du quartier Beerenberg et le second a déployé son action d'une part sur l'animation avec les seniors au sein de l'association Simone Veil. Un projet est à l'étude pour accueillir des services civiques européens.

LES BRÈVES DE L'ANIMATION

ESPACES JEUNES - PETITE ROSSELLE

Avec le concours de la mairie, de la CAFPF, de l'État et de l'association La rêverie de Stiring-Wendel, nous avons élaboré un projet de création d'un jardin partagé à Petite-Rosselle géré et animé par les habitants, les enfants du périscolaire, les pré-ados et des personnels en insertion. Il s'agira de cultiver une production partagée et d'entretenir un verger. Parmi les objectifs de ce projet : se rapprocher de la nature, s'y retrouver pour jardiner et mettre en place des animations avec les enfants du périscolaire et des habitants.

CENTRE SOCIAL BAS STEINBESCH - FAULQUEMONT

En fin d'année 2021, le centre social a organisé des collectes à destination des plus fragiles. Il s'agissait en premier lieu d'une collecte de jouets qui a remporté un vif succès auprès de nombreux enfants du périscolaire qui se sont mobilisés en offrant leurs jouets. Les Faulquinois ont également répondu avec générosité à l'appel au don de boîtes de Noël pour les sans-abris. Enfin, l'équipe du centre social Bas-Steinbesch a distribué, le 24 décembre, un cadeau de Noël à chaque adolescent résidant à la MECS-CAAA avec le soutien de l'Agence du Don en Nature.

CENTRE SOCIAL DU HABSTERDICK - STIRING-WENDEL

En salle, les ados acteurs de leur Accueil de Loisirs - Un partenariat a été développé avec le cinéma CGR de Freyming-Merlebach. Ce partenariat, en lien avec l'association CLéA, a permis aux jeunes de voir l'envers du décor de la création d'un film au travers d'ateliers vidéo où ils ont eu l'occasion d'écrire et de savoir lire un scénario, ils ont aussi participé au tournage des vidéos qu'ils avaient préparées lors des séances d'atelier vidéo. L'opportunité de découvrir le fonctionnement d'un cinéma leur a été donnée et les différentes méthodes de projection leur ont été présentées par le directeur du cinéma. Le travail et l'implication des jeunes ont finalement été valorisés lors de la diffusion des mini-films qu'ils avaient préparés et tournés lors d'une séance de cinéma. Ces mini-films sont toujours diffusés lors de chaque projection de film dans toutes les salles du cinéma CGR de Freyming–Merlebach.

CENTRE SOCIAL LES PEUPLIERS/BRECKELBERG - CREUTZWALD

Fin juin 2021, Yazid Kherfi a mis à profit des équipes de médiation de l'Asbh son expérience d'intervention dans les quartiers. Avec un profil atypique d'ancien délinquant, il a fait l'objet d'interrogations, de curiosité auprès d'un public qui n'a pas l'habitude d'être à ce point au centre des attentions. Son intervention sur deux journées au sein du Centre Social Peupliers a permis aux médiateurs d'entendre un discours plein d'aléas du quotidien, de vérités sur la vie de quartier, de difficultés à s'en sortir lorsque la spirale de « l'argent facile » nous tend les bras. Cet accompagnement des médiateurs s'est organisé en partenariat avec GIP Formation et la ville. L'arrivée colorée de Yazid Kherfi dans la ville a permis de conforter les équipes qui interviennent dans les quartiers sur cette façon de travailler et d'aborder les problèmes d'errance des jeunes : assumer une approche en direct et régulière par un intermédiaire ludique tel que la musique, les jeux de société, les échanges autour d'une boisson chaude. Merci à Nathalie, médiatrice au centre social, à l'initiative de cette action peu ordinaire et en lien avec les missions des médiateurs pas toujours évidentes à cerner !

PÉRISCOLAIRE - LONGEVILLE LÈS SAINT AVOLD

Dans le cadre des activités périscolaire et mercredis récréatifs, l'accueil de Longeville lès St Avold a souhaité travailler sur l'entraide, l'échange intergénérationnel et contre l'isolement des personnes en situation d'handicap. Avec la crise sanitaire que nous avons vécue, les enfants de notre accueil, ainsi que nos partenaires (la MAS/FAS, et l'EHPAD) ont pu profiter de quelques beaux moments partagés. Nous avons mis en place avec la MAS/FAS un moment d'échanges et de jeux autour de pâques tout en respectant les consignes de sécurité. Les enfants ont pu participer à une chasse aux œufs dans la cour de cette structure et, une fois leurs œufs trouvés, ils sont allés annoncer à leur binôme de l'établissement (un résident) le numéro attribué et se sont vus remettre par les résidents une montgolfière avec des chocolats de pâques. Avec l'EHPAD de Longeville, nous avons misé sur les rencontres intergénérationnelles, le covid ayant renforcé l'isolement, nous avons organisé des moments d'échanges de jeu autour de la gym douce, les enfants se sont rendus dans l'EHPAD après l'école et ont eu le droit de goûter avant de jouer aux apprentis profs de sports.

CENTRE SOCIAL PIOCHE - METZ

CONFINÉS MAIS INSPIRÉS ! Si l'année 2020 nous a brutalement contraint à adapter nos modes opératoires aux conséquences d'une crise sanitaire sans précédent, 2021 nous a demandé de rester vigilants et de continuer à développer de nouveaux modes de communication avec nos usagers, notamment à travers l'utilisation de l'application WhatsApp et de notre page Facebook qui nous ont permis de maintenir des liens de proximité avec celles et ceux qui en éprouvaient le besoin, notamment lors des périodes anxiogènes de confinement du premier semestre. En effet, certaines actions prévues, du fait qu'elles rassemblaient un public conséquent ou qu'elles nécessitaient des pratiques incompatibles avec les protocoles en vigueur, n'ont pu être réalisées telles que nous les avions conçues. Cette réalité nous a contraint à poursuivre et à améliorer nos modes d'intervention, notamment au niveau de notre présence sur les réseaux sociaux : nous avons multiplié nos défis ludiques, nos quiz, et autres challenges afin de compenser le manque de convivialité généré par l'impossibilité de se réunir autour de soirées thématiques (lotos, cabarets, karaoké). Nous considérons que l'ensemble des actions virtuelles que nous avons mises en place, ont contribué à l'objectif de lutte contre l'isolement et avons pu constater que nos défis ont été plébiscités par celles et ceux qui y ont participés. Notons enfin que nous sommes très fiers d'avoir été lauréat du concours « Confiné mais Inspiré », initié par la CAF de la Moselle et doté d'une subvention exceptionnelle d'un montant de 10 000 €, que nous avons perçue en novembre 2021. Ce concours avait pour finalité la valorisation de toutes initiatives permettant de maintenir un lien social de qualité avec les « habitants-usagers » pendant les périodes de confinement. Voici deux exemples de défis :

DEFI « Le Bibendum »	**DEFI « La pire grimace »**
Objectif : Porter le plus d'habits possible en les superposant	
Condition : Faire une photo du bibendum et empiler à côté les habits en les comptant. Envoyer la photo dans les commentaires de la publication.	

CENTRE SOCIAL WIESBERG-HOMMEL - FORBACH

UN GROUPE DYNAMIQUE POUR UN SÉJOUR DYNAMITE ! Le secteur jeunes du Centre Social renoue en 2021 avec les séjours estivaux après plusieurs années d'absence de ce type d'ouverture au monde pour les adolescents du Wiesberg. Un groupe de jeunes a été constitué dès le départ de l'idée dans une véritable dynamique de projet où ils ont été acteurs de toutes les phases de la réalisation : qu'il s'agisse de leur engagement dans un atelier jeunes qui a vu la réalisation d'hôtels à insectes destinés au futur jardin partagé du Bruch, des actions programmées d'autofinancement lors de manifestations organisées par le Centre Social, de recherches et d'informations culturelles sur la destination choisie, le groupe de jeunes était remarquablement accompagné par les professionnels de la jeunesse du Centre Social lors de rencontres hebdomadaires pour qu'auprès des jeunes, les notions de mérite et d'équité soient le vecteur de la réussite et de l'aboutissement de ce séjour. Bien que le contexte sanitaire ait freiné la mise en œuvre de certaines actions d'autofinancement, l'engagement des jeunes a été reconnu et valorisé par la Ville de Forbach qui a attribuée à chaque jeune une bourse de soutien qui a bénéfiquement contribuée au coût du séjour. Le séjour à Narbonne a pu se réaliser du 7 au 14 août pour la plus grande satisfaction des jeunes et de l'équipe d'encadrement. Cette dynamique est reconduite en 2022 avec les adolescents et, pour ne plus avoir à entendre que des mineurs du quartier ne soient jamais partis en vacances, nous organisons également cet été un séjour de 4 jours pour les enfants de 6/11 ans.

CENTRE SOCIAL BELLEVUE - FORBACH

Comédie musicale « Tous unis grâce à la tolérance » (projet inter-sites) - Le 12 Juin 2021, 50 enfants des périscolaires de Bellevue (34 enfants), Creutzberg (10 enfants), Marienau (6 enfants) et 5 animateurs sont montés sur scène pour présenter leur comédie musicale co-écrite par l'équipe d'animation, devant un public composé des familles, élus, partenaires, habitants comblés de se réunir après deux ans de crise sanitaire et d'isolement. Tolérance, laïcité, partage, unité. Tous ces thèmes rassemblés à travers le théâtre, le chant, la danse durant 2h.

CENTRE SOCIAL DANIEL BALAVOINE - COCHEREN

L'équipe du centre social retiendra pour l'année 2021, la fête familiale de fin d'année qui comptait plus d'une cinquantaine de personnes. Avec la participation des parents, le secteur famille et les secteurs enfance/ jeunesse ont co-organisé les festivités. Au programme: des jeux de kermesse, la lecture d'un conte par l'association Limophorique, un spectacle préparé par les enfants de l'accueil périscolaire, la venue du Père Noël et la vente de décorations et de gâteaux confectionnés par les familles. Après une longue période sans pouvoir organiser de grands évènements intergénérationnels et familiaux, et malgré des conditions sanitaires encore exigeantes, cette fête était la bienvenue pour les familles.

PÉRISCOLAIRE – HAM SOUS VARSBERG

Dans le cadre du Festival Migrations, les enfants de 3 à 5 ans du périscolaire ont participé à leur manière avec le cœur sourire. Autant un clin d'œil à la diversité des sourires qu'aux sourires qui ont tant manqués tant qu'ils étaient confinés derrière les masques.

CENTRE SOCIAL LE FOYER/CHAPELLE - FREYMING-MERBELBACH

Dans le cadre de son objectif de diversification des supports et contenus d'animation, le centre social, en collaboration avec son comité de pilotage, a décidé de faire vivre les lieux de vie sur le territoire de février 2021 à août 2021. Pour cela, l'ensemble des équipes du centre social ont été mobilisées sur toute cette période les mercredis de 13h30 à 18h. Le secteur ados a proposé une programmation axée sur des pratiques sportives ou artistiques diverses permettant d'aller à la rencontre d'un public non connu par nos équipes d'animation. Étant donné l'arrivée récente de la référente familles sur le territoire, cette action a permis de créer un premier contact avec les familles présentes sur les lieux de vie et a permis aussi à la nouvelle professionnelle de cibler les besoins et les attentes de la population afin de définir les moyens à mettre en œuvre afin d'y répondre. Le secteur enfance qui propose habituellement un accueil mercredi éducatif dans ses locaux a proposé des jeux sportifs (grand jeux), du jardinage, etc. Cette action a été bénéfique à la population suite à la situation de crise sanitaire pendant laquelle l'action collective a été interrompue et a fait sombrer un grand nombre de personnes dans un isolement social inquiétant. De plus, par le biais de cette action, un grand nombre de personnes ont pu retrouver confiance et ont intégré l'animation collective dans le quartier.

CENTRE SOCIAL CARRIÈRE-WEHNECK – SAINT-AVOLD

Les activités du Centre Social ont démarré en juillet. Elles ont su répondre au plus près des besoins sociaux des familles des quartiers. Les contes en plein air et en bas des immeubles, animés par Mme Galloro sur les quartiers du Wenheck et de la Carrière fin août 2021 ont pu offrir un moment de partage parents/ enfants autour de la culture. Cette action nouvelle et innovante sur le quartier a connu un très grand succès.

CENTRE SOCIAL MDA - FREYMING-MERLEBACH

Le temps d'une soirée Ciné-pyjama au centre social, les enfants sont venus vêtus de leurs plus beaux pyjamas et pantoufles. Après avoir passé un agréable moment à regarder un dessin animé et manger du pop-corn, les familles ont préparé et partagé un repas tous ensemble. Une participation financière symbolique est demandée aux familles pour financer le repas. On note une réelle envie de s'impliquer de la part des familles pour proposer des activités de loisirs à leurs enfants. Parents et enfants ont apprécié passer un moment ensemble mais également rencontrer d'autres familles. Cette action a connu un franc succès et, par le bouche à oreille, a permis de rencontrer des familles ne fréquentant pas les activités du centre social. Au total 7 familles étaient présentes, 7 adultes et 13 enfants.

FOYER DU BRUCH - FORBACH

La première marche dans le cadre de la campagne annuelle d'octobre rose s'est déroulée le 1er octobre à Forbach quartier Bruch. Des habitants du Bruch et des écoliers ont participé à cette action de solidarité pour soutenir les personnes atteintes du cancer. La directrice du CIDDF a participé à la marche en soulignant l'implication de l'équipe et la directrice de la ligue contre le cancer du Département, Diane Welfringer, était présente également pour rappeler l'importance de l'autopalpation et du dépistage. Lors de plusieurs séances périscolaires, des enfants des écoles du Bruch et du Creutzberg ont confectionné des bracelets et des rubans qui ont ensuite été vendus aux participants de la marche. L'intégralité de la somme récoltée a été reversée à la ligue contre le cancer.

INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

BILAN QUALITATIF ET QUANTITATIF

INTRODUCTION

Nous avons mené en 2021, 15 chantiers d'insertion sociale et professionnelle. Nous avions un agrément de 131 ETP, nous sommes arrivés à un résultat de 129,38 ETP en fin d'exercice. Ces différents chantiers d'insertion nous ont permis d'accueillir sur l'année 2021, 392 personnes, dont 233 BRSA, 73 jeunes de moins de 25 ans, 34 ASS, et 52 autres publics. Parmi ces personnes, on note que 39 avaient la reconnaissance TH. Cela représente 67,09 % d'hommes, soit 263 personnes, et 32,91 % de femmes, soit 129 personnes.

Comme annoncé l'année dernière, nous avons poursuivi le développement du service insertion. En effet, trois nouveaux chantiers ont vu le jour cette année au sein de notre association. Dans un premier temps, en juin, le chantier Espaces Verts de Saint-Avold installé en face de la maison du Département basé principalement sur l'entretien des espaces verts et la rénovation des bâtiments. Ce sont 20 personnes en CDDI avec un encadrant technique d'insertion qui ont été embauchés sur ce chantier.

Dans un second temps, le 15 octobre le chantier filière laine au centre-ville de Forbach pour 20 salariés en CDDI. Le support de travail du chantier d'insertion est axé sur le feutrage de la laine et la confection d'objets de décoration en laine feutrée (set de table, porte-bouteille, etc.). La boutique qui en découle, où sont vendus les différents objets confectionnés, a quant à elle ouvert ses portes au public en décembre 2021.

Enfin, nous avons ouvert le chantier restaurant sur le site du musée Les Mineurs Wendel de Petite-Rosselle, dans le cadre d'une délégation de service public attribuée par le Syndicat Mixte du Musée de la Mine. Les premiers salariés en CDDI, embauchés le 15 décembre ont pu suivre différentes formations avant l'ouverture officielle aux clients ; HACCP, formation au Lycée Hôtelier Pierre et Marie Curie à Freyming-Merlebach, SST. Le restaurant, « L'atelier 1904 » a ouvert ses portes au public le mardi 15 février 2022.

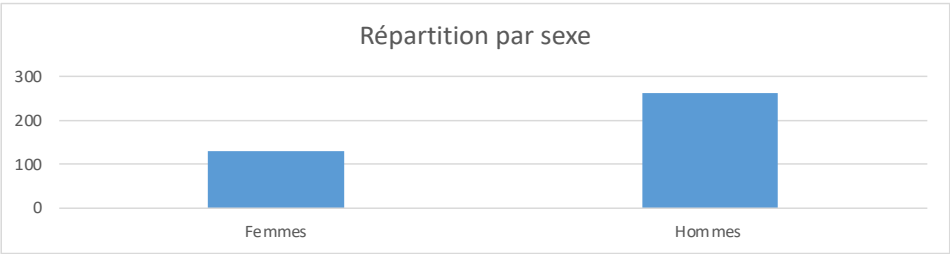
Nous en profitons une nouvelle fois pour remercier l'ensemble de nos partenaires pour leur confiance sans faille ; sans qui, ces projets n'auraient pu aboutir.

LES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES EMBAUCHÉES ET LEUR CONTRAT DE TRAVAIL

Nous avons accueilli au total 392 personnes pour l'année 2021. Le public accueilli cumule d'importantes difficultés sociales et/ou professionnelles. Il est donc nécessaire pour ces personnes de reprendre une activité professionnelle dans un espace structuré, mais suffisamment attentif à la résolution de leurs problématiques, avant leur insertion dans le marché traditionnel de l'emploi. Les salariés en insertion sont tous embauchés en CDDI pour une durée de travail hebdomadaire de 20 heures. La durée de leur contrat de travail est d'une durée initiale de 4 ou 6 mois, renouvelable dans la limite d'une durée totale de 24 mois. Seule particularité, pour le chantier d'insertion du restaurant, les salariés sont à 30 heures hebdomadaires.

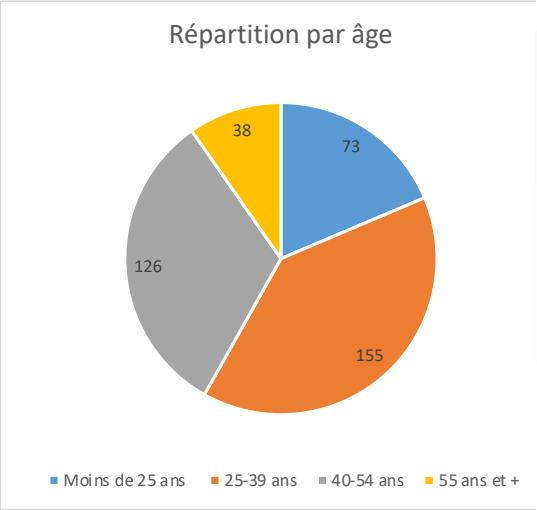
A. RÉPARTITION PAR SEXE

Nous constatons parmi nos salariés en insertion, que nous avons plus d'hommes (263) que de femmes (129). Ces chiffres sont plus ou moins stables par rapport à l'an passé.



Bien entendu, aucune discrimination n'est faite à l'embauche, tout est mis en œuvre afin de favoriser l'égalité hommes-femmes. Un accompagnateur socio-professionnel étant formé à cette thématique, nous organisons durant l'année, à ce titre, des interventions collectives en direction des salariés en insertion sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances H/F. Il s'agit, entre autres, de les sensibiliser et les aider à établir un projet professionnel adapté au marché de l'emploi, en levant les stéréotypes et les préjugés concernant les métiers dits « d'hommes ou de femmes ». Enfin et surtout, nous sommes tributaires lors du recrutement des personnes que les prescripteurs nous envoient et des personnes qui se positionnent sur la plateforme.

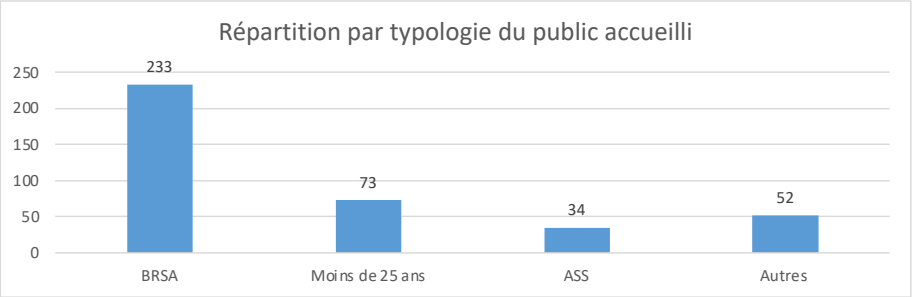
B. RÉPARTITION PAR ÂGE



On note une stabilité comparativement à l'année passée au niveau de la répartition par âge.

La tranche d'âge 25-39 ans est, comme chaque année, la plus représentée, suivie de peu par la tranche d'âge 40-54 ans. Nos statistiques comptent les personnes de moins de 25 ans, les personnes dans leur 26ème année étant dans la catégorie 25-39.

C. RÉPARTITION PAR SITUATION

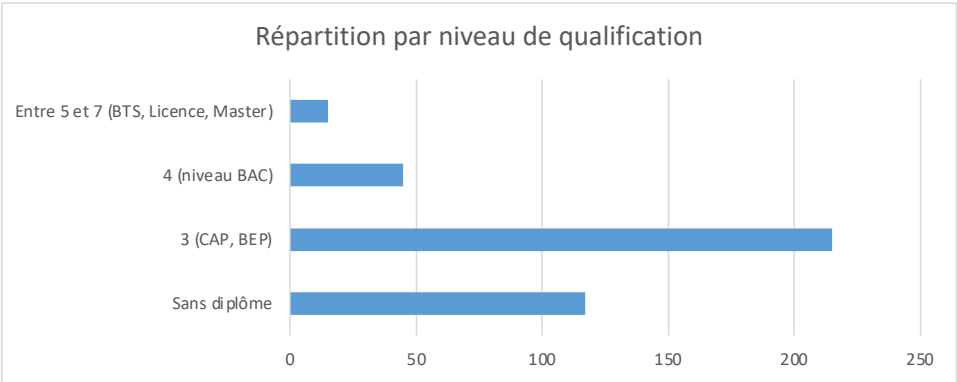


Nous avons maintenu notre politique de recruter prioritairement des BRSA, nous avons eu quelques personnes qui étaient plus proches de l'emploi, mais nous avons gardé une priorité aux personnes les plus éloignées de l'emploi et les jeunes. Parmi ce public, on note que 39 personnes avaient la reconnaissance TH.

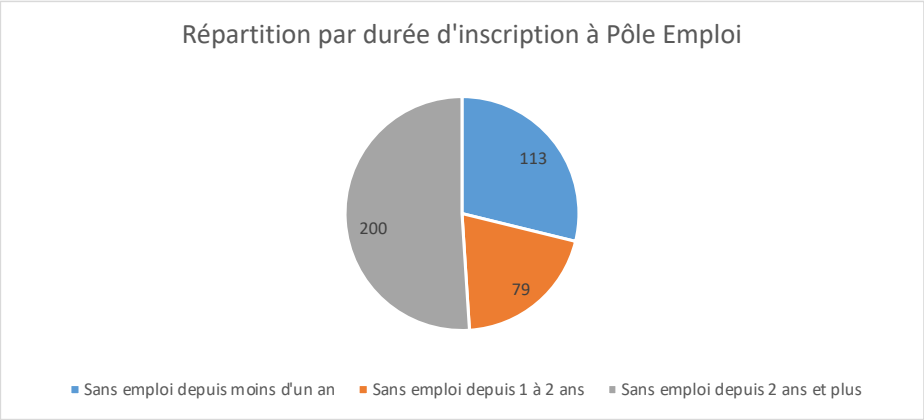
D. NIVEAUX DE QUALIFICATION

Le niveau de qualification de nos salariés en insertion est resté stable cette année comparé à l'an passé.

Il y a toujours d'importants besoins en formation, tout en sachant que le manque de formation constitue un frein essentiel au fait de trouver un emploi. Le manque de qualification nous oblige presque constamment de passer au préalable par une formation de remise à niveau avant d'envisager l'entrée en formation certifiante/qualifiante, ce qui rallonge la durée du parcours du salarié en insertion.



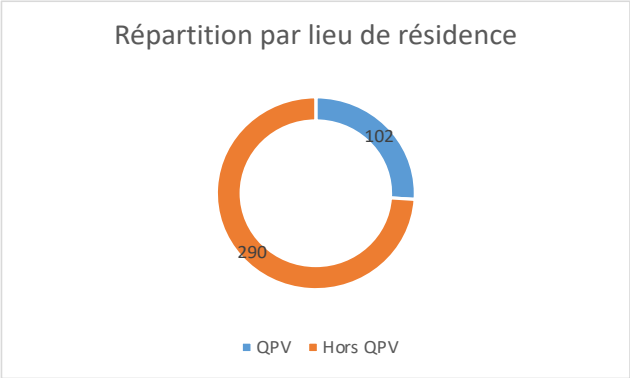
E. DURÉE D'INSCRIPTION À PÔLE EMPLOI



Ces chiffres sont plus ou moins stables par rapport à l'an passé (légère augmentation des + de 2 ans). Les personnes sans emploi depuis plus de 24 mois représentent toujours plus de 50% de notre public, ces personnes cumulent souvent divers freins à l'emploi, qu'il convient de soulever avant toute chose.

F. RÉPARTITION PAR LIEU DE RÉSIDENCE

Seuls cinq chantiers que nous menons se trouvent sur un territoire Politique de la Ville. Nous avons 26,02% de nos salariés en insertion qui résident dans un Quartier Prioritaire de la Ville (Quartier Chapelle de Freyming-Merlebach, Hombourg-Haut, Creutzwald, et Saint-Avold).



L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET PROFESSIONNEL

Nous plaçons le salarié en insertion au cœur de notre dispositif, de ce fait, l'accompagnement social et professionnel est la base de notre action. Dans cette perspective, nous avons dégagé, dans la mesure du possible, du temps aux encadrants, du temps pour privilégier la relation individuelle, pour mieux cerner les difficultés ou problématiques individuelles des personnes. Pour ce faire, l'encadrant technique s'appuie sur les objectifs définis lors des réunions de recrutement, qui lui permettent d'établir une évaluation de départ et un diagnostic individuel. Il évalue également le niveau d'autonomie des participants, et met en place avec eux une progression dans la responsabilisation des tâches et/ou démarches à accomplir. Il relaie les difficultés ou problématiques particulières repérées à l'un des accompagnateurs vers l'emploi, qui prend le relais. Ce dernier est chargé du suivi des opérations et des participants. Un suivi mensuel permet ces échanges de façon régulière et formalisée, afin que chaque salarié en insertion bénéficie au mieux de cet accompagnement individuel.

A. L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Une étroite collaboration est établie entre l'ASP et l'ETI. En effet, l'encadrant technique voit le salarié au quotidien. Il peut ainsi évaluer le niveau d'autonomie des participants, leur intégration, etc. Il met en place avec eux une progression dans la responsabilisation des tâches et/ou démarches à accomplir. À la fin de la période d'essai, l'ASP mène un entretien exploratoire individuel. Ce dernier permet de faire un point à un instant T de la situation du candidat. Différents points y sont abordés :

- la mobilité : permis B, voiture vétuste, problème d'assurance… ;
- la santé : RQTH, absence de soins, soins en cours, maladie orpheline, trouble de l'audition, de la vue, maladies psychologiques… ;
- les difficultés financières : impayés, dettes, surendettement, faillite civile… ;

- les difficultés de justice : jugements, sortie du milieu carcéral, conditionnelle, violences conjugales… ;
- le logement : vétuste, énergivore, insalubre, hébergement chez un tiers, en foyer, SDF… ;
- la situation familiale : composition de la famille, séparation, garde d'enfants… ;
- les formations déjà réalisées, le niveau scolaire ;
- les expériences professionnelles : première expérience, longues périodes d'inactivité... ;
- le projet professionnel : existe-t-il ? ;
- l'existence d'un CV ;
- les difficultés linguistiques ;
- l'image de soi ;
- les personnes référentes : assistant de service social, conseiller pénitencier… .

Une fois, ces thématiques abordées, l'ASP relève les freins du candidat. Il s'agit d'identifier les freins principaux, les trier, les catégoriser, fixer des priorités, etc. Chaque situation ou parcours est unique, les freins sont variables tant dans leur nature que dans leur degré de gravité. Des ébauches de solutions sont alors proposées, solutions qui peuvent être aussi apportées par les partenaires autant que possible et en fonction de leurs champs de compétences respectifs. Le but étant que le chantier d'insertion avec l'accompagnement mis en place puisse lever le plus de freins pour que le candidat accède à un emploi durable. Avec le candidat, l'ASP établit un plan d'action / des préconisations. Il est important que le candidat y participe et soit pleinement conscient de l'investissement personnel qu'il devra apporter. Une fois que nous nous sommes mis d'accord, nous signons tous les 2.

Une première étape qui consiste donc à mener un entretien avec un maximum de questions ouvertes afin de favoriser et engager la discussion, tout en créant un climat de confiance et de discrétion. Il est d'usage que ce premier échange ne soit pas suffisant et que ce bilan réalisé après la période d'essai soit complété au fur et à mesure des rencontres. En effet, de nombreuses personnes ne sont pas ou plus à même de dresser un bilan de leur vie. Un réel climat de confiance doit s'instaurer progressivement entre le salarié en insertion, l'ETI et l'ASP. Ensuite, un suivi mensuel permet des échanges réguliers et formalisés afin de veiller à respecter le plan d'action que nous avions fixé.

Chacun à son niveau s'efforce de lever les obstacles qui pourraient entraver le bon fonctionnement de l'activité. L'ASP assure la coordination avec tous les partenaires, en organisant les démarches de recherche d'emploi, de formation, ainsi que le lien avec les services sociaux et organismes compétents au vu des difficultés rencontrées. Chaque fois qu'il est nécessaire, il accompagne personnellement les salariés dans leurs démarches, qu'elles soient administratives, de santé, ou liées au logement, à la formation et à l'emploi.

L'accompagnement socio-professionnel est complété par des bilans trimestriels individuels, menés, cette fois-ci, conjointement avec tous les partenaires et acteurs associés à l'action (Pôle Emploi, services instructeurs et de suivi du RSA, CCAS, missions locales, ETI, et accompagnateur vers l'emploi). Ces bilans permettent de faire le point sur les évolutions ou les difficultés des participants, et définir les démarches ou actions à mettre en œuvre dans le cadre de la continuité de construction du parcours des individus. Lors de ces bilans trimestriels, il est également décidé de façon conjointe et concertée, du renouvellement des contrats, en tenant compte des évolutions ou des difficultés restantes. Ils sont également l'occasion de prescriptions particulières permettant aux individus de progresser, ou résorber des freins à leur insertion sociale et professionnelle. Les parcours de formation sont, lorsqu'ils sont définis, également vus et validés lors de ces bilans. La participation de tous les acteurs du terrain est pour nous essentielle, tant pour la cohérence des décisions qui peuvent y être prises que pour légitimer auprès des bénéficiaires les intervenants qui œuvrent conjointement. Ces entretiens sont consignés par l'ASP, sur une plateforme de suivi individuel « ILLLO », afin que les données soient centralisées et accessibles aisément à tout moment par les intervenants ASBH.

Des interventions collectives en direction des salariés en insertion peuvent également mener sur des thématiques précises en lien avec les besoins des salariés en insertion (entretien de recrutement, surendettement, etc.). En outre, sur prescription de l'ASP, les salariés du chantier peuvent bénéficier d'un accompagnement thérapeutique interne intitulé « développement personnel » dispensé par une salariée de l'ASBH formée en Gestalt Thérapie.

Notre méthodologie :

- un **partenariat actif** avec les services sociaux, le Service Public de l'Emploi et les acteurs de l'insertion : se trouver dans une situation personnelle difficile et précaire ne favorise pas le retour à l'emploi. Pour les publics en difficulté, au problème de l'emploi viennent s'ajouter des problèmes annexes. C'est pourquoi l'ASBH entretient des partenariats actifs avec l'ensemble des acteurs sociaux et du service public de l'emploi élargi ;

- une **collaboration active** avec les acteurs de l'insertion locale (CCAS, organismes de formation, associations) : nous travaillons en collaboration et en synergie avec les principaux réseaux d'acteurs intervenant traditionnellement autour des publics en difficulté. Ces échanges permanents nous permettent de mobiliser rapidement nos savoir-faire respectifs dans l'insertion et de répondre au plus près aux besoins du salarié en insertion. Les collaborateurs manifestent, par les rencontres et les échanges multiples sur le terrain avec les services instructeurs, les acteurs locaux, un souci constant de mieux se connaître mutuellement et développer des synergies. Cette méthodologie partenariale que nous pratiquons sur chaque dispositif facilitera la mise en œuvre de la première partie de la prestation qui consistera à faire la promotion de la prestation auprès des prescripteurs de l'insertion ;

- une **pédagogie adaptée** : notre approche est construite sur mesure. L'accompagnement à l'emploi est individuel et chaque salarié en insertion sera suivi par un référent unique pour son parcours professionnel du début jusqu'à la fin de la prestation. Chaque étape de l'approche se veut concrète afin de démontrer à chacun de nos salariés qu'il peut être possible d'intégrer un emploi qu'il leur convient réellement ;

- un **accompagnement personnalisé** : le principe de personnalisation renvoie à un ensemble de processus de transformation de la personne qui visent, au travers de la prise en compte d'éléments de sa personnalité, de son vécu, de la valorisation de ses acquis, une plus grande implication dans sa façon d'aborder le marché de l'emploi. Il permet de renforcer la motivation de la personne et d'accroître sa maîtrise sur son avenir professionnel. La mise en œuvre de la personnalisation est unique pour chaque personne ;

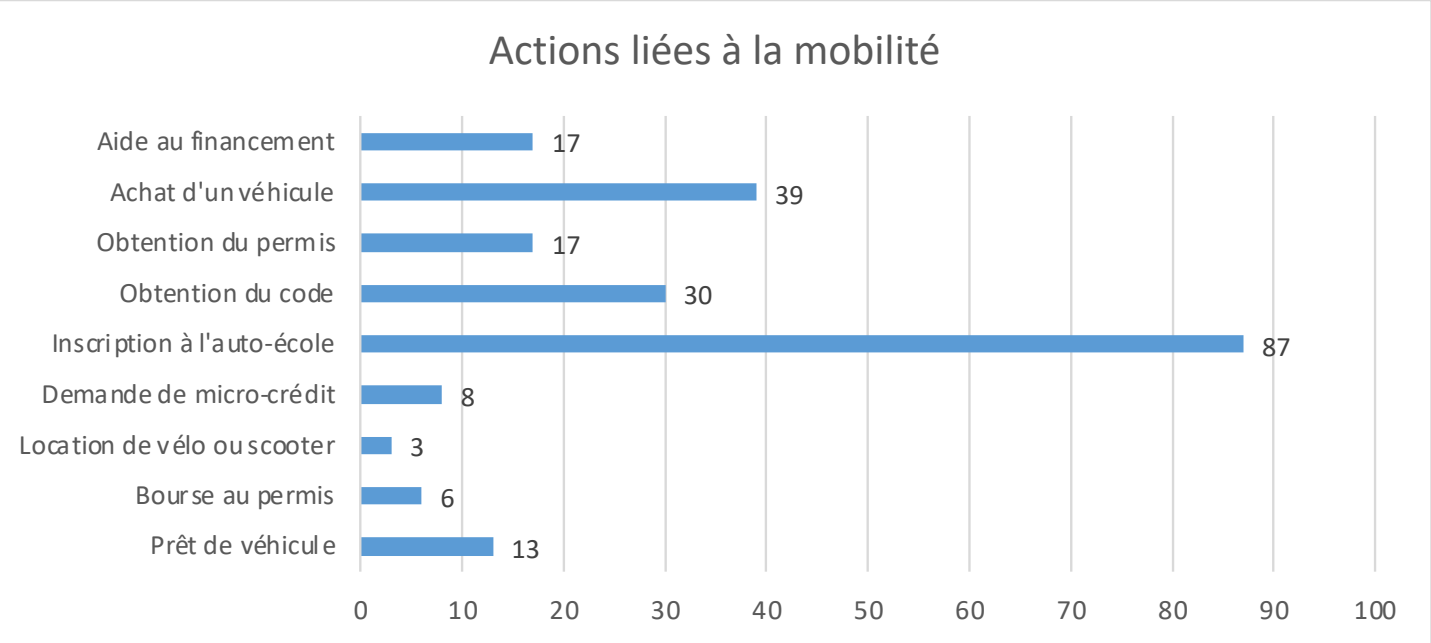
- un **accompagnement individualisé ou « sur mesure »** : notre processus d'accompagnement vers et dans l'emploi est dit individualisé dans la mesure où :
    - nos salariés bénéficient de prestations d'accompagnement vers l'emploi différentes et adaptées à chaque situation ;
    - la construction du parcours individuel vers l'emploi prend en compte la demande, les aspirations, le niveau, les contraintes, les objectifs professionnels propres à chacun ;
    - le salarié est acteur du processus de retour ou d'accès à l'emploi ;
    - la finalité doit correspondre à une finalité que le salarié s'est lui-même fixé.

1. LA MOBILITÉ

Comme chaque année, la mobilité représente toujours un des premiers freins à l'emploi chez de nombreux salariés. En légère hausse par rapport à l'an passé (184), cette année 203 salariés rencontrant des problématiques ont été repérés. Les problématiques liées à la mobilité sont diverses :

- incapacité d'obtenir le permis en raison de difficultés indépendantes des freins financiers ;
- véhicule personnel non utilisable pour défaut d'assurance, contrôle technique non à jour, absence de permis, faute de carburant ;
- suppression, annulation du permis B, certains en cours de contrat (dont certains ne peuvent pas repasser la visite médicale car ils ne sont pas « clean ») ;
- pas de permis B et pas de véhicule, ou permis B mais pas de véhicule ;
- véhicule vétuste qui ne permet pas de déplacement ;
- le réseau de transport inadapté (horaires, réseaux…) / difficultés à prendre les transports en commun ;
- phobie de la conduite ;
- difficulté de donner le chèque de caution lors de la location chez Wimoov.

Différentes actions ont pu être mises en place par nos équipes accompagnées de nos partenaires, (notamment aides Wimoov, ICARE). 85 salariés ont ainsi pu voir leurs freins liés à la mobilité solutionnés.



2. LE LOGEMENT

Nos salariés en insertion sont également confrontés à diverses difficultés liées au logement. Nous notons une hausse par rapport à l'an passé. 91 personnes rencontraient des difficultés liées au logement en 2020, contre 104 cette année. Sur ces différentes problématiques, 53 ont pu être solutionnées, notamment via des sollicitations auprès des bailleurs sociaux, Amli, Adoma, action logement, des demandes Loca Pass, etc. Le réseau de partenaires que nous avons tissés au fil des années, et notamment avec les bailleurs, est pour nous un facilitateur quant à la résolution de ces problématiques. Notons que, cette année, nous avons pu compter sur le soutien et l'intervention du Président du Droit au logement.

Les problématiques liées au logement étaient diverses :

- logement insalubre ;
- logement énergivore ;
- nuisances de voisinage ;
- hébergement dans la famille ou chez un tiers ;
- hôtel social ;
- itinérance en hôtel bas de gamme ;
- loyer trop onéreux ;
- risque d'expulsion pour loyers impayés ;
- logement inadapté pour la composition du foyer ;
- retour au domicile des parents.

3. LA GARDE D'ENFANTS

La garde d'enfants reste problématique sur notre territoire ; que ce soit par manque de structure de garde ou manque de place en structure type multi-accueil ou halte d'enfants, horaires de garde non adaptés, soit par manque de moyens financiers pour assumer ce coût (notamment chez les assistantes maternelles). Cette année, on note une stabilité des chiffres pour cette problématique auprès de notre public. 15 de nos salariés étaient concernés par ces problématiques l'an dernier contre 23 cette année. 20 demandes ont pu être solutionnées. (Par sollicitation des structures petite enfance de notre association, par soutien des membres de la famille, par réorganisation familiale, aide ICARE du département, aide de Pôle emploi pour garde d'enfants, etc.) Nous notons tout de même cette année des problématiques pour certains de nos salariés quant à la garde de leur enfant en situation de handicap.

4. LES DIFFICULTÉS ADMINISTRATIVES/FINANCIÈRES

Une forte hausse cette année pour nos salariés ayant déclaré avoir rencontré des difficultés administratives et ou financières pour avancer dans leurs démarches sociales ; au nombre de 276 cette année (plus de 75%). Les problématiques sont multiples :

- couverture santé : pas d'inscription à la CMU ou absence de couverture sociale ;
- dettes diverses, interdit bancaire, dossier de surendettement ;
- assurances diverses non à jour ou inexistantes ;
- demande carte de résidents ;
- échange de permis étranger en permis français ;
- absence d'autorisation de travail en raison de la fin de validité de carte de séjour ;
- dossier CRAV, dossier RQTH ;
- personnes sous-main de justice ;
- demande de logement ;
- demande d'obtention du casier judiciaire dans le pays d'origine pour accès à une formation ;
- problème d'amendes ;
- difficultés liées à des trop perçus de la CAF/pôle emploi.

184 de ces différentes problématiques ont pu être solutionnées, notamment par l'aide des assistantes sociales de secteur, les CCAS, l'Udaf, CAP emploi, Pôle emploi, CPAM, contrôleur CAF, de la Maison de la Justice et du Droit, CRESUS, département (ICARE), de nos équipes service et hors service insertion et autres travailleurs sociaux ; aide au montage de dossier CMU, montage dossier retraite, aide à la demande de renouvellement d'un titre de séjour en sollicitant des services de l'État, demande de micro-crédit, etc.

5. SANTÉ

Cette année, 155 personnes ont déclaré rencontrer des problématiques liées à la santé. On note des difficultés d'ordre physique, dentaire, ORL, surdité, maladies orphelines, dos, nutrition, cancer, allergie, mais également des difficultés d'ordre psychologique, déficience intellectuelle, addictions, dépression, phobie, diabète, etc.

83 situations ont pu être résolues, certaines ne peuvent malheureusement pas être solutionnées mais toutes ont fait l'objet à minima d'une réorientation vers un partenaire ou un spécialiste compétent. D'autres actions, par le biais des sollicitations à la CPAM, orientation au CMP et vers CAP emploi, ergothérapeute, le CSAPA Les Wads, psychologue, médecine du travail, pour différents salariés.

Nous avons continué les séances sur l'estime de soi et la gestion du stress, par un personnel ASBH formé en Gestaltp Thérapie. Ces différentes séances de développement personnel, en petit groupe, ont été très appréciées de nos salariés en insertion. Dès lors que l'encadrant technique ou l'accompagnateur socio-professionnel détectait un besoin plus important, des séances de développement personnel étaient réalisées individuellement avec notre personnel ASBH formé.

6. JUSTICE

Cette année, 51 de nos salariés en insertion ont rencontré des soucis liés à la justice :

- attente de jugement ;
- divorce en cours et jugement lié à la garde des enfants ;
- suivi SPIP ;
- mesure éducative ;
- bracelet de surveillance électronique ;
- victimes de violences conjugales ;
- incarcération ;
- mesures d'éloignement ;
- signalement ;
- menaces d'expulsion.

27 de ces problématiques ont pu être résolues, à travers la sollicitation du JAP, la sollicitation du SPIP, orientation vers un avocat avec l'aide juridictionnelle, de la brigade mobile pour extraire une famille victime de violences, le CIDFF…

7. PROBLÈMES LINGUISTIQUES

Nous notons des problèmes linguistiques pour certains de nos salariés en insertion, 48 personnes sont concernées cette année : illettrisme, analphabétisme, dyslexie, non maitrise du français de base, difficultés uniquement à l'écrit. Ces constats peuvent poser différentes problématiques au quotidien sur le chantier, notamment pour la compréhension des consignes de sécurité, mais également pour le suivi d'une formation afin de permettre une insertion durable.

Différentes actions ont été mises en place, problématiques solutionnées pour 22 personnes. On constate, cette année, une hausse de nos salariés en insertion, nés en France, scolarisés en France, mais qui ne savent ni lire ni écrire.

8. ESTIME DE SOI / CONFIANCE EN SOI

160 de nos salariés en insertion rencontrent des problèmes autour de cette thématique. Après différentes actions mises en place, écoute, ateliers… 59 d'entre eux ont pu retrouver confiance en eux. 23 personnes ont pu participer à l'action de Pôle emploi pour valoriser son image. Partenaire de ADN (Avantage Don en Nature), une socio-esthéticienne est venue animer un atelier d'une journée sur le travail et le soin des mains, 16 salariées ont pu en bénéficier. Nous avons également travaillé avec Pôle emploi dans le cadre des ateliers projets sur la personnalité et les qualités personnelles. Des ateliers en interne ont été mis en place pour un travail sur les compliments, comment les recevoir et les accepter ?

Par ailleurs, notre salariée permanente formée à la Gesthaltp Thérapie a accompagné 26 salariés afin de mener un travail sur l'estime de soi. Les ETI valorisent également les compétences des salariés en insertion ; cela ne peut être qu'un plus à l'heure où nombre d'entre eux n'ont plus d'estime d'eux-mêmes, les immersions sont également des actions qui permettent de valoriser les compétences.

9. AUTRES

Globalement, et notamment cette année, nous soulevons le fait que bon nombre de nos salariés en insertion :

- sont en totale fracture numérique (65 personnes) ;
- souffrent d'isolement (57 personnes).

B. L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL

L'accompagnement professionnel a permis à un nombre important de salariés de mieux se positionner sur le marché du travail et de mieux comprendre ses attentes mais aussi ses freins. À raison d'une fois par mois, le salarié travaille avec l'accompagnateur vers l'emploi sur son projet professionnel et les démarches à mener dans cette direction.

L'accès à la formation pour les salariés en insertion fait partie intégrante de nos priorités dans la construction du projet professionnel. Il s'agit de permettre à tous de se professionnaliser, de développer des compétences ou de les approfondir. ll s'agit aussi de dédramatiser l'entrée en formation, qui pour un grand nombre, peut générer des craintes en tous genres en raison de leur parcours scolaire écorché, interrompu ou tout simplement en lien avec une mauvaise orientation.

L'entrée en formation est la finalité d'un processus auquel doit adhérer le salarié et dans lequel il va être le principal acteur durant son accompagnement. Ce projet devra être validé en amont via la mise en place d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) qui fera l'objet d'une évaluation par le professionnel accueillant, l'ASP et le salarié. Si le projet professionnel est validé, le salarié en insertion accompagné de l'ASP si besoin cherchera une formation adaptée à son projet professionnel. Une fois la formation trouvée, une demande de financement à l'OPCO peut être envisagée ou sur du droit commun (région, Pôle Emploi…).

Outre la formation qualifiante et/ou certifiante, dans de nombreux domaines tous les salariés bénéficient de formations internes sur l'usage d'outillages (débroussailleuses) mais également sur d'autres domaines comme la gestion du stress, la « E réputation », etc. Ces séquences de formation à l'interne contribuent également à étoffer les compétences transférables. Pour ceux qui le souhaitent et en fonction des besoins, d'autres apports sont possibles : des formations sur la valorisation de son image professionnelle, utilisation du numérique dans les recherches d'emploi, utilisation du site Pôle Emploi, remise à niveau en français, etc.

A l'issue de son parcours d'insertion, **plus d'un salarié sur deux a trouvé**, cette année, une solution à court, moyen ou long terme à son problème d'emploi (formation qualifiante ou certifiante, CACES, atouts clés, missions intérimaires, CCD, CDI, contrat de professionnalisation, travail frontalier).

1. FORMATIONS (INTERNES/EXTERNES)

EXTERNE

Intitulé de formation	Nombre de salariés	Nombre d'heures
TECHNICIEN DE RÉSEAUX DE COMMUNICATION	1	120,00
EMPLOYE COMMERCIAL EN MAGASIN (CCP1)	3	525,00
FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE NIVEAU 1 (GROUPE 2)	5	775,00
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	1	483,00
PARCOURS SÉCURITÉ	4	140,00
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	1	280,00
AGENT DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ	2	5780,00
CARISTE D'ENTREPOT	1	179,00
FORMATION FLE NIVEAU 1	5	775,00
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	1	280,00
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	1	280,00
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	1	280,00
TITRE PROFESSIONNEL : CARISTE D'ENTREPOT	1	14,00
AGENT DE SERVICE MEDICO SOCIAL	1	307,00
FRANCAIS (REMISE À NIVEAU)	1	50,00
SOUDEUR (Soudure MIG/MAG/TIG/ARC)	1	7,00
CACES 1 3 ET 5	2	70,00
CACES RECYCLAGE	1	14,00
CAPA JARDINIER PAYSAGISTE	3	2772,00
CCP3 AVDF	2	210,00
CONDUCTEUR TRANSPORT ROUTIER DE MARCHANDISES SUR PORTEUR (TP CTRMP)	1	445,00
AGENT DE SECURITE (AGENT DE SÉCURITÉ)	3	867,00
CERTIFICAT DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES 2 : ACCOMPAGNER LA PERSONNE DANS LES ACTES ESSENTIELS DU QUOTIDIEN	1	175,00
TITRE PROFESSIONNEL CARISTE D'ENTREPOT	2	560,00
FRANCAIS INTENSIF (CONNAISSANCE DES INSTITUTIONS ET ADMINISTRATIONS)	14	2170,00
ENCADRANT TECHNIQUE D'INSERTION	1	273,00
Petite Maçonnerie- entretien des surfaces minérales	6	210
Entretien / taille des rosiers et arbuste	7	245
Valoriser ses compétences	6	210
Bio nettoyage et machines de propreté	2	280
Formation retour à l'emploi	7	980
SST	2	28
Bac pro maintenance des véhicules OTPION voiture	1	1421
ADVF- CCP 1 et 2	2	588
CACES Nacelle - nettoyage de vitres	1	21
BAFA	1	54,00
TOTAL	**95,00**	**21868,00**

Ci-dessus, nous remarquons le tableau des formations externes en cours ou terminées en 2021. Ces différentes formations ont pu être réalisées grâce aux divers dispositifs : PIC IAE, PRIAE et droit commun.

INTERNE

Nombre d'heures	Nombre de séances	Nombre de salariés
311	24	54

Tous les salariés en insertion bénéficient de séances d'adaptation au poste. Ces dernières comprennent l'utilisation et l'entretien courant des machines et outils, ainsi que les consignes de sécurité. Différentes séances sont organisées par les ETI, soit sur les sites, soit en atelier, selon les chantiers menés ou à mettre en œuvre.

Nous organisons d'autres séances durant l'année, en fonction des besoins repérés par les ETI et/ou exprimés par les salariés, cf. tableau ci-dessus. Nous sommes, cette année, en nette baisse des heures de formations internes par rapport à l'année qui précède. Ce sont en général des séances d'une durée entre 2 et 4 heures animées par l'ETI, les accompagnateurs vers l'emploi ou des intervenants extérieurs selon des sujets choisis. Cette année, les thématiques des séances étaient accès sur la e-réputation dans le cadre de la recherche d'emploi, la gestion de stress, atelier CV vidéo Pôle emploi, atelier explorama, valoriser son image professionnelle, l'estime de soi, intervention de Wimoov, etc.

2. PMSMP

Durant le parcours d'insertion, différentes actions sont mobilisées : le travail sur les projections professionnelles, les PMSMP, **85 conventions signées cette année**. Les objectifs de cette période en entreprise sont multiples : découvrir un métier, valider un projet professionnel ou initier une démarche d'embauche :

- la mise en œuvre de la technique de recherche d'emploi : préparer un entretien d'embauche, cibler et lister les entreprises, sensibiliser au marché de l'emploi ouvert et marché caché, utiliser son espace candidat, mettre son CV en ligne et naviguer sur emploi store ;
- se positionner sur les offres d'emploi, participer aux forums de l'emploi, etc.

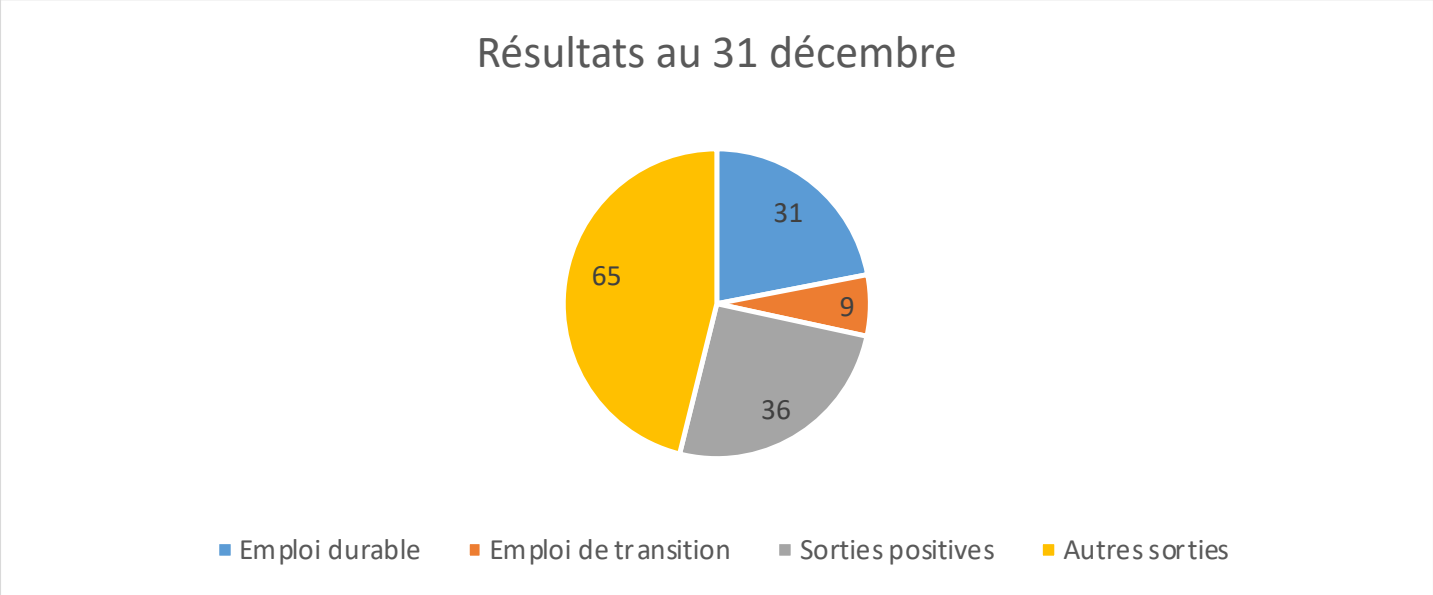
Les immersions en entreprise nous permettent de faire découvrir différents métiers aux salariés en insertion, leur permettant ainsi de valider ou d'invalider leur projet professionnel et/ou de formation. Comme toujours, la durée de nos périodes en immersion n'excède pas 2 semaines, pour ne pas que ces périodes constituent une dérive pour certaines structures qui souhaiteraient en avoir davantage, car cela reste gratuit pour elles.

Malheureusement, ces périodes n'aboutissent pas forcément à un emploi. Parfois plusieurs conventions pour un même salarié, pour découvrir différents métiers et choisir vers quelle voie se tourner. Cette année aussi, pour beaucoup qui n'avaient jamais mis un pied dans le monde du travail, hormis nos ACI, ces périodes étaient vraiment dans le but de découvrir un métier, un secteur et d'avoir un peu d'expérience afin d'alimenter leur CV.

À chaque convention signée et immersion en entreprise, le salarié est accompagné au début, en cours et en fin de période afin de suivre l'évolution et de faire l'évaluation avec la structure d'accueil et le salarié.

LES RÉSULTATS EN TERMES D'ACCÈS ET DE RETOUR À L'EMPLOI DES PERSONNES SORTIES DE LA STRUCTURE

Nombre de sorties pour 2021 : **141 SORTIES EXAMINÉES**



Emploi durable :
31 personnes soit 22 %

Emploi de transition :
9 personnes soit 6,4 %

Sorties positives :
36 personnes soit 25,5 %

Sorties dynamiques :
76 personnes soit 53,9 %

PERSPECTIVES

2 nouveaux chantiers devraient voir le jour en 2022 :

- le projet de jardins partagés sur le territoire de la communauté d'Agglomération de Forbach ;
- le projet d'un chantier espaces verts sur la Communauté de Communes Bouzonvillois Trois Frontières.

PETITE - ENFANCE

MULTI-ACCUEIL DE CREUTZWALD « LES VERRIERS »

BILAN CHIFFRÉ

La fréquentation de la structure a été impactée par la pandémie de Covid-19 avec un taux de fréquentation de 71.18% alors qu'en moyenne le multi accueil de Creutzwald tournait toujours autour des 85%. En 2021, la fréquentation du multi-accueil est en effet encore impactée avec 57 635 heures réelles (64 421 en 2019) et 61 662 heures facturées (74 095 en 2019). De plus, seuls 149 enfants différents ont été accueillis (186 en 2019). Les raisons de cette baisse de fréquentation sont dues à un fonctionnement en 2 groupes séparés (15 enfants chez les bébés et 20 chez les grands) et une fermeture du 05 au 23 avril 2021. Durant cette période, le multi accueil était fermé pour cause de pandémie de Covid-19, les enfants des professionnels prioritaires ont tout de même été accueillis. Comme en 2020, l'organisation du multi-accueil était perturbée et l'accueil s'est fait sur le fonctionnement d'une micro-crèche. 57% des enfants sont inscrits sous contrat, représentant 71% des heures facturées. Sur les 64 enfants inscrits en ponctuel, 11 enfants fréquentent le multi-accueil très régulièrement, ils ont des emplois du temps variables car leurs parents travaillent avec des plannings variables (en milieu hospitalier, commerçant ou gendarme…). Ainsi, il restait moins de place pour l'accueil ponctuel, ce qui explique en partie la baisse du nombre d'enfants inscrits. En effet, dès le mois de mars 2021, les nouvelles inscriptions ont été stoppées par manque de place pour faire des adaptations et de l'accueil occasionnel.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La population du multi accueil de Creutzwald est très hétérogène. En effet, des familles de tout milieu social, culturel et professionnel sont accueillies. 48.92% des enfants accueillis sont en dessous des minimas sociaux (tarif inférieur à 1 €) et 23.49% des enfants ont un tarif supérieur à 2 €.

BILAN PÉDAGOGIQUE

Grâce à la présence d'une infirmière à temps complet et d'une éducatrice de jeunes enfants à 80%, nous pouvons accueillir des enfants atteints de maladies chroniques et/ou de handicap ou ayant des besoins particuliers (enfants envoyés par des pédiatres, le SESSAD, des orthophonistes, etc.). Sur le système du volontariat, le personnel du multi-accueil a pu bénéficier de groupes d'analyse des pratiques professionnelles. L'équipe éducative a mis en place un projet pédagogique 2020/2021 sur l'individualité au sein de la collectivité. Si le multi accueil est un lieu de socialisation, il ne faut pas moins omettre l'individualité de chaque enfant. Le projet pédagogique 2021/2022 est basé sur la communication en temps de pandémie. Ainsi l'équipe éducative a travaillé sur la façon d'instaurer une relation de qualité avec l'enfant et son parent, cela dans les conditions d'accueil restreintes à causes des protocoles liés à la Covid 19 (accueil dans l'entrée, les parents qui ne peuvent entrer en section et donc voir leur enfant jouer...). L'équipe éducative a multiplié les supports éducatifs grâce à des plannings de thèmes organisés sur l'année, inspirés par la pédagogie de Laurence Rameau. Ainsi, des univers ludiques permettent aux enfants de choisir les activités, et ils tournent sur les différents univers au rythme de leurs besoins du moment. L'équipe a également poursuivi la communication positive chère à la responsable de la structure, ainsi que la motricité libre d'Emmi Pikler. Des temps forts ont marqué l'année via des semaines d'animation autour du livre, la semaine de la petite enfance « drôle d'histoire », la kermesse et les fêtes de fin d'année.

MULTI ACCUEIL DE COCHEREN « LE JARDIN DES MALICES »

BILAN CHIFFRÉ

En 2021, le multi accueil de Cocheren note une diminution du nombre d'enfants inscrits par rapport à 2020, 9 enfants de moins. Cependant, si l'an dernier une nette diminution des heures réelles s'observait, en 2021 les heures réelles sont à nouveau en augmentation avec 43968 heures réelles contre 34168 heures en 2020. Il en est de même du taux d'occupation qui est en augmentation en repassant à 62% contre tout juste 50% l'an dernier. En 2021, la présence des enfants au multi accueil est plus régulière, en revanche, le fonctionnement est encore perturbé par rapport aux années avant la pandémie de Covid-19. En effet, la mise en place de deux groupes limités à 20 enfants simultanément accueillis, contraint la structure à stopper les réservations d'un groupe s'il est plein et ce même s'il reste encore de la place dans l'autre groupe, aucun brassage d'enfants entre deux groupes n'est possible. De plus, pendant le dernier confinement en avril 2021, une forte baisse de fréquentation est à noter soit un taux de fréquentation de 33.60%.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Lors du dernier confinement en avril 2021, comme au premier confinement, l'accueil des enfants était gratuit. Il s'agissait là d'une demande de la CAF. Hors confinement, le tarif horaire moyen en 2021 est en hausse, il est de 1.48 € contre 1.32 € en 2020. Si ce tarif moyen ne cesse d'augmenter ces dernières années, les chiffres relèvent aussi une augmentation du nombre de familles sous le seuil de pauvreté. Ce sont les familles avec un revenu élevé qui fréquentent la structure sur de très larges créneaux horaires qui font inverser la tendance.

BILAN PÉDAGOGIQUE

Cette année, le projet principal portait sur le développement sensoriel chez l'enfant. Il s'agit d'éveiller l'enfant par rapport au monde qui l'entoure et cela à travers l'ouïe, le toucher, la vue, l'odorat et le goût. L'équipe pédagogique considère que les perceptions sensorielles ne peuvent être réellement « comprises » que si elles sont d'abord vécues et expérimentées à travers leur corps. Chacune des sections avait pour projet d'accompagner les enfants dans leur développement sensoriel, celui-ci s'est instauré de différentes manières et à travers différents supports. La diversification des supports a permis d'adapter le projet à chaque groupe d'enfants. En effet, chez les lucioles (les plus petits), nous avons investi dans des hochets et des livres en différentes matières. Quant au groupe des écureuils et des papillons (moyens et grands), ils ont pu profiter des nouveaux bacs sensoriels ainsi que du matériel de stimulation sensitive inspiré des espaces Snoezelen (jeux de lumière, bruits blancs, balles sensorielles, sets de massages, …). De plus, en 2021, l'équipe a fait le choix de profiter de l'extra-muros, été comme hiver, et d'augmenter les sorties dans le jardin et en extérieur pour permettre aux enfants de se rapprocher de la nature. Cette année, les professionnel(le)s et les enfants ont également recommencé à faire des ateliers cuisine, afin de proposer des goûters « faits maison » aux enfants. Le partenariat avec la bibliothèque de Cocheren a été remis en place. Ainsi, un groupe de 4 ou 5 enfants a pu aller à la bibliothèque un mardi sur deux pour choisir des livres à emprunter. La bibliothécaire se déplace les autres mardis pour faire des lectures aux enfants sur la structure.

HALTE-GARDERIE « LE MILLE PATTES » À L'HÔPITAL

Comme en 2020, l'année 2021 a également été rythmée par l'épidémie de Covid-19 qui a eu un impact direct sur le taux d'occupation notamment suite au confinement du 06 avril 2021 au 23 avril 2021. Par ailleurs, la crise sanitaire a bouleversé le quotidien des parents et fait évoluer leurs conditions de travail; les amenant pour certains à revoir leurs besoins, à la baisse, en termes de garde de leur(s) enfant(s). Certains ont ainsi dû réduire leur nombre d'heures voire même annuler leur contrat d'accueil. Cependant, en 2021 l'impact sur le taux d'occupation a été moins considérable qu'en 2020.

ÉVOLUTION QUANTITATIVE

Le nombre d'heures facturées est passé de 7324 en 2020 à 10208 en 2021 soit 2884 heures supplémentaires. Malgré la crise sanitaire, le nombre total d'enfants fréquentant la structure en 2021 a augmenté considérablement, ainsi que le taux d'occupation qui a progressé de 9.42% de 2020 à 2021. Il est passé de 32.96% en 2020 à 42.38% en 2021. En 2021, il y a eu plus d'inscriptions qu'en 2020. La halte-garderie a accueilli 2 « paires de jumeaux » ce qui a eu un impact direct sur le taux d'occupation. Le travail en partenariat a également pu reprendre en 2021 et a permis d'accueillir d'avantage d'enfants intéressés par les différents projets. Comme chaque année, une campagne d'information a été menée pour informer les familles de l'existence de la structure ainsi que des disponibilités et des modalités d'inscriptions en 2021. Pour finir, la moyenne d'âge des enfants accueillis en 2021 se situe essentiellement entre 12 et 23 mois.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

La majeure partie des enfants accueillis en 2021 ont un tarif inférieur à 1 €. En 2021, le tarif moyen a été de 0.96 € de l'heure.

PROJET PÉDAGOGIQUE : LA LANGUE DES SIGNES

En 2019, l'objectif de la halte-garderie a été de sensibiliser les enfants et leurs parents à la langue des signes. Enseigner la langue des signes aux tout petits leur permet de parler plus rapidement. Le fait de signer le mot en même temps que l'on le nomme est un moyen supplémentaire de communiquer et de favoriser l'émergence du langage. Les actions concrètes pour introduire la langue des signes à la halte-garderie sont les suivantes :

- la formation du personnel ;
- l'acquisition d'un livre : le principe est d'associer un geste de la langue des signes à un mot. Le geste réalisé s'appelle un « signe ». Il s'agit de signer quelques mots clés qui reviennent régulièrement dans le quotidien de l'enfant ;
- la confection d'un jeu de loto : l'équipe a imprimé différents signes (extraits de notre livre « Les signes avec bébé »), les ont découpés et plastifiés ;
- les chansons et comptines signées.

Facile à apprendre, la langue des signes a permis aux tout-petits qui ne parlent pas encore d'exprimer leurs besoins. Ainsi, l'enfant qui a appris à signer a été moins sujet aux petites frustrations du quotidien. Pratiquée au sein de la halte d'enfants, la communication gestuelle a constitué une bonne alternative et s'est révélée très bénéfique. Ainsi, l'intérêt principal en leur apprenant quelques signes simples, était de permettre aux enfants, âgés de 2 mois à 3 ans, d'exprimer leurs émotions avant d'acquérir le langage.

MICRO-CRÈCHE DE PETITE-ROSSELLE « AUX MILLE ET UN SOURIRES »

ÉVOLUTION QUANTITATIVE

En 2021, le taux de fréquentation est de 57,12 %, les heures réelles s'élèvent à 12810,50 et les heures facturées à 13434,83. Les chiffres présentent une amélioration de plus de 10% par rapport à 2020, quand bien même, des difficultés liées à la pandémie Covid-19 se sont poursuivies au cours de l'année 2021. Depuis plusieurs années, le nombre d'enfants accueillis au sein de la micro-crèche est relativement stable. La micro-crèche est destinée à accueillir les enfants de 10 semaines à 6 ans. Au 1er septembre 2021, le groupe des 24 à 35 mois est le plus représenté avec 16 enfants. Ce sont principalement des enfants arrivés à la crèche l'année passée. De plus, les inscriptions à cet âge correspondent à des enfants que les parents souhaitent socialiser et ainsi préparer l'entrée à l'école maternelle.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

En 2021, 80.75% des enfants accueillis viennent de Petite-Rosselle. Une baisse de la fréquentation de la structure par des enfants habitant en dehors de la communauté d'agglomération de Forbach Porte de France s'observe. 1.84% en 2021 contre 3.28% en 2020, soit seulement 1 enfant en 2021. Le tarif moyen en 2021 est de 1,25 euros. Celui-ci est en augmentation par rapport à 2020 (1.06). Cependant, nous observons que 48.72 % des familles des enfants accueillis ont bénéficié d'un tarif horaire inférieur de 1 euro (minimas sociaux) : 19 familles payent moins de 1 euro, 17 familles payent de 1 à 2 euros et 3 familles payent plus de 2 euros. La hausse du tarif moyen par rapport aux années précédéntes est en corrélation avec l'augmentation de la fréquentation de la structure par des familles dont les deux parents travaillent.

2021 : UNE ANNÉE PARTICULIÈRE DANS LA CONTINUITÉ DE 2020

Cette année encore a été bouleversée par les conditions sanitaires mais il semble important de retenir principalement toutes les actions de solidarité qui se sont mises en place et qui perdurent entre les équipes, les familles et les partenaires. L'équipe a dû s'adapter, se réajuster, découvrir de nouvelles perspectives, être doublement vigilant et attentif, elle a dû réinventer et réfléchir les pratiques en lien avec la pandémie, toujours en gardant en fil conducteur le bien-être et l'accueil des enfants et leurs familles. Tout au long de l'année, les réunions d'équipe et les réunions de coordination ont permis la mise en place de nouveaux outils propices à améliorer l'organisation et la cohérence des pratiques.

BILAN PÉDAGOGIQUE

Tout en s'adaptant aux protocoles sanitaires, l'année 2021 a été rythmée par plusieurs fêtes au sein de la micro-crèche (Carnaval, Coupe de l'Euro Foot, semaine du goût, Halloween et la venue du Père Noël). Les moments conviviaux avec les enfants restent indispensables au plaisir de chacun afin de diversifier les propositions éducatives. Les projets développés en 2021 sont restés dans la continuité des années passées, à savoir le projet langage et le projet de libre exploration. Certains petits projets ont été interrompus en raison de la Covid-19. Il n'était plus possible de faire des sorties à la bibliothèque, cependant, fin d'année 2021, Véronique, bibliothécaire est revenue lire des livres à la micro-crèche et en prêter. Les activités simples comme le jardinage, la cuisine, la pâte à modeler étaient fortement déconseillées au risque d'accroître la propagation du virus par la manipulation.

LIEUX D'ACCUEIL ENFANTS-PARENTS (LAEP) DE CREUTZWALD : LA RIBAMBELLE & LA FARANDOLE

En 2021, les lieux d'accueil enfants parents étaient ouverts du 18 janvier au 21 décembre. La Ribambelle est ouverte les mardis et vendredis de 14h à 17h30. 90 séances ont eu lieu. 21 familles ont participé dont 7 nouvelles, avec 32 enfants et 25 adultes différents. La Farandole était ouverte du 18/01/2021 au 21/12/2021 tous les lundis et mercredis de 14h à 17h30. 88 séances ont eu lieu. 21 familles ont participé dont 11 nouvelles, 32 enfants et 25 adultes différents.

Les LAEP accueillent , de manière libre et sans préinscription, des enfants de la naissance à 6 ans accompagnés d'un adulte référent (parents, grands-parents). L'accueil est anonyme (seul le prénom de l'enfant est noté) et respecte la confidentialité et le secret professionnel. Les familles apprécient la gratuité du lieu et l'absence de papiers administratifs à remplir.

LES PRINCIPAUX OBJECTIFS

La socialisation des enfants

Lors de la première venue au LAEP, le parent exprime souvent le souhait que son enfant apprenne à échanger et jouer avec d'autres. Au départ, les enfants observent beaucoup. Curieux, ils investissent les jeux à côtés des autres enfants puis les relations se nouent.

L'éveil de l'enfant

Les parents évoquent également la volonté de « favoriser l'éveil » en faisant référence à la découverte de nouveaux jeux, livres ou activités. Pour eux, la fréquentation du lieu d'accueil est une sorte de « préparation » à la maternelle.

Le lien social entre parents

Ce n'est pas une motivation évoquée d'emblée par les accompagnants. Néanmoins, les parents nouent des relations entre eux, la convivialité au sein du lieu favorise aussi les échanges.

Partage d'expériences et le soutien à la parentalié

Les accueillantes proposent de mettre en débat les questions qui les préoccupent. Souvent, les parents plus aguerris donnent des exemples de leurs pratiques. Le simple fait de voir d'autres parents partager les mêmes difficultés rassurent les parents. Il suffit souvent pour les parents de faire appel à leur bon sens pour élaborer une solution.

Renforcement du lien enfants/parents

Dans les LAEP, le parent est plus disponible pour observer son enfant. Il le voit évoluer dans un cadre différent avec d'autres adultes et enfants.

Sortir de l'isolement

Les parents comme les enfants ont pu faire des rencontres, nouer des liens plus facilement, gagner de l'estime et de la confiance en soi afin de vivre des relations positives et d'intégrer un réseau amical.

DIFFICULTÉS LIÉES À LA COVID-19

À la réouverture en janvier 2021, il y a eu une faible participation liée à la Covid-19, les familles sont revenues au compte-gouttes. Au cours du second semestre, les familles sont revenues afin de rompre l'isolement qui a été difficile à vivre. Tout comme les parents, les enfants ont retrouvé leurs habitudes mais également de nouvelles règles de fréquentation comme la réservation préalable pour venir à la Ribambelle afin de ne pas dépasser le nombre de personnes autorisées. La Covid-19 a eu d'autres conséquences : il y a eu moins de rencontres et d'actions communes avec les partenaires habituels comme le service PMI, les écoles, les centres sociaux. Les interventions de l'éducatrice de jeunes enfants, (accueillante dans les deux LAEP) en salle d'attente des consultations pédiatriques préventives, ont été stoppées. Habituellement, un tiers des nouvelles familles viennent par ce biais parce qu'elles ont pu nouer un lien de confiance avec l'intervenante.

RAPPORT FINANCIER DE L'EXERCICE 2021

Les comptes annuels de l'exercice au 31/12/2021 ont été établis et présentés conformément aux dispositions du règlement 2018-06 de l'Autorité des normes Comptables relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non lucratif. Les conventions comptables ont été appliquées avec sincérité dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base :

- continuité de l'exploitation ;
- indépendance des exercices.

Les états ont été établis suivant les normes, principes et méthodes du plan comptable associatif. La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité, est la méthode dite des coûts historiques.

Enfin, l'ensemble a été vérifié par un Commissaire aux comptes.
Les opérations de crédit-bail concernant les photocopieurs Canon chez Fac Similé ainsi que les locations de camionnettes Peugeot se sont poursuivies pendant l'exercice 2021.

Pour financer les investissements réalisés dans le cadre de nos activités A.C.I., nous avons contracté deux prêts en 2018 :

- 120 000 € auprès de la C.E. sur une période de 5 ans. Au 31/12/2021 le capital restant dû est de 28 810 € ;
- 150 000 € auprès de la Banque Postale sur une période de 5 ans et 1 mois. Au 31/12/2021 le capital restant dû est de 45 000 € ;
- le prêt garanti par l'Etat à hauteur de 500 K€ auprès de la Caisse d'Epargne souscrit en mai 2020 s'est transformé en prêt sur une durée de 72 mois le capital restant dû au 31/12/2021 est de 443 709 €.

Les immobilisations corporelles sont évaluées à leur coût d'acquisition : l'amortissement pratiqué est l'amortissement linéaire ; il est tenu compte du prorata temporis. Cf.ci-contre.

ÉTAT DES IMMOBILISATIONS (Corporelles et Incorporelles)

- Acquisitions 2021 : 378 394 €
- Immobilisations sorties 83 929 €
- Amortissements 2021 : 129 316 €

État des provisions

Au cours de l'exercice 2021, nous avons effectué des provisions à hauteur de 27 283 € et des reprises pour un montant de 38 613 € dont :

- 3 283 € dotation pour notre réserve statutaire
- 24 000 € dotation pour risques et charges et 30 000 € de reprise
- 8 613 € de reprise pour l'I.D.R.

Réserve statutaire

- Montant en début d'exercice 50 923 €
- Dotation de l'exercice 3 283 €
- Montant en fin d'exercice 54 206 €

I.D.R.

- Montant en début d'exercice 487 836 €
- Reprise de l'exercice 8 613 €
- Montant en fin d'exercice 479 223 €

Risques et charges

- Montant en début d'exercice 55 000 €
- Dotation de l'exercice 24 000 €
- Reprise de l'exercice 30 000 €

- Montant en fin d'exercice 49 000 €

DÉTAIL DES DETTES

Créances à plus d'un an

- Dettes financières 363 642 €

Créances à moins d'un an

- Dettes financières 153 877 €
- Fournisseurs et rattachés 523 299 €
- Personnels 916 058 €
- Charges sociales fiscales 534 536 €
- Autres dettes (charges à payer) 13 320 €

LES CHARGES

Libellé	2020 en K€	%	2021 en K€	%
Achats	1 070	10.41	1 252	10.82
Charges externes	1 508	14.67	1 851	16.00
Impôts et taxes	413	4.02	475	4.11
Charges du personnel	7 076	68.83	7 801	67.42
Autres charges	9	0.10	16	0.14
Charges financières	1	0.00	4	0.03
Charges exceptionnelles	1	0.00	15	0.13
Amortissements / Provisions	203	1.97	157	1.35
	10 281	100	11 571	100

LES PRODUITS

Libellé	2020 en K€	%	2021 en K€	%
Produits des services	2 757	26.40	3 242	27.80
Subventions	6 976	66.81	7 984	68.47
Autres produits	51	0.49	13	0.11
Produits exceptionnels	10	0.10	86	0.74
Reprise sur provision	0	0.00	39	0.33
Transfert de charges	648	6.21	296	2.54
	10 442	100	11 660	100

EN CONCLUSION

En 2021, l'ASBH a retrouvé un niveau d'activité élevé malgré les difficultés liées au contexte épidémique. Les missions sociales (aides aux personnes en difficultés) ont aussi progressé par la croissance de nouveaux projets. Les charges sont en hausse de plus de 12 %, les recettes de plus de 11 %.

L'exercice financier est équilibré, il se solde par un excédent de 88 971 €, soit 0.76 % du total des produits. Nous remercions chaleureusement les services de l'État, la Caisse d'Allocations Familiales, le Conseil Départemental, La Région et l'ensemble des communes où nous intervenons pour leur soutien. Nous proposons d'affecter ce résultat comme suit : 88 971 € au compte « report à nouveau ».

INFORMATIONS FINANCIÈRES : RATIOS SIGNIFICATIFS

1°) - Fonds de roulement

a) Capitaux permanents / Valeurs immobilisées

Exercices	Ratios d'équilibres financier > 1
2020	2.75
2021	2.12

b) Disponible + réalisable / Dettes à court et moyen terme

Exercices	Ratios de liquidités théoriques > 1
2020	1.48
2021	1.46

2°) – Ratio de coût du personnel

a) Dépenses du personnel / Budget réalisé (total dépenses)

Exercices	Ratios de coût du personnel
2020	0.688
2021	0.674

COMPTE DE RÉSULTATS 2021

DEBIT	2021	2020	CREDIT	2021	2020
Achats	**1 251 836,73**	**1 070 099,99**	**Produits des services**	**3 241 933,53**	**2 756 835,92**
Achats de prestations pour activités	642 372,33	478 550,66	Prestations Services C.A.F.	1 981 931,70	1 741 373,70
Eau gaz électricité chauffage carb.	169 444,50	133 998,78	Participation des Usagers	840 438,21	632 899,04
Petitéquipement ft d'entretien	200 616,35	226 718,27	Participation des Organismes	91 291,39	58 974,99
Fournitures administratives	25 146,13	30 286,51	Produits des services et d'activités diverses	328 272,23	323 588,19
Fournitures d'activités	114 394,90	113 494,73			
Autres achats et fournitures	99 862,52	87 051,04			
Services extérieurs	**496 969,05**	**375 480,48**	**Subventions**	**7 983 554,79**	**6 976 093,02**
Redevance crédit bail	34 247,12	32 824,40	Subventions fonction. ETAT	240 313,00	204 828,00
Loyers charges locatives, locations diverses	166 888,10	131 044,80	Subventions ETAT emplois aidés	2 982 561,34	2 338 069,70
Travaux d'entretien maintenance	211 692,83	135 597,40	Subventions fonction. REGION	3 031,00	980,00
Assurances	80 043,36	72 383,98	Subventions fonction. DEPARTEMENT (+fse)	504 480,00	548 598,00
Documentation, frais de colloque	4 097,64	3 629,90	Subventions fonction. VILLES	4 128 367,52	3 772 471,17
Autres services extérieurs	**1 353 911,28**	**1 132 539,16**	Autres subventions fonctionnement	124 801,93	111 146,15
Pers. intérimaire, pers. détaché, prêté	940 523,68	748 305,77			
Rémun. d'intermédiaires et honoraires	53 415,20	46 948,60			
Pub., publications, relations publiques	479,20	256,20			
Transport activités	76 400,43	42 150,41	**Autres produits**	**13 081,85**	**50 639,71**
Déplacements du pers. et des bénévoles	142 867,92	125 278,48	Cotisations, collectes dons	7 677,05	44 177,00
Missions réceptions	6 517,94	3 851,02	Autres produits	5 404,80	6 462,71
Frais postaux et téléphone	68 068,58	63 297,29			
Services bancaires cotisations et formations	65 638,33	102 451,39	**Produits financiers**	**162,13**	**154,67**
Impôts et taxes	**474 706,56**	**412 790,98**			
Taxe sur les salaires	294 124,14	248 456,79	**Produits exceptionnels**	**86 021,47**	**10 130,20**
Formation professionnelle	172 659,00	155 037,00			
Autres impôts et taxes	7 923,42	9 297,19	**Reprise sur provisions**	**38 613,20**	**0,00**
Charges de personnel	**7 801 587,09**	**7 075 757,88**			
Rémunérations du personnel salarié	6 462 169,28	5 828 807,44	**Transfert de charges**	**296 413,88**	**647 701,01**
Charges sociales	1 279 404,49	1 190 032,71			
Autres charges	60 013,32	56 917,73			
Autres charges	**16 116,07**	**9 322,02**			
Charges financières	**4 253,86**	**1 497,76**			
Charges exceptionnelles	**14 830,32**	**662,72**			
Dotations aux amort. et provis.	**156 599,30**	**202 611,01**			
Amortissements	129 316,30	119 591,13			
Provisions	27 283,00	83 019,88			
Total des comptes de charges	**11 570 810,26**	**10 280 762,00**	**Total des comptes de produits**	**11 659 780,85**	**10 441 554,53**
Résultat (excédent)	**88 970,59**	**160 792,53**	**Résultat (déficit)**		
Contributions en nature	**550 000,00**	**541 084,52**	**Contributions en nature**	**550 000,00**	**541 084,52**
Total Général	**12 209 780,85**	**10 982 639,05**	**Total Général**	**12 209 780,85**	**10 982 639,05**

BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2021

BILAN ACTIF					BILAN PASSIF		
	BRUT	Amortis. Provisions	Net au 31.12.21	Net au 31.12.20		Net au 31.12.21	Net au 31.12.20
ACTIF IMMOBILISE					**CAPITAUX PROPRES**		
Immobilisations incorporelles					Fonds associatifs	815 357,53	815 357,53
Frais d'établissement					Réserves statutaires	54 206,00	50 923,00
Autres immobilisations incorporelles	13 470,66	13 470,66	0,00	0,00	Autres réserves	111 934,82	111 934,82
Immobilisations corporelles					Report à nouveau	108 622,82	-52 169,71
Terrains					Résultat de l'exercice	88 970,59	160 792,53
Constructions					Subventions d'investissement nettes	193 389,39	101 382,68
Inst. tech. matériel et outillage	1 004 228,83	519 376,68	484 852,15	236 986,73	Provisions réglementées		
Autres immobilisations corporelles	200 781,84	139 985,01	60 796,83	69 114,71	**TOTAL**	**1 372 481,15**	**1 188 220,85**
Immobilisations financières					**PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES**		
Prêts et avances	345 213,59		345 213,59	319 815,59	Provisions pour risques	49 000,00	55 000,00
Autres immobilisations financières	3 730,00		3 730,00	2 530,00	Provisions pour charges	479 223,20	487 836,40
TOTAL	**1 567 424,92**	**672 832,35**	**894 592,57**	**628 447,03**	**TOTAL**	**528 223,20**	**542 836,40**
ACTIF CIRCULANT					**FONDS DÉDIÉS**		
Stocks					Sur subventions de fonctionnement		
Matières premières, approvisionnements	0,00		0,00	0,00	Sur autres ressources		
Créances					**TOTAL**	**0,00**	**0,00**
Tiers débiteurs	3 996,16		3 996,16	690,00	**DETTES**		
Autres créances	2 116 762,14		2 116 762,14	1 664 875,95	Emprunts et dettes auprès des établissements de crédit	517 518,49	628 105,87
Divers					Dettes fournisseurs/comptes rattachés	523 299,33	497 018,21
Valeurs mobilières de placement			0,00	0,00	Personnel	916 058,43	865 541,88
Disponibilités	1 522 673,72		1 522 673,72	2 080 187,71	Dettes fiscales et sociales	534 535,74	531 658,47
Accréditifs	1 420,82		1 420,82	8 502,60	Autres dettes	13 320,28	16 562,85
TOTAL	**3 644 852,84**	**0,00**	**3 644 852,84**	**3 754 256,26**	**TOTAL**	**2 504 732,27**	**2 538 887,28**
COMPTES DE REGULARISATION					**COMPTES DE REGULARISATION**		
Charges constatées d'avance	8 062,06		8 062,06	5 344,06	Produits constatés d'avance	142 070,85	118 102,82
TOTAL	**8 062,06**	**0,00**	**8 062,06**	**5 344,06**	**TOTAL**	**142 070,85**	**118 102,82**
TOTAL ACTIF	**5 220 339,82**	**672 832,35**	**4 547 507,47**	**4 388 047,35**	**TOTAL PASSIF**	**4 547 507,47**	**4 388 047,35**

PROJET DE BUDGET 2022

DEBIT	PB 2022	CREDIT	PB 2022
Achats	**1 330 000,00**	**Produits des services**	**3 300 000,00**
Eau gaz électricité chauffage carb.	200 000,00	Participations usagers	1 000 000,00
Petit équipement ft d'entretien et de bureau	100 000,00	Participation organismes	80 000,00
Ft repas, alimentation, boissons	700 000,00	Produits des services	420 000,00
Fournitures d'ateliers	150 000,00	Prestations Services CAF C.S. - R.F. - M.A.	1 800 000,00
Entrées, Spectacles	150 000,00		
Autres fournitures	30 000,00		
Services extérieurs	**470 000,00**	**Subventions**	**9 085 000,00**
Redevance crédit bail	70 000,00	Subventions fonction. ETAT	250 000,00
Loyers charges locatives, locations diverses	160 000,00	Subventions ETAT (emplois aidés)	3 620 000,00
Travaux d'entretien maintenance	150 000,00	Subventions fonction. REGION	25 000,00
Assurances	85 000,00	Subventions fonction. DEPARTEMENT/FSE	700 000,00
Documentation, frais colloques	5 000,00		
Autres services extérieurs	**1 340 000,00**	Subventions fonction. VILLES	4 400 000,00
Pers. intérimaire, pers.détaché, prêté	900 000,00	Autres subventions fonctionnement	90 000,00
Rémun. d'intermédiaires et honoraires	60 000,00		
Pub., publications, relations publiques	10 000,00		
Transport activités	80 000,00		
Déplacements du pers. et des bénévoles	170 000,00		
Missions réceptions	10 000,00	**Autres produits**	**45 000,00**
Frais postaux et téléphone	58 000,00		
Services bancaires cotisations et formations	52 000,00	Cotisations, collectes dons	35 000,00
Impôts et taxes	**530 000,00**	Autres produits	10 000,00
Taxe sur les salaires	320 000,00		
Formation professionnelle	200 000,00	**Produits financiers**	
Autres droits	10 000,00		
Charges de personnel	**8 850 000,00**	**Produits exceptionnels**	
Rémunérations du personnel salarié	7 200 000,00		
Charges sociales	1 600 000,00	**Reprises Subvention dlinvestissement**	**25 000,00**
Autres charges	50 000,00		
Autres charges	**8 000,00**	**Transfert de charges**	**245 000,00**
Charges financières	**2 000,00**		
Charges exceptionnelles			
Dotations aux amort. et provis.	**170 000,00**		
Amortissements	150 000,00		
Provisions	20 000,00		
Engagements à réaliser Sub. attribuées			
TOTAL DES CHARGES	**12 700 000,00**	**TOTAL DES PRODUITS**	**12 700 000,00**
86 Mise à disposition gratuite (hors bénévolat)		**87 Contributions en nature**	
Mise à disposition du personnel/locaux	600 000,00	Prestation en nature des communes	600 000,00
TOTAL GENERAL	**13 300 000,00**	**TOTAL GENERAL**	**13 300 000,00**

LEXIQUE

- AAH : Allocation aux Adultes Handicapés
- ACM : Accueil Collectif de Mineurs
- ALSH : Accueil de Loisirs Sans Hébergement
- ASS : Allocation de Solidarité Spécifique
- BRSA : Bénéficiaire du RSA
- CAF : Caisse d'Allocations Familiales
- CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
- CDDI : Contrat à Durée Déterminée d'Insertion
- CPF : Compte Personnel de Formation
- CS : Centre Social
- CTA : Comité Technique d'Animation
- ETI : Encadrant Technique d'Insertion
- ETP : Équivalent Temps Plein
- FLE : Français Langue Etrangère
- IDR : Indemnité de Départ à la Retraite
- MDPH: Maison Départementale de Handicap
- OPCO : OPérateur de COmpétences
- PMSMP : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- QPV : Quartier Prioritaire de la Ville
- REAAP : Réseau d'Écoute d'Appui et d'Accompagnement des Parents
- RSA : Revenu de Solidarité Active
- TH : Travailleur Handicapé
- UDAF : Union Départementale des Associations Familiales

MERCI AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

COLLÈGES	MANDATS	NOMS - PRÉNOMS
1 - Financeurs	Conseil départemental	
	Conseil départemental	
	CAF	NEUMANN Blandine
	CAF	LIND Shirley
	CAF	DIDIER Sylvie
	Ville de Cocheren	REINHARD Émile
	Ville de Cocheren	BOUTET Anne-Marie
	Ville de Forbach	CASSARO Alexandre
	Ville de Forbach	SAIM Rachid
	Ville de Freyming-Merlebach	HAAS Jean-Marie
	Ville de Hombourg-Haut	MARTIN Jérôme
	Ville de Hombourg-Haut	STAUB Aurélie
	Ville de Petite-Rosselle	LERPS Angélique
	Ville de Petite-Rosselle	LAUBERTEAUX Sidonie
	Ville de Stiring-Wendel	CINQUALBRE Mireille
	Ville de Stiring-Wendel	DENNINGER Eugénie
	Ville de Faulquemont	RIOTTE Dominique
2 – C.A.G	CAG Cocheren	KREBS Martine
3 – Com. Pilotage	Comité de pilotage Chapelle	SUPANSTITSCH
	Comité de pilotage MDA	NAPOLITANO Bertrand
	Comité de pilotage Petite-Rosselle	GOEURY Sébastien
4 - Associations	Les Bricoleuses Fofolles	THEIS Sylviane
5 - Usagers		ARAS Aurore
		HOCEVAR Bernard
		HEINTZ Pierre
		WILMOUTH Marguerite

NOS COORDONNÉES

Siége social :
Centre administratif ASBH
3 Place Sainte Barbe
57800 Cocheren

Adresse postale :
Centre administratif ASBH Cocheren
BP 30123
57804 Freyming-Merlebach Cedex

Nous contacter :
03.87.04.13.13
asbh@asbh.fr
asbh.fr

SIREN : 301 125 266
Agrément «Organisme de Formation» N°41.57.0553.57
Agrément Ministeriel Association d'Éducation Populaire N°57266 du 18 Septembre 1979
Agrément des associations sportives civiles et de plein air N°57 85008 du 31 Mai 1985
Reconnue Mission d'Utilité Publique par arrêté N° 91-DR/I-243 du 12 juillet 1991