



Association Chrétienne de Coordination, d'Entraide et de Solidarité
Siège social : 9 rue des Chaudronniers - 68100 MULHOUSE
☎ 03 89 33 38 00 - ✉ 03 89 33 96 19 - 📧 dg@acces68.fr - www.acces68.fr

Association ACCES

Rapport d'activité 2022

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
du 22 juin 2023



En préambule

L'année 202 fut encore marquée les premiers mois par le fantôme du Covid. Port du masque, tests PCR, vaccinations, absences pour maladie ou risques de contamination furent encore bien présents. Ce n'est qu'à partir du mois de mai que la crise sanitaire se résorba et sembla maîtrisée. Ce fut malgré tout, une année dense au sein d'ACCES.

Au SIAO, la crise pandémique avait obligé à une activité intense d'hébergement en hôtel, et l'arrivée dès début mars de déplacés de guerre d'Ukraine ne laissa ni répit, ni chambres d'hôtel libres. Nous étions ainsi, dès le début de l'automne, face à un besoin élevé d'accueil hôtelier avec peu de places disponibles.

En 2022, le Pôle Projet Réfugié a répondu à 3 appels à projets, dont un particulièrement important portant sur le programme AGIR. Si nous obtenions les 2 premiers, le dispositif AGIR fut, quant à lui, confié à une autre association.

Arrivée dès début d'année au Pôle Action Jeunes et Habitat, la nouvelle directrice fut rapidement à pied d'œuvre pour apporter son énergie et ses impulsions, aidée en cela par une nouvelle cheffe de service.

Le Pôle Accueils Insertion a vu partir à la retraite son directeur historique, laissant au milieu de l'année la place à son successeur. Sa prise de fonction démarra avec l'écriture attendue des projets d'établissement des deux CHRS.

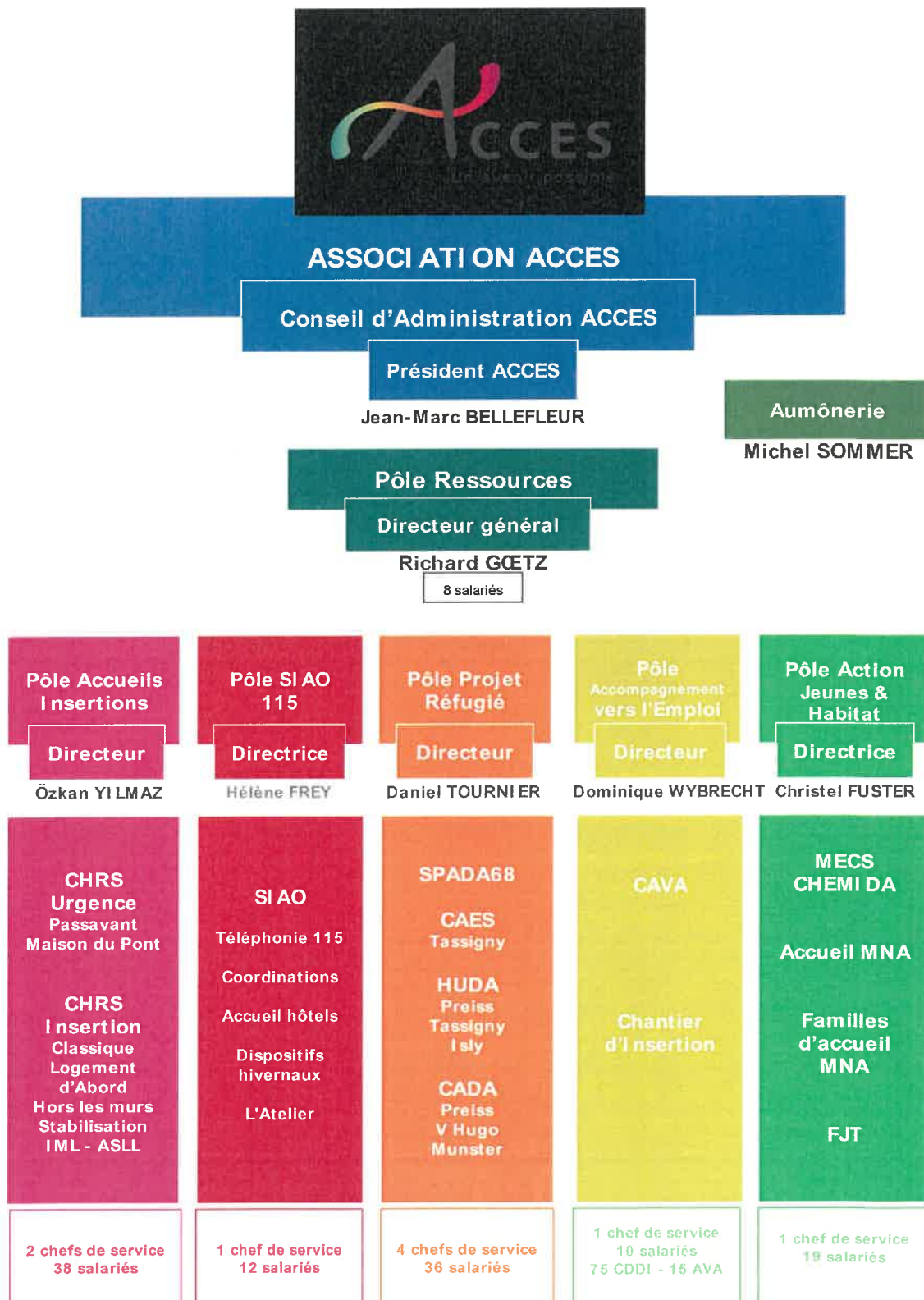
Il y a peu, le Pôle Accompagnement vers l'Emploi, souffrait encore d'une dépendance importante de 2 clients historiques. Aujourd'hui, le développement vers une belle diversification des activités du Chantier d'insertion, porte ses fruits, en particulier dans les domaines des circuits de recyclage des déchets.

Les groupe des cadres a recommencé des rencontres autour d'ateliers de réflexion. Attractivité, mutualisations, responsabilité sociétale et environnementale, telles furent les principales thématiques de l'année 2022/23. Nous en raconterons les fruits l'an prochain.

Le présent rapport d'activité nous guidera d'un pôle à l'autre, retraçant projets et mises en œuvre ayant émaillé l'exercice passé.

ORGANIGRAMME D'ACCES

Depuis septembre 2020, l'organigramme structure l'organisation d'ACCES en 5 pôles opérationnels et un pôle support, le Pôle Ressources. Les 5 pôles présentent une offre de service conséquente, et un éventail étendu d'outils d'accompagnement au service des populations ayant des besoins multiples en matière d'orientation, d'hébergement et d'accompagnement social.



Pôle Accueil Insertion - directeur Özkan YILMAZ

2022 fut une année de passage. Un nouveau directeur, Özkan YILMAZ rejoignit au cours du printemps l'ancien directeur pour 2 mois de tuilage, permettant à Raymond KOHLER, de faire valoir ses droits à la retraite avec sérénité.

2022 fut aussi l'année du regroupement des services d'accompagnement en logements (ASLL et IML) au sein du CHRS insertion. Cet établissement propose ainsi un panel d'accompagnements sur mesure, en accueillant selon les besoins propres, et adapté aux compétences de chaque personne. Cela permet un parcours d'un hébergement « classique » en CHRS, en passant par l'accompagnement dit « hors les murs », vers un accueil en logement, dans une démarche de « logement d'abord ». Il est opportun en effet de regrouper au sein d'un établissement, des approches d'accompagnement similaires, dans une volonté intentionnelle de conduire autant que possible les personnes et familles vers leur autonomie.

A la suite du départ d'une partie de l'équipe sociale courant 2021, l'arrivée de la nouvelle cheffe de service Martine DENFERT, puis le changement de directeur en cours d'année, ont conduit à la reconstitution d'une équipe rajeunie et motivée, s'inscrivant dans le nouveau projet d'établissement.

De son côté, le CHRS Urgence accentue l'accompagnement spécifique des femmes victimes de violences en pérennisant des places de dispositifs hivernaux antérieurs, ainsi que de places supplémentaires dédiées à des sortants de prison.

Pôle Projet Réfugié - directeur Daniel TOURNIER

3 appels à projet ont ponctué 2022. La création de 10 places en CADA, l'augmentation sensible de la capacité du CAES de 40 à 65 places, enfin l'appel à projet du programme AGIR, appel à projet en 2 étapes, une première au niveau de la Région Grand-Est, suivie d'un appel à projet subséquent pour le seul territoire haut-rhinois.

Le programme AGIR = Accompagnement global et individualisé des réfugiés, est un programme d'accompagnement global et individualisé des réfugiés vers l'emploi et le logement. Cet appel à projet complexe fut élaboré en partenariat avec l'ensemble des co-traitants des SPADA au niveau Grand-Est. Le souhait du Pôle Projet Réfugié fut d'ajouter à la proposition d'accompagnement des demandeurs d'asile dès leur arrivée (SPADA), l'orientation vers une place dans le dispositif d'hébergement en HUDA ou CADA, la dimension de l'accompagnement et l'intégration dans le logement et l'emploi. Démarches effectuées dans une moindre mesure et durant toute l'année 2022 par la mission AVDL Réfugiés, dont la fonction principale est d'accompagner des sortants des HUDA ou CADA.

Les 2 premiers appels à projet furent retenus, et leur ouverture reportée à 2023, faute de financement. Par contre, la mise en œuvre du programme AGIR fut confiée à une autre association, suscitant une certaine déception.

2022 a vu le retour des flux migratoires à des niveaux constatés avant la crise sanitaire. LA SPADA fut toute l'année au taquet de ses possibilités d'accueil, et cette évolution s'est poursuivie jusqu'à ce jour.

La typologie des populations accueillies dans les HUDA et CADA, n'a cessé de se modifier, obligeant à d'avantage de modularité dans l'accompagnement des demandeurs d'asile au sein des établissements du pôle. Toutefois, cette modularité n'est pas toujours aisée, et délicate dans des certains logements destinés à accueillir de grandes familles. Comment en effet accueillir 5 messieurs isolés dans un logement dans lequel était hébergé une famille de 6 personnes. Au-delà des difficultés, les HUDA et les CADA (Munster, Victor HUGO et PREISS) ont servi avec dévouement leurs missions d'accueil et ont accompagné leurs bénéficiaires, en respectant les obligations légales.

Pôle Action Jeunes et Habitat - directrice Christel FUSTER

Si 2021 fut une année délicate et difficile, 2022 fut une année de renouveau. Le public MNA était de retour, permettant de passer d'une activité en sous-régime en début d'année à une activité satisfaisante. Cette évolution n'a toutefois pas permis d'équilibrer le résultat financier de ce pôle.

Le changement de direction, avec l'arrivée dès début janvier de Christel FUSTER, l'embauche d'une cheffe de service dans la foulée, permettant à ce pôle de retrouver, après une vacance de presque une année, un binôme de cadres soudé, énergique et efficient.

Autre signe de l'évolution du public MNA, l'accueil en plus grand nombre de jeunes filles, au parcours cabossé, mais animées d'une forte motivation de s'en sortir.

Le public varié accueilli au sein du PAJH n'est pas sans poser de soucis, certains marquant fortement leur présence par des comportements déviants, ou pris dans des addictions ou des trafics variés. Afin d'augmenter la sécurité de l'accueil nocturne, il a pu être négocié provisoirement avec la CeA Collectivité européenne d'Alsace, le doublement des surveillants de nuit. L'équipe éducative, qui avait connu plusieurs départs, a pu être reconstituée et s'est stabilisée.

Afin de repositionner le dispositif des 58 places pour MNA, un dossier projet a été élaboré et présenté aux responsables de la protection de l'enfance de la CeA. Nous n'avons à cette date pas de réponses concrètes, malgré les impératifs de nos demandes.

Pôle Accompagnement vers l'Emploi - directeur Dominique WYBRECHT

Le Pôle, centré sur le site de Colmar, regroupe le Chantier d'insertion, ainsi que le CAVA. Le CAVA accueillant 15 bénéficiaires, a connu des fluctuations de son activité, encore liées en début d'année au contexte de la crise, et aux aléas de la sous-traitance d'activités accessibles aux bénéficiaires. Trouver des activités porteuses pour le CAVA, nécessite un effort de recherche.

Quant au Chantier d'insertion, il a connu une année d'efforts de prospection de nouveaux marchés, de préférence orientés vers le développement durable, et d'une perpétuelle recherche de nouveaux locaux. Malgré tout, concernant le résultat de son accompagnement, qui est sa raison d'être, le PAVE a connu une année record de sorties positives. Ainsi 59% des personnes ayant été accueillies au Chantier d'insertion, ont pu quitter ce tremplin pour gagner un emploi en CDI, en CDD de plus de 6 mois, ou une formation qualifiante.

Ceci témoigne d'une belle dynamique d'accompagnement. Si le pôle est en recherche permanente d'encadrants techniques ayant des compétences avérées, l'équipe des accompagnatrices socio-professionnelles est au rendez-vous pour motiver au mieux les personnes vers l'emploi. Cela est d'autant plus méritant que la région colmarienne a atteint le plein emploi, rendant les recherches d'emploi en milieu ordinaire plus contraignantes.

Les résultats comptables ont subi les hausses d'inflation, en achats de matières premières et en énergie dont le carburant.

La prospection en vue de l'acquisition d'un bien immobilier n'a pas donné de résultat significatif, malgré les efforts en la matière. Des contacts avec la mairie de Colmar ont eu lieu courant de l'été, avec la visite du site par le Maire et des adjoints. Pourtant, cette nécessité est bien présente et nous poursuivrons avec ténacité cette recherche.

Pôle Service Intégré d'Accueil et d'Orientation – directrice Hélène FREY

Plusieurs activités issues de la mission de guichet unique sont coordonnées par le SIAO, à savoir le volet Urgence, organisant le 115, le volet Insertion pour le traitement de l'ensemble des demandes d'insertion, enfin le volet Logement pour la coordination des attributions des logements en intermédiation locative. Au printemps 2022, les instructions liées à la mise en œuvre du SPRULO = « Service public de la rue au logement » ont donné une impulsion nouvelle à la dynamique déjà en place. En partenariat avec les services concernés de la DDETSPP, la suite de l'année fut consacrée à construire cette mise en œuvre en 2023, avec la participation des principaux partenaires institutionnels, associatifs et acteurs de terrain.

L'année aurait pu se dérouler ainsi, avec le renforcement des missions spécialisées, AVDL Justice, poursuite de l'activité « d'aller vers » de l'Atelier, tiers lieu alimentaire, la mise en place d'un référent jeunes, l'ouverture saisonnier de l'abri de nuit en proximité de la gare. C'était sans imaginer début mars le déclenchement de la guerre en Ukraine. L'arrivée massive et rapide de déplacés de guerre a fortement mobilisé les équipes de ce pôle, ainsi que nombre de bénévoles de l'association. L'accueil des familles ukrainiennes s'est concentré dans un premier temps dans un hôtel colmarien, puis dès l'été, s'est recentré sur un hôtel mulhousien.

Le SIAO, service d'urgence social, a vécu une année 2022 intense, sollicitant fortement une équipe en tension depuis 2020 du fait des effets de la crise sanitaire, l'orientation massive vers l'hôtel pendant les semaines de confinement, l'accroissement des demandes de mise à l'abri de femmes victimes de violences intra-familiales.

Pôle Ressources

Au service de l'Association et des Pôles, le Pôle Ressources regroupe les missions administratives, de comptabilité et de gestion, de relations en interne et avec l'extérieur, de regroupements internes de données, d'achats, d'analyse et de conduite de direction. Cette mutualisation d'actions confiée à des personnes ayant des compétences en la matière, donne sens et valeur à ce pôle support d'ACCES.

L'équipe

Au 31 décembre 2022, 8 salariés composent la direction générale d'ACCES selon la répartition suivante :

- 2 ETP au secrétariat
- 3,5 ETP au service de la gestion/comptabilité/paiements. Dans le cadre de l'arrivée massive de familles ukrainiennes au SIAO, 1 poste de comptable en CDD a été ajouté à cette équipe.
- 1 ETP au service des ressources humaines.
- 1 ETP directeur général (dont 0,15 ETP est financé dans le cadre du Groupe de Coopération ACCES/Le Bercaill).

Concernant les activités support, elles ont été intenses, tant au secrétariat, mobilisé autour de la gestion quotidienne, les dossiers, les contrats d'assurance..., les appels à projets, les dossiers d'agrément..., qu'aux ressources humaines et au service gestion/comptabilité, tous très sollicités par les directions des pôles.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution de l'Association, qui s'est développée au rythme des actions mises en place.

<i>Évolution</i>	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Établissements & Services	21	21	21	21	28	32	38	44	44
Nombre de personnes accompagnées	850	850	900	946	968	1103	5803	4716	7479
Pôles	4	4	4	4	4	4	5	5	5
Postes de salariés	138	134	129	138	142	140	148	148	158
Postes de salariés en insertion	110	89	132	74	115	66	71	71	72
Total postes salariés	248	223	261	212	257	206	219	219	230
Montant budget consolidé	11 102 863	10 715 329	10 203 234	10 827 721	12 129 005	13 515 167	13 803 599	15 317 970	15 985 707

Ressources Humaines

Contrats de travail, gestion des arrêts maladie, déroulement du plan des compétences, gestion des formations..., courriers multiples, accueil des nouveaux salariés, contacts individuels, paramétrage des paies, sont les principales actions menées.

Pour accéder à plus d'éléments, de multiples renseignements concernant l'ensemble des salariés d'ACCES sont collectés dans le Rapport social, économique et financier de l'Association, disponible par ailleurs.

Comptabilité et gestion

L'année 2022 fut encore difficile, la crise obligeant à des temps de réduction d'activité, le télétravail n'étant guère possible compte tenu de l'impossibilité d'accéder au serveur à distance. Cela occasionna des retards tant au sein d'ACCES qu'au sein du Cabinet comptable, partenaire dans les processus d'élaboration des comptes annuels.

Pour la 2^{ème} année, les comptes d'ACCES ont été vérifiés par un cabinet d'expertise comptable, dont les missions sont les écritures de fin d'année et l'établissement des résultats et des bilans. Cette étape supplémentaire, obligatoire et sécurisante, ajoute en fait une étape supplémentaire dans l'établissement des comptes, mais entraîne un ralentissement de la chaîne des procédures comptables qui en découlent. C'est ainsi que le point financier a été renvoyé à une seconde Assemblée générale à l'automne 2022.

En cours d'année, du fait de l'arrivée des déplacés de guerre ukrainiens orientés à l'hôtel, il a pu être ajouté un ETP de comptable à ce service, dédié principalement au retraitement et saisie des factures hôtelières. Ce qui fut une véritable aide au service comptable.

L'activité générale d'ACCES

Nous nous sommes essayés à jauger le nombre de places autorisées et financées disponibles pour l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social des populations en difficulté. Nous comptons ainsi 1.258 places réparties en une quarantaine d'établissements et de services. Sur ces places, et en fonction des taux de rotations, nous avons accueilli en nos dispositif plus de 7.000 personnes, familles ou isolées. Le tableau ci-dessous illustre ce foisonnement d'activités au service des personnes en difficulté.

BILAN DES PERSONNES ACCUEILLIES, HÉBERGÉES ET/OU ACCOMPAGNÉES ANNÉES 2022			
1	Association		
1	Aumônerie		
1	Pôle Ressources		
Pôle Projet Réfugié			
	Etablissements & Services	Places	accueillies en 2022
1	SPADA68		1 594
1	CADA Jpreiss (86) dont 21 logements	86	158
1	HUDA Jpreiss (53) dont 14 logements	53	128
1	HUDA Tassigny (80) dont 18 logements	80	173
1	CAES Tassigny (40) dont 17 logements	40	363
1	HUDA Isly (87) dont 18 logements	87	185
1	CADA VH (87) dont 24 logements	87	142
1	CADA Munster (48) dont 9 logements	48	96
1	AVDL Pôle PR (25 mesures)	25	156
Total	9	506	2 839
Pôle Action Jeunes et Habitat			
1	FJT	40	33 MNA
1	CHEMIDA (19)	19	34 MNA
1	Projet MNA (58)	58	66 MNA
1	Accueil d'Urgence (4)	4	213 MNA
1	FAB (5)	5	2 MNA
Total	5	126	348
Pôle Accompagnement Vers l'Emploi			
1	CAVA (15)	15	24 AVA
1	Chantier (53 ETP)	53	143 CDDI
Total	2	68	167
Pôle SIAO			
1	SIAO 115		63 616 73 % taux de décroché 115
1	CHH de 12 hôtels	225	2 935 personnes à l'hôtel
1	SIAO personnes orientées en logement (IML/résidences sociales)		240 personnes accompagnées
1	AVDL Justice (20 mesures)		46 personnes
1	L'Atelier		1 632 personnes rencontrées
Total	5	225	3 221
Pôle Accueils Insertions			
1	CHRS Urgence Le Passavant (38)	38	55 personnes
1	HU Urgence diffus Passavant & MDP (85 places) - 25 logements	85	146 personnes
1	CHRS Urgence La Maison du Pont (19)	19	305 personnes
1	CHRS Urgence La Maison du Pont Extension (15) - 4 logements	15	17 personnes
1	Stabilisation (10) - 4 logements	10	12 personnes
1	ASLL (14 mesures)		66 personnes
1	IML (29 mesures)		72 personnes
1	CHRS Insertion classique - 24 logements	60	87 personnes
1	CHRS Insertion hors les murs	30	39 personnes
1	RPVL		15 personnes
1	10 logements Ukraine	36	43 personnes
1	Abri de Nuit (40) (début 2022-2023)	40	47 personnes
Total	20	333	904
44 établissements et services		1 258 autorisées	7 479 personnes

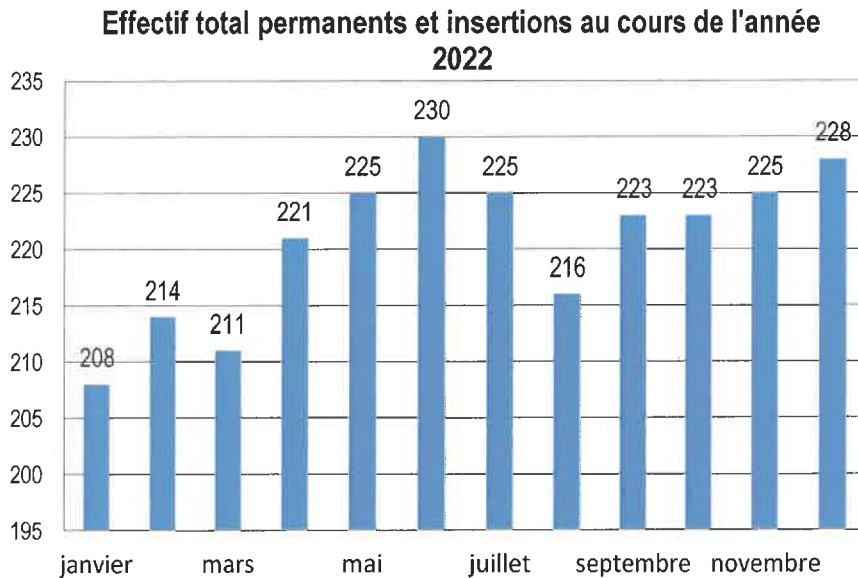
QUELQUES DONNÉES RH

Il est intéressant de présenter quelques données extraites du Rapport économique et social disponible par ailleurs.

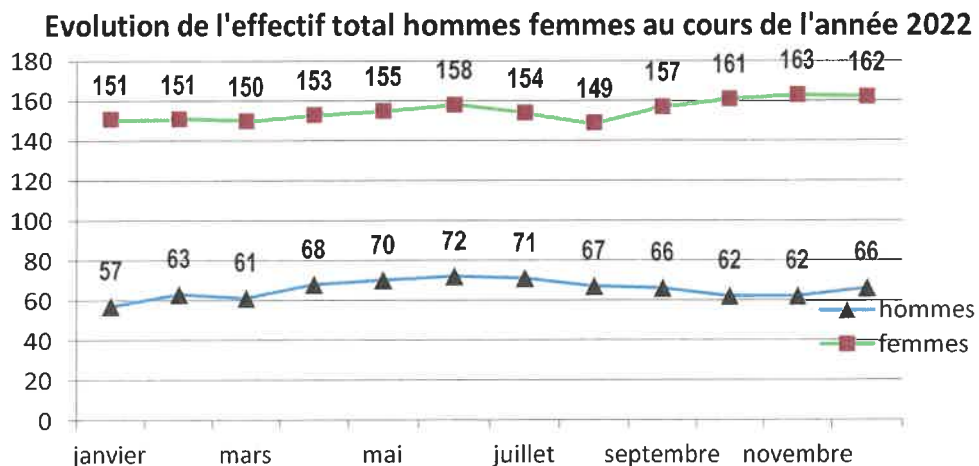
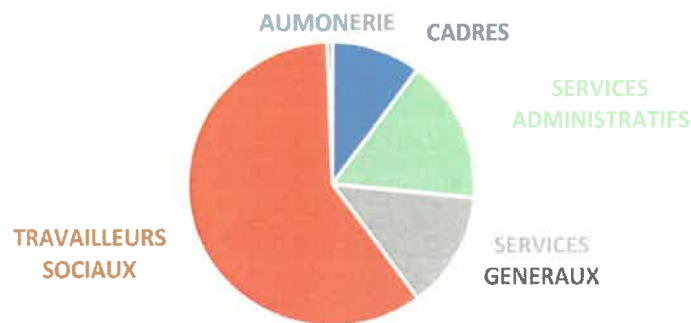
En synthèse, le nombre de salariés varie autour des 220, en fonction d'activités saisonnières.

Les travailleurs sociaux représentent les 2/3 des effectifs.

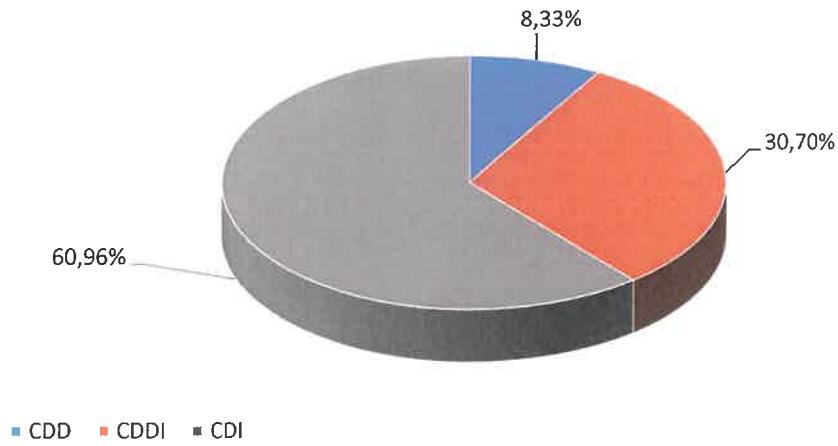
Les femmes représentent presque les 3/4 des effectifs.



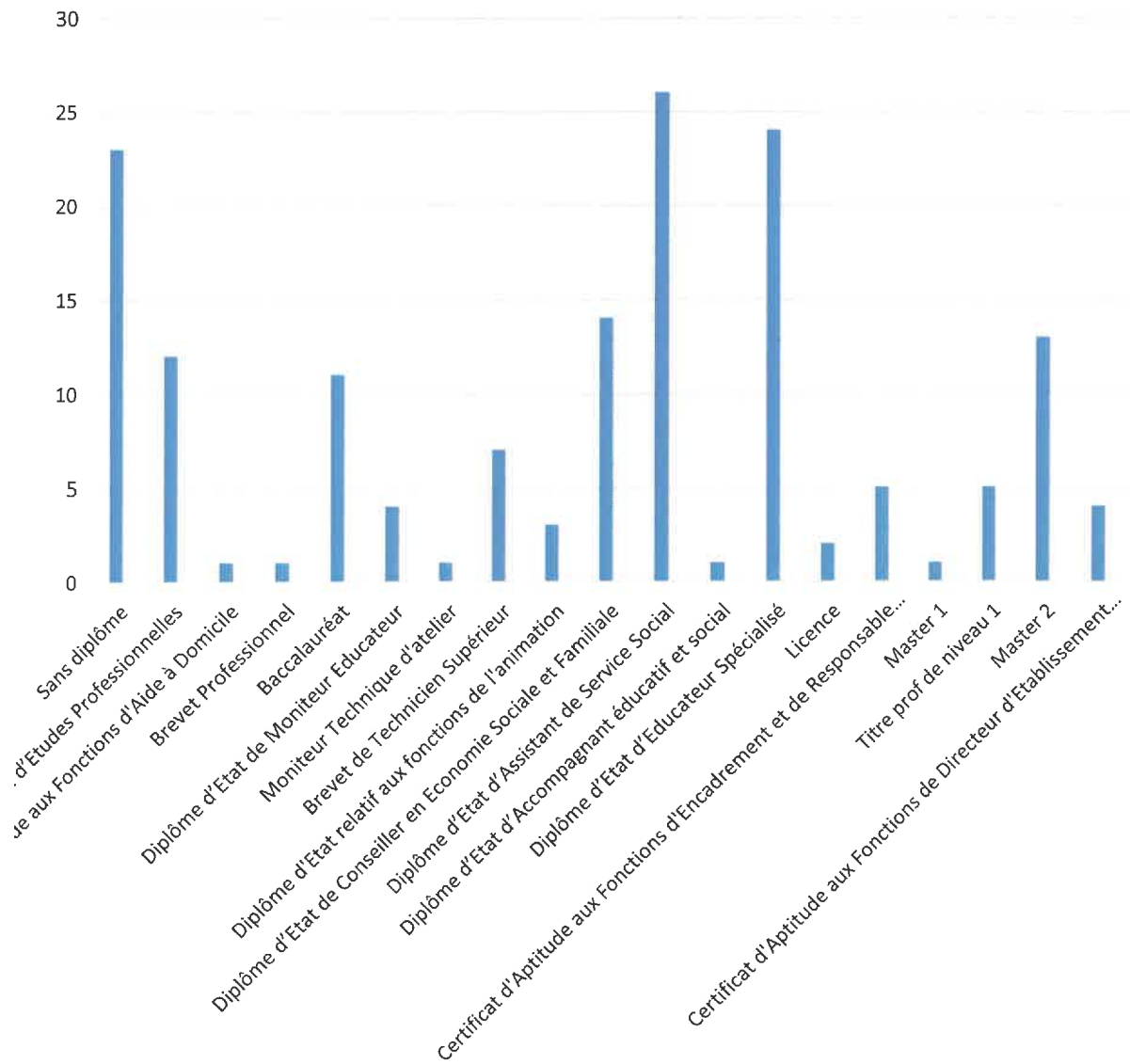
Répartition des postes de travail



Répartition C.D.I - C.D.D - C.D.D.I

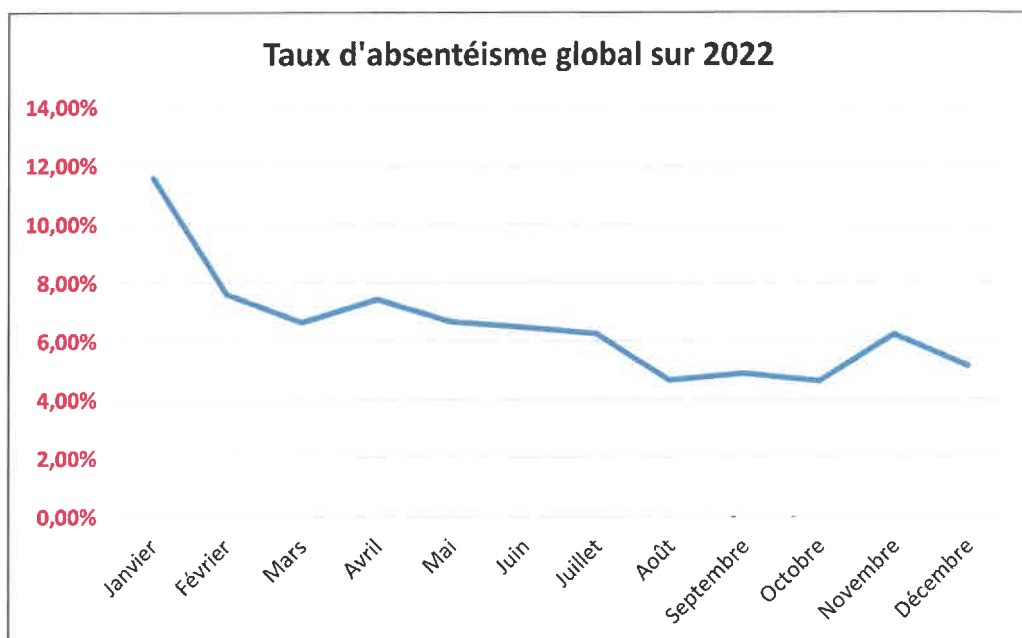


Les formations des salariés permanents d'A.C.C.E.S

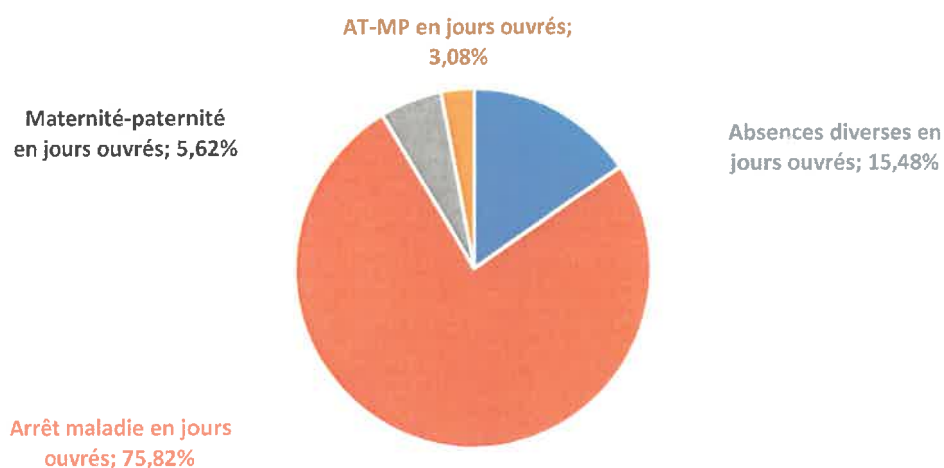


L'ABSENTÉISME

Le taux d'absentéisme est variable d'un établissement à un autre, et les effets de longue maladie d'un salarié peuvent parfois démultiplier ce taux. Le taux en 2022 est de 6,45%, contre 6,19 % en 2021. Ce taux lissé sur l'année, relativement important, s'explique en partie par la crise sanitaire encore présente en début d'année.



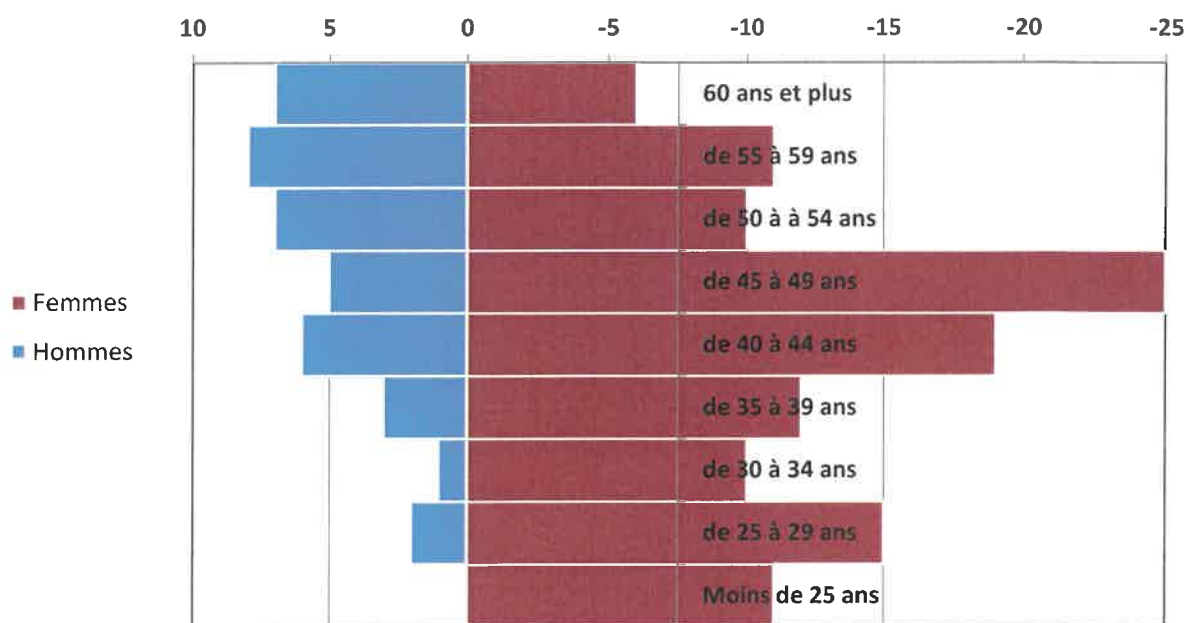
Répartition des absences



La pyramide des âges montre que :

- La population féminine des 45-49 ans est sur représentée.
- Les populations masculines des 55-59 est sur représentée.
- Les salariés jeunes sont sous représentés, notamment les hommes ; il faudrait recruter des hommes dans la tranche d'âge (moins de 25 – 34 ans) pour rééquilibrer la pyramide.
- La pyramide est fortement déséquilibrée entre hommes et femmes.

L'âge moyen est hommes est de 42 ans, et l'âge moyen des femmes est de 51 ans.



Motifs ayant conduit l'association à recourir aux C.D.D. :

Dans l'association, les contrats aidés tels que contrats à durée déterminée d'insertion sont à durée déterminée.

Le recours au C.D.D. intervient lors de remplacements (de salariées en congé maternité, maladie, salarié(e)s en congé parental, salariés en formation, en congé sans solde ou sabbatique) et pour accroissement temporaire d'activité.

Motifs ayant conduit l'association à recourir aux contrats de travail à temps partiel :

L'association gère des établissements et services faisant l'objet d'autorisations d'ouverture de la part des services de l'État. C'est la DDETSPP, sous le couvert du préfet du Haut-Rhin, qui arrête les tableaux d'effectifs des personnels.

Au regard de l'activité, les services de l'État n'accordent pas un temps plein pour chaque poste considéré. C'est ainsi que certains postes administratifs, de permanence de nuit ou encore de ménage, sont limités à du temps partiel.

D'autre part, certains salariés ont fait le choix d'être à temps partiel dans le cadre des dispositifs de congé parental partiel ou pour des raisons personnelles et familiales.

En conclusion

On oublie vite que le début de 2022 avait encore été impacté par la crise sanitaire, bien que moins virulente, chamboulant nos habitudes de vie, tant professionnellement que dans nos espaces privés.

2022 a été une année de renouveau. Deux directeurs « historiques » ont quitté l'Association pour leur départ à la retraite, laissant la direction de leur pôle aux mains de directeurs nouvellement embauchés.

Ainsi Dan RUDY a quitté ACCES à la fin du 1^{er} trimestre 2022, laissant les rênes du PAJH à Christel FUSTER, tandis que Özkan YILMAZ remplaça Raymond KOHLER début de l'été 2022.

Dans la perspective du départ à la retraite courant 2024 du directeur général, s'est constitué un groupe de réflexion « Demain » en vue de réfléchir à l'évolution de la gouvernance associative pour les prochaines années, de revoir les fondamentaux et d'élaborer une stratégie. Ce groupe, constitué de 2 administrateurs, 2 directeurs, le président et le directeur général, s'est ainsi réuni dès janvier 2022 et très régulièrement pour réfléchir aux valeurs et aux perspectives, à l'organisation et à la répartition des fonctions, aux délégations et aux fiches de poste des cadres. Il a également été établi un agenda pour fixer les étapes du recrutement du nouveau directeur général.

A la rentrée, cinq ateliers thématiques ont été mis en place réunissant 3 à 4 cadres sous la conduite des directeurs de Pôle : 2 ateliers autour de la question de l'attractivité, 1 atelier se préoccupant de la mutualisation interne, un autre des entretiens professionnels, enfin un atelier se saisissant de la question de la RSE responsabilité sociétale et environnementale. Les fruits de ces ateliers seront visibles dès cette année.

Plusieurs dossiers ouverts n'ont pas encore abouti et attendent notre disponibilité. Des défis sont devant nous, dont la recherche de nouveaux espaces adaptés aux besoins en évolution, la relocalisation du CHRS Insertion et de la Maison du Pont, l'organisation du PAJH pour l'accueil de jeunes migrants, enfin la recherche d'activités porteuses et de nouveaux espaces pour le Chantier d'insertion.

Concernant le domaine financier, le résultat cumulé fut excédentaire (51 k€ contre 250 k€ en 2021), démontrant le sérieux de la gestion des ressources allouées aux différents pôles.

Ce rapport est l'empreinte laissée de ce 47^{ème} épisode de la série ACCES. Chaque acteur pourra conter de sa place cette année passée, et interpréter les faits exprimés ici. Les rapports d'activité des différents pôles apporteront au lecteur attentif les détails qui compléteront et illustreront cette synthèse. Que leurs auteurs en soient remerciés.

Nous voulons ici saluer l'engagement des bénévoles au sein d'ACCES, dont tous ceux fortement engagés dans l'accueil des Ukrainiens, dont l'équipe de l'aumônerie, qui sous la conduite de l'aumônier Michel SOMMER, a apporté, malgré les difficultés, son concours au travers des pôles, par des espaces de sollicitude en complément aux actions d'accompagnement des salariés sur le terrain. Ils ont visité, offert de leur temps, ont soutenu et encouragé.

J'aimerais remercier les membres du Conseil d'Administration, pour leur présence, leur compréhension des situations, leur implication et la confiance renouvelée tout au long de l'année, les échanges nombreux qui permettent de trouver ensemble les meilleurs chemins. C'est de cette confiance accordée que j'aimerais redonner, largement, leur part aux directeurs et cadres des Pôles. Malgré les difficultés rencontrées, nous voulons réaffirmer l'espérance en un lendemain meilleur, et remercier chacun, pour son engagement quotidien.

Il nous est rappelé dans le projet associatif aux valeurs socle d'ACCES, qui fondent nos actions, et qui se traduisent au quotidien auprès des personnes accueillies. Justice et paix font partie des valeurs inspirantes. La justice, parce qu'il existe des injustices contre lesquelles il convient de lutter. La justice au sens de la bonté et du partage, en particulier en faveur des plus petits d'entre nous. La paix, parce que l'être humain aspire fondamentalement à cet état d'harmonie intérieure, relationnelle, sociale, écologique, où chacun trouve sa place, un sens à la vie, un avenir. La paix, qui contrairement à la violence, permet un avenir possible.

Richard GÖTZ, directeur général