



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](mailto:dg@acces68.fr) - [www.acces68.fr](http://www.acces68.fr)

# **Association ACCES**

## **Rapport d'activité 2021**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE**  
**du 23 juin 2022**



## **En préambule**

*L'année 2021, fut dans la continuité de 2020. Des hauts et des bas à l'image des vagues pandémiques se succédant au fil des saisons.*

*Malgré tout, ce fut une année dense au sein des pôles d'ACCES. La crise pandémique a entraîné l'hébergement massif de personnes à la rue, accueillies en particulier dans les hôtels. En parallèle, le ralentissement en début d'année de la demande d'asile a permis de répondre à la demande d'hébergement de nombreuses familles et personnes isolées.*

*2021 a vu le développement du Pôle Projet Réfugié, se dotant dès le début du printemps d'un nouvel établissement, le CAES (Centre d'Accueil et d'Évaluation des Situations) situé au 3 avenue de Lattre de Tassigny.*

*De son côté, le Pôle SIAO s'est développé, renforçant les missions partenariales et d'observatoire du social sur le Département.*

*Le Pôle Action Jeunes et Habitat a été pris dès début 2021 dans une tourmente, qui s'est résolue en cours d'exercice.*

*Le Pôle Accueils Insertion enfin a connu la tristesse, trois de ses salariés décédés, connus et appréciés de tous pour leur engagement exemplaire, invitant à apprécier la vie qui nous est offerte, malgré les difficultés du moment.*

*Le Pôle Accompagnement vers l'Emploi a poursuivi le développement et la diversification des activités du Chantier d'insertion, en particulier dans les domaines des circuits de recyclage des déchets, dans un contexte économique difficile d'approvisionnement et de coût de l'énergie et des matières premières.*

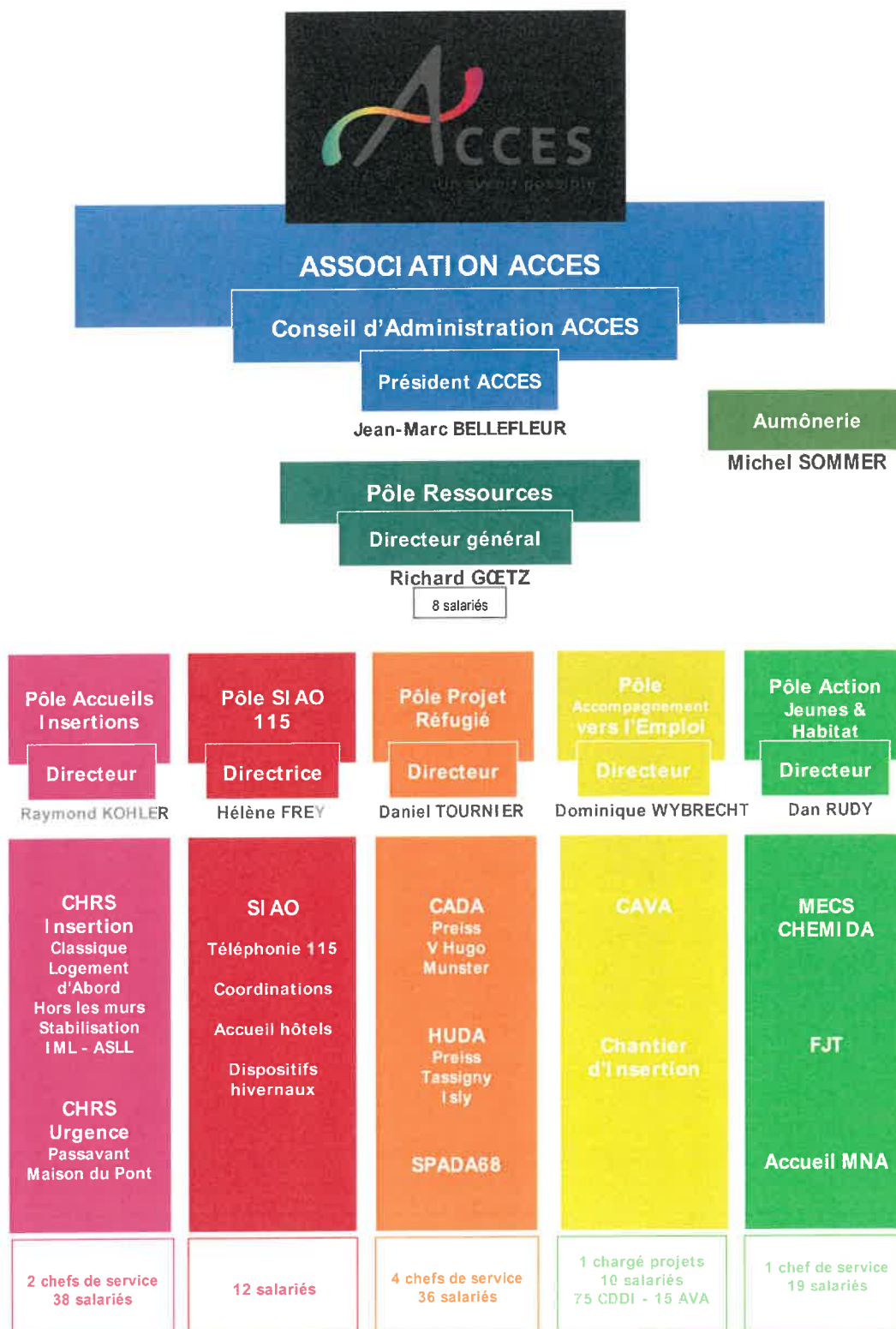
*Entre deux vagues Covid, la vie reprenait presque son cours normal. Nous maintenions les protections, rappelions l'inévitable port des masques et le respect des distances. Plusieurs réunions se firent à nouveau en présentiel, et dans notre quotidien, privé et professionnel, nous apprenions à vivre avec, masqués, testés, et pour la plupart vaccinés.*

*2021 a été également marqué par la solidarité au sein de l'association. Compte tenu des contraintes pandémiques, il est arrivé que des salariés aient dépanné d'autres services en difficulté.*

*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 plus d'une année, l'organigramme prend en compte l'organisation en 5 pôles opérationnels et un pôle support, le Pôle Ressources. Ainsi, le Pôle SIAO est venu s'ajouter aux 4 autres en septembre 2020, offrant 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 Raymond KOHLER**

2021 fut le premier exercice pour ce pôle de se dévouer entièrement aux divers types d'hébergement. D'un côté, le CHRS insertion offre les possibilités d'un hébergement « classique » en CHRS, en passant par l'accompagnement dit « hors les murs » et poursuivant son évolution vers la mise en œuvre des accueils en « Logement d'Abord », en partenariat avec les services de l'État et la Ville de Mulhouse. 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.

La fin de l'été, profitant d'une trêve de la crise sanitaire, et du départ de la cheffe de service, plusieurs salariés du CHRS Insertion ont choisi un avenir professionnel ailleurs. Il a fallu à la nouvelle cheffe de service recrutée, de reconstituer son équipe.

Le Service IML, ouvert en novembre 2019, a passé sa deuxième année d'exercice plein. La réflexion porta autour d'une organisation plus adaptée, aboutissant en fin d'année à intégrer ce service aux activités du CHRS Insertion. Il semblait ainsi opportun de regrouper au sein d'un établissement, des propositions d'accompagnement voisines, poursuivant les mêmes missions d'accompagner autant que possible les personnes et familles vers leur autonomie.

## **Pôle Projet Réfugié - directeur Daniel TOURNIER**

Nouveau venu dans le Dispositif National D'Accueil (DNA) des demandeurs d'asile, le CAES (Centre d'Accueil et d'Évaluation des Situations) a vu le jour au mois de mars 2021. Le schéma national d'accueil des demandeurs d'asile a consacré ce type d'établissement à l'exécution de deux missions, d'une part l'hébergement d'urgence de personnes primo-arrivantes venant tout juste de passer par un 1<sup>er</sup> rendez-vous en préfecture ou devant s'y rendre. D'autre part l'accompagnement global avec un accent sur l'évaluation de la situation administrative au regard de la vulnérabilité.

Ainsi, le CAES a pris place dans les appartements précédemment dédiés à l'HUDA 1 qui fermé ses portes. Ce nouvel établissement trouve toute sa place dans la réalisation du projet associatif de l'association. Avec la pertinence qui lui est conférée, l'association renforce ses possibilités d'accueil dans le champ de l'urgence sociale et de la demande d'asile.

L'atténuation sensible de la crise sanitaire à l'automne a vu à nouveau augmenter l'arrivée de familles en demande d'asile. Ce qui a entraîné une hausse de l'accueil à la SPADA, qui a poursuivi ses missions d'accueil et d'orientation des demandeurs d'asile, dans le cadre d'une cotraitance avec les SPADA du Grand-Est.

Les variations successives des flux a également vu se transformer la typologie des populations accueillies dans les HUDA et CADA, obligeant à d'avantage de modularité dans la prise en charge des demandeurs d'asile au sein des établissements du pôle. Toutefois, ces transformations ne sont guère aisées dans des certains logements destinés à accueillir des familles, voire des grandes familles. Ainsi, il n'est souvent pas possible d'accueillir 5 messieurs isolés dans un logement dans lequel était hébergé une famille de 5 personnes.

S'est poursuivie la mission AVDL destinée à accompagner des réfugiés et sortants des CADA. Pour le reste, les HUDA et les CADA (Munster, Victor HUGO et PREISS) ont fidèlement accueilli et accompagné leurs bénéficiaires, en respectant les obligations liées à leurs missions.

## **Pôle Action Jeunes et Habitat - directeur Dan RUDY**

2021 fut pour ce pôle une année particulièrement délicate et difficile. Outre les effets de la crise sanitaire, entraînant une baisse des accueils de Mineurs non accompagnés au sein de l'établissement, les difficultés organisationnelles du fait de jeunes régulièrement privés de collègue, de salariés malades Covid ou cas contact, le pôle a fait face à une crise touchant à sa gouvernance. Un audit en début d'année a contraint à une réflexion partagée avec le Conseil d'administration, conduisant vers un changement de Direction à l'horizon de 2022 avec le recrutement d'une nouvelle direction. En 2021, une page importante de l'histoire du PAJH fut tournée.

Parallèlement, il a été fait le constat d'une transformation du public accueilli. Bien qu'une majorité de MNA vienne rejoindre notre territoire avec la ferme intention de s'y forger une place en intégrant une formation, un apprentissage, dans la perspective de décrocher un emploi futur, quelques jeunes se font remarquer par des comportements déviants, pris dans des addictions ou des trafics variés. Les cohabitations au sein du PAJH sont parfois problématiques et obligent la direction à des recadrages fréquents et de la créativité en la matière. L'équipe éducative a également connu des départs, engendrant des difficultés d'organisation et d'accompagnement.

Enfin à l'arrivée de l'hiver, le dispositif d'accueil traditionnellement ouvert au sein du Centre Hospitalier de Rouffach sous la houlette du directeur du PAJH, n'a pas été reconduit, pour des raisons de sécurité. Des travaux de mise en sécurité en effet n'ont pu être menés à terme, faute de financeurs.

## **Pôle Accompagnement vers l'Emploi - directeur Dominique WYBRECHT**

Pour le PAVE, comme pour 2020, l'année 2021 fut une année singulière. Singulière par son évolution, son lot d'incertitudes, ses difficultés organisationnelles, notamment de recrutement de salariés permanents, mais aussi singulière par ses joies et des résultats d'accompagnement plus qu'encourageants.

Le Pôle, concentré sur le site de Colmar, regroupant Chantier d'insertion et CAVA, a connu une année de labeur, faite d'efforts de prospection de nouveaux marchés, de tensions avec certains clients, d'une perpétuelle recherche de nouveaux locaux.

Le CAVA, accueillant 15 personnes bénéficiaires de son accompagnement, a connu des fluctuations de son activité liées au contexte de la crise sanitaire, et aux aléas de la sous-traitance d'activités accessibles aux bénéficiaires. Trouver des activités porteuses pour le CAVA nécessite recherche, patience et pugnacité.

2021 a été marqué pour le chantier d'insertion par la création d'un troisième poste d'ASP, renforçant ainsi la volonté associative d'accompagner vers l'emploi l'ensemble des salariés en insertion. Pour 2021, un taux record de sorties positives a été fort apprécié par les services de l'État. Ainsi, le PAVE a accueilli 161 personnes, dont 49 ont pu rebondir ailleurs, grâce à une formation, ou dotés d'un contrat de travail.

L'embauche fin 2020, du nouveau chef de projet a démontré sa pertinence, au regard des résultats visibles : diversification des activités et fidélisation des partenariats.

La prospection en vue de l'acquisition d'un bien immobilier est en berne, par manque d'opportunités sans doute, peut-être du fait d'une certaine lassitude. Pourtant, cette nécessité est bien présente et nous poursuivrons cette recherche dans cette perspective.



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

Le SIAO, historiquement intégré au Pôle Accueils Insertions, est devenu le 1<sup>er</sup> septembre 2020 un pôle à part entière. Cette volonté associative, soutenue par la DDETSPP, a comme objectif de mettre en exergue le principe d'impartialité dans le traitement des demandes qui lui sont adressées, et d'amorcer de nouveaux projets en lien avec les missions du SIAO. Ainsi, 2021 est la première année pleine de fonctionnement autonome, avec une directrice dévouée à l'ensemble des missions SIAO.

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 le traitement des attributions des logements en intermédiation locative et la coordination en partenariat de l'équipe logement d'abord.

2021 a été dense, marquée par les 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.

Compte-tenu de la charge de travail, un des postes de coordination a été transformé en poste de chef de service, permettant à la direction de former un binôme opérant.

L'hiver arrivant, l'abri de nuit a réouvert ses portes Rue Gambetta en proximité du centre-ville et de la gare, sous la conduite du SIAO.

Enfin, une initiative originale est née en réponse à un appel à projet « tiers lieu alimentaire ». Depuis octobre 2021, un camping-car sillonne les parkings des hôtels partenaires du 115 aux pourtours de Mulhouse, afin de proposer à des personnes accueillies des activités culinaires. En allant vers les personnes, cette structure mobile a pour objectifs de proposer une assistance d'insertion sociale par l'intervention de deux professionnels, de permettre aux personnes de participer et d'encourager leur position d'acteur. Enfin de découvrir des produits frais et variés en diversifiant leur l'alimentation... La présence de l'Atelier dans les hôtels offre aux hébergés un lieu de convivialité où les personnes viennent régulièrement retrouver les professionnels, autour d'une boisson chaude, et leur faire part de leurs préoccupations.

## **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 2021, 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...
- 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 ce pôle, l'activité de « Direction générale » a été intense, 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 service gestion/comptabilité, 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
<b>Établissements &amp; Services</b>	21	21	21	21	28	32	38	44
<b>Nombre de personnes accompagnées</b>	850	850	900	946	968	1103	2109 + 3694 Hôtel	3030 + 1686 Hôtel
<b>Pôles</b>	4	4	4	4	4	4	5	5
<b>Postes de salariés</b>	138	134	129	138	142	171	148	219
<b>Postes de salariés en insertion</b>	110	89	132	74	115	132	71	71
<b>Montant budget consolidé</b>	11 102 863	10 715 329	10 203 234	10 827 721	12 129 005	13 515 167	13 803 599	15 337 743

## 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 sur le site d'ACCES.

## Comptabilité et gestion

L'année 2021 fut laborieuse, 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, nouveau partenaire dans les processus d'élaboration des comptes annuels.

Pour la première année en effet, les comptes 2020 d'ACCES ont été repris, moulés et vérifiés pour un cabinet d'expertise comptable, chargé des écritures de fin d'année et l'établissement des résultats et des bilans. Cette étape supplémentaire, obligatoire et sécurisante, entraîne un effet de ralentissement qui repose toute la chaîne des actions qui en découlent. C'est ainsi que le point financier traité en Assemblée Générale a été renvoyé à l'automne 2021.

En fin d'année, une salariée a fait valoir ses droits à la retraite, après plus de 25 années de service apprécié au sein d'ACCES, et pour la plus grande partie au sein de la comptabilité d'ACCES.

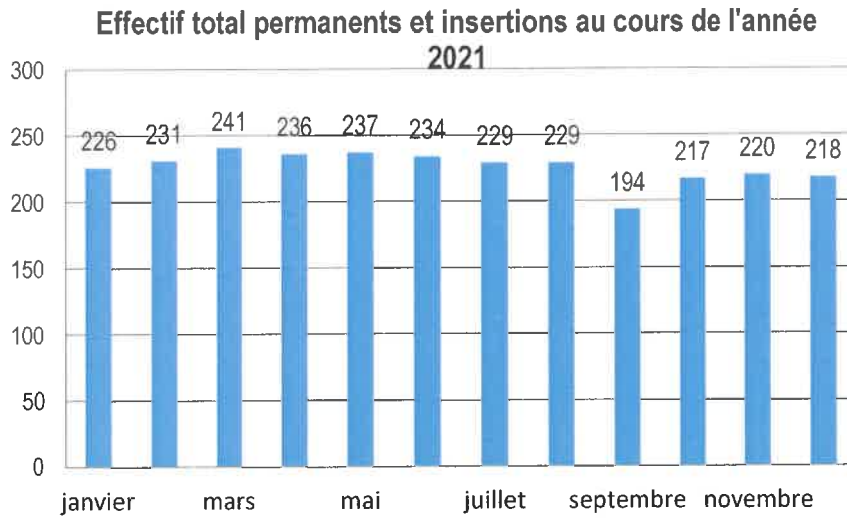
## Quelques données RH

Il est intéressant de présenter quelques schémas extraits du Rapport économique et social disponible par ailleurs.

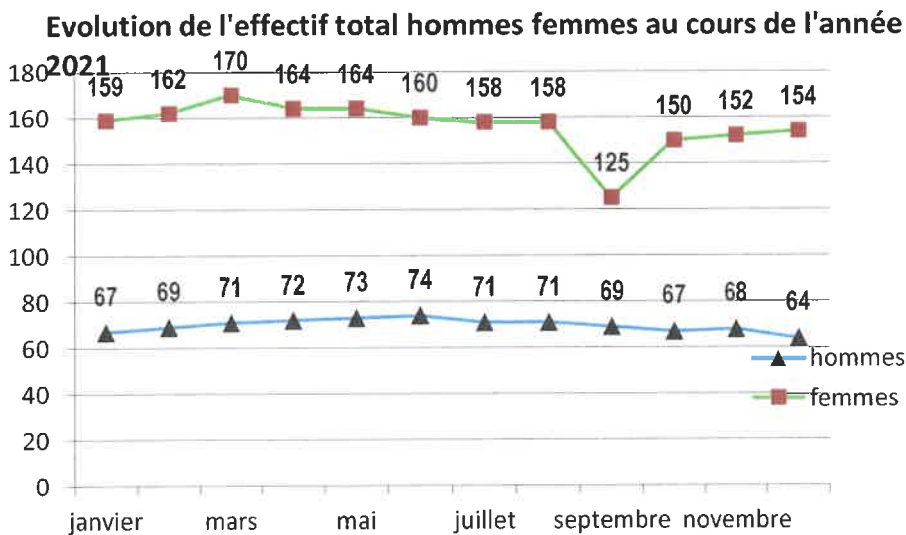
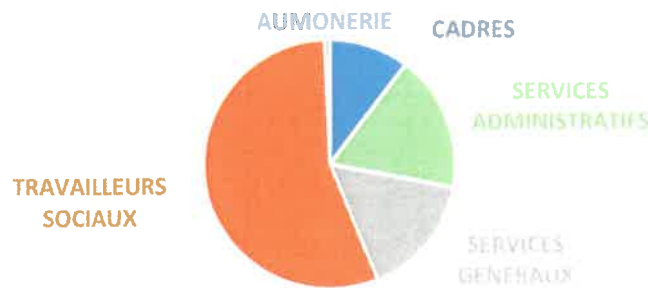
En synthèse, le nombre de salariés varie autour des 200, en fonction d'activités saisonnières.

Les travailleurs sociaux représentent les 2/3 des effectifs.

Les femmes représentent les 3/4 des effectifs.

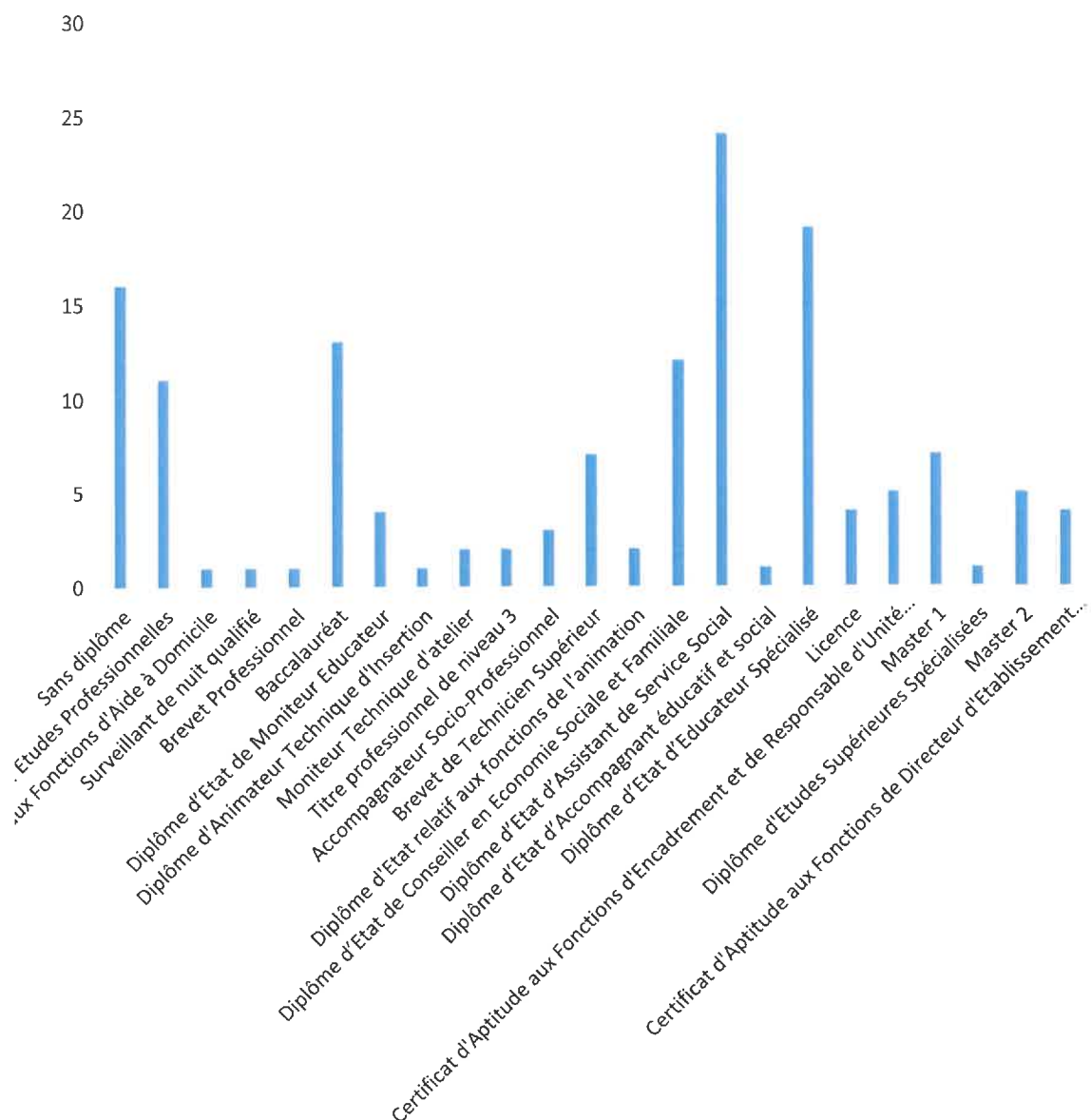


## Répartition des postes de travail





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

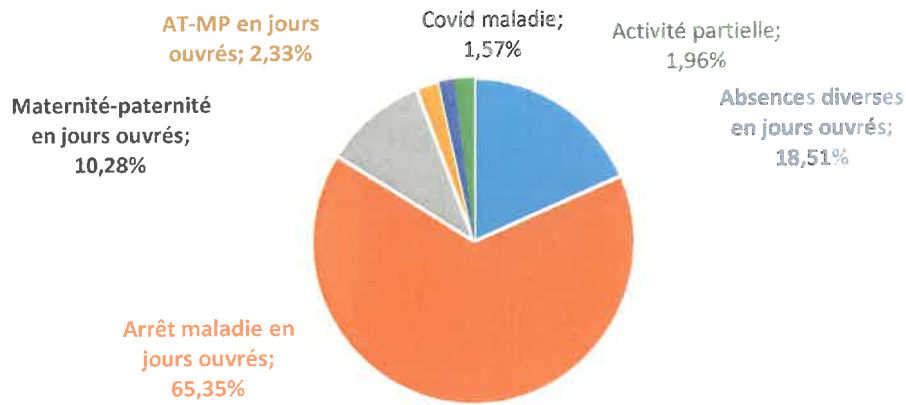


## ABSENTÉISME

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 2021 est de 6,19%, contre 11,09 % en 2020, expliquée par la crise sanitaire à son apogée.



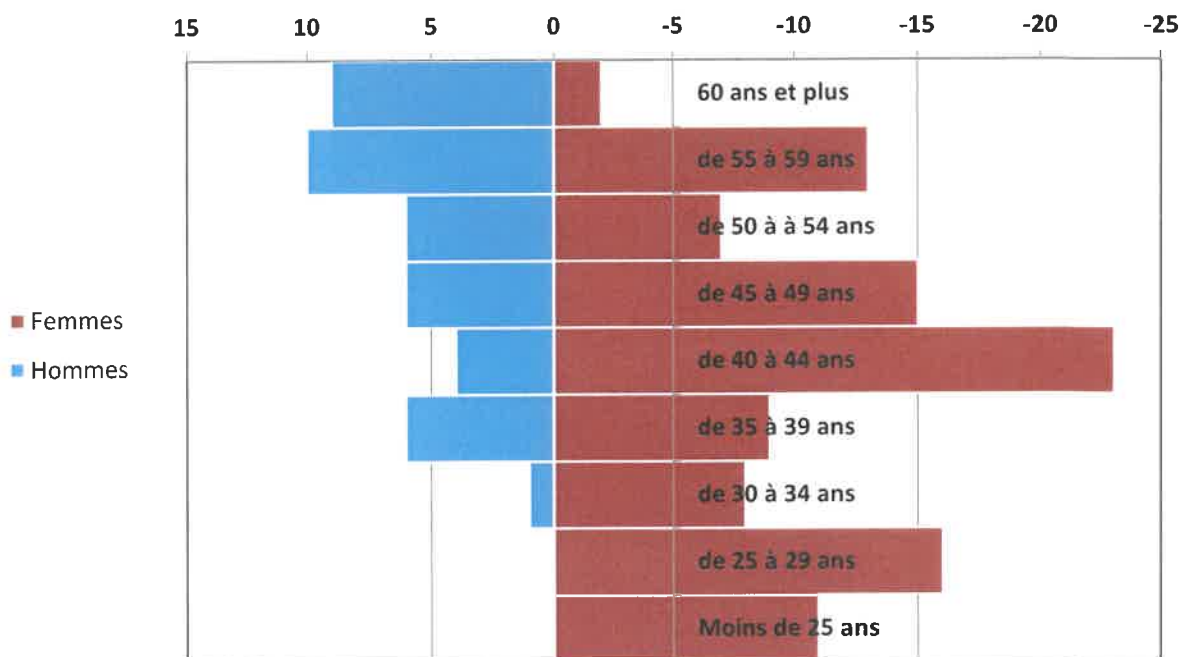
## Répartition des absences



### La pyramide des âges montre que :

- la population féminine des 40-44 ans est sur-représentée.
- les populations masculines des 55-59 et 60 ans et plus sont sur-représentées.
- 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 des dames est de 44 ans, et pour les messieurs, de 46 ans.



## **En conclusion**

*2021 a été en continuité à celle de 2020, totalement inattendue et en rupture avec nos habitudes de vie, tant dans nos espaces privés que professionnellement.*

*Nous nous habituons à faire face à l'inédit et aux incertitudes, nous rappelant à notre condition humaine, de fragilité, de contingences parfois oubliées. Malgré les soubresauts de la pandémie et ses complications collatérales, les difficultés ont pu être solutionnées au fil des jours, permettant aux établissements et services d'accueillir de leur mieux les personnes en demande d'accompagnement.*

*2021 a été émaillée d'imprévus, de situations d'urgence, obligeant les directions des pôles à gérer les crises au cas par cas, avec une certaine inventivité. Ainsi, il a été réfléchi d'allier au mieux les recommandations en matière de télétravail, sans perdre de vue l'accompagnement de proximité. Un travailleur social n'accompagne pas de la même façon une famille en se rendant à son domicile qu'au moyen d'un appel téléphonique. Rien ne remplace la présence, le face à face, la compréhension de la situation, la relation d'humain à humain, l'empathie ressentie. Aussi, il a été entrepris un travail de réflexion concernant les nouvelles formes de travail social, dont le télétravail à doses mesurées.*

*Crise et télétravail ont également obligé à revoir les équipements informatiques mobiles et la téléphonie. Les postes fixes ont été un frein à une certaine mobilité et cela a handicapé quelques services où une portion de télétravail aurait été possible. Ainsi, les renouvellements de matériels informatiques prendront davantage en compte cette réalité nouvelle.*

*Plusieurs dossiers ouverts n'ont pas encore trouvé de solution et attendent notre disponibilité pour que nous nous penchions à leur chevet. Des défis sont devant nous, dont la recherche d'un espace mutualisé pour un certain nombre de services d'ACCES, la relocalisation 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. 2022 nous tend les bras !*

*Concernant le domaine financier, le résultat cumulé fut excédentaire (250 k€ contre 237 k€ en 2020), démontrant le sérieux de la gestion des ressources allouées aux différents pôles.*

*Ce rapport est l'empreinte laissée de ce 46<sup>ème</sup> épisode de la série ACCES. Chaque acteur pourra conter sa propre histoire et son interprétation des 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 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 soutien 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 leur part aux directeurs et cadres des Pôles. Malgré les difficultés rencontrées en nos équipes, mais aussi dans notre environnement et nos familles, nous voulons réaffirmer ensemble l'espérance d'un lendemain meilleur, et remercier chacune et 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, parce que la violence ne mène nulle part. Pour qu'un avenir soit possible.*

*Richard GÆTZ, directeur général*