



ADL est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et formation» 2014-2020



**ASSOCIATION DE DEVELOPPEMENT LOCAL  
pour l'emploi et la formation**

**ADL**

## **RAPPORT D'ACTIVITE 2020**

**ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE  
DU MARDI 29 JUIN 2021**

## CONTENU

<b>A.</b>	<b>ADL - Pour quoi ? Pour qui ? Avec qui ?</b>	<b>3</b>
<b>B.</b>	<b>Les moyens de nos actions</b>	<b>5</b>
<b>C.</b>	<b>Zoom sur une année particulière</b>	<b>6</b>
<b>D.</b>	<b>Dispositif de soutien en direction des demandeurs d'emploi</b>	<b>8</b>
	<i>Focus 1 : L'accompagnement dans le cadre du dispositif IER (IER FSE + IER RSA)</i>	<i>10</i>
	<i>Focus 2 : L'accompagnement dans le cadre de l'action « Atelier de préparation active à l'emploi des seniors »</i>	<i>10</i>
<b>E.</b>	<b>Dispositif d'accompagnement aux créateur.rice.s d'entreprise</b>	<b>12</b>
<b>F.</b>	<b>Dispositif de formations bureautiques et Internet (Lutte contre la fracture numérique)</b>	<b>18</b>
<b>G.</b>	<b>Dispositif de lutte contre les discriminations</b>	<b>22</b>
<b>H.</b>	<b>Conclusions de l'activité 2020 et perspectives 2021</b>	<b>30</b>

## A. ADL - Pour quoi ?

ADL, acteur majeur sur le territoire de Villeurbanne, depuis 35 ans, les activités d'ADL s'articulent autour de 4 dispositifs complémentaires :

- **un dispositif de soutien en direction de demandeurs d'emploi ; ces derniers bénéficient d'accompagnements renforcés, liés aux dispositifs Itinéraire Emploi Renforcé en vigueur depuis 2019, RSA, Politique de la Ville. ADL est membre actif du collectif RMI 69.**
- **un dispositif d'accompagnement des créateurs d'entreprise ; ADL est membre du réseau LYVE, réseau qui intervient dans l'accompagnement à la création d'entreprises à l'échelle de la Métropole de Lyon,**
- **un dispositif de formations multimédia, bureautiques et Internet dans le cadre de la Lutte contre la fracture numérique. ADL travaille en partenariat avec le Passage 33 et le collectif insertion de Villeurbanne.**
- **un dispositif de Lutte Contre toutes formes de Discriminations, notamment celles qui seraient susceptibles de constituer des entraves à l'insertion socioéconomique de tout individu. ADL héberge la Permanence juridique de la LCD animée par une avocate experte en la matière.**
- 

L'ensemble des dispositifs mis en œuvre au sein d'ADL, et qui contribuent à un accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi confère à cette structure la dénomination de **Permanence Emploi Formation (PEF)**. Pour rappel, ADL est à l'origine historique des PEF tenues par les Centres sociaux des Buers, de Cusset, de Cyprian les Brosses, de Saint Jean, ainsi que ADL.

C'est l'ensemble de ces 4 dispositifs réunis et l'assurance d'une coordination en interne, qui permet aux personnes de bénéficier d'une offre très complémentaire, cohérente et globale au sein d'une même structure.

Notre objet : Association « Loi 1901 », conformément à ses statuts, ADL « *a une vocation sociale à but non lucratif dont l'objet concerne l'emploi, la formation et la création d'entreprise, pour contribuer au développement économique et social et à la solidarité* ». Elle est indépendante de tout mouvement, parti ou confession. Elle est ouverte à toute personne, quels que soient ses origines, sa nationalité, son milieu et ses opinions. Elle agit dans un esprit de tolérance et de citoyenneté.

## ADL - Pour qui ?

Pour les habitants de Villeurbanne, engagés dans une démarche de recherche d'emploi, et les habitants des QPV.

Acteur historique sur le territoire de Villeurbanne, ADL œuvre auprès des publics Villeurbannais éloignés de l'emploi, en partenariat avec des référents du dispositif RSA, du dispositif Itinéraire Emploi Renforcé, des associations, le service public pour l'emploi, des structures d'insertion par l'activité économique (entreprise d'insertion, association intermédiaire, atelier et chantier d'insertion...).

**Ainsi, en 2020, l'ensemble des 3 pôles d'activité que sont l'Insertion par l'Emploi, la Création d'activité et la Formation Multimédia dans le cadre de la Fracture Numérique, a permis de réaliser 943 accompagnements et/ou de formations. Certaines personnes ont bénéficié de plusieurs types d'accompagnement et/ou de formation. Là est la plus-value de ADL qui permet aux personnes de profiter d'un multiple accompagnement dans un même lieu. L'activité de Lutte contre les discriminations est transversale à l'ensemble des actions menées par ADL.**

## ADL – avec qui ?

### Nos partenaires institutionnels et financiers

Interviennent depuis des années en soutien auprès de ADL : la Métropole de Lyon, la ville de Villeurbanne, l'Etat, le Fonds social européen, le CCAS de Villeurbanne.

### Nos partenaires professionnels

ADL (Association de Développement Local pour l'emploi et la formation) fait partie du réseau des structures d'accueil et d'accompagnement emploi insertion Villeurbannais et intervient dans le cadre d'un maillage territorial historique.

ADL s'appuie sur un partenariat actif auprès d'un large réseau d'organismes et d'acteurs dans des domaines divers : formation, accès aux droits, ESS, organismes relevant de l'IAE, entreprises locales.

Nos partenaires : AVDL/ CCAS de Villeurbanne/ les 4 PEF Buers, Cusset, Cyprian les Brosses, St Jean /le Centre Social du Tonkin, Pôle emploi, la Maison de la Métropole de Villeurbanne, les professionnels de la création d'entreprise, le réseau LYVE, Passage 33, les associations et entreprises d'insertion,

### Une équipe

L'équipe est constituée de 11 personnes, soit : un pôle administratif et de direction avec une secrétaire et agent d'accueil au service administratif, une directrice adjointe/coordinatrice, et une directrice ; un pôle emploi avec 4 conseiller.ère.s en accompagnement socio-professionnel, un pôle création d'entreprise avec 2 conseiller.ère.s en accompagnement à la création d'entreprise ; 2 animateur.trice.s. formateur en Informatique & Multimédia. L'équipe s'appuie sur le soutien d'un conseil d'administration.

L'ensemble des activités repose sur la mobilisation et l'articulation d'une équipe aux compétences techniques et humaines avérées et très complémentaires.

Un expert-comptable, un commissaire aux comptes viennent en appui pour nous accompagner dans la bonne réalisation de nos missions.

## B. Les moyens de nos actions

Les financements des dispositifs mis en œuvre proviennent de sources diverses. Ils sont à chaque fois liés à des actions spécifiques.

Une subvention de fonctionnement est accordée par la commune de Villeurbanne : son montant en 2020 correspond à 3.66 % du total des subventions obtenues.

Ces subventions étant annualisées, elles nécessitent un travail d'ingénierie et de coordination permanent avec les partenaires institutionnels, un suivi pédagogique, administratif, statistique, comptable et de gestion tout au long de l'année.

### La contribution de nos partenaires financiers en 2020 dans le cadre des subventions d'exploitation

**ETAT : PLV (Politique de la Ville) : 6.64 % Total des subventions Etat**

#### METROPOLE DE LYON

Référence de Parcours RSA IED	42.10 %	}	43.80 %
Référence de Parcours RSA IER	15.32%		
Inclusion numérique IER / RSA / DE	13.34 %		
Création d'entreprise RSA IED	16.84 %		
Projet Entreprise & Synergie	12.40 %		

#### Ville de VILLEURBANNE

Cofinancement FSE	55.61 %	}	19.19 %
Politique de la Ville (PLV)	11.53 %		
Lutte Contre les Discriminations & Permanence	10.89 %		
Subvention de Fonctionnement	19.08%		
Permanence Emploi Formation (PEF)	2.90%		

#### Fonds Social Européen

**Itinéraire Emploi Renforcé 21.61 % Total des subventions FSE**

## C. Zoom sur une année particulière

L'année 2020 est marquée par la crise sanitaire qui n'a épargné aucune région, aucun pays.

Si l'année 2020 nous a abreuvé d'une actualité permanente et envahissante du fait de cette crise, un focus s'avère indispensable sur le « comment » cela s'est traduit au quotidien pour l'association ADL, sur l'ensemble des actions.

Cette situation inédite a bouleversé les modes de travail de l'ensemble de l'équipe au sein de la structure, que ce soit l'accueil, l'accompagnement ou la formation.

L'ensemble de l'équipe a vécu le 1<sup>er</sup> confinement avec pour certain.es un mix entre chômage partiel et télétravail, ou chômage partiel total, ce, jusqu'à la fin du 1<sup>e</sup> confinement. Cela a signifié de nouveaux modes d'organisation en interne, une réactivité et adaptation permanente pour répondre au mieux aux besoins du public accompagné, en s'accommodant des réglementations en vigueur successives.

Cette situation a contribué à aggraver les situations économiques et sociales d'un public déjà en précarité, par :

-la réduction ou la suppression des temps de travail, le plus souvent à temps partiel, avec des incidences sur les droits au chômage ou ressources sociales,

-l'isolement dans un enfermement « chez soi » seul.e ou à plusieurs,

-la perte de repères et progressivement de confiance en soi,

-la rupture avec les cadres institutionnels,

-le sentiment de déqualification sociale et professionnelle,

-des problématiques de santé, de logement, d'endettement brutal, voire de violence conjugale.

Les femmes ont été particulièrement touchées par ce contexte.

La crise a modifié, sur de nombreux mois, l'environnement socio professionnel global, créant des inégalités de traitement pour ce public, du fait de la fermeture de nombreuses structures publiques fermées, ou du fait des délais de réponses apportées particulièrement rallongés, ce qui a représenté autant de freins à l'insertion.

La crise a contraint l'équipe ADL à s'adapter à ces nouvelles situations d'urgence, ainsi qu'à des demandes dépassant largement les fonctions habituelles.

En lien avec les difficultés d'accès à l'emploi et la situation sanitaire combinés, nous avons accueilli de nombreuses personnes avec des problématiques de santé psychique, notamment dues au climat ressenti comme anxiogène pour nombre d'entre elles, à l'impossibilité de se projeter, à une proximité familiale inhabituelle dans la durée, aux coupures sociales notamment avec les fermetures des écoles, à la réduction des temps de travail ou au chômage. Cela s'additionnant au manque de mobilité, à la présence permanente des enfants habituellement scolarisés, au manque de qualification, et au manque d'argent.

Par ailleurs, force est de constater, que nous accueillons de plus en plus, un public maîtrisant mal, peu ou pas du tout la langue française, et/ou n'ayant pas été scolarisé.es pour certain.es, ce qui engendre de réelles difficultés dans les démarches d'insertion compte tenu de l'insuffisance de qualification et/ou d'offre de formations adaptées.

Concernant l'employabilité toujours, le confinement a généré une nette diminution des offres d'emploi et de formation, les employeurs ne pouvant plus accueillir le public ou en visio-conférence, ou à des échéances très éloignées.

Ceci a eu pour résultat une méconnaissance, et un décalage, voire une incompréhension entre les besoins des publics et les exigences du marché de l'emploi, notamment en termes de qualifications et d'expériences.

Si les exigences ont été moindres en ce qui concernaient les métiers en tension, il n'en reste pas moins vrai que les emplois proposés ont maintenu ce public dans une précarité accrue.

Tous ces événements, cumulés ou non, constituent autant de freins connexes à l'emploi ou à la formation et accentuent la précarisation des foyers.

Ces situations ont engendré des attitudes de repli qui induisent des non-recours aux droits dans des domaines essentiels comme l'aide alimentaire ou l'ouverture de droits sociaux, mais aussi l'accès aux dispositifs et aux mesures de droit commun visant à favoriser l'insertion ou le maintien à l'emploi.

Les structures d'accompagnement comme ADL se sont trouvées dans des situations particulièrement délicates, en termes de solutions et de réactivité, pour ces personnes dont le besoin d'accompagnement est devenu crucial et plus conséquent.

Ce contexte 2020 a contribué à questionner fortement l'équipe de ADL qui s'est trouvée souvent sous tension et impuissante à pouvoir résoudre des solutions d'urgence avec autant d'efficacité qu'elle le souhaitait, que ce soit dans le champ de la recherche d'emploi salarié ou la création d'entreprise.

Ces situations individuelles complexes et parfois douloureuses ont nécessité une attention, et un suivi particulièrement approprié en termes de disponibilité immédiate et d'adaptabilité pour :

- répondre aux urgences inhabituelles, permettre le maintien du lien,
- remettre à minima les personnes en perspective,
- maintenir la mobilisation pour repenser la construction d'un projet,
- la (ré) affiliation avec les institutions, avec les systèmes d'information,
- assurer la médiation et surtout la (re) socialisation.

Il a été nécessaire de mobiliser beaucoup de temps à solutionner des situations dans des champs professionnels inhabituels compte tenu des nombreuses administrations publiques inaccessibles.

Les professionnel.les de la création d'entreprise ont été très sollicité.es par les entrepreneur.ses déjà immatriculé.es, afin de leur permettre de disposer au mieux des aides financières de l'état. Ils ont mis en place les ateliers en visioconférence dès la fin du 1<sup>er</sup> confinement afin d'ouvrir au plus grand nombre et d'assurer le maintien du lien social.

Par ailleurs, les difficultés liées à la dématérialisation des démarches d'accès aux droits, ont rendu prégnantes et urgentes la mise en œuvre de mesures d'accompagnement adéquates dès la fin du 1<sup>er</sup> confinement, auprès d'un public très en demande d'accès au « numérique ». Force a été de constater l'importance de la demande en matière de formation multimédia.

Ce à quoi l'équipe multimédia a pu répondre dès fin mai 2020, en présentiel, et en réduisant le nombre de personnes présentes dans le respect des mesures sanitaires qui s'imposait.

Enfin, si 2019 avait déjà marqué une étape significative, force est de constater que la situation du public en situation de sans logement ou en risque imminent d'expulsion, s'est fortement aggravée.

Plus que jamais nous avons échangé et travaillé avec les associations dédiées au logement, principalement avec AVDL et le CCAS de Villeurbanne, afin d'apporter une solution globale plus efficiente en termes de réinsertion.

De ce fait, le rôle d'une association comme ADL, intervenant en complémentarité des services publics de l'emploi est primordial.

Les professionnel.les de ADL, conseillères Socio-professionnelles (CIP), conseiller.ère à la création d'entreprise, animatrice et formateur sont les acteur.rices supports essentiel.les de ce dispositif.

Partenaires d'un projet à construire et à mettre en œuvre, ils.elles contribuent à clarifier, à définir des objectifs réalistes et réalisables, à identifier les obstacles à surmonter, et les solutions accessibles, à élaborer des plans d'actions et veiller à leur mise en œuvre, à soutenir sans intrusion, en tenant compte des capacités et de l'autonomie de la personne. Ils, elles favorisent la mise en lien et veillent à la coordination avec les autres acteurs sociaux et / ou sociaux-professionnels du territoire. Leur action participe pleinement à la réussite du maillage territorial, essentiel pour ce public, dans le cadre d'un travail de (ré) identification et de (ré) appropriation de soi et de son environnement. Ce maillage territorial est essentiel également pour les professionnel.les eux-mêmes, en termes de ressources, d'efficience et de sens.

L'association ADL est restée mobilisée sur toute l'année 2020, en télétravail durant le 1<sup>er</sup> confinement et en présentiel dès mai 2020, pour permettre un accueil dans la proximité et un suivi rapproché, dans le respect des mesures sanitaires et distanciations sociales. 948 accompagnements ont été réalisés sur l'ensemble des activités sur l'année 2020.

## D. Dispositif de soutien en direction des demandeurs d'emploi

### D1. Les actions d'ADL, en matière d'accueil et d'accompagnement des demandeurs d'emploi :

<p>432 demandeurs d'emploi sont accompagnés par ADL en 2020.</p>	<p>178 en IER et ou IER RSA (Itinéraires Emplois Renforcés)          199 en RSA IEd (Itinéraires Emplois Diversifiés)          41 en PLV Hors dispositif (Politique de la Ville)          21 en CCAS (Centre Communal d'Action Sociale)</p>
<p><b>4 actions complémentaires d'accompagnement au retour à l'emploi.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Accompagnement dans le cadre du dispositif IER</b> : Les objectifs conventionnés : 91 places IER, soit 127 participant.es et 35 places IER RSA, soit 45 participant.es.              Réalisation :              133 personnes dans le cadre du IER-FSE ; soit 105% de l'objectif ;              45 personnes dans le cadre du IER-RSA ; soit 100% de l'objectif ;              soit un total de 178 participant.es IER accompagné.es.</li> <li>- <b>Accompagnement dans le cadre du RSA-IED</b> : L'objectif conventionné était de 150 places ou 210 personnes. 199 personnes ont été accompagnées dans le cadre du RSA-IED, avec une file active moyenne de 112.5 places par mois pour 150 places/mois conventionnées, soit un écart de 6% par rapport à l'objectif, compte tenu d'une montée en charge interrompue plus sur plusieurs mois avec une reprise très graduelle.</li> <li>- <b>Accompagnement « Hors dispositif », PLV</b> : ADL a accueilli 299 nouvelles personnes, soit 22% de plus qu'en 2019, dans le cadre de ce dispositif, dont 38% d'habitants dans les quartiers prioritaires de la ville (QPV), soit 4.36% de moins qu'en 2019. Bien que les actions sur place et les réunions avec pôle emploi n'aient pas été réalisables, nous avons pu maintenir un ratio significatif.              188 personnes ont intégré un dispositif d'accompagnement, 15 en IER RSA, 106 en RSA IED. 3 ont été accompagnées en création d'entreprise, soit 4 en RSA, 1 en IER, 41 en Hors dispositif.              L'objectif est de leur faire bénéficier d'un accompagnement au sein d'un dispositif après avoir préalablement effectué une inscription comme demandeur d'emploi.</li> <li>- <b>Prestation d'Accompagnement socio-professionnel des bénéficiaires du dispositif « Une école un Toit des Droits » (ETDD)</b>.              L'objectif est d'accompagner une dizaine de familles à trouver un emploi pérenne afin de pérenniser leur situation de logement. Au sein de chaque famille 1 personne ou plus peut être accompagnée.              En 2020, 21 personnes ont été accompagnées dans le cadre du retour ou maintien à l'emploi et/ou la formation Français Langue étrangère pour les personnes ne maîtrisant pas le français. Cette action expérimentale repose sur un travail d'analyse partagée entre les professionnels du dispositif ETDD. Sur ces 21 personnes, 15 sont suivies en Hors dispositif, 4 ont intégré le dispositif IER et 2 le dispositif RSA IED.</li> </ul>
<p>Actions d'étapes</p>	<p>238 actions d'étapes ont été réalisées, dont 41 étapes de mobilisation incluant les problématiques de logement, soin, droits sociaux et administratifs.</p>
<p>Solutions emploi</p>	<p>73 étapes emploi mobilisées avec 70 solutions emploi, avec le constat d'une</p>



	précarisation aggravée et croissante des contrats de travail à temps partiel et contrats intérimaires, ce qui contribue à fragiliser l'insertion et sa pérennité. La situation sanitaire a considérablement freiné les projets de création d'entreprise, du moins en ce qui concerne ce public.
Solutions formation	20 étapes formation en 2020, soit 59% de moins qu'en 2019, compte tenu des réductions d'entrées en formation, avec les confinements successifs. Si l'accès à la qualification s'avère un parcours long et complexe pour ce public, cela a été accentué avec la crise sanitaire.
<b>Financements</b>	<b>Accompagnement dans le cadre du dispositif IER : Métropole de Lyon et Fonds Social Européen.</b> <b>Accompagnement dans le cadre du RSA-IED : Métropole de Lyon</b> <b>Accompagnement « Hors dispositif », PLV : Etat CGET et Ville de Villeurbanne.</b> <b>Accompagnement socio-professionnel des bénéficiaires du dispositif « Une école un Toit des Droits : CCAS de Villeurbanne</b>

### **L'accompagnement proposé s'appuie sur :**

- **un suivi individuel et individualisé dans la durée, d'une part,**
- **des temps collectifs organisés tout au long de l'année, d'autre part.**

### **Un suivi individuel et individualisé dans la durée**

Les désignations des personnes orientées en Itinéraire Emploi Renforcé se font sur les motifs d'accès à l'emploi ou à la formation. Lors des diagnostics de situation, nous constatons de façon récurrente que des freins en amont doivent être travaillés pour arriver à l'objectif initial de reconnaissance des compétences acquises dans d'autres pays, d'accès à une certification ou formation qualifiante, portes d'entrée d'une insertion professionnelle pérenne.

#### *La problématique de l'accès aux droits :*

La dématérialisation des échanges avec les services publics d'une part et les incidences de la crise sanitaire d'autre part, ont représenté un frein majeur pour les personnes accompagnées (problème linguistique ne permettant de comprendre les courriers reçus, fermeture des établissements, report de rendez-vous, absence de réponse des administrations, avec pour conséquences des suppressions ou suspension de ressources). Ce contexte a aussi mené à des situations d'impasse. Le manque d'autonomie et de moyens numériques (manque de connaissances et/ou d'outils) a aggravé cette situation et cassé la dynamique et la mobilisation indispensable à toute démarche d'insertion. Si nous avons pu maintenir autant que possible nos échanges avec les structures partenaires, notre travail d'intermédiation auprès du droit commun afin de permettre le maintien des droits des personnes et le lien social, a été considérablement accru.

#### *La question de la discrimination. :*

L'accompagnement rapproché que nous conduisons dans le cadre de la référence de parcours tient nécessairement compte de la "variable" discrimination. La lutte contre les discriminations est transversale à toutes les actions mises en œuvre au sein de ADL et fait l'objet d'une mobilisation au sein de l'ensemble de l'équipe salariée et des membres du CA.

Le public que nous accompagnons est un public confronté à de multiples risques de discriminations, pour l'essentiel du fait de l'origine, du genre, de l'âge, entre-autre. Tout au long des entretiens, les salarié.es sont à l'écoute de situations potentiellement discriminantes, informent sur la législation, et présentent les actions pouvant être mises en place dans le cadre du dispositif interne.

Chaque salarié.e est systématiquement formé.e. à la LCD.

Mensuellement des temps d'échanges de pratiques rassemblent les salarié.es pour :

- aborder collectivement et gérer chaque situation,
- permettre à chacun.e un travail sur ses propres représentations et d'être en capacité d'apporter informations et conseils ciblés pour un accès effectif aux droits à la non-discrimination.
- rechercher et travailler des solutions collectivement et si besoin avec l'appui de la chargée de mission LCD de la ville de Villeurbanne. Le travail est partagé au sein du réseau de vigilance de Villeurbanne. Une CIP et la directrice adjointe sont correspondantes et présentes au réseau de vigilance.

En 2020, ADL a réalisé 4 remontées via les fiches d'enregistrement.

### ADL et l'accès aux droits sur les territoires :

L'organisation habituellement mise en place sur le territoire de la ville de Villeurbanne afin de permettre la prise en compte des habitants des Quartiers Prioritaires de la Ville n'a pas pu être mise en œuvre en 2020, tant sur le quartier du Tonkin que dans le cadre des réunions organisées avec Pôle emploi et du Collectif Insertion du secteur Buers Nord/Croix Luizet.

### *Focus 1 : L'accompagnement dans le cadre du dispositif IER (IER FSE + IER RSA)*

Le portage financier de l'action IER est réalisé par la Métropole de Lyon avec une participation significative en termes de contribution financière.

L'année 2020 a été marquée par le passage de l'extranet ABC Viseo à l'extranet de la Métropole INSERTIS mis en place à titre expérimental dès février 2020, avec pour objectif de rassembler dans la même base de données la totalité des informations concernant les bénéficiaires du RSA, les participant.es IER FSE et IER RSA. ADL s'est portée volontaire dès la 1<sup>ère</sup> période de mise en œuvre de INSERTIS. Cela s'est malheureusement traduit par une gestion lourde, complexe et chronophage pour une mise en œuvre encore inachevée fin 2020. Aussi, nous nous permettons d'émettre des réserves sur l'exactitude des statistiques présentées dans le cadre des actions IER, du fait des dysfonctionnements successifs, tout au long de l'année.

178 personnes accompagnées pour un objectif de 172, dont :

- 238 mises en actions,
  - o 73 personnes ayant pu intégrer 73 étapes emploi, dont 70 contrats de travail,
  - o 20 personnes sont entrées dans une démarche de formation,
  - o 3 personnes concernées par une action d'étape de création d'entreprise.

Sorties positives : 30 sorties positives soit 17% sur le nombre de personnes accompagnées, dont 21 sorties pour emploi (8 CDD +6mois et 13 CDI +mi-temps), dont 62% de femmes, 2 sorties pour formations qualifiantes abouties, 5 formations professionnalisantes, 2 sorties pour créations d'activités, dont 1 femme, soit 50%.

### *Focus 2 : L'accompagnement dans le cadre de l'action « Atelier de préparation active à l'emploi des seniors »*

#### **Objectifs :**

Accompagner des participant.e.s du dispositif IER, âgé.e.s de plus de 45 ans, n'ayant pas travaillé depuis longtemps ou de manière sporadique, à se « confronter physiquement » aux employeur.euse.s potentiel.le.s.

L'accent a donc été mis sur les simulations d'entretien professionnelles, suivies et évaluées de manière hebdomadaire, en complément des enquêtes terrain.

Le programme d'action intègre six modules :

- Création de la dynamique du groupe.
- Travail sur les outils de recherche d'emploi.
- Image de soi :
- Utiliser les nouvelles technologies d'information et de communication pour trouver un emploi.

- Comprendre les nouveaux enjeux et les nouvelles clefs du recrutement.
- Préparation et simulation d'entretien qui incluent les discriminations à l'emploi, avec :
  - Un travail sur les représentations,
  - Une présentation de la loi du 16 novembre 2001 et du 27 mai 2008 et des outils d'accès aux droits (ARCAD ; le Défenseur des Droits), le réseau de vigilance et de lutte contre les discriminations. Il est à noter que ce dernier module permet aux participant·e·s de l'action de disposer d'une information appropriée et de favoriser la mise en parole «des vécus discriminatoires». Ceci nous permet d'être attentifs aux situations ressenties ou avérées de discrimination dans la conduite de notre action, avec au besoin, un accompagnement spécifique des personnes concernées par cette problématique.

### Les participant·e·s

Il a été tenu compte, dans la constitution du groupe, de la capacité et de la volonté des personnes à s'engager dans l'action, à avancer et à trouver leur place au sein d'un groupe partageant les mêmes besoins et les mêmes manques, et en permettant l'accès aux droits. Il y a eu 12 participant·e·s inscrites initialement, mais l'apparition brutale du 1<sup>er</sup> confinement n'a pas permis l'intégration de 3 personnes. Soit au final 9 participant.es présent.es :

- 6 femmes (66%), et 3 hommes (34%)
- 4 étaient bénéficiaires des minima sociaux, 44% (RSA ou ASS).
- 3 avaient un niveau inférieur ou égal à V (CAP BEP) et 5 ont le niveau BAC.

### Méthodologie de l'action

**Apporter un cadre structurant**, dans lequel le·la participant·e :

- Travaille sur sa propre image et son rapport à l'emploi, afin de mieux identifier et de mieux communiquer sur ses compétences.
- S'approprie les différentes méthodes de recrutement.
- Valide son métier avec une confrontation directe avec des employeur·euse·s ou des salarié·e·s expérimenté·e·s.
- Travaille sur les métiers en tension sur le bassin lyonnais.

**La participation d'intervenant·e·s extérieur·e·s n'a pas pu être réalisée. Les animations ont été réalisées en interne**, pour apporter des connaissances liées à la recherche d'emploi et au marché du travail :

- Préparation et simulation d'entretiens
- Techniques d'enquêtes professionnelles et phoning
- Prise en compte de la variable discrimination.

L'animatrice multimédia salariée de ADL a également contribué à une utilisation efficace des outils de recherche d'emploi par le biais de l'informatique et de l'accès à Internet.

### Résultats.

Les participant·e·s ont fait remonter une évaluation positive de l'action et de l'avancement de leur projet. Une remise en confiance, l'un des enjeux principaux de l'atelier, a été valorisée par l'ensemble des participant·e·s lors du bilan de fin d'étape. Ce qui a permis par ailleurs à certain·e·s participant·e·s de vouloir poursuivre leur dynamique par l'intégration d'une formation informatique ou de participer à d'autres actions de mobilisation.

L'action a permis une mobilisation vers l'emploi, pour la majorité des participant·e·s avec des reprises de confiance en soi et des capacités d'agir et à faire. Les participant·e·s ont témoigné de leurs avancées lors des évaluations.

Parmi les 9 participant.e.s. cette année, 4 participant.es ont pu terminer l'action suite à la crise sanitaire. Il y a eu également 1 entretien d'embauche et 3 projets professionnels défini, 2 accès à la formation informatique. Compte tenu de la spécificité de l'année, c'est dans la durée qu'il est pertinent de mesurer la portée de l'action.

Tous·tes au cours de cette action, ont pu travailler et mettre en perspective leur avenir professionnel et se confronter à la réalité du marché de l'emploi. Cela a conduit notamment à des réorientations professionnelles et à une prise de conscience des démarches à réaliser afin de trouver sa place en entreprise.

## E. Dispositif d'accompagnement aux créateur.rice.s d'entreprise

ADL intervient depuis de nombreuses années dans le champ de l'accompagnement à la création / reprise d'entreprise (ante et / ou post création) sous la bannière de la marque LYVE qui inclue notamment, une plateforme digitale et des pôles entrepreneuriaux.

L'accompagnement proposé est décliné selon différents modèles de prestations. Il est ainsi conçu pour répondre de façon spécifique aux attentes de porteur.euse.s de projets de création ou reprise d'entreprise, ou chef.fe.s. d'entreprise, quel que soit le niveau d'avancement de leurs démarches.

L'association, opérateur de l'entrepreneuriat d'insertion, a construit une réponse spécifique au public qu'elle accompagne, tout en poursuivant des objectifs communs à la démarche d'accompagnement à la création d'entreprise :

- Faire des propositions différenciées aux créateur·trice·s d'entreprises, en tenant compte de leurs besoins et du niveau d'avancement de leur projet.
  - Renforcer le potentiel de réussite des entreprises sur le territoire par une offre de services adaptée
  - Rendre plus lisibles les dispositifs et aides à la création,
  - Faciliter l'accès aux outils d'information,
- en s'appuyant notamment sur les outils et principes suivants :
- Diagnostic individuel de situation et d'avancement
  - Vérification de l'adéquation personne projet
  - Formalisation du projet : étude de marché, montage financier, stratégie de communication
  - Orientation vers les partenaires compétents
  - Recherche de locaux
  - Recherche de financements
  - Suivi d'activité
  - Ateliers thématiques favorisant la dynamique de réseau.

Pour l'année 2020 :

Nombre de personnes suivies tous dispositifs confondus	Qui nous oriente les participants ?
<p>324 porteur.ses de projet ou entrepreneur.ses ont été accueilli.es et/ou suivi.es par le service Création d'activité de ADL, (337 en 2019)</p> <p>PLV (Politique de la ville) : 86 accueils et 85 suivis pour des objectifs respectifs de 191 personnes accueillies et 79 personnes en suivis individuels pour la phase ante création et 7 pour la phase post création.</p> <p>RSA : 82 personnes accompagnées pour un objectif de 60 places, (pour 98 en 2019).</p> <p>IER : 41 personnes suivies, pour un objectif de 33 personnes, (pour 38 en 2019)</p> <p>Synergie : 77 participations hors dispositif sur un total de 115, dont 22 post création pour un objectif de 7 à 10 au cours de 20 ateliers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pôle Emploi</li> <li>- Métropole</li> <li>- Réseau d'opérateurs et partenaires</li> <li>- Le Passage 33).</li> <li>- Acteurs locaux</li> <li>- Connaissances personnelles</li> <li>- Internet</li> </ul>

**Ce dispositif d'accompagnement à la création d'entreprises a été décliné en 4 actions complémentaires**

Action 1	Accueil et suivi des créateur·trice·s / « Politique de la Ville »
Objectifs	<p>Réduire les écarts dans l'accès à l'information et aux conseils en vue de la création d'entreprise :</p> <p>Favoriser l'accès aux conseils pour la création d'entreprise des publics féminin</p> <p>Favoriser la création d'entreprise : Réaliser un accompagnement adapté en vue de développer les possibilités de la création d'entreprise.</p> <p>Accueillir et orienter 191 personnes, habitant Villeurbanne.</p> <p>Accompagner 85 participant.e.s sur l'année en phase ante création et 15 à 20 en</p>

<p>Réalisations PLV Entreprendre 2020</p>	<p>post création.</p> <p>L'action Politique de la Ville s'inscrit dans une opération plus large dans le cadre des politiques publiques de soutien à création d'entreprise, d'accessibilité aux services et de sécurisation des parcours de création en particulier en direction des habitant·e·s en risque d'exclusion, de discrimination, en parcours d'insertion résidant à Villeurbanne :</p> <p>Dispositif IER Dispositif RSA IED (Métropole de Lyon) Habitant·e·s villeurbannai·se·s hors dispositif et habitants des quartiers QPV</p> <p><b>Nombre total de bénéficiaires au 31/12/20:</b> <b>86 personnes</b> identifiées sur 191 prévues, ont bénéficié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- d'un diagnostic incluant notamment le niveau d'avancement du projet et sa nature, l'origine de l'orientation et la qualification du besoin</li> <li>- d'un premier niveau d'information</li> <li>- d'une réorientation le cas échéant.</li> </ul> <p>Sur l'ensemble les 86 personnes entrées en relation avec le service, 79 demandes sont en ante création et 7 en post création. 1 personne n'a pas donné suite. Parmi ces personnes : 85 ont bénéficié d'un premier niveau d'information pour un objectif de 106, 79 ont bénéficié d'un accompagnement sur les 85 prévues, 46% sont des femmes (soit 51), pour un prévisionnel de 38 %. 54% sont des hommes (soit 28).</p> <p>Il s'agit d'hommes ou femmes demandeur·euse·s d'emploi ou non, porteur·euse·s d'une idée ou d'un projet de création, ou créateur·trice·s déjà immatriculé·e·s, habitant Villeurbanne et non intégré·e·s dans un dispositif lors de la prise de contact. Compte tenu de la situation COVID, si tous les objectifs n'ont pu être atteints, pour autant l'écart est faible en ce qui concerne le nombre de personnes accompagnées, avec un écart négatif de 8%, l'objectif concernant les femmes est dépassé de 12%. 11 personnes ont créé leur activité en 2020 soit 14% des personnes en phase ante création.</p> <p><b>Nombre de bénéficiaires résidant en quartier QPV de la PV :</b> Parmi les 85 personnes accompagnées, 6 résident dans un QPV, soit 7%. L'écart est plus significatif sur le nombre de personnes accueillies, (avec un écart négatif de 55%, compte tenu des périodes de fermeture des structures partenaires, et par conséquent de la réduction drastique des orientations, du télétravail avec toutes les conséquences induites sur les orientations.</p> <p>L'accompagnement à contribuer au maintien du lien social, à rassurer et à prendre du recul compte tenu du contexte anxieux, à apporter les conseils nécessaires pour bénéficier des aides de l'état pour les entrepreneurs déjà immatriculés. Il a permis à certain.e.s. de faire le deuil de leur projet et de se remobiliser sur la recherche d'emploi. Les demandes formulées ont porté sur des sujets très variés. L'année 2020 a été une année charnière dans le champ de la création d'entreprise, en mettant en exergue les potentielles fragilités selon le type d'activité. Une année tampon pour les entreprises déjà fragilisées. L'accompagnement a servi de levier pour faciliter la connaissance et l'accès des habitant·e·s aux droits, services et mesures de droit commun, apporter un premier niveau d'information et de conseil, notamment : démarches administratives,</p>
---	---

	acteur·trice·s de l'accompagnement, aides financières, mesures applicables et fonction des situations, contraintes liées à l'entrepreneuriat.
<b>Financement</b>	<b>Etat, (CGET) Métropole de Lyon, Ville de Villeurbanne.</b>

<b>Action 2</b>	<b>Accueil et suivi des créateur·trice·s dans le cadre de la référence RSA IED pour un public spécifique post création d'entreprise</b>
<b>Objectifs</b>	60 places pour accompagner 84 bénéficiaires sur l'année. Accès aux droits et vigilance administrative (notamment sur les déclarations faites à la CAF, au RSI et à l'administration fiscale). Formalisation du projet, diagnostic de faisabilité, développement commercial. Travail sur les freins et accompagnement au deuil du projet le cas échéant
<b>Réalisations RSA IED public spécifique 2020</b>	<p><b>Au total 82 personnes (98 en 2019)</b> sont passées par la « référence RSA » pour un objectif de 60 places ou 84 personnes, avec un taux annuel d'occupation des places de 98%.</p> <p>a) <u>Profil des participant·e·s</u> 15 personnes ont fait l'objet d'une désignation en 2020 (18%) 67 personnes étaient déjà suivies avant 2020 (82%) En moyenne mensuelle, 62 participant·e·s ont été suivi·e·s avec une augmentation croissante d'août à décembre 2019. Parmi ces personnes : 44 sont des hommes (54%) 38 sont des femmes (46%). La montée en charge a été effective sur le 4<sup>ème</sup> trimestre 2020, compte tenu des périodes de confinement et du télétravail au sein de la Maison de la Métropole.</p> <p>b) <u>Résultats</u> L'accompagnement RSA Création d'activité porte essentiellement sur l'étude de faisabilité, de viabilité de l'activité qui se traduit soit par l'accompagnement au développement et à la pérennisation de l'entreprise, soit à la liquidation en cas de non viabilité. Une vigilance particulière doit être portée sur : - le réalisme du projet dans la durée, qui doit inclure les notions de reste à vivre pour le bénéficiaire. - la temporalité de l'accompagnement afin d'éviter l'installation du bénéficiaire dans une logique de durabilité et de report des actions/étapes à mettre en œuvre, susceptible de retarder une insertion durable. Il est important de faire prendre conscience que le retour à l'emploi, le passage par une étape formation sont autant de réussite, même si ces étapes ne sont pas conformes aux attentes initiales du bénéficiaire.</p> <p>En 2020, parmi les personnes accompagnées, 62% des bénéficiaires ont un bas niveau de qualification (BAC, CAP, et sans diplôme). 1 a accédé à un CDI, 2 à un CDD de plus de 6 mois ou intérim, 1 à une formation qualifiante. 2 étapes de mobilisation logement ont été activées. Les étapes emploi n'ont pu être mobilisées compte tenu du contexte spécifique propre à 2020.</p>
<b>Financement</b>	<b>Métropole de Lyon</b>

<b>Action 3</b>	<b>Accueil et suivi des créateur·trice·s dans le cadre de l'action « Projet d'entreprendre » du FSE / IER</b>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner 33 porteurs de projet.</li> <li>• Confronter son projet à la réalité de sa situation personnelle, familiale, professionnelle, par une meilleure évaluation de ses capacités, de ses contraintes et de ses droits.</li> <li>• Rechercher, inventorier de nouvelles pistes d'insertion au travers du projet de création d'entreprise (sous forme individuelle ou collective),</li> <li>• Améliorer ses connaissances, techniques, méthodes, en lien avec son/ ses projet(s),</li> <li>• Engager les démarches nécessaires pour la maturation et la construction effective du projet, voire l'immatriculation de l'activité.</li> <li>• Disposer d'un suivi post création, en vue de favoriser la pérennisation de l'entreprise pendant les 6 mois qui suivent la déclaration d'activité,</li> <li>• Faire le deuil de son activité éventuellement, et envisager la fermeture de l'entreprise.</li> <li>• Mettre en place un plan d'actions réaliste et progressif,</li> <li>• Mettre à disposition une plateforme de services, grâce au réseau Lyon Ville de l'Entrepreneuriat, et avoir une meilleure connaissance des aides et mesures existantes</li> </ul>
Réalisations IER Entreprendre 2020	<p>L'objectif de réalisation de cette action a été largement dépassé, avec <b>41 participant·e·s accompagné·e·s</b> pour un prévisionnel de 33, (120%).</p> <p>a) <u>Profil des participant·e·s</u>  L'effectif des 41 personnes accompagnées présente les caractéristiques suivantes :  - La répartition par sexe s'effectue comme suit : 25 femmes, soit 61% et 16 hommes, 39%. A l'inverse de 2019, les femmes deviennent majoritaires  - La répartition par tranche d'âge :  29 participant.e.s ont moins de 45 ans et 16 plus de 45 ans.  La répartition hommes / femmes :  Moins de 45 ans : 7 hommes et 22 femmes  Plus de 45 ans : 5 hommes et 11 femmes.  Compte tenu de la forte représentation des femmes en 2020, le ratio fait également état d'une forte majorité de femmes pour chaque tranche d'âge.  Au travers du travail d'analyse qualitative réalisé en interne, les résultats obtenus témoignent de la complexité et de la diversité des situations des participant·e·s.  La fragilité de ce public prend en compte des faibles niveaux de qualification avec 67% de ce public avec un niveau égal ou inférieur au BAC.</p> <p>b) <u>Résultats obtenus</u>  -15% des personnes ont abandonné leur projet pour se remobiliser et se réorienter vers une activité salariée. La situation sanitaire s'est révélée décisive dans la prise de décision. Néanmoins, la sortie est positive dans la mesure où la personne a pu aller au bout de son idée, abandonner ou reporter son projet avec le plus de recul possible, la décision étant prise sur la base de critères factuels, objectifs et distanciés.  - L'action d'étape a débouché : <ul style="list-style-type: none"> <li>• sur 2 créations d'entreprise,</li> <li>• 2 retours à l'emploi</li> </ul> </p> <p>Les autres participant.es poursuivent la démarche en 2021, soit dans un cadre d'approfondissement, soit dans le cadre d'un nouveau projet.</p> <p>Les activités accompagnées en 2020 relèvent : <ul style="list-style-type: none"> <li>• du service pour 16, soit 39%</li> </ul> </p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de la restauration pour 5, soit 12%,</li> <li>• de l'artisanat pour 4, soit 9%,</li> <li>• du commerce pour 16 dont 2 en e.commerces, soit 39%.</li> </ul> <p>Les activités de service sont à égalité des activités de commerce.</p> <p>L'année 2020 a été un tournant concernant la méthode, le contenu de l'accompagnement des personnes, en effet les conseillers création ont dû faire face de manière exceptionnelle à un accompagnement plus axé sur le social (très grande fragilité, voire détresse psychologique des personnes en rupture de lien social, perte de repère, incertitude liée au présent et difficulté à se projeter) que sur la partie technique du projet.</p> <p>La crise étant, nombre de participant.es ont mis entre parenthèse leur projet, et ont été en recherche d'un emploi afin de sécuriser leur quotidien. L'aspect social étant prépondérant, le contenu même de l'accompagnement s'en est trouvé modifié et sortait du champ professionnel habituel de la création d'entreprise. Les conseiller.ères création ont dû s'adapter à cette situation inédite.</p> <p>En effet les porteurs de projet n'osent plus se mettre à leur compte pour ses raisons citées plus haut, sans parler des banques qui deviennent frileuses dans ce contexte économique, sanitaire et social morose et incertain. Les personnes veulent se donner plus de temps pour évaluer les perspectives selon la situation en 2021.</p> <p>Malgré les confinements, dé-confinement, ADL a maintenu en accord avec le.la conseiller.ère en création, les rendez-vous en présentiel et/ ou en visio dans le respect des demandes des participant.es et des ateliers en visio-conférence (20 ateliers avec 20 participant.es IER présent.es sur l'année 2020).</p>
<b>Financements</b>	<b>Fonds Social Européen et Ville de Villeurbanne</b>

<b>Action 4</b>	<b>Action Synergie pour l'accompagnement post création des entrepreneur·neuse·s.</b>
<b>Objectifs</b>	<p>Permettre aux entrepreneur·neuse·s immatriculé·e·s depuis moins de trois ans de bénéficier de temps collectifs qui répondent spécifiquement à leurs besoins.</p> <p>Renforcer la qualité de service aux créateur·trice.s/repreneur·neuse.s par un accompagnement individuel et collectif axé sur le renforcement des capacités d'autonomie et de pilotage, la motivation et la prise de distance.</p>
<b>Réalisations Synergie 2020</b>	<p>Malgré la situation, 20 ateliers ont été mis en place, dont une partie en présentiel de janvier à mars et en visio-conférence durant le 1<sup>er</sup> confinement et sur le reste de l'année (25 en 2019).</p> <p>Ils ont fait l'objet de 115 participations, dont 77 personnes hors dispositif, et 22 entrepreneurs en post création. Les ateliers ont alterné la présentation de 9 thématiques différentes. Ces ateliers animés en visio-conférence, dès mars 2020, ont permis le maintien du lien social et professionnel, qui s'est avéré indispensable et rassurant pour les personnes.</p> <p>Ces temps partagés ont permis de co-produire des réponses adaptées aux problématiques identifiées.</p> <p>En synthèse, les thématiques retenues :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etude de marché</li> <li>• Plan d'affaires</li> <li>• Créer un questionnaire pour l'étude de marché</li> <li>• Pitch</li> <li>• Entretien commercial</li> <li>• Choix de la forme juridique</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coûts de revient et fixation du prix</li><li>• Prévisionnel financier</li><li>• Création d'un site web</li></ul>
	<b>Métropole de Lyon</b>

## F. Dispositif de formations bureautiques et Internet (Lutte contre la fracture numérique)

La lutte contre la fracture numérique est un des axes majeurs de ADL depuis des années. Afin d'apporter une réponse la plus adéquate, ADL a mis au point un environnement de formation spécifique aux personnes fragilisées, ou ayant des difficultés cognitives, de faible niveau scolaire, en rupture sociale et en manque d'autonomie.

Ainsi, chaque participant·e accueilli·e au sein de ce dispositif bénéficie :

- d'un.e formateur·trice dédié.e. à un groupe de 6 personnes maximum,
- d'un apprentissage sur ordinateur individuel,
- d'un programme pédagogique individualisé et personnalisé.

La pédagogie proposée (pédagogie participative - pédagogie de la réussite), favorise la valorisation des acquis et une dynamique de mobilisation à visée professionnelle. Les supports choisis (exercices pratiques, mise en situation sur la « toile ») visent à développer les capacités d'autonomie de chacun.e. et à favoriser une meilleure compréhension des nouvelles formes d'organisation du travail.

Ce dispositif fait l'objet d'une réelle implication de ADL et du·de la formateur·trice sur le territoire de Villeurbanne et de la Métropole de Lyon, dans le cadre de groupes de réflexion, d'observation et de proposition en matière de numérique.

Pour l'année 2020 :

Nombre de personnes suivies toutes actions confondues	Qui nous oriente les participants ?
<p>175 participant·e·s au total ont bénéficié de ce dispositif mis en œuvre à travers 4 actions complémentaires :</p> <p><b>IER</b> : 83 personnes formées, pour un objectif de 120 personnes,</p> <p><b>Passage 33</b> : 5 sessions pour un objectif de 6, avec un total de 15 participant.es.</p> <p><b>PEF</b> : 27 séances, avec un flux de 123 présences, soit 48 personnes ont fréquenté la PEF, objectif de 70 personnes.</p> <p><b>AMP (Ateliers de Mise en Pr@Tic)</b> : 29 suivis pour un objectif de 65 personnes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pôle Emploi</li> <li>- Métropole</li> <li>- Réseau d'opérateurs et partenaires</li> <li>- Le Passage 33).</li> <li>- Acteurs locaux</li> <li>- Connaissances personnelles</li> <li>- Internet</li> </ul>

Action 1	L'atelier « Inclusion numérique » Formations bureautiques et Internet pour la recherche d'emploi.
<p>Objectifs de l'action « inclusion numérique ».</p>	<p>Cet atelier concerne des publics en insertion professionnelle, à tous les stades de leurs parcours, dans le cadre principalement de l'appel à projet du FSE et du dispositif RSA géré par la Métropole de Lyon. Il est ouvert au public de la Métropole de Lyon, IER, RSA, demandeurs d'emploi.</p> <p>Objectifs de contribuer à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la levée les freins à l'utilisation des TIC grâce à un accompagnement dédié,</li> <li>• l'acquisition de l'autonomie des personnes en insertion en matière d'usages numériques,</li> <li>• l'appropriation durable de l'usage et des potentialités des outils numériques et leur optimisation.</li> </ul> <p>Cette action fonctionne sous forme d'ateliers semi-collectifs en continue sur la semaine et permet un apprentissage personnalisé, modulable, adapté aux besoins de chaque personne et à sa capacité d'appropriation et d'autonomie.</p>

	<p>L'objectif étant de pouvoir répondre à des niveaux de demandes diverses :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'utilisation et la navigation sur Internet et ses outils dérivés, de l'initiation au perfectionnement</li> <li>• la Bureautique (Word, Excel, PowerPoint, Access, Libre Office) de l'initiation au perfectionnement.</li> </ul>
Réalisations de l'action « inclusion numérique ». 2020	<p>83 personnes ont participé à l'atelier, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 44 personnes dans le cadre du dispositif IER FSE, soit 53%</li> <li>- 24 personnes dans le cadre du dispositif RSA IED de la Métropole de Lyon, soit 29%</li> <li>- 4 personnes en parcours IER RSA, soit 5%.</li> </ul> <p>Le nombre de stagiaires a subi la crise sanitaire, avec la fermeture de l'association durant les 2 mois de confinement, et l'obligation de distanciation, réduisant le nombre de participant.es présent.es durant chaque séance afin d'assurer le respect de la distanciation physique.</p> <p>Pour cette 2<sup>ème</sup> année d'ouverture à l'ensemble de la Métropole de Lyon, 13 % des participants relèvent des territoires de la Métropole, hors Villeurbanne.</p> <p>Nous répondons à une demande plus large en ce qui concerne la couverture territoriale.</p> <p>Sur 83 personnes, nous avons 77% de femmes soit 6% de plus qu'en 2019 et 23% d'hommes, soit 6% de moins qu'en 2019. La forte proportion de femmes progresse d'une année sur l'autre.</p> <p>Par ailleurs, notons que la demande est forte concernant les participants seniors, 48 % ont 45 ans et plus, avec 19% de plus de 55 ans.</p> <p>Profil des demandes de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 83% de demandes d'initiation</li> <li>- 17% de demandes de perfectionnement</li> </ul> <p>La demande d'initiation est importante. Elle concerne autant la connaissance de l'outil informatique que Internet ou la bureautique, autant de connaissances indispensables pour assurer l'inclusion numérique à visée professionnelle. Ces données confirment que la formation répond à un réel besoin pour un public en marge du numérique et cela pour une forte proportion de femmes notamment.</p> <p>Cette formation leur permet d'acquérir une autonomie suffisante pour consulter des contenus et des services, en particulier dans le domaine de la formation, de l'emploi et l'accès aux droits.</p>
Financements	<b>FSE dans le cadre du dispositif IER, Ville de Villeurbanne et Métropole de Lyon.</b>

<b>Action 2</b>	<b>Les ateliers d'initiation à Internet au « Passage 33 ».</b>
Objectifs	<p>A destination exclusive des villeurbannais.es en recherche d'emploi qui ont peu ou pas la maîtrise de l'outil informatique, cette action se donne pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- leur apporter les notions de vocabulaire et de langage techniques, les fonctions de premier niveau pour le maniement d'un ordinateur, d'un clavier et d'une souris,</li> <li>- les initier aux applications pratiques de l'utilisation de l'outil Internet et Bureautique pour pouvoir consulter des contenus et des services dans le domaine de la recherche d'emploi, de savoir créer une boîte mail et de l'utiliser dans ses principales fonctionnalités, de savoir saisir son CV et sa lettre de motivation et de les mettre en forme,</li> <li>- les sensibiliser à la question des droits et devoirs qui se rattachent à l'usage des nouvelles technologies,</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>leur permettre de dépasser les appréhensions et les inhibitions éventuelles liées à l'usage des nouvelles technologies de l'information pour s'inscrire dans une démarche d'appropriation concrète et positive en particulier pour leurs recherches d'emploi.</li> </ul> <p>Cette prestation est réalisée dans les locaux du Passage 33.</p>
Réalisations des ateliers du Passage 33, en 2020.	<p>Cette prestation fait l'objet d'une offre de formation plus approfondie en termes de contenu, avec 6 sessions par an au lieu de 11 auparavant. Elle repose sur une démarche d'apprentissage en collectif sur la base de 6 séances de 2 h à 3h chacune, réparties sur 1 mois.</p> <p>Compte tenu de la crise sanitaire et des obligations de distanciation sociale d'une part et d'un contexte social dégradé et menaçant en grande proximité du local du Passage 33, la prestation n'a pu être réalisée dans sa totalité. Le local du Passage 33 est resté fermé plusieurs mois sur le dernier semestre et nous avons dû recruter une nouvelle animatrice fin 2020 afin notamment de poursuivre l'action.</p> <p>15 personnes ont participé à cette action, sur 5 sessions en 2020 au lieu de 6, dont 7 hommes, soit 47%, (10% de moins qu'en 2019) et 8 femmes, soit 53%, avec 10% de plus qu'en 2019, à l'inverse des hommes. La 6<sup>ème</sup> session est projetée en 2021.</p>
<b>Financement</b>	<b>Ville de Villeurbanne</b> (Appel à projet 2020 « Ateliers d'Initiation à Internet » au Passage 33).

<b>Action 3</b>	<b>La Permanence Emploi Formation</b>
Objectifs	<p>A destination des villeurbannais·es en recherche d'emploi, cette action se donne pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-permettre l'apport d'informations et de méthodes,</li> <li>-l'aide rédactionnelle, (CV, lettres de motivation, ...)</li> <li>-l'accès aux sites emploi sur Internet, pour effectuer des recherches d'emploi,</li> <li>-l'accès aux droits via les sites administratifs et / ou institutionnels, via l'intervention d'une animatrice multimédia et l'outil numérique.</li> </ul>
Réalisations de la PEF en 2020.	<p>Ces temps collectifs hebdomadaires sont particulièrement adaptés pour répondre aux besoins de soutien de personnes peu autonomes dans leurs démarches et particulièrement isolées. La permanence a été particulièrement impactée par la situation sanitaire. Dès la fin du 1<sup>er</sup> confinement, l'organisation s'est faite sur rendez-vous afin d'espacer le nombre de présentes pour chaque séance, à raison de 3 personnes par séance maximum.</p> <p>Ces séances sont ouvertes à toutes personnes suivies ou pas par notre association, qu'elles soient ou non inscrites dans un dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 27 séances ont été mises en place.</li> <li>➤ 48 personnes ont fréquenté la PEF, ce qui a représenté 123 présences au total sur l'année 2020, soit une baisse de 33% par rapport à 2019.</li> </ul> <p>L'animation a été réalisée par l'animatrice multimédia, la situation ne permettant pas le maintien du bénévole.</p>
<b>Financement</b>	<b>Ville de Villeurbanne</b>

<b>Action 4</b>	<b>L'atelier de Mise en Pr@Tic (AMP).</b>
Objectifs	En lien avec la recherche d'emploi de chaque participant·e, l'Atelier de Mise en Pr@Tic a pour objectif de développer l'autonomie de la personne en rapport avec

	<p>les apports formatifs dont elle a bénéficié au préalable, en lui assurant la possibilité d'une pratique dans la durée. Il s'agit de l'amener à «faire par elle-même» et à s'approprier la pratique durablement. Ainsi chacun.e intègre par la pratique et par « degré » une autonomie qu'il-elle puisse considérer comme satisfaisante, qui réponde à ses besoins, et qui soit en cohérence avec l'évolution des sites dédiés tant à l'emploi, notamment celui de Pôle emploi avec le Profil de compétences, qu'aux sites administratifs dématérialisés. Cet atelier a donc été pensé comme un « maillon » intégré dans un processus d'apprentissage indispensable à l'acquisition de l'autonomie numérique.</p> <p>Atteindre au moins 65 participant·e·s qui bénéficient, chacun.e, d'un crédit de 14 à 24 heures d'accompagnement en moyenne.</p>
Réalisations Atelier de Mise en Pr@Tic en 2020.	<p>29 personnes ont suivi l'Atelier de Mise en Pr@Tic 2020.</p> <p>Le nombre de participant·e·s est de 10 hommes et 19 femmes, soit 66% du total.</p>
<b>Financements</b>	<b>Etat (CGET) et Ville de Villeurbanne</b>

## G. Dispositif de lutte contre les discriminations

Le travail engagé depuis plusieurs années par ADL s'est poursuivi en 2020 avec le soutien de la Ville de Villeurbanne et des services de l'Etat au travers de:

- La poursuite de l'action sur les discriminations engagée en 2019.
- La permanence juridique

### *Focus 3 : Bilan 2020 de l'action de Lutte contre les discriminations*

#### **Rappel du contexte.**

De 2015 à 2017, ADL ayant traversé une période de transition avec un turnover important des salariés, et des changements successifs de direction, il s'était avéré impératif d'engager l'ensemble de l'association dans une remise à niveau globale, afin de poursuivre au mieux le travail historiquement engagé par ADL et de maintenir la place de l'association sur le territoire de Villeurbanne en matière de lutte contre les discriminations.

L'action a débuté en 2019, financée en 2019 et s'est poursuivie en 2020, sans financement sur 2020.

Rappel des objectifs :

1-Accompagner l'ensemble de l'équipe de ADL afin :

- de partager une définition commune des discriminations et des actions de prévention et de lutte en tant qu'intermédiaire de l'emploi et de la création d'entreprise,
- de s'approprier une démarche commune, cohérente et partagée de la lutte contre les discriminations en cohérence avec le réseau local de vigilance LCD.

2-Proposer un cadre d'analyse permettant de déconstruire les approches différentielistes des publics par les salariés, afin de faire évoluer les positionnements professionnels et dépasser les peurs et blocages,

- de créer une dynamique d'équipe et de portage de la LCD en lien avec la direction et le conseil d'administration
- de faire évoluer les positionnements professionnels et pouvoir s'inscrire dans une pratique professionnelle non discriminatoire.

Une fois par mois les salariés, tout corps de métier confondu au sein de l'équipe, ont eu des temps de travail très opérationnels portant sur des situations très concrètes. Le principe premier étant une mise en commun, une mise en parole et une mise en action partagée.

**La finalité étant essentiellement de concilier réflexion et mise en action.**

#### **A- Le réalisé en 2020**

L'action s'est déroulée en 2 temps :

- 1- Un temps animé par le prestataire spécialisé
- 2- Des temps de travail rassemblant tous les salariés et les membres du CA de l'association.

ADL a pu maintenir les réunions de travail avec l'ensemble de l'équipe, hors période de confinement, en visio-conférence puis en présentiel.

Lors des temps de travail direction et CA, celui-ci a ainsi pu se repositionner dans un rôle essentiel de :

- ✓ courroie de transmission historique,
- ✓ réassurance des choix stratégiques,
- ✓ soutien apporté aux salariés,
- ✓ réaffirmation de son implication auprès des institutions et partenaires,
- ✓ volonté de faire avec et ensemble.

## Analyse quantitative :

- Compte tenu de la situation sanitaire 1 séance s'est déroulée avec le prestataire et la chargée de mission de la LCD de Villeurbanne et l'ensemble de l'équipe.

1 autre séance est programmée sur 2021 avec les membres du CA et la direction.

-1 temps d'échange a été réalisé avec en présence 3 membres du CA et l'ensemble de l'équipe, afin de restituer l'historique de l'engagement du CA dans la LCD. Ce temps a été animé par les 2 membres du CA historiquement impliqués dans les actions successives.

-11 temps d'échanges de la pratique ont été mis en place alternant visio-conférence et présentiel avec l'ensemble des salarié.ées de ADL, en dehors des temps d'accompagnement via le prestataire.

## Analyse qualitative :

-L'ensemble des salarié.es a pu se réapproprié une démarche et une culture communes, cohérentes et constructives, grâce à cette remise à niveau et ré-acculturation et les temps d'échanges de pratique, alors même que l'équipe a été en grande partie renouvelée et que les personnes historiquement impliquées n'étaient plus présentes. La participation du conseil d'administration, dont des membres bénévoles très impliqués depuis des années, et les temps de réflexion menés avec l'équipe, dans le cadre des échanges de pratiques, ont contribué à réaffirmer la démarche et redonner du sens à l'engagement.

- L'ensemble des process a été parcouru, travaillé, afin d'harmoniser les pratiques, et assurer une meilleure opérationnalité et intégration des process tout au long des accompagnements, quel que ce soit le pôle d'activité concerné (emploi, création d'entreprise, formation multimédia). Les temps d'échanges de la pratique s'avèrent essentiels pour professionnaliser et assurer la pérennité de la démarche. En effet, ces temps de travail ont permis de mettre en parole, de poser ce qui peut faire difficulté quant aux ressentis et à la posture à adopter, que ce soit envers les personnes accompagnées, envers les partenaires et/ou pour soi-même.

-L'ensemble du parcours engagé en interne a permis une communication plus fluide entre soi et auprès des partenaires, car plus réassurée et légitimée. En effet, l'équipe est désormais en capacité d'échanger, de lever les non-dits, quels que soient les appréhensions et les questionnements, et d'engager un travail opérationnel et efficace entre soi et auprès du public. Cette fluidité a facilité la démarche de réintégration et de réengagement auprès des partenaires de la LCD du territoire de Villeurbanne.

Ce travail collectif a permis à l'ensemble de l'équipe de se réapproprié la capacité à objectiver les situations, leur prise en compte, dans les 3 champs couverts par l'association. Nous avons ainsi pu observer de l'importance d'un lieu d'expression et d'écoute qui s'avère essentiel pour les professionnels qui souhaitent être en capacité de reconnaître et de se saisir de la question de la LCD.

La prise en compte de la Lutte contre les discriminations se poursuit et s'affirme dans un cadre de meilleure cohérence, de cohésion, et de responsabilisation puisque pleinement intégrée comme étant transversale dans l'ensemble des pratiques professionnelles par l'équipe de ADL.

## Financements : la Ville de Villeurbanne

### *Focus 4 : Bilan de la permanence juridique LCD.*

L'offre de permanence juridique de proximité d'accès au droit de la non-discrimination s'est poursuivie sur le territoire villeurbannais grâce à sa mise en œuvre par l'association ADL et à la présence en présentiel ou en télétravail de l'avocate experte en discrimination.

Les permanences se sont tenues de janvier à décembre 2020.

La mobilisation du réseau des partenaires se poursuit avec des orientations sur la permanence.

Cette mobilisation initiée depuis plusieurs années se poursuit sur le territoire et répond toujours à un besoin mais il convient de noter que ce sont toujours les mêmes partenaires qui réorientent des personnes et que très peu de partenaires finalement utilisent cette ressource.

Avec certains acteurs de véritables collaborations (échanges téléphoniques, mails) se mettent en place dans l'intérêt des personnes réorientées vers la permanence.

## A. Bilan qualitatif

La permanence juridique garantit aux personnes victimes de discrimination un espace de proximité gratuit, d'écoute, d'informations et de conseils juridiques sur le droit de la non-discrimination assurée en ma qualité d'avocate formée et intervenante sur le territoire villeurbannais depuis plus de 14 ans.

L'existence de cette permanence constitue un des moyens mis en œuvre pour lutter contre les discriminations en les rendant visibles et en mobilisant le droit.

Cette permanence permet en effet notamment aux structures membres du réseau de vigilance employant des professionnels intermédiaires, formés à la non-discrimination de pouvoir réorienter les personnes victimes de discrimination, mais aussi à tous les villeurbannais.e.s de bénéficier d'une prise en charge par l'écoute, l'information et le conseil juridique .

Ces trois étapes sont nécessaires à « l'émergence et la transformation des litiges »<sup>1</sup> et constituent donc des enjeux majeurs pour garantir un accès et exercice effectif du droit de la non-discrimination.

C'est pourquoi le présent bilan s'attachera à des éléments d'analyse relatifs à ces trois étapes essentielles de la permanence.

### 1°/ L'écoute :

Les permanences assurées tous les quinze jours le mercredi de 9h30 à 12h30 se tiennent dans les locaux d'ADL.

L'association offre toutes les garanties de proximité, d'accessibilité, de mise à disposition de moyens, et de confidentialité pour la mise en œuvre de la permanence. En effet un bureau garantissant les conditions de confidentialité est mis à disposition avec ordinateur, téléphone, photocopieur...

L'accueil téléphonique pour les prises de rendez-vous est assuré par le secrétariat d'ADL qui pour éviter tout obstacle à cette prise de rendez-vous n'interroge pas les personnes au sujet du litige qui les amènent à consulter la permanence juridique.

Nous savons en effet que parler de situations de discriminations vécues est particulièrement éprouvant pour les personnes qui les ont subies.

Aussi cette parole doit être prise en compte dans des cadres très précis (confidentialité, probité, conscience, dignité, non jugement, légitimité...) et ne doit pas être éprouvée par des répétitions inutiles hors de ces cadres définis au risque de freiner la démarche.

Aucune personne ne s'est présentée sans rendez-vous, ce qui semble démontrer que la prise de rendez-vous préalable ne constitue pas un frein à l'accès à la permanence et ce d'autant que personne n'a émis de critique ou difficulté au regard de ce mode opératoire.

Notre qualité d'avocate soumise à des règles déontologiques constitue un cadre sécurisant pour les personnes que nous rencontrons et nous nous attachons à rappeler en début d'entretien que la permanence est financée par la ville de Villeurbanne dans le cadre des politiques publiques de lutte contre les discriminations, qu'elle est portée et assurée dans les moyens par ADL mais que l'entretien avec l'avocat est quant à lui soumis aux règles déontologiques des avocats dont la confidentialité.

Nous rappelons ce cadre aussi dans le cas de réorientation par des professionnel-le-s et précision aux personnes que ce n'est qu'à leur demande qu'un lien se fait avec lesdit-e-s professionnel-le-s et que ne sont transmises des informations qu'après décision et validation de la personne concernée.

Cette qualité ainsi que la formation du droit de la non-discrimination et l'expérience aujourd'hui ancienne dont nous pouvons nous prévaloir permet de proposer une écoute adaptée à la problématique spécifique des discriminations.

Les personnes rencontrées soulignent leur satisfaction quant à l'écoute dont ils ont bénéficié précisant bien



souvent avoir déjà subi une minimisation ou remise en cause de leur parole les conduisant au silence quand elles se sont ouvertes sur leurs expériences discriminatoires.

Lorsque les personnes rencontrées sont réorientées par des professionnels intermédiaires qui les suivent, elles soulignent également l'importance de la « prise au sérieux » de leur parole par ces professionnels.

Cette reconnaissance nourrit un lien de confiance pour les personnes accompagnée.s. qui nous permet de mettre en oeuvre un travail coopératif intéressant.

L'écoute constitue en soi une première réparation face aux discriminations subies et revêt en soi un enjeu majeur.

Par ailleurs cette même écoute permet aux personnes d'entendre sans difficultés que les situations n'entrent pas dans le champ des discriminations ou entre dans le champ des discriminations légales, après avoir compris l'analyse juridique fournie et discutée.

Aussi nous continuons de rappeler l'importance que les personnes puissent être orientées vers la permanence juridique même si aucune suite n'est envisagée mais au moins pour pouvoir déposer cette parole et être reconnues dans cette expérience contraire au droit de l'égalité.

Nous ne sommes pas en mesure de savoir si les conditions spécifiques du à la crise sanitaire, notamment fermeture d'ADL et télétravail ont eu un impact sur les prises de rendez-vous.

L'étape suivante réside dans l'élaboration et la discussion autour de l'analyse juridique applicable au cas d'espèce qui nous est rapporté.

1 ABEL (Richard L.), FELSTINER (William L.F.) et SARAT (Austin), « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer... », Politix, 16 (4), 1991 (traduction de 'The Emergence and Transformation of Disputes : Naming, Blaming, Claiming », Law and Society Review 3-4, 1980-1981)

## 2°/ L'information juridique :

Nous rencontrons dans la cadre de la permanence deux configurations différentes :

-Soit les personnes sont orientées après avoir déjà reçu une information préalable les discriminations souvent par les professionnel-le-s formé-e-s membres du réseau.

Dans cette configuration l'information et les orientations préalables permettent d'aborder plus sereinement la question des discriminations et optimisent la qualité de l'entretien et la compréhension juridique des personnes rencontrées. Nous en sommes déjà à une étape de qualification juridique entre la situation vécue et le droit de la non-discrimination.

-Soit ce n'est pas le cas et nous démarrons d'abord avec des éléments de sensibilisation d'information de base sur la problématique des discriminations afin que les personnes puissent cheminer vers une mise en perspective de l'expérience vécue et leurs ressentis avec ce qui est prévu par le droit.

Cette année nous avons constaté une augmentation des personnes déjà venues orientées initialement par des professionnel-le-s et dont nous constatons qu'elles reviennent effectivement pour des situations de discrimination qu'elles ont qualifiées elles-mêmes comme tel.

Une fois cette étape réalisée nous mettons en discussion la définition juridique des discriminations et l'appliquons au cas d'espèce présenté en vue d'une qualification juridique et analyse.

Ces étapes sont réalisées avec les personnes chemin faisant à leur rythme dans ce qu'il est possible d'entendre, et de conceptualiser ou pas et mobilise à ce stade la fonction pédagogique du droit.

Ce temps est très apprécié des personnes qui accèdent à des ressources mobilisables qui permettent d'être éclairé pour mieux penser les pistes d'actions et les stratégies envisageables sur cette situation mais aussi pour l'avenir.

Ce temps permet une reconnaissance de la situation discriminatoire subie et/ou une information sur la notion même de discrimination.

Une fois cette étape réalisée, la qualification juridique est alors construite par et avec la personne à la lumière des informations juridiques données afin de s'assurer de la compréhension du droit.

Notre qualité d'avocate là encore et même surtout joue un rôle majeur quant au sérieux et à la valeur des informations fournies et de la qualification réalisée ensemble.

Cette qualification juridique par un avocat vaut légitimation et reconnaissance pour la personne venue consulter à la permanence.

D'ailleurs de nombreuses personnes ne souhaitent pas aller au-delà de ce stade indiquant qu'elles étaient venues pour comprendre ce qu'elles avaient vécu et que pour l'heure elles n'entendaient pas aller au-delà.

Nous observons là une des illustrations de la fonction symbolique du droit.

Ainsi pour la majorité des personnes les choses s'arrêtent à ce stade avec une satisfaction et l'expression du sentiment d'être « armé » pour faire face à la situation et à d'autres éventuelles.

Pour d'autres se poursuit une phase de conseils juridiques et stratégiques sur les pistes d'action à mettre en oeuvre pour faire valoir leurs droits.

Là deux autres fonctions du droit sont mises en oeuvre, une fonction régulatrice qui peut aller jusqu'à la mise en oeuvre d'une fonction répressive.

### 3°/Conseils juridiques et stratégiques:

Nous constatons que viennent à la permanence des personnes assez éloignées des lieux d'accès au droit et qui pour certaines sont au départ dans une position assez fataliste et d'impuissance exprimée et ce même si les personnes dénoncent les effets et conséquences dramatiques de ces situations sur leur vie. (Santé, économique, politique ...)

La co-construction des stratégies et pistes d'action possibles paraît moins engageante dans un cadre associatif de lutte contre toutes les formes de discriminations tel qu'il est proposé et semble aux personnes moins exposant qu'un cadre plus institutionnel ou plus orienté dès le départ vers des actions précises. En effet dans le cadre de la permanence toutes les stratégies sont envisageables selon les objectifs exprimés par les personnes ce qui donne aux personnes une offre générale et diversifiée là ou d'autres act.eurs rices –( asso avec objet spécifique, syndicats, DDD) sont déjà orientés sur des moyens spécifiques. Ce n'est que dans un second temps une fois les attentes des personnes identifiées que nous orientons vers les act.eurs rices qui disposent des moyens correspondants (associations, syndicats, inspection du travail, délégués du défenseur des droits, avocats....)

Nous évaluons en effet les stratégies à mettre en oeuvre en fonction de ce qui est attendu par la personne et de ce que est juridiquement possible et opportun.

Il conviendra de noter que pour la très grande majorité il s'agit d'une première rencontre avec le droit en qualité de demandeur et avec un avocat pour porter leur demande.

Nous mobilisons ensuite lorsque cela est possible le réseau dont nous disposons grâce à notre expérience ancienne dans ce champ. Nous continuons de rencontrer des confrères et consoeurs qui constitueraient un réseau formé aux questions spécifiques de discrimination dans différents champs.

Nous accompagnons également les personnes dans la constitution des dossiers en partant des situations réelles et concrètes des personnes (traces écrites ou non...) et des stratégies envisagées.

Nous informons les personnes de l'existence des délégués du défenseur des droits et le cas échéant prenons un rdv et faisons le lien avec la déléguée LCD sur villeurbanne.

De nombreuses personnes ne connaissent pas le défenseur des droits et acceptent de s'y rendre suite au travail fait ensemble dans le cadre de la permanence

Le partenariat s'est poursuivi avec Isabelle GUERIN qui a remplacé Jacques LESCHIERA délégué du défenseur des droits avec des échanges par mail et suivis de dossier qui ont permis de répondre au mieux aux attentes des personnes qui nous ont consultées.

Il semble de ce que nous rapportent les personnes lors des entretiens que faute d'avoir cette première qualification de discrimination venant renforcer la légitimité et le bien-fondé de leur action et l'accompagnement dans à la constitution les personnes ne poursuivraient pas leurs démarches vers ce qu'ils considèrent être des lieux « institutionnels » ou il faut déjà répondre à des critères précis.

Nous constatons malheureusement que malgré l'engagement de la ville de Villeurbanne par le financement de la permanence mais aussi par l'existence des politiques territoriales et du réseau de vigilance, la mobilisation du réseau des partenaires dans la réorientation de personnes discriminées vers la permanence juridique reste bien en deçà de ce qui serait possible sur le territoire.

Les personnes reçues soulignent l'importance de cet engagement de la ville notamment par le financement de la permanence permettant ainsi sa gratuité pour les personnes.

Nous ne sommes pas en mesure d'identifier si les acteurs du réseau proposent ou orientent des personnes qui ne viendraient pas ou déclinaient cette proposition ou si cette proposition n'a pas lieu. Il nous semble que malgré les efforts faits la permanence est toujours trop perçue comme un lieu à visé uniquement judiciaire – en vue d'un procès- et non comme un lieu de mise en oeuvre des différentes étapes de transformation d'un litige et de mobilisation des différentes fonctions du droit dont la fonction pédagogique.

Il nous apparait en effet que les orientations restent conditionnées au fait que les personnes envisagent d'agir en justice et non du seul fait de l'illégitimité du traitement défavorable subi en raisons de critères discriminatoires.

Un travail est à poursuivre auprès des partenaires du réseau. Il conviendrait de retravailler la question des usages du droit de la LCD et pour l'égalité.

Les relais d'information et réorientation des personnes par les acteurs du réseau sont essentiels, même si cette année nous observons encore une augmentation des personnes venues d'elles-mêmes ayant déjà consulté la permanence les années précédentes et qui sont revenues cette année pour de nouvelles problématiques. Cette réitération traduit que ces personnes ont intégré la permanence juridique comme une ressource locale mobilisable dans le champ de la LCD.

Il nous apparait nécessaire de renforcer la mobilisation du réseau initiée depuis plusieurs années notamment en rappelant en début d'année les modalités de prise de rendez-vous et en invitant les structures à se rapprocher en cas de besoin.

Cette communication pourra rappeler que des collaborations (échanges téléphoniques, mails, rendez-vous) peuvent se mettre en place dans l'intérêt des personnes réorientées vers la permanence.

Les effets des points d'information LCD ne se sont toujours pas fait sentir et comme indiqués seuls certains acteurs du territoire semblent avoir identifié la permanence comme une ressource.

Le travail d'information et de communication doit se poursuivre pour permettre aux personnes de bénéficier aisément de la ressource que constitue la permanence juridique.

## **B. Bilan quantitatif**

Les permanences juridiques ont lieu deux fois par mois les mercredis de 9h30 à 12h30 sur prise de rendez-vous assurée par le secrétariat d'ADL.

Les entretiens durent 1h30 en moyenne pour les premiers rendez-vous et sont écourtés dans le cas d'une personne en cours de suivi.

Eu égard à la particularité de la situation des entretiens téléphoniques ont remplacés des entretiens présentiels durant le confinement strict puis ensuite ont été maintenu en distanciel à la demande des personnes préférant ne pas se déplacer. Des contacts avec les professionnels en charge de l'accompagnement des personnes ont été plus importants pour faciliter l'accès au droit des personnes compte tenu du contexte.

Les permanences ont été réalisées de janvier à décembre 2020 :

16 personnes reçues : 26 entretiens ont été effectués : 5 personnes étant revenues dans le cadre du suivi de leur situation à deux reprises voir à 4 reprises.

Sur les 16 personnes reçues 15 personnes résident à Villeurbanne

### **Orientations**

<b>Orientation par</b>	<b>Nombre de personnes orientées</b>
* Mairie Villeurbanne : 1 * ADL : 4 * AVDL : 1 *CS Cusset : 2 *Université : 1 *Par connaissance : 1 *Déjà venues : 5 *Léo Lagrange : 1	<b>16</b>

Sur les 16 personnes reçues 5 sont des personnes qui étaient déjà venues à la permanence juridique les années précédentes et qui reviennent pour de nouvelles situations.

L'orientation par Léo Lagrange fait suite à la participation de la personne à une formation sur les discriminations.

Sur l'ensemble des structures membres du réseau 3 structures orientent régulièrement chaque année des personnes –AVDL, CS CUSSET et ADL sachant que la permanence juridique se tenant dans les locaux d'ADL les réorientations sont plus simples pour les professionnel-le-s d'ADL et pour les personnes accompagnées par la structure au risque parfois d'être hors champ des discriminations.

### **Critères invoqués**

<b>Critère invoqué</b>	<b>Nombre de fois</b>
Ethno-racial	3
Nationalité	4
Convictions religieuses	4
Sexe	1
Age	2
Handicap	3
Etat de santé	1

Les situations mobilisant les critères de Handicap et état de santé concernent des situations de discrimination par association et pour l'une d'entre elle concerne les risques d'exposition des membres de famille au coronavirus au regard du non-respect des règles sanitaires dans le cadre d'une formation dispensée par un organisme de droit privé.

### **Suites**

	<b>Nombres</b>	<b>Précisions</b>
Rappel au droit	9	Courriers avec argumentation juridique
Réorientation	1	Vers avocat pour procédure discriminations
	1	Vers association membre du réseau
	2	Vers délégué du Défenseur des Droits
Dossier en cours	1	Suivi de dossiers
Sans suite	2	Hors champ / droit des étrangers
	4	Personnes n'ont pas donné suite

Nous intégrons dans le décompte des suites qualifiées de « rappel au droit » les situations pour lesquelles une consultation détaillée explicitant le droit est adressée aux personnes qui ont consulté la permanence afin de leur permettre d'avoir des arguments face aux discriminateurs. Ainsi par exemple une consultation détaillée a été adressée à des personnes craignant suite à des entretiens de se voir refuser un accès à la formation ou encore un accès à l'emploi. Ces personnes n'ayant pas donné suite nous ne connaissons pas l'issue des démarches entreprises.

**Financement : la Ville de Villeurbanne.**

## H. Conclusions de l'activité 2020 et perspectives 2021

### Les faits marquants de 2020

#### ADL au diapason du COVID, diagnostic santé.

En 2020, une page se tourne. 2020 marque un tournant historique qui nous a amenés à repenser en grande partie le « comment » travailler aujourd'hui et demain au regard de la situation inédite provoquée par un simple virus qui peut remettre tout en question ;

Ce virage est mondial, mais il s'est décliné en autant de situations inédites, de solutions à repenser, de vécus et de ressentis qu'il y a de formes et de tailles de structures, et d'individualités.

Passées les grandes annonces de la gravité de la situation du mois de mars, la 1<sup>ère</sup> vague de confinement a entraîné brutalement tout le monde Adélien dans les grandes questions du Qui, Quoi, Comment, Où, Quand.

Qui accompagner dans ces nouvelles configurations et circonstances, entre celles et ceux qui attendent avec impatience un contact de l'équipe de ADL, la réouverture des locaux, et celles et ceux qui sont trop désemparés pour se remobiliser ?

Quoi faire auprès des personnes isolées, enfermées, vivant des situations parfois désespérantes, quoi faire pour être toujours professionnel.les, efficaces, présent.es autrement ?

Comment accompagner dans la proximité quand il n'est plus possible de se rencontrer, quand seule la voix peut être entendue en période de confinement total et quand tant de situations d'angoisse nous sont remontées ? Comment concilier proximité et distanciation ? comment répondre aux objectifs attendus quand trop de repères s'effondrent ?

Où accompagner et former entre télétravail, présentiel, respect des distanciations, quand rien ne nous a préparés à ces changements. Où orienter quand tant de structures et administrations publiques sont fermées ou reportent leurs réponses à des délais très longs.

A Quand le retour à la normalité ?

Repenser aussi brusquement ses modes de fonctionnement individuels et collectifs n'a pas été simple, la crise a aussi été vécue aussi différemment qu'il y a d'individualités au sein de ADL.

La crise a pris tout le monde par surprise.

Elle a touché les fondements même de l'insertion au sens large, faisant s'interroger les associations et les institutions qui ont échangé, partagé sur les conséquences de cette année et les moyens mis en œuvre sur le terrain.

Au sein de ADL, nous avons partagé, tâtonné, échangé, tergiversé, décidé pour faire avec les ressentis de chacun.e, nos propres visions des choses, les règlementations changeantes, contraignantes et les obligations professionnelles au regard des institutions et du public.

Mais toujours, nous avons fait en sorte de maintenir la prise de parole au sein de l'équipe.

ADL, compte tenu de son ancrage territorial sur Villeurbanne, a dû se mettre au diapason de son public, de son équipe, des contraintes règlementaires nationales et locales.

ADL, compte tenu de son ancrage, a bénéficié d'un réel soutien de la ville, des acteurs de la ville de Villeurbanne, de la Métropole, des partenaires toujours restés en lien, nous confortant mutuellement. Une solidarité partenariale s'est fortement exprimée sous forme d'informations, de solutions, d'entraides, avec notamment l'appui des services de la ville, AVDL et RMI 69.

Une réelle dynamique de communication s'est déployée afin d'apporter le plus d'informations possibles concernant les aides accessibles pour ce public fragilisé.

Ces partenariats et soutiens, fondés sur des valeurs communes, permettent d'échanger, de partager, de mutualiser, de mettre en commun entre professionnels, et d'assurer un maillage territorial qui donne du sens à nos actions et nous conforte dans la mission qui est la nôtre auprès du public accompagné.

Une des grandes réussites de 2020 est d'avoir pu passer le cap ensemble, d'avoir su avancer avec toutes les incertitudes qui ont été les nôtres pendant de longs mois, d'être resté.es toutes et tous en bonne santé, d'avoir maintenu l'activité en présentiel pour l'essentiel, dès la fin du 1<sup>er</sup> confinement tout en contribuant au strict

respect des mesures sanitaires. C'est aussi le soutien des membres du Conseil d'administration qui sont restés présents et investis tout au long de l'année.

Un grand merci à toute l'équipe pour sa mobilisation et son professionnalisme.

### **ADL, une association indispensable**

Le nombre d'accompagnements réalisés, soit 948, témoigne de la réalité du besoin sur le seul territoire de Villeurbanne d'une part et de la capacité d'accueil et du dynamisme de l'association d'autre part.

Pendant et malgré la crise sanitaire, l'activité de ADL s'est poursuivie avec une équipe très mobilisée autour de sa mission essentielle de réinsertion socio-professionnelle, d'un accompagnement de proximité, que ce soit l'accompagnement à l'emploi, à la création d'entreprise ou la formation multimédia. L'ensemble de l'équipe ADL s'est parfaitement mobilisée professionnellement, avec une réelle qualité d'écoute et de bienveillance, afin de toujours répondre au mieux aux besoins des publics accueillis, conciliant humanité et respect des objectifs assignés par les institutions.

La ville de Villeurbanne nous a apporté son appui avec un allègement significatif du montant des loyers et les institutions se sont engagées à des exigences de résultats moindres, compte tenu des circonstances.

### **ADL, en mouvement.**

La stratégie de sécurisation et de développement a permis de maintenir le redressement financier qui avait été engagé dès le 4<sup>ème</sup> trimestre 2017, grâce à une gestion rigoureuse.

Par ailleurs, ADL a bénéficié d'une augmentation des places RSA dans le champ de l'accompagnement à l'emploi.

2020, c'est enfin le recrutement d'une direction adjointe dès le mois de février, en soutien à la direction actuelle, afin d'assurer la bonne continuité de son pilotage et soulager la charge de travail trop conséquente de la direction depuis trois ans. C'est pouvoir envisager l'avenir plus sereinement.

Nous tenons à remercier tout particulièrement l'ensemble des institutions qui nous ont soutenus et qui nous confortent dans l'ensemble de nos démarches.

L'année 2020 apporte les signes forts du maintien de l'activité de l'association, de sa pérennité et d'une dynamique de mutualisation avec notamment l'association AVDL.

### **Les perspectives 2021**

2021, c'est d'ores et déjà l'étude en vue d'un changement de stratégie dans le champ de la création d'entreprise, avec la perspective d'un positionnement sur l'action CitésLab.

Les perspectives de délocalisation, déjà évoquées en 2019, sont repoussées à fin 2022, début 2023, avec une équation difficile à résoudre : pouvoir poursuivre l'activité de l'association dans des locaux pouvant accueillir l'entièreté de l'équipe. La solution envisagée, compte tenu de l'insuffisance du local actuellement proposé par la ville de Villeurbanne, est de pouvoir disposer d'un 2<sup>ème</sup> local pour accueillir le pôle de formation multimédia. La problématique d'une superficie suffisante et adaptée à l'activité et aux moyens financiers de ADL demeure préoccupante, parce que inévitable, et une réelle inquiétude pour l'ensemble de ADL ; l'association n'ayant pas les moyens financiers d'une implantation dans des locaux privés. Les échanges sont en cours avec la ville de Villeurbanne. Beaucoup d'espoirs et d'attentes concernant cette situation, compte tenu du poids de l'association dans le champ de l'insertion et de l'inquiétude, quant au maintien de l'activité de l'association et à son développement à moyen et long terme.