

## Compte rendu d'activité 2021

### Table des matières

1 Les recrutements.....	3
11 Evolution de nombre de recrutements.....	3
12 Caractéristiques du public.....	4
13 Les secteurs d'embauche.....	4
Dans la production.....	4
Dans les services.....	5
Le devenir des embauches.....	6
Les modes de recrutement.....	6
Procédure administrative.....	7
Les démissions et fins de contrat.....	7
14 Répartition par type de contrat.....	7
Répartition par genre.....	8
2 La formation.....	8
Les stages de découverte ou immersion.....	9
La collaboration avec les GEIQ.....	9
3 Le logement et le transport.....	9
Logement.....	9
Transports.....	10
4 Les employeurs et les associations partenaires.....	10
Les employeurs.....	10
Les associations partenaires.....	11
5 Bénévoles.....	11
6 Financement.....	12
7 Vie associative.....	12
Reconnaissance.....	12
Communication.....	13
Vie des instances associatives.....	13
8 Perspectives.....	13

Nous avons réalisé 87 mises en relation suivies d'une première embauche, et orienté 35 personnes vers des formations qualifiantes. Soit plus du double des embauches des années précédentes, et une émergence des formations qualifiantes. Les raisons sont multiples.

Tout d'abord le contexte. De plus en plus d'employeurs cherchent du personnel<sup>1</sup>, tous ne sont pas prêts ou en capacité de recruter des personnes migrantes mais nous n'avons plus de grandes difficultés à trouver des candidats employeurs.

Ensuite notre mode de fonctionnement :

- Unité d'action. Ce sont les mêmes bénévoles qui prennent contact avec l'employeur et qui rencontrent les candidats à l'emploi. Il y a donc une connaissance de l'ensemble du processus.
- Fonctionnement décentralisé. Les binômes de bénévoles sont autonomes sur leurs projets. Ils font appel en tant que de besoin à la chargée de mission ou à d'autres bénévoles, mais cette autonomie est gage de réactivité.
- Un appui constant de la chargée de mission et des membres du comité de pilotage pour éclaircir des questions juridiques ou débloquent des dossiers.

Ceci étant nous faisons face à quelques difficultés qu'il faut rappeler :

- D'un point de vue administratif, la limitation depuis l'arrêté du 2 avril 2021 à 30 des métiers dits « en tension », pour lesquels il n'y a pas un délai obligatoire de 3 semaines de dépôt d'une offre à Pôle Emploi avant d'embaucher. Des métiers en forte tension comme les ouvriers en maraîchage, manutentionnaires en agro-alimentaire, service, cuisine, nettoyage en hôtellerie, n'y figurent pas ; les retards pour le renouvellement des récépissés de demande d'asile<sup>2</sup> ; la situation de demandeurs d'asile déboutés alors qu'ils sont en CDI dans une entreprise, du fait d'une application très stricte de la circulaire de 2012.
- Du point de vue des candidats une maîtrise parfois insuffisante de la langue française, un manque de moyens de transport pour des emplois situés à la périphérie de l'agglomération avec des horaires en 3 x 8, le logement pour les emplois éloignés de Nantes.
- Parfois, un manque de candidats pour des postes sur des métiers qui paraissent difficiles ou dont la représentation est floue comme les coffreurs-bancheurs,
- Enfin des secteurs apparaissent trop exigeants par rapport à notre public, comme dans le bâtiment et les travaux publics, bien qu'ils soient en recherche constante de personnel.

Nous essayons d'avancer sur ces différents points en

- Echangeant régulièrement avec les services de la préfecture sur les renouvellements de récépissés et titres de séjour,
- Participant au projet de création d'un service de location de scooters avec l'association Les Eaux Vives, et en mettant à disposition deux voitures qui nous ont été données par des bénévoles,

---

<sup>1</sup> Voir l'avis du CESE Conseil Economique Social et Environnemental du 13 janvier 2022 : fin 2021 ; 28 % des salariés du privé étaient employés dans une structure qui déclarait être confrontée à un manque de personnel. Ce taux est de 41 % dans l'hébergement-restauration de 40 % dans l'agro-alimentaire. Voir également le phénomène des démissions connu comme « La grande démission » (Vincent Meyer, Ecole de Management de Normandie).

<sup>2</sup> Parfois parce que les courriers arrivent à une adresse qui n'est pas celle où ils demeurent (FTDA, services sociaux....).

- Rencontrant les travailleurs sociaux des associations partenaires pour mieux expliquer notre fonctionnement et les métiers recherchés de manière à fluidifier la remontée de candidats.

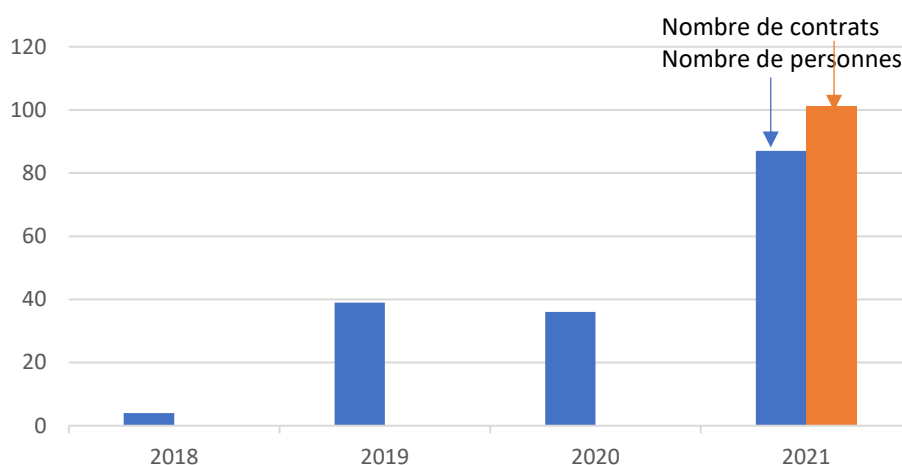
## 1 Les recrutements

### 1.1 Evolution de nombre de recrutements

Nous avons réalisé 87 mises en relation suivies d'un recrutement dans l'année, hors doubles comptes (une personne ayant eu plusieurs contrats chez un ou plusieurs employeurs n'est comptée qu'une fois), et hors entrées en formation à partir de 2021 (les recrutements sont comptés à la sortie de formation s'il y a embauche). Ceci représente au total 101 contrats.

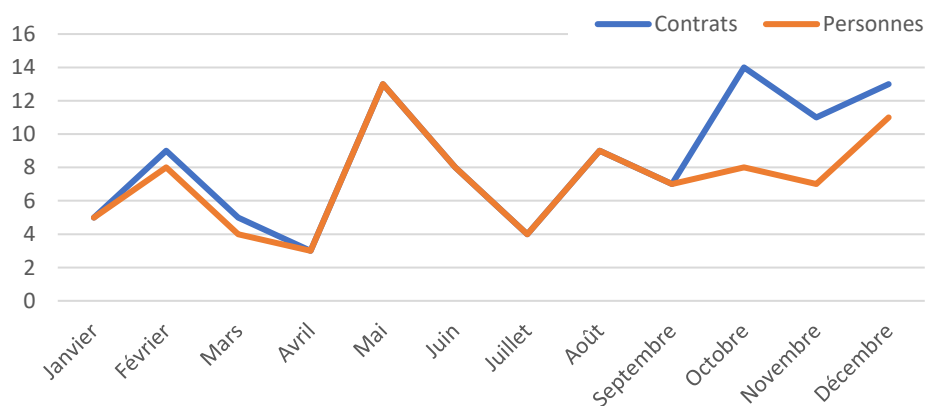
La diminution en 2020 a été provoquée à l'arrêt de l'activité suite au premier confinement.

Nombre de recrutements par an



L'activité varie de 3 à 13 recrutements par mois avec deux pics correspondant à deux saisons particulières, le début de la période de collecte en maraîchage en mai, la période de Noël en agro-alimentaire en décembre. Dans ces deux cas, la réactivité des bénévoles en charge de ces projets a été décisive, les besoins étant exprimés au « dernier moment ».

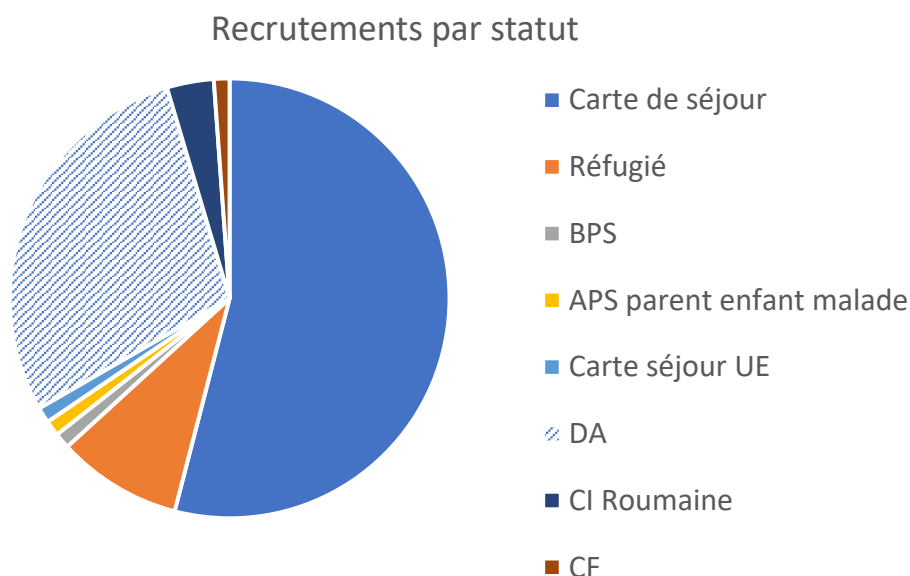
Recrutements par mois



## 12 Caractéristiques du public

L'association a été créée à partir des besoins des demandeurs d'asile, qui sont toujours une priorité. Cette catégorie représente un peu plus du quart des recrutements (26 personnes). La grande majorité sont des titulaires d'une carte de séjour et des réfugiés, et nous avons quelques candidats issus de la communauté Rom, de nationalité roumaine et une personne ayant obtenu sa naturalisation mais en difficulté sur le marché du travail.

Pour chaque projet d'emploi nous demandons aux employeurs si les demandeurs d'asile sont acceptés, de manière à mieux ajuster nos pré recrutements en veillant dans toute la mesure du possible à les y inclure.



## 13 Les secteurs d'embauche

Globalement la production représente 58 embauches et les services 29 embauches.

### Dans la production

Les principaux secteurs de recrutement sont l'agroalimentaire, l'intérim (sur des métiers diversifiés, comme la manutention, le bâtiment, l'agriculture...) l'agriculture et la logistique. Les trois premiers secteurs sont soumis ou répondent à des besoins saisonniers.

Dans le secteur agroalimentaire nous avons effectué une première opération avec Tipiak, implantée à Malville qui a embauché 12 personnes, et a mis à disposition une navette par car depuis Nantes. En agriculture nous avons commencé cette année à travailler avec deux maraîchers associés à la Maison des maraîchers, dans un grand climat de confiance et de respect des personnes. Ce premier essai a permis le recrutement de 14 personnes et sera renouvelé en 2022.

Nous reprenons ci-après les principales conclusions du bilan avec le maraichage :

Le bilan est positif, les salariés motivés, la collaboration fructueuse entre les maraîchers et Job4Mi Ouest.

Les candidats arrivent à s'organiser, et ne restent pas par pays d'origine. Les besoins exprimés par les employeurs correspondent à des emplois de longue durée et il convient donc pour Job4Mi de trouver des personnes avec un projet en agriculture pour envisager un travail pérenne.

Des points à améliorer

*Former ou sensibiliser aux règles du travail en France pour une meilleure intégration*

Déclarer un arrêt maladie, avertir d'une absence, organiser ses rendez-vous en dehors des horaires de travail si possible, respecter les règles d'hygiène, de tri des déchets... Il est suggéré de faire une séance sur les règles du travail avant les entretiens.

*La mobilité* est toujours un problème. En particulier quand le chauffeur de l'une des voitures ne donne pas satisfaction au travail mais qu'on doit le garder car c'est lui qui convoie les autres. Attente forte du projet scooters.

*La maîtrise du français* est à améliorer.

Et le renouvellement trop tardif des demandes d'autorisation de travail est un vrai problème pour l'employeur et le salarié.

La Fédération du maraîchage pourrait contribuer pour organiser des modules de formation courte ou qualifiante, des cours de français pour les salariés

En revanche les essais de recrutement dans le secteur des abattoirs se révèle bien difficile. Ces abattoirs sont situés loin de Nantes (Evron, Quimper, Saint-Fulgent), le travail est dur. Nous avons eu 4 recrutements mais aucun n'est finalement resté.

La logistique<sup>3</sup> (manutentionnaires, préparateurs de commande) est toujours un secteur important.

Dans les services

En premier les métiers du périscolaire. Nous avons en effet établi un partenariat solide avec Léo-Lagrange qui gère le péri scolaire de la Ville de Nantes. Les animateurs sont formés au BAFA dans le cadre de leur emploi.

Le secteur des services aux personnes recrute sur deux types d'activité, des EPHAD d'une part, des services aux familles d'autre part, avec dans ce secteur une formation assurée par Joker avec qui nous poursuivons un partenariat depuis 3 ans.

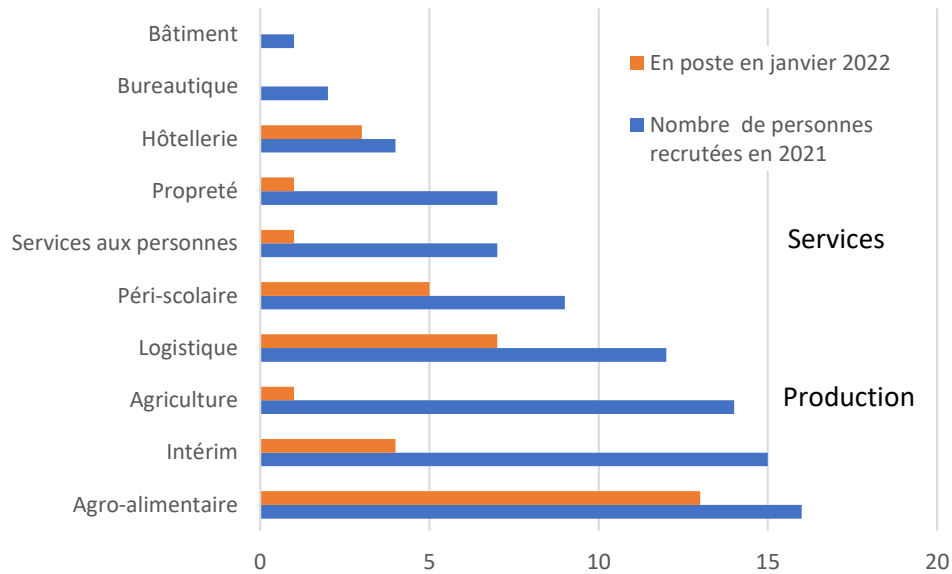
Le secteur de la propreté redémarre, après plusieurs essais les années précédentes, les besoins sont importants.

En hôtellerie, il y a un besoin de formation pour les métiers de commis de cuisine, service et employé(e) d'étage, nous avons donc participé au recrutement pour des actions de formation avec le GNI Groupement National des Indépendants Hôtellerie & Restauration (l'une des fédérations d'employeurs du secteur). Cela se traduit en 2021 par 4 embauches, et nous présenterons plus loin les formations en cours.

Nous continuons de rechercher une bonne méthode pour le CHU de Nantes, qui a des besoins réguliers en personnel de service (cuisine, manutention, blanchisserie). Mais la complexité du double circuit de recrutement (service RH d'une part, services techniques d'autre part) rend le projet assez difficile.

---

<sup>3</sup> Ce secteur pourrait être classé en services mais les conditions de travail s'apparentent plus à la production.



### Le devenir des embauches

Nous demandons aux personnes recrutées dans l'année si elles sont toujours en emploi en fin d'année (mais pas nécessairement chez le même employeur). C'est un indicateur important mais qui doit être interprété.

Globalement 34 personnes étaient toujours en emploi début janvier. Soit que leur emploi soit un emploi durable ou en CDI (logistique, péri-scolaire, hôtellerie), soit que la saison se prolonge au-delà du 31 décembre et que les salariés donnent satisfaction (agroalimentaire).

Dans le maraichage la saison était terminée début janvier, mais les contacts sont maintenus et nous préparons la saison prochaine.

Une partie des salariés ayant fait des saisons est partie vers d'autres secteurs sans que nous puissions toujours savoir quelle est leur situation. Certains ont choisi d'entrer en formation et attendent l'ouverture de la formation.

Logiquement ce sont les titulaires d'un titre de séjour qui sont le plus souvent restés en emploi (29/47). Le fait qu'il n'y ait plus de réfugiés en emploi n'est pas lié à leur type d'emploi ou d'employeur puisque sur 8 réfugiés recrutés il y a 7 employeurs différents et presque autant de secteurs. Ces réfugiés viennent de pays reconnus en guerre (Soudan, Ethiopie en particulier) ont assez rapidement leur statut, mais parlent peu français. Ils ont un accès rapide à la possibilité de travailler mais sans maîtriser ni la langue ni les codes culturels. De plus ils bénéficient du RSA contrairement aux titulaires d'une carte de séjour qui n'ont pas de revenu garanti.

### Les modes de recrutement

Après avoir essayé plusieurs méthodes, nous considérons que la relation directe entre l'employeur, les bénévoles et les candidats proposés est la méthode la plus efficace (en termes de résultats) et efficiente (en termes de moyens). Les job datings nécessitent beaucoup de travail pour des résultats plus faibles.

Ceci ne signifie pas que nous réussissions chaque fois à trouver des candidats pour les postes proposés. Les contraintes de langue, d'autorisation de travail, de déplacements et d'horaire, de compétences et de permis de conduire limitent les possibilités. Nous avons ainsi dû abandonner un

projet d'ouvrier en agroalimentaire à Montaigu, en abattoir à St Fulgent (85) et Quimper (29), de manutentionnaire à Cholet (49). La demande d'avoir un permis de conduire est une très forte contrainte pour les métiers de la propreté et évidemment de chauffeur-livreur. En fait, ceux qui parlent français, ont un permis et des papiers travaillent, ils n'ont pas besoin de Job4Mi Ouest.

#### Procédure administrative

Le rôle de Job4Mi Ouest est aussi de faciliter le recrutement des personnes migrantes en accompagnant les entreprises dans les démarches administratives à réaliser (quand des démarches particulières sont nécessaires).

Suite à la nouvelle procédure dématérialisée et confiée au Ministère de l'Intérieur, nous avons testé la procédure, rédigé un mode d'emploi et nous appuyons les employeurs dans leurs premiers pas.

La question des personnes déboutées reste pour le moment insoluble, malgré les besoins des employeurs et le souhait de ces personnes de travailler. L'ICAM de la Roche-sur-Yon accepte des candidats DA de moins de 24 ans et les personnes déboutées pour une formation pilote de ligne en industrie. Cela peut être un moyen pour les DA et les déboutés de parfaire leurs connaissances. Mais se pose la question de l'intérêt pour eux en termes de débouchés, impossible au vu de leur situation administrative.

#### Les démissions et fins de contrat

Les 3 personnes recrutées dans un abattoir d'Evron ont démissionné au bout de quelques mois. Ces démissions ont des causes différentes, mais posent la question de la période d'intégration, plus difficile quand le lieu de travail nécessite un déménagement ou un long temps de transport. On a pu aussi voir, dans quelques entreprises, des pratiques où on donne aux nouveaux, migrants ou pas, les tâches les plus difficiles, on ne leur donne pas les codes pour aller plus vite, etc.

Cela pose la question de l'encadrement par la maîtrise de proximité d'une part, de la capacité des nouveaux venus (donc nos candidats) à comprendre ce qui se passe de manière à éviter d'être mis en échec d'autre part. C'est un point délicat, à aborder avec les correspondants des entreprises au début de nos contacts, qui peut nécessiter également un suivi des nouveaux salariés pour faire le point avec eux.

Mais plus les critères de sélection sont élevés (bon niveau de langue, situation administrative, mobiles, qualifiés etc.), plus les candidats peuvent être de fait plus exigeants sur le type de poste, et peuvent démissionner.

Nous avons constaté également quelques refus de passer du CDD au CDI, que les employeurs concernés ont eu du mal à comprendre. Dans la représentation des personnes migrantes, ils sont plus libres en CDD qu'en CDI et préfèrent donc le premier.

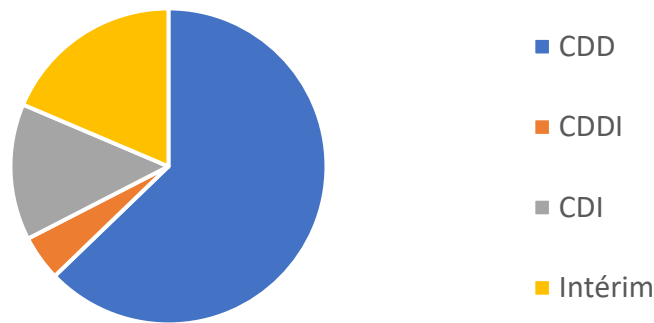
#### 14 Répartition par type de contrat

Hors intérim, les CDD représentent 83 % des embauches et les CDI 17 %, soit exactement la même proportion qu'au niveau national<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Source Dares, Indicateurs, n° 15, avril 2021.

## Recrutements par type de contrat



### Répartition par genre

Les hommes représentent un peu plus de 80 % des personnes recrutées, les secteurs principaux étant l'agroalimentaire, l'agriculture, l'intérim (manutention, bâtiment, agriculture), la logistique. Les femmes trouvent des emplois dans les services aux personnes, la propreté, l'hôtellerie.

## 2 La formation

La mission de Job4Mi Ouest est de faciliter la mise en emploi directe des candidats. Il peut arriver cependant que des partenariats avec des employeurs impliquent un temps de formation pendant lequel les personnes recrutées sont stagiaires de la formation professionnelle, rémunérées par Pôle Emploi en fonction de leur situation individuelle. Job4Mi Ouest ne s'engage dans ce type de partenariat que si une perspective d'embauche existe à l'issue de la formation.

En 2021 ce type de partenariat a concerné le projet avec l'entreprise Joker, entreprise du secteur de la propreté chez des particuliers. Joker recrute des candidats et des candidates pour une formation interne de deux mois. A l'issue de cette formation, si elle s'avère concluante, les personnes formées signent un CDI.

Un nouveau partenariat a été noué en 2021 avec l'organisme de formation Asforest, chargé d'organiser des formations en alternance dans le secteur de la restauration et de l'hôtellerie (postes de serveur, commis de cuisine, employé d'étage) pour le GNI (Groupement national des indépendants). Il s'agit de formations qualifiantes (CQP) qui débouchent sur un contrat en restaurant ou en hôtellerie.

L'entreprise à mission Weroo, basée à Paris, a contacté Job4Mi Ouest début 2021 dans le cadre de l'organisation de formations en logistique/ relation clients à Rennes pour Ikea. Job4Mi Ouest a ainsi présenté deux candidats réfugiés.

Fin 2021 :

- 10 personnes ont été formées chez Joker, dont 4 ont signé un CDI
- 1 personne a été formée par Weroo à Rennes et a signé un contrat avec Ikea à Nantes
- 6 personnes ont été formées comme commis de cuisine au mois de juillet dont 4 ont signé un contrat de travail



- 17 personnes ont commencé une formation « commis de cuisine » ou « Employé en hôtellerie » de trois mois, le 18 octobre.
- Soit au total 34 entrées en formation qualifiante.

Nous avons essayé de prendre des contacts dans le bâtiment, sans résultat, les employeurs souhaitant des candidats ayant un permis de conduire, maîtrisant bien la langue française... des candidats qui peuvent trouver directement un emploi.

Nous allons engager des contacts avec le secteur de la métallurgie.

Et certains de ceux qui avaient signé un contrat de travail quittent après plusieurs mois ou un an pour s'inscrire à une formation de CAP, ayant constaté que c'était la condition pour évoluer dans les entreprises en France. Dans ce cas, Job4MI Ouest aura permis cette première étape, le plus souvent nécessaire (pour la maîtrise du français, la connaissance des métiers), d'une mise en emploi avant d'entrer en formation.

#### Les stages de découverte ou immersion

Nous avons également orienté trois personnes vers une période en immersion (PSMPM) ou un stage de découverte des métiers de l'industrie ; sans suite pour ces essais.

#### La collaboration avec les GEIQ

Les GEIQ Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification recrutent et mettent à disposition des salariés en formation en alternance. Il existe 5 GEIQ en Loire-Atlantique dans l'agriculture, le bâtiment, la propreté, la métallurgie et le transport. Nous sommes en relation avec eux et un candidat a été embauché par le GEIQ propreté. Une collaboration doit s'engager avec la métallurgie.

## 3 Le logement et le transport

### Logement

Le logement est toujours une difficulté pour les emplois situés en dehors de l'agglomération.

Pour la SCA Ouest à St Etienne de Montluc, nous avons mobilisé des familles qui avaient accepté de loger les salariés pendant les deux premiers mois, le temps de confirmer l'insertion professionnelle et de repérer les possibilités de logement sur place. Ce dispositif a été arrêté avec le Covid, puis relancé en 2021. Deux salariés ont ainsi pu être hébergés en 2021, l'un n'a pas été confirmé dans son emploi mais n'a pas trouvé d'autre logement donc est resté un temps chez son hébergeur, l'autre est confirmé et il nous faut maintenant préparer sa sortie d'hébergement solidaire.

Une personne a été embauchée dans le Maine-et-Loire et nous avons trouvé un logement mis à disposition par une association locale. Le contrat n'a pas été confirmé après la période d'essai mais l'association a accepté, dans un premier temps, de lui laisser le logement à disposition.

En Mayenne, pour des emplois en abattoir, nous avons avancé la location d'un bungalow dans un camping. Mais au bout de quelques mois tous les salariés ont quitté l'entreprise.

La distance est toujours une difficulté pour gérer ce point. Ceci pose la question de notre capacité à prendre en charge la question du logement, dans une situation de pénurie et où interviennent déjà de nombreux acteurs.

## Transports

Pour illustrer la volonté de travailler des personnes migrantes citons l'un de ceux embauchés dans un entrepôt logistique à Carquefou, qui habite Rezé, a loué un vélo électrique mais il part de chez lui à 3h30 quand il est de matin.

Après une première voiture donnée en 2020 nous avons reçu une 2<sup>ème</sup> voiture en 2021. Les deux voitures ont été largement utilisées cet été pour des emplois en maraîchage. Mais il faut les entretenir, intervenir en cas de problème. Un bénévole s'en charge actuellement mais nous cherchons une solution plus pérenne avec une association qui accepterait de prendre les voitures en charge.

Nous participons à la préparation de l'ouverture du service de location de scooters portée par l'association Les eaux vives, prévue début 2022. Les financements sont acquis, un local est trouvé (la gare de Basse-Indre), les travaux d'aménagement sont faits, le recrutement du mécanicien et de la secrétaire sont en cours en janvier 2022. Ce pourrait être une solution adaptée pour les emplois situés à 20 km de Nantes.

Pour conduire un scooter, les personnes nées en 1988 et après doivent avoir obtenu un permis adapté, le BSR (Brevet de Sécurité Routière). Nous avons préparé un accord avec l'ECF de Rezé qui pourra accueillir les candidats à un coût raisonnable.

## 4 Les employeurs et les associations partenaires

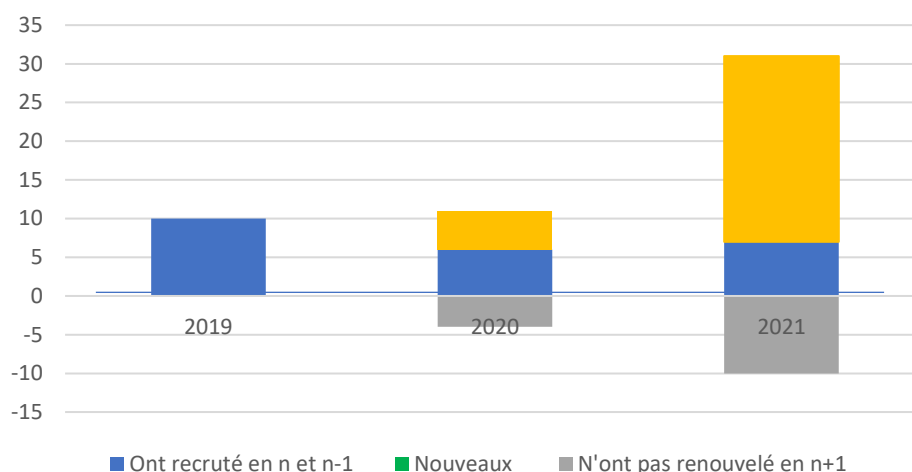
### Les employeurs

Le nombre d'employeurs actifs en 2021 est de 31. Nous avons une base stable de 6 employeurs actifs chaque année depuis le début, et nous avons fortement élargi en 2021. Une partie des employeurs de 2019 n'a pas repris l'année suivante, de même en 2021. Les raisons sont soit des besoins ponctuels, soit des opérations longues à mettre en place quand il y a une formation qualifiante associée, soit encore un changement d'interlocuteur dans la relation bénévoles/employeur. En effet la réussite du projet dépend grandement de la qualité de cette relation, nous y sommes très attentifs.

Nous nous engageons cette année sur la création d'un groupe d'échange entre les employeurs ayant recruté des personnes migrantes.

Des projets d'emploi ont également été lancés fin 2021 sur la zone de Saint-Nazaire / La Baule dans le secteur de l'hôtellerie et de l'intérim, avec l'appui de l'association Solidarité Estuaire et se poursuivront en 2022.

## Employeurs



### Les associations partenaires

Le nombre d'associations partenaires à qui nous transmettons les projets d'emploi et qui nous font parvenir des candidatures continue de s'élargir. Ceci représente, fin 2021, 50 associations et 64 contacts, essentiel pour la réussite des opérations. Nous les rencontrons régulièrement pour fiabiliser les relations.

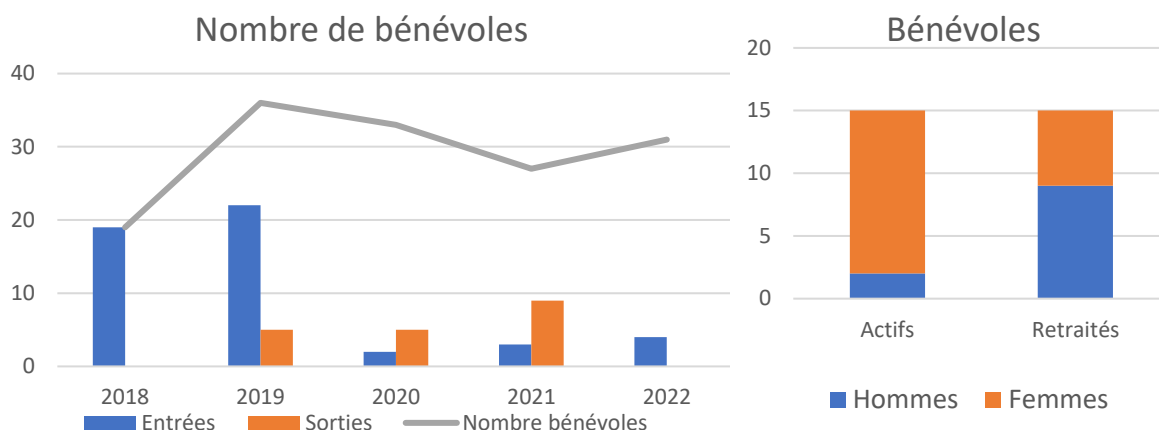
Nous avons eu plusieurs demandes d'intervention sur l'emploi des personnes migrantes, mais après deux interventions auprès de deux associations, nous avons dû finalement décliner les autres demandes par manque de moyens, devant nous recentrer sur notre mission propre. Mais il y a sans doute un besoin d'appui auprès des travailleurs sociaux sur ce sujet.

Nous avons organisé le 16 avril une réunion de concertation avec trois associations ayant une mission proche de la nôtre pour échanger sur nos réussites, nos besoins, les possibilités de mutualiser, avec UnivR44, Adelis, Face 44. Nous envisageons de renouveler et élargir cette occasion d'échanger.

### 5 Bénévoles

Le nombre de bénévoles est stable, nous étions 30 fin 2021. Trois bénévoles ont quitté suite à une reprise d'emploi, et nous accueillons 4 nouvelles bénévoles début 2022. Nous sommes donc 30 bénévoles au total en début d'année, dont 6 sur des missions d'appui (communication, logement, contacts réseau) et 24 sur les projets d'emploi.

Les entrants 2022 sont pour moitié des personnes actives, pour moitié des retraitées. L'enjeu est de trouver des modes de participation des actifs compatibles avec les projets. C'est possible quand une relation stable est établie avec l'employeur.



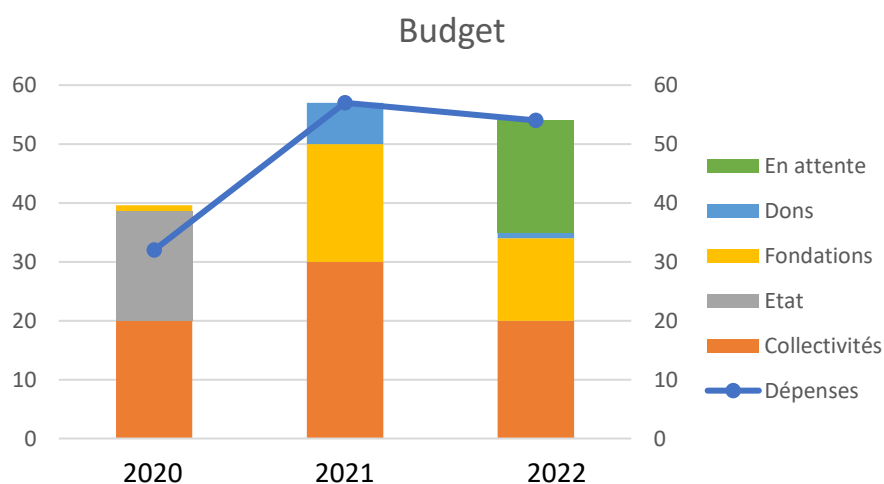
## 6 Financement

L'association a fonctionné sans budget en 2019, puis une chargée de mission a été recrutée en janvier 2020. Le budget 2021 est arrêté à 58 k€ et le prévisionnel 2022 est arrêté à 54 k€.

L'augmentation par rapport à 2020 provient du passage de la chargée de mission d'un contrat de 60 % à 90 % de temps de travail, et par l'augmentation des frais de fonctionnement dus aux voitures, à la rémunération d'intervenants, l'organisation d'un séminaire annuel, location d'un bureau.

Les ressources proviennent en 2021 des collectivités locales (Département, Nantes Métropole et Région des Pays de la Loire), de fondations (Fondation de France, Fondation BPGO, Amar Y Servir).

En 2021 un mécénat original sous forme de crowd fundiing nous a été proposé par ADC Propreté et la BPGO. ADC Propreté et la BPGO se sont engagés à nous verser chacun 3 000 € si nous arrivions à collecter 3 000 € auprès de donateurs sur une plateforme mise en place par la BPGO/Solidarité Grand-Ouest. Nous avons finalement collecté un peu plus que prévu ce qui a fait un total de 10 915 €.



## 7 Vie associative

### Reconnaissance

Job4Mi Ouest a reçu le 20 novembre la médaille de l'Assemblée nationale par la députée Valérie Oppelt, avec une trentaine d'autres associations.

## Communication

Trois newsletters ont été publiées en février, avril et octobre 2021.

Le site internet a ouvert en janvier 2021, avec l'aide en de Sigma Informatique et l'appui de l'agence de communication Les Pétroleuses. Il est consulté en moyenne par 150 visiteurs par mois et met à disposition en particulier des informations sur les procédures d'accès à l'emploi et, pour les associations partenaires, un espace réservé avec les projets d'emploi en cours.

Un groupe facebook sur l'emploi a été créé avec d'autres associations

<https://www.facebook.com/groups/3900441346635050/about>.

## Vie des instances associatives

Les instances de Job4Mi Ouest se sont réunies malgré le Covid, soit en présentiel, soit à distance, parfois avec les deux modes combinés.

Le groupe des bénévoles se réunit le jeudi, une fois par mois,

Le Conseil d'administration, s'est réuni les 19 janvier, 13 avril, 5 octobre 2021

L'Assemblée générale s'est tenue le 3 juin 2021.

Deux administrateurs ont été renouvelés : Hugues de Neuville a été élu en remplacement de Boris Bailly, démissionnaire, et a été élu trésorier. Michel Gadreau remplace Jacques Bouron en tant que représentant de *L'accueil d'abord*.

## 8 Perspectives

Il est temps de prendre un temps de réflexion sur nos objectifs, notre organisation et nos moyens, après 3 ans de fonctionnement et une forte augmentation de l'activité en 2021. Nous avons donc pris contact avec France Active qui va nous aider à réfléchir sur trois points :

- Le développement de l'association, quelles limites, quels moyens,
- Le mode de financement, collectivités, fondations, dons, sollicitation auprès des employeurs ?
- Le fonctionnement et l'organisation, groupes de bénévoles, comité de pilotage, Conseil d'administration. Relations avec les associations partenaires et avec les employeurs.

Un autre sujet revient régulièrement, celui de la place de personnes migrantes dans la gouvernance de l'association. Nous envisageons pour le moment d'organiser un moment convivial avec les personnes ayant été recrutées pour échanger librement sur cette perspective. Une autre réunion pourrait être consacrée à une réflexion sur l'interculturalité avec l'apport d'une intervention extérieure.

Il apparaît enfin important pour soutenir l'engagement bénévole de prévoir des moments conviviaux en 2022 avec le séminaire (prévu le 19 mars), une soirée d'échange avec les migrants, une soirée de rentrée en septembre, une soirée de fin d'année à l'époque de Noël.