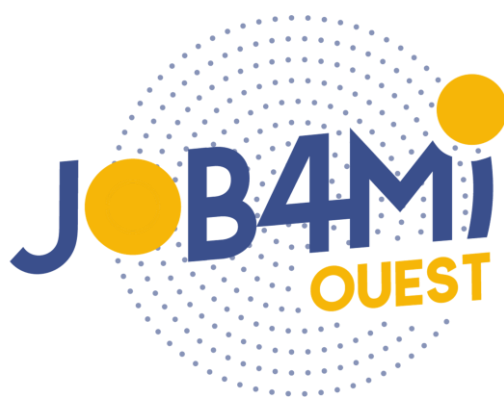


Compte-RENDU D'ACTIVITE 2022



ASSOCIATION JOB4MI OUEST
[HTTPS://JOB4MIOUEST.FR/](https://job4mioouest.fr/)

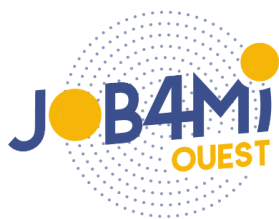


Table des matières

1	LES INTEGRATIONS EN ENTREPRISES	3
1.1	EVOLUTION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS	3
1.2	CARACTERISTIQUES DU PUBLIC	3
1.3	REPARTITION PAR GENRE ET PAR AGE	4
1.4	LES SECTEURS D'EMBAUCHE	4
1.4.1	<i>Dans la production</i>	4
1.4.2	<i>Dans les services</i>	5
1.5	FACILITER L'EMBAUCHE, AIDER AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI : L'ACCOMPAGNEMENT AUX DEMARCHES ADMINISTRATIVES	5
2	LA FORMATION	6
3	LES EMPLOYEURS ET LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES	7
3.1	LES EMPLOYEURS	7
3.2	LES ASSOCIATIONS PARTENAIRES	7
4	LES BENEVOLES	8
5	LES ACTIONS DE PLAIDOYER	8
6	LE FINANCEMENT	9
7	LA VIE ASSOCIATIVE	10
7.1	COMMUNICATION	10
7.2	VIE ASSOCIATIVE	10
8	PERSPECTIVES	11

L'Edito

Ce bilan 2022 nous donne l'opportunité de remercier l'ensemble des bénévoles, partenaires et financeurs qui mettent en œuvre et soutiennent le projet porté par Job4Mi Ouest.

Nous partageons ensemble la conviction que chaque personne primo-arrivante sur notre territoire peut contribuer par ses talents et son potentiel à créer de la richesse au sein des entreprises.

Nous nous engageons ainsi au quotidien pour une société plus inclusive et pour des entreprises plus riches de leur diversité.

L'année 2022 pour Job4Mi Ouest a été marquée par la consolidation de son équipe de bénévoles, l'extension du réseau de partenaires prescripteurs de candidats (qui représente près de 60 organisations) et une réflexion sur la mise en place d'une gouvernance collégiale.

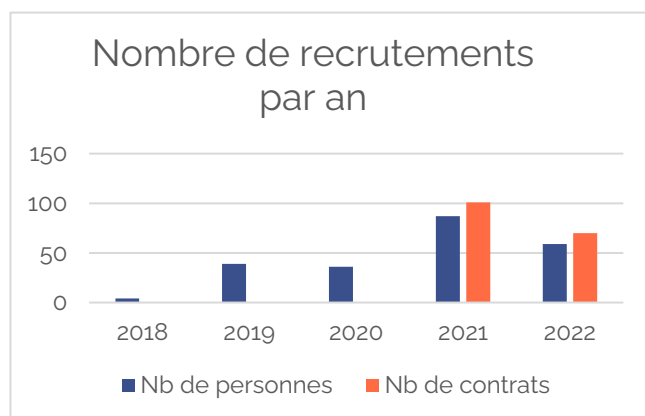
Afin d'améliorer l'accès au travail, notamment des personnes déboutées du droit d'asile, l'association s'est également lancée dans une action de plaidoyer aux côtés des membres de la CFDA44 (Confédération française du droit d'asile) et de Singa Nantes auprès des élus locaux, sénateurs et députés, afin d'influer la future Loi Asile et Immigration.

L'année 2022 a également été marquée par une baisse des ressources disponibles pour l'association qui a incité le conseil d'administration à travailler sur une stratégie de diversification de ses sources de financement.

2023 s'annonce comme une année charnière, essentielle pour la consolidation de l'association : mise en place d'une gouvernance renouvelée, lancement d'un appel à cotisations et d'appels aux dons auprès des entreprises partenaires, accélération des actions de plaidoyer mais également développement de nouveaux projets pour démultiplier son impact.

1 Les intégrations en entreprises

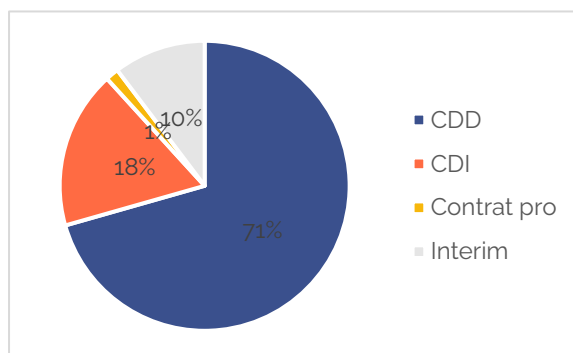
1.1 Evolution du nombre de recrutements



Nous avons réalisé **70 mises en relation suivies d'un recrutement** dans l'année, ce qui représente 61 personnes ayant bénéficié d'un ou de plusieurs contrats.

32% des contrats signés en 2022 sont des contrats de plus de 6 mois et 18% sont des CDI.

3 personnes n'ont pas validé leur période d'essai : l'une a dû quitter son travail pour des raisons personnelles, les deux autres avaient finalement un niveau trop faible pour le poste.

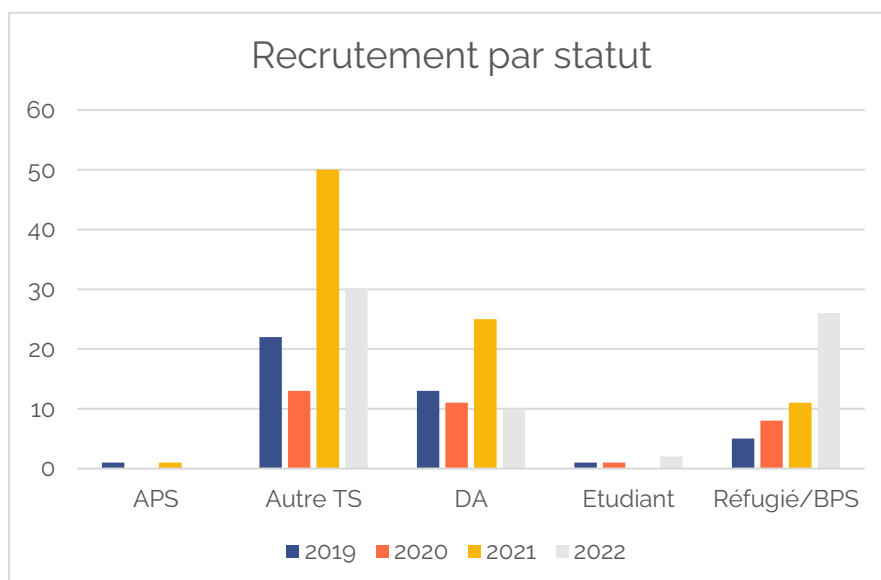


1.2 Caractéristiques du public

La grande majorité des personnes recrutées sont des titulaires d'une carte de séjour et des bénéficiaires de la protection internationale.

Alors qu'entre 2019 et 2021, les personnes en demande d'asile représentaient entre 29% et 33% des personnes recrutées, l'année 2022 a vu ce chiffre baisser

drastiquement ne représentant plus que 15% des personnes recrutées.



Cette baisse s'explique d'une part par l'augmentation du délai de réponse (minimum de 3 semaines) de la plateforme de Tulle du ministère de l'Intérieur, chargée d'octroyer ou non les autorisations de travail depuis la réforme d'avril 2021. D'autre part, les délais plus courts

de traitement des demandes d'asile par l'OFPPA réduit « la fenêtre de tir » dont disposent les personnes en demande d'asile pour travailler.

Les secteurs ayant recruté des personnes en demande d'asile en 2022 sont :

- L'animation périscolaire
- La propreté
- Le maraîchage
- L'hôtellerie
- L'intérim

1.3 Répartition par genre et par âge

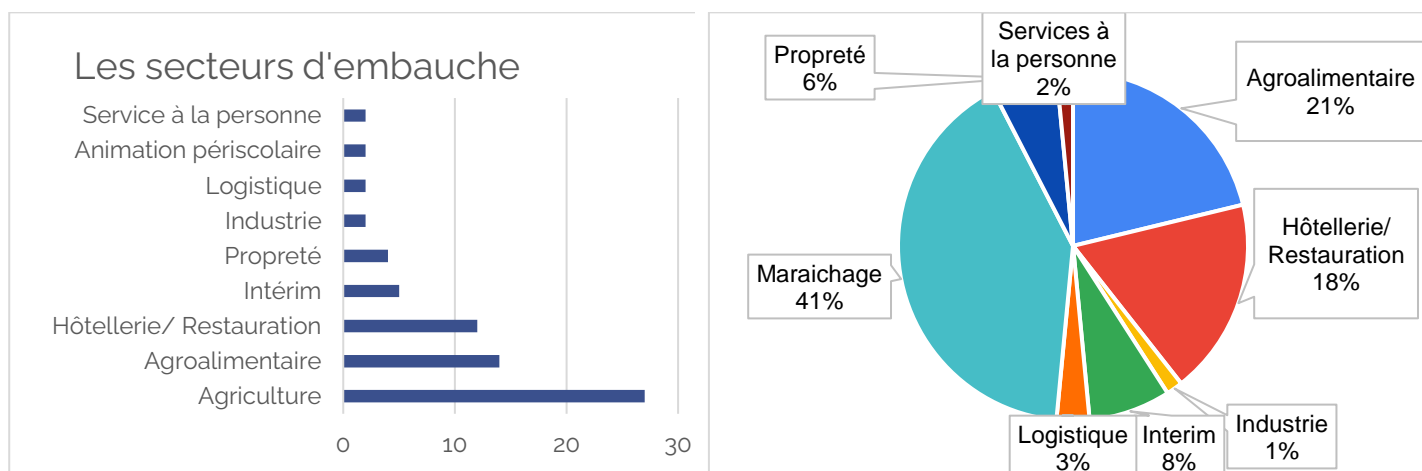
Les hommes représentent 85 % des personnes recrutées, en légère augmentation par rapport à 2021, les femmes ne représentant que 15% des personnes recrutées.

Les jeunes de moins de 25 ans représentent 17% des personnes recrutées.

1.4 Les secteurs d'embauche

Les secteurs d'embauche se sont fortement resserrés en 2022 : **3 secteurs concentrent 80% des recrutements** :

- Le maraîchage,
- L'hôtellerie-restauration,
- L'agro-alimentaire.



1.4.1 Dans la production

Les principaux secteurs de recrutements sont :

- L'agroalimentaire,
- L'agriculture

Ce sont deux secteurs qui sont soumis ou répondent à des besoins saisonniers.

Dans le secteur agroalimentaire, nous avons renouvelé en 2022 notre partenariat avec l'usine de Tipiak, implantée à Malville, qui a embauché 13 personnes sur la période août-décembre. L'employeur a financé, avec la participation des salariés concernés, une navette depuis Nantes pour permettre aux personnes non véhiculées de se rendre sur leur lieu de travail.

En agriculture, nous avons travaillé avec quatre maraîchers associés à la Fédération des Maraîchers Nantais, permettant le recrutement de 27 personnes. Nous avons déjà reçu des demandes de la part de deux autres maraîchers et envisageons ainsi d'étendre nos partenariats dans ce secteur en 2023.

Des points restent à améliorer pour faciliter le recrutement et l'intégration de candidats dans le maraîchage :

- *La mobilité* reste un problème.
- *La maîtrise du français* est à améliorer.
- *Le renouvellement trop tardif des demandes d'autorisation de travail* (lorsque celle-ci est exigée) est un vrai problème pour l'employeur et le salarié.

1.4.2 Dans les services

Le secteur qui recrute le plus est celui de **l'hôtellerie/restauration**.

En hôtellerie/restauration, il y a un besoin important de formation pour les métiers de commis de cuisine, service et employé d'étage. Nous avons participé à des actions de formation avec le GNI, Groupement National des Indépendants de l'Hôtellerie & Restauration (l'une des fédérations d'employeurs du secteur). Cela s'est traduit en 2022 par 8 embauches chez des restaurateurs à Nantes et 3 embauches à la Baule, par le groupe Barrière.

1.5 Faciliter l'embauche, aider au maintien dans l'emploi : l'accompagnement aux démarches administratives

En 2022, Job4Mi Ouest a lancé une expérimentation pour accompagner les employeurs ainsi que les bénévoles et travailleurs sociaux des associations partenaires dans les démarches administratives liées au recrutement et au maintien dans l'emploi de salariés étrangers.

L'association est intervenue à plusieurs reprises auprès de la Préfecture, à la demande d'entreprises ou d'associations partenaires, lorsque celles-ci rencontraient des difficultés administratives mettant en péril la signature d'un contrat de travail ou le maintien dans l'emploi.

L'association est ainsi intervenue à la demande de 8 entreprises et de 6 associations au profit de 14 personnes salariées, permettant de résoudre les difficultés rencontrées :

- 3 personnes demandeuses d'asile déboutées de leur demande et soutenues par leur employeur pour obtenir un titre de séjour « salarié » ;
- 2 titulaires d'un titre de séjour « étudiant » souhaitant obtenir un changement de statut suite à l'obtention d'une promesse d'embauche en lien avec leur diplôme obtenu en France ;
- 1 titulaire d'un titre de séjour dont le nom mal orthographié l'empêchait d'ouvrir un compte en banque et donc de signer un contrat de travail ;
- 5 personnes demandeuses d'asile n'ayant pas obtenu en temps et en heures le renouvellement de leur attestation de demande d'asile ;
- 3 titulaires d'un titre de séjour temporaire n'ayant pas obtenu en temps et en heures le renouvellement de leur titre de séjour.

Nous avons également répondu aux demandes de 2 entreprises concernant les démarches à effectuer pour obtenir une autorisation de travail préalable à l'embauche et

à une association pour l'orienter vers les structures pertinentes à la suite d'un conflit entre un salarié et son employeur.

Afin d'accompagner les entreprises partenaires, Job4Mi Ouest a rédigé un guide « Comment recruter un collaborateur étranger ? » que l'association partage avec les entreprises et les associations partenaires :

https://drive.google.com/file/d/1kX0BAEIHo-cNNsSLRS3_Q6LL4-pgVogr/view

Lors d'une journée sur l'accompagnement à l'orientation et l'insertion des primo-arrivants à destination des acteurs de l'écosystème Emploi Formation Orientation Professionnelle dans les locaux du département, Job4Mi Ouest a tenu un stand d'information sur ses activités et les opportunités d'emploi.

Dans l'édition du 26 janvier 2023, le journal Ouest-France a publié un article au sujet de deux femmes, salariées au sein d'un Ehpad nantais, régularisées par la préfecture de Loire-Atlantique. Il s'agit de deux demandeuses d'asile déboutées qui ont obtenu un titre de séjour « salariée » grâce à l'accompagnement du réseau JRS 44, de la mobilisation d'un collectif de soutien et la mise en relation avec un Ehpad solidaire par l'intermédiaire de l'association Job4Mi.



Ange Yapo et Prisca Gankou Fakanie ont obtenu un titre de séjour d'un an. | Ouest-France - Publié le 26/01/2023 à 15h36

2 La formation

Le partenariat 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) s'est approfondi en 2022.

Il s'agit de formations qualifiantes (CQP) de quatre mois qui débouchent sur un contrat en restaurant ou en hôtellerie.

Au 31 décembre 2022 :

- 18 personnes ont été formées au métier de commis de cuisine en restaurant sur la métropole nantaise ;
- 4 personnes ont été formées au métier de commis de cuisine pour travailler au sein des hôtels du groupe Barrière à La Baule ;
- 4 personnes ont été formées au métier de serveur et serveuse en restaurant sur la métropole nantaise.

Parmi ces 26 personnes formées, 11 ont signé un contrat de travail à l'issue de la formation, majoritairement en CDI, deux personnes sont encore en formation.

Deux stagiaires ayant eu des problèmes de comportement pendant la formation ont été en difficulté pour s'insérer en entreprise, l'un d'entre eux, suivi par la mission locale a intégré le dispositif « garantie jeunes » pour continuer son parcours d'insertion. Une stagiaire a dû repartir dans son pays temporairement pour des raisons familiales. Enfin, une dizaine de stagiaires formés n'ont pas donné de nouvelles à l'organisme de formation, il est possible que certains d'entre eux aient trouvé un emploi par leurs propres moyens.

3 Les employeurs et les associations partenaires

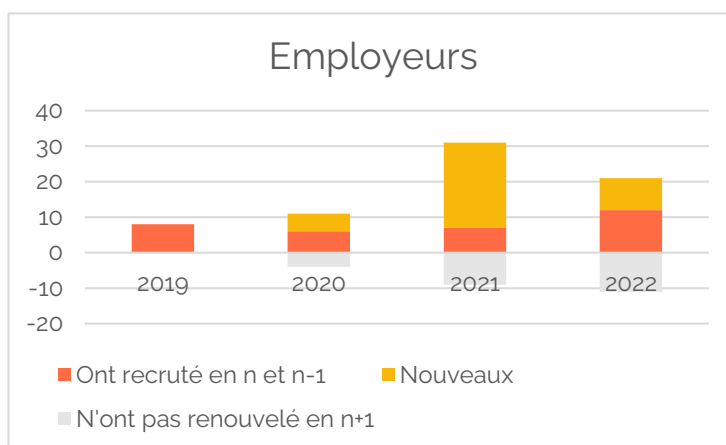
3.1 Les employeurs

Le nombre d'employeurs actifs en 2022 est de 21. Nous avons une base stable de 12 employeurs ayant renouvelé leur partenariat en 2022. 7 entreprises sont de nouveaux partenaires.

Le graphique ci-contre montre une plus grande stabilité des partenariats mais une diminution en 2022 du nombre de nouveaux partenaires. Cela peut s'expliquer par deux éléments :

- Une baisse du temps disponible pour faire de la prospection.
- Beaucoup de temps et d'énergie passés par des binômes de bénévoles sur des partenariats qui n'ont finalement pas abouti à des recrutements :

le CHU, les Vergers Placiers, l'Adapei, l'hôtel Opéra Voltaire, Le LAB.



Nous nous sommes engagés en 2022 sur la création d'un groupe d'échange de pratiques entre les employeurs partenaires de Job4Mi Ouest ayant recruté des personnes migrantes.

Deux rencontres autour d'un « petit déjeuner » ont été organisées et ont réuni au total 16 personnes, dirigeants ou responsables RH, représentant 9 entreprises. Ces rencontres, très appréciées par les participants, ont permis aux entreprises d'échanger autour de leurs bonnes pratiques de recrutement inclusif et des difficultés rencontrées, principalement autour des questions de mobilité, du français et des freins administratifs.

3.2 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. Le réseau de partenaires prescripteurs représente, fin 2022 :

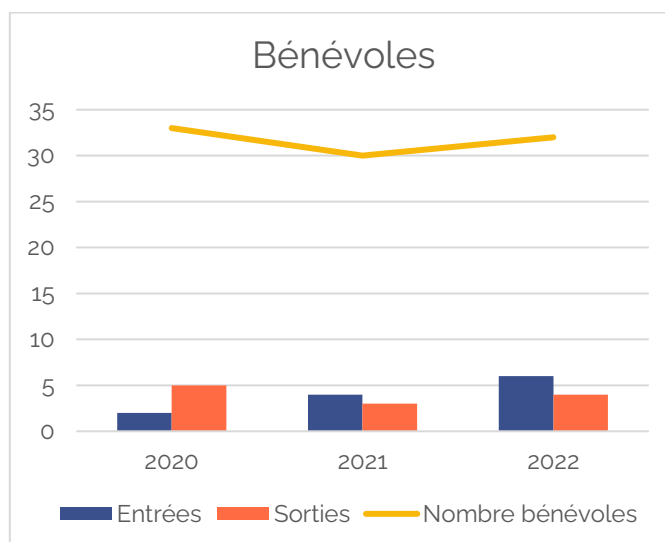
- 54 associations ;
- 5 partenaires institutionnels : le CCAS de Nantes, le CCAS de Bouguenais, la mission jeunesse de la ville de Saint-Herblain, les services sociaux du CHU et les Unités emploi du département.

Ces partenariats sont essentiels pour la réussite des opérations. Nous les rencontrons régulièrement pour renforcer la collaboration.

4 Les Bénévoles

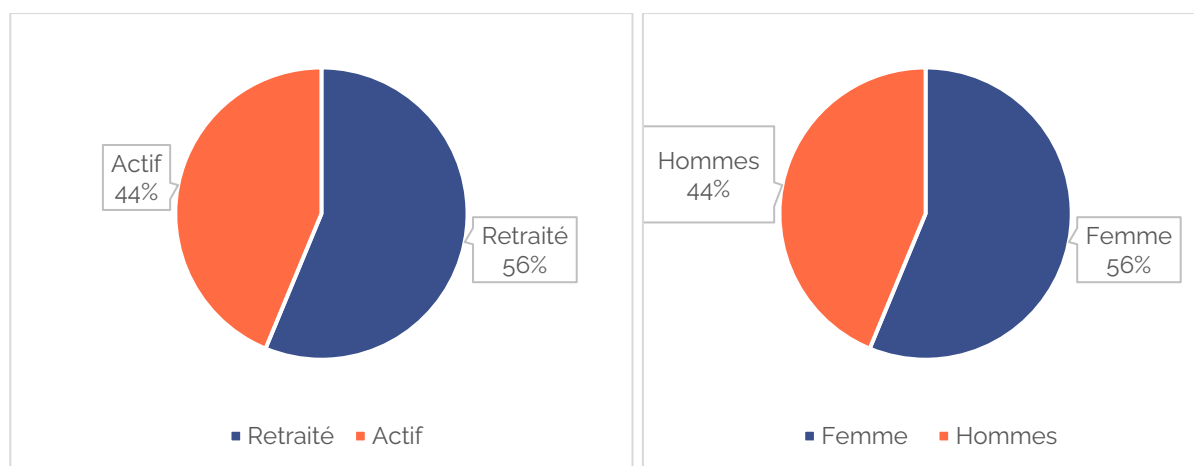
Le nombre de bénévoles est stable depuis 2020 : 32 à la fin 2022, contre 30 fin 2021 et 33 fin 2020.

Nous avons accueilli 6 nouveaux bénévoles au cours de l'année 2022 et quatre ont quitté l'association.



27 bénévoles sont actifs sur des projets d'emploi et 5 apportent un soutien sur des thématiques spécifiques : communication, plaidoyer, juridique.

Début 2023, les bénévoles se répartissent de la façon suivante :



5 Les actions de plaidoyer

Les salariés recrutés par Job4Mi Ouest, leurs employeurs et les travailleurs sociaux qui les accompagnent ont été confrontés en 2022 à des difficultés administratives pouvant conduire à une suspension voire à une rupture de leur contrat de travail dues aux :

- Retards dans le renouvellement des attestations de demande d'asile
- Retards dans le renouvellement des récépissés et titres de séjour

De plus, l'application de la circulaire Valls est à la totale discrétion du préfet : en plus des critères recommandés dans la circulaire pour la régularisation par le travail, d'autres critères (qui ne sont pas partagés) existent et très peu de régularisation par le travail sont délivrés. Très peu de régularisations par le travail sont ainsi délivrées en Loire-Atlantique.

Ces difficultés administratives nous ont conduit à proposer aux membres de la CFDA 44 de rencontrer l'ensemble des élus locaux, députés et sénateurs, afin de leur partager nos arguments en faveur de l'élargissement de l'accès au travail des personnes étrangères.

Après l'envoi d'un courrier présentant cette proposition de rencontre, 7 élus de Loire-Atlantique ont été rencontrés entre novembre 2022 et janvier 2023 par les membres de la CFDA44 et Job4Mi Ouest :

Andy Kerbrat, député LFI
Mounir Belhamiti, député Renaissance
Yannick Hauray, député Renaissance
Sophie Errante, députée Renaissance
Michèle Meunier, sénatrice, PS
Laurence Garnier, sénatrice, LR
Yannick Vaugrenard, sénateur, PS

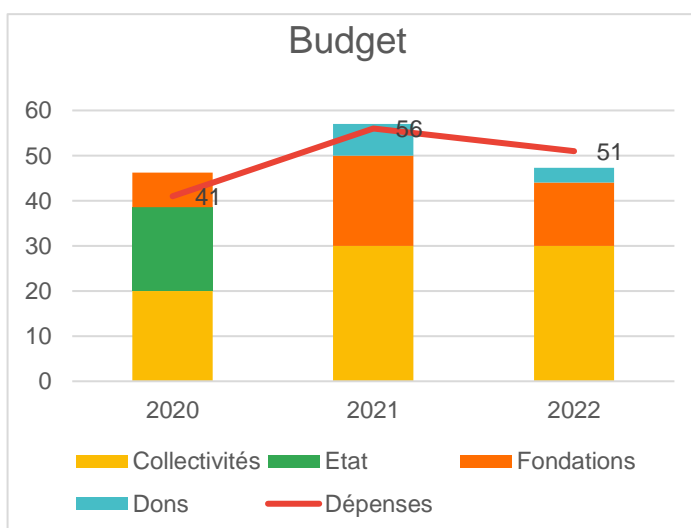
Une rencontre avec le président de la commission des lois, Sacha Houlié, a également eu lieu à sa demande le 2 février 2022 en présence de Mme Charles, directrice de l'Ehpad du Bon Pasteur, de Prisca Gankou Fakanie, salariée au Bon Pasteur et d'Olivier Riom, PDG de l'entreprise du bâtiment Vivolum.

Ces rencontres ont permis des échanges sur la base des notes de position rédigées par Job4Mi Ouest et les membres de la CFDA 44, en annexe de ce rapport d'activité.

6 Le Financement

Le budget 2022 est arrêté à 50 891€ pour 47 294 euros de produits. Le budget, en léger déficit, consomme les réserves des premières années. Une évolution du modèle économique devient nécessaire.

Les ressources proviennent des collectivités locales (Département, Nantes Métropole et Région des Pays de la Loire), de fondations (Fondation de France, Fondation Après-Demain) ainsi que de dons privés et d'entreprises.



7 La Vie associative

7.1 Communication

Trois newsletters ont été publiées en janvier, juin et décembre 2022.

Le site internet de l'association, ouvert depuis janvier 2021, avec l'aide de la société *Sigma Informatique* et l'appui de l'agence de communication *Les Pétroleuses*, continue à s'enrichir. Il est consulté en moyenne par 150 visiteurs par mois.

7.2 Vie associative

Le groupe des bénévoles en charge des projets d'emploi se réunit le jeudi soir, une fois par mois,

Une commission plaidoyer a été créée regroupant 3 bénévoles et la chargée de mission.

Le Conseil d'administration s'est réuni les 13 janvier, 10 mai, 17 mai et le 4 octobre 2022.

L'Assemblée générale s'est tenue le 10 mai 2022.

Rudolphe Pennec, Directeur général d'ADC Propreté, et Pascal Dutronc, Directeur général de l'association Les Eaux Vives ont été élus administrateurs, en remplacement de Jacky François pour Face 44 et de Damien Gros de l'entreprise Valnantis, démissionnaires.

Lors de l'Assemblée générale, Arnaud du Crest a indiqué à cette occasion qu'il quitterait sa fonction de président à la fin de l'année 2022, après 4 ans d'animation.

Le Comité de pilotage de l'association, composé de bénévoles et d'administrateurs, a travaillé tout au long du second semestre 2022 à un changement de gouvernance validé par le conseil d'administration d'octobre 2022 : l'organe du bureau et le poste de président sont remplacés par un organe collégial de co-présidents et co-présidentes nommés par le Conseil d'administration parmi ses membres.

Une Assemblée générale extraordinaire est convoquée le 11 avril 2023 afin de valider la modification des statuts résultant de cette gouvernance renouvelée.

8 Perspectives

Job4Mi est en pleine réflexion sur son développement. Un marché du travail où l'offre est supérieure à la demande attire des organismes sur la thématique de la mise en relation entre l'offre et la demande.

Association de bénévoles, nous devons cibler nos interventions sur des partenariats à long terme et avec des entreprises pouvant proposer des emplois correspondant aux compétences variées des personnes exilées et à des personnes avec une faible maîtrise du français.

Il s'agit de renforcer nos secteurs « phares » : maraîchage, agro-alimentaire, restauration, intérim, tout en développant des propositions vers des secteurs souhaitant s'engager en particulier vers le recrutement des femmes.

Nous souhaitons aussi développer la réflexion sur la formation des tuteurs pour améliorer l'accueil au sein des entreprises et renforcer l'appui juridique apporté aux entreprises et au réseau de partenaires prescripteurs.

Pour cela, nous nous appuyerons sur des partenariats en émergence.: nouvelles fondations d'entreprises, comme la fondation Abalone, réponse à des appels à projets européens avec la CCI, collaboration avec le secteur artisanal.

La mise en œuvre de ces projets, accompagnée de nouveaux financements, nécessitera de renforcer l'équipe salariée par l'embauche d'une personne supplémentaire qui aura à cœur également de consolider le réseau de partenaires associatifs.

La nouvelle gouvernance collective prendra bien évidemment sa part dans ces projets enthousiasmants pour faciliter l'intégration des personnes exilées arrivant sur notre territoire.