

Projet associatif
2022 > 2025

Vision et actions





Projet associatif 2022 - 2025

Alter égal

Coordonnées

35 rue Georges Bonnet
26000 VALENCE

14 rue Passet
69004 LYON

Tél : 04 75 56 80 90

Email : contact@alter-egal.fr

Web : www.alter-egal.fr





“

Les projets que nous
proposons, je souhaite
qu'ils soient le reflet
de ce que nous sommes
à l'intérieur.
Les deux vont ensemble.

SOMMAIRE

| | |
|----------------------------------|-------|
| 01. MISSION | p. 05 |
| 02. EDITO | p. 07 |
| 03. L'ASSOCIATION | p. 09 |
| Niveaux d'intervention | p. 10 |
| Les chiffres | p. 11 |
| Historique | p. 12 |
| Fonctionnement | p. 14 |
| Modèle économique | p. 16 |
| Partenariats | p. 18 |
| 04. NOS ORIENTATIONS | p. 21 |
| Structuration | p. 22 |
| Force de proposition | p. 23 |
| Avancer ensemble | p. 24 |
| 05. ACTIONS & PROJETS | p. 26 |
| <i>en direction des</i> | |
| Personnes | p. 27 |
| Organisations | p. 35 |
| Acteurs publics | p. 47 |
| 06. NOTRE ÉQUIPE | p. 52 |
| Fonctions | p. 53 |
| Verbatim | p. 54 |
| 07. LE GLOSSAIRE | p. 56 |



*Loin d'être une reconnaissance
de soi en l'autre, l'alter égal
relie des êtres profondément
dissemblables.*

01. MISSION



Notre pari :

**être dans le même temps
équivalent et singulier**

Dans un monde du travail impacté par :
une crise de sens, des difficultés à capter,
à développer et à maintenir les compétences,
nous pensons que **la diversité dans l'emploi**
est un levier efficace vers un projet de société
plus inclusif, plus équitable.

Notre mission et notre raison d'être :
promouvoir **l'égalité d'accès à l'emploi**
et à la formation, quels que soient l'âge,
la qualification, le genre ou le handicap
d'une personne.

Lorsqu'une **fleur** ne grandit pas,
on améliore **l'environnement**
dans lequel elle pousse,
pas la fleur.

- Alexander Den Heijer



02.

EDITO

Claire PUTOUD

Directrice Alter égal

Jacques BRUYÈRE

Président Alter égal

Loin d'être un monde à part, coupé des réalités de la société, l'entreprise doit être le miroir d'une société plurielle, dans laquelle la valeur collective se construit sur la complémentarité des êtres, des savoir-faire et des opinions.

Alter égal en est persuadée : le respect de la diversité et l'inclusion de tous et toutes dans une organisation témoignent de sa capacité d'innovation, de son attractivité et de son agilité.

Ceci étant dit, comment explique-t-on : un taux de chômage des personnes en situation de handicap deux fois plus élevé que le taux général ? Des plafonds de verre et des écarts de rémunération persistants entre les femmes et les hommes ? Une diversité si peu développée, si peu représentée ?

En dénonçant ces inégalités Alter égal agit dans son écosystème, propose des solutions et met en œuvre des pratiques nouvelles.

Ancrée solidement par des racines trentenaires, notre association puise ses ressources chez les femmes et les hommes l'ayant fait grandir. Son empreinte naît d'un collectif d'imaginaires suffisamment puissants et inspirés pour surprendre les inégalités, parfois gelées par une société trop frileuse.

Ce n'est donc pas sans fierté et avec une volonté certaine que nous partageons avec vous aujourd'hui le fruit de nos perlaborations pour l'écriture de notre projet associatif. Il est à la fois une ébauche et une intention.

Une ébauche, car nous faisons le choix d'essayer, d'expérimenter, de tester nos graines d'idées avant de les semer. Et une intention, celle de voir, dans quelques décennies, Alter égal devenir le terreau fertile d'autres combats justes et respectueux de toute la diversité que nous offre notre riche Terre.

Joyeux printemps à tous et toutes.

Claire Putoud *Jacques Bruyère*

“

*Je le fais pour nos enfants demain,
pour l'avenir, pour le sentiment
de construire une société plus
solidaire et plus équitable,
pour dépasser nos individualités,
et remettre le sens du collectif,
de l'écoute de l'autre et de l'empathie
au centre de nos préoccupations.*

*Toutes ces valeurs me sont chères
et je souhaite les promouvoir au sein
et autour de l'association.*

03. L'ASSOCIATION

Niveaux d'intervention p. 10

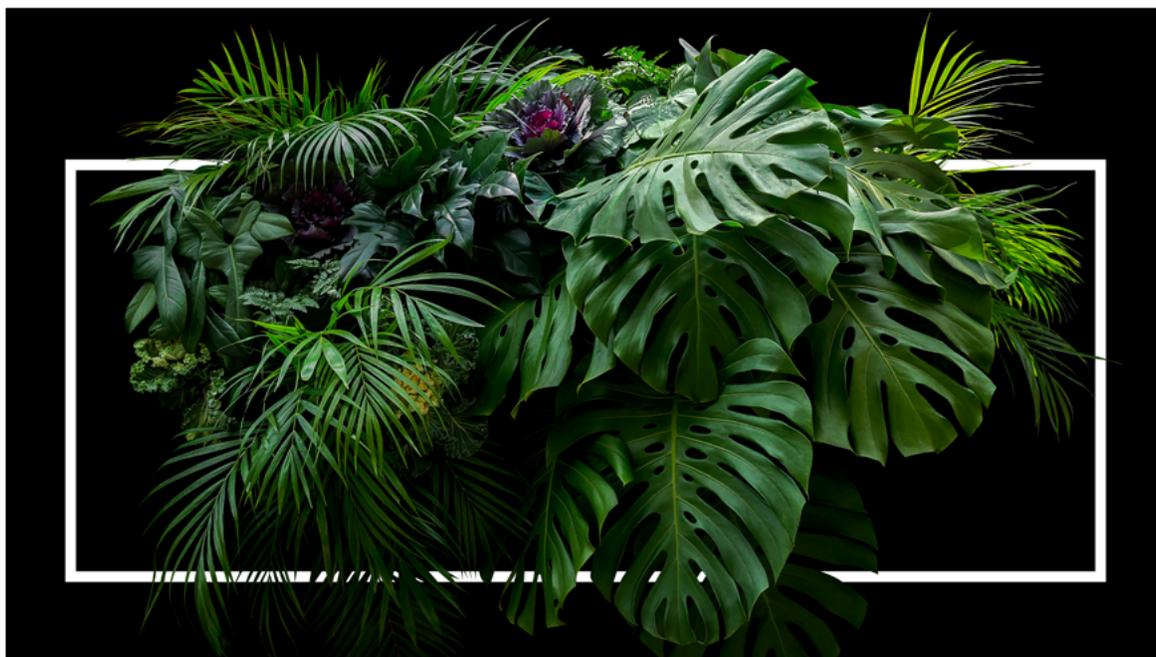
Les chiffres p. 11

Historique p. 12

Fonctionnement p. 14

Modèle économique p. 16

Partenariats p. 18



Riche de 30 années d'expertise, nous bénéficions d'une vision à 360°
grâce à notre intervention en tant qu'association paritaire
sur nos trois niveaux d'intervention.

3 NIVEAUX D'INTERVENTION



PERSONNES CONCERNÉES

Directement en soutien
des publics touchés
par des actions
d'accompagnement
et de coaching
vers et dans l'emploi.

ORGANISATIONS

Auprès des employeurs,
des branches
et des structures
de formation par
l'adaptation des cadres
à la diversité. Des actions
de conseil, de recrutement,
de sensibilisation
et de formation.

ACTEURS PUBLICS

En soutien des institutions
par la mise en œuvre
de stratégies d'actions
publiques construites
à partir de diagnostic,
d'ingénierie de projet
et d'évaluation.

Être **sur le terrain** est un atout primordial.
Nous relions les personnes en difficulté,
les entreprises et les organismes publics.
Ces **trois niveaux** s'alimentent ;
c'est une force et une richesse.

> DES CHIFFRES et des humains



EMPLOI

Alter égal contribue concrètement au développement des parcours des personnes en recherche d'emploi, par des actions de coaching vers et dans l'emploi..

2000
recrutements et
placements durables

INCLUSION

Par des missions de diagnostics et de conseils RH, Alter égal soutient les organisations pour accompagner le changement vers plus de mixité, de diversité et d'inclusion.

250
entreprises accompagnées

FORMER

Nos actions de formations et de sensibilisation sont construites sur nos expériences de terrain, outils d'accompagnement et ressources actualisées. De solides leviers sur lesquels s'appuyer pour professionnaliser les acteurs de l'entreprise et des structures de formation.

1050
référents Handicap formés

ACCOMPAGNEMENT

Nos professionnels accompagnent les structures de formation dans une démarche qualité, aux côtés des acteurs publics.

600
structures de formation
impliquées

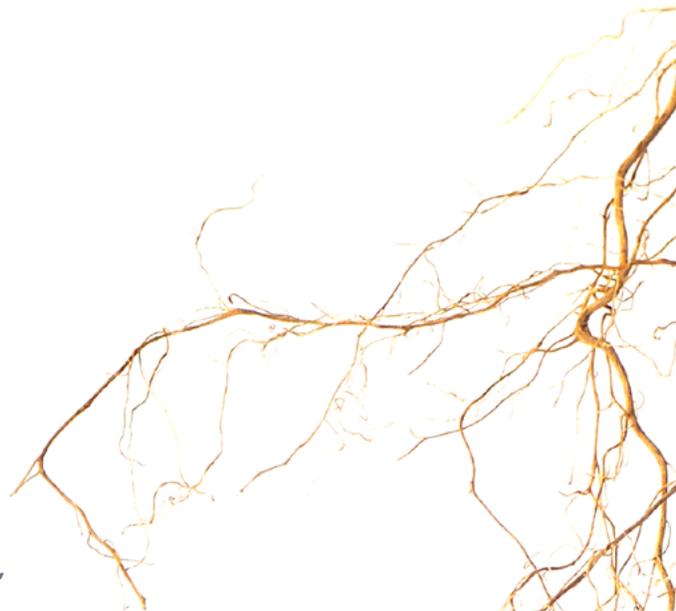
INGÉNIERIE DE PROJET

Dotée d'expertise en ingénierie de projets, études et évaluations, notre équipe contribue à l'amélioration des politiques publiques d'emploi, de formation, de maintien et de santé au travail.

250
projets Alter égal

NAISSANCE D'ALTER ÉGAL

À l'origine d'Alter égal :
trois associations dédiées
à l'emploi, au maintien
dans l'emploi et à la formation
travaillent déjà main dans la main,
sur le terrain.



DIRECTH 26

Dispositif d'Insertion et Reclassement des Travailleurs Handicapés dans la Drôme
Créé pour assurer la gestion et la coordination du dispositif départemental
d'insertion des travailleurs handicapés.

IDEE

Information pour le Développement de l'Emploi dans les Entreprises
Promotion de l'emploi des Travailleurs Handicapés et mission de positionnement
des publics reconnus en difficulté sur des contrats de travail en milieu ordinaire.

CRDI Rhône-Alpes

Centre de Ressources de Développement et d'Information
Observatoire de l'emploi des personnes handicapées et mission d'appui conseil
pour le développement de la formation des personnes en situation de handicap.



En 2012, ces trois entités font le choix de se rassembler pour unir leurs forces et leurs compétences.

La nouvelle organisation fait la part belle à chacune des spécialités des trois entités et multiplie l'énergie et les synergies nécessaires à la réalisation de projets publics ou privés.

Fruit d'un travail collaboratif, la recherche d'un nom nouveau s'est appuyée sur un long processus de réflexion pour remettre le sens et les valeurs au cœur de nos actions.

L'année 2020 marque le début d'une nouvelle histoire : celle d'*Alter égal*.

Aujourd'hui, Alter égal est dirigé
par un Conseil d'Administration
composé de trois collègues représentatifs.

FONCTIONNEMENT

GOUVERNANCE

3 collègues

LES EMPLOYEURS

Entreprises, services RH,
structures de formation,
associations...

LES SALARIÉS

Employés,
représentations syndicales...

LES PERSONNES QUALIFIÉES

Représentants de structures
impliquées dans les questions
d'emploi, de handicap,
de santé au travail...

EMPLOYEURS

| | | |
|---------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Jacques BRUYÈRE | Retraité - Administrateur Société | Président Alter égal |
| Franck ROUZAIRE | Valrhona | Trésorier Alter égal |
| Emmanuelle SOKOLOFF | DRH, référente RSE | |
| Pascal WATY | 60000 rebonds | |

SALARIÉS

| | | |
|---------------------|------|---------------------------|
| Jean-David AVAGNINA | CFTC | |
| Cédric BERTET | CFTC | Vice-Président Alter égal |
| Arnaud PICHOT | FO | |

PERSONNES QUALIFIÉES

| | | |
|--------------------|---|-----------------------|
| Julie ACHAUME | ENTRAIDE ET ABRI | |
| Maryvonne CHARRIER | MESSIDOR | Secrétaire Alter égal |
| Bernard GILLET | CPAM / FNATH | |
| Françoise GRANGER | Retraitée - Directrice adjointe de l'Agemetra | |
| Annie HUMBERT | Retraitée - ex Directrice adj. du travail - DDETS | |
| Régis PONSICH | Directeur Mission Locale | |
| Frédéric SAUSSAC | Directeur AIST 43 | |



Jacques BRUYÈRE

Président Alter égal

Mon **rôle** au sein d'Alter égal est assez discret. Mis à part le rôle officiel de Président du Conseil d'Administration et de l'association, je suis en contact très régulier avec notre directrice opérationnelle. Nous échangeons beaucoup sur les sujets opérationnels, sociaux, économiques, et je lui apporte ainsi ma **vision** et du **confort** dans les prises de décisions..

Nous ne pouvons pas réunir des commissions toutes les semaines, donc ce **lien** est nécessaire pour faire un point régulier sur la situation et les projets, tout en décidant des dispositions à prendre.

Je me déplace régulièrement dans les séminaires nationaux ou réunions locales, par exemple lors de la Semaine Européenne du Handicap. Je participe, je montre que nous sommes **présents** et **actifs** ; je fais en quelque sorte du "lobbying" pour Alter égal.

Dans ma fonction de Président d'Alter égal, il me paraît primordial d'afficher nos compétences auprès de nos interlocuteurs, afin qu'ils comprennent nos motivations et le professionnalisme que nous déployons sur les missions qui nous sont confiées et que nous conduisons actuellement, comme pour les projets futurs qui pourraient nous être attribués.



Franck ROUZAIRE

Représentant entreprise Valrhona

J'ai connu l'association de manière informelle, par une connaissance. Elle m'a expliqué ce qu'elle faisait dans l'association et c'est comme cela que j'ai entendu parler du sujet de **l'inclusion**. J'ai ensuite adhéré et je suis entré au bureau pour le partage de nos valeurs communes.

Dans la vie, on se demande tous à un moment pour quoi on travaille. Pour ma part, j'avais **envie de m'impliquer** dans une association pour justement prendre de la hauteur par rapport à mon activité professionnelle, et pourquoi pas : aider une organisation...

Le **milieu associatif** était important pour moi, car il fallait que je dépasse l'environnement de travail ; je souhaitais m'investir dans un cadre bénévole.

Le sujet de l'inclusion est important pour moi car ce sont des questionnements que j'ai sur le fonctionnement global de la société : **Comment des personnes sont-elles mises de côté, alors que d'autres travaillent ? Et comment puis-je les aider ?**

Nous avons entrepris un chantier interne qui concerne **la gouvernance**. C'est essentiel car cela crée du lien entre des équipes très opérationnelles et les décideurs. Il est important d'une part de s'impliquer un peu plus sur le terrain pour trouver des partenaires, des clients ou animer les réseaux existants et en créer de nouveaux, tout en réfléchissant à demain avec les équipes.

Mais, aujourd'hui, je me rends compte qu'il faudrait que je consacre beaucoup plus de temps à l'association pour jouer pleinement mon rôle.

MODÈLE ÉCONOMIQUE

**Assurer puis maintenir une rentabilité juste et saine est indispensable.
Cela nous donne le pouvoir d'agir.**

Reposant sur une combinaison de ressources publiques et privées, le modèle économique d'Alter égal lui permet à la fois de répondre en qualité aux projets d'envergure et également d'intervenir en auto-financement sur des projets non ou partiellement financés, en assurant une juste rentabilité sur ses marchés à prestations.

Afin que l'association soit pérenne, il faut qu'elle soit aussi efficace . L'objet n'est pas de faire du profit mais il faut qu'elle soit rentable et assume ses frais de fonctionnement, tout en assurant son rôle social.

Soutenir la direction dans les décisions qu'elle nous propose, les analyser, les comprendre, les remettre en question, puis les approuver ou les pondérer. Ce sont les rôles très immédiats du bureau. Ensuite, nous avons pour mission de faire **grandir** l'association. C'est-à-dire d'utiliser nos réseaux pour trouver les actions qu'Alter égal portera.

Historiquement, le modèle de l'association résidait sur un ensemble d'entreprises qui portaient les projets, y compris financièrement, et qui obtenaient des subventions pour les redistribuer à certains de ces organismes membres. Un fonctionnement ancré qui a quelque peu changé avec le système des appels à projets.

Aujourd'hui, nous vivons encore beaucoup sur des subventions et sur des appels à projets qui sont très sollicités et c'est ce qui fait la fragilité de l'association et de ce secteur-là.

Nous dépendons de décisions de politiques publiques, qui vont certainement évoluer. Nous devons donc nous **interroger sur l'avenir** et comment nous allons préparer demain. Il nous faut trouver les réponses et les proposer en termes de solutions, car il n'y aurait sans doute aucune raison à ce que les structures ne paient pas pour ce type de prestations...

Comme dit l'adage : Tout ce qui est gratuit n'a pas de valeur... Ce n'est sans doute pas vrai, mais cela peut être un frein ou une image ancrée chez nos structures clientes. Je pense qu'il y aurait un intérêt, à inverser l'angle d'attaque et plutôt que de répondre à des appels d'offre, de **proposer un service** et d'obtenir une subvention, un financement ou une rémunération pour cette offre. C'est-à-dire, développer un peu plus notre sens du commerce, tout en restant fidèles à nos valeurs. Tel est notre challenge !

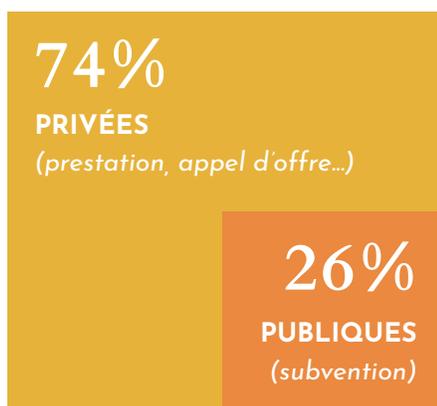


2021
Budget

1,1 Million d'euros



Répartition des ressources 2021



Ressources selon nos axes de travail



Répartition des dépenses 2021



Partenaires financiers

Europe
DREETS
Agefiph

Conseil régional
Conseil départemental

Branches professionnelles
Entreprises et employeurs publics

PARTENARIATS

Alter égal mène une action inscrite au cœur d'un écosystème de partenaires.

En cohérence avec ses axes d'intervention, Alter égal a développé au cours des trente dernières années, des partenariats publics et privés solides qui lui permettent de déployer son action dans une posture de collaboration.

ASSOCIATIONS / FÉDÉRATIONS / CABINETS

| | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| 60000 rebonds | MFB |
| Action Logement | MRIE |
| ACTIPH | Noetic Bees |
| ADNA | Opus formation |
| AFIPH Emploi Compétences | PEP71 |
| AFNOR | PFOSS |
| AFPA | Pluricité |
| Bruno ALLAIGRE, <i>consultant</i> | PRACTHIS |
| ANDRH | QC&M |
| ANSA | Repérages |
| APAJH | Réseaux IAE |
| APF | Service de santé au travail |
| APRIDEV | Signes et formations |
| ARACT | Sonkei RH |
| CIBC | Synoptic |
| Laurent COLON, <i>indépendant</i> | Thomas Legrand Consultant |
| École L'Aura | UNEA |
| ELO | Uptale |
| Emfor | Urapeda |
| Fagerh | Via compétences |
| Formasens | |
| GEFCA | |
| Handiagora | |
| Handica Réussir | |
| Handirect | |
| H'up entrepreneurs | |
| LADAPT | |
| Messidor | |

ACTEURS DU MONDE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

Branches professionnelles :

librairie, immobilier, mariage, sociétés d'expertise, chaussure, maroquinerie, tannerie/mégisserie, entretien textile, habillement, mode couture, textile

Akto
CFDT
CFTC
CGT
CPME
FCE - Femmes Chefs d'Entreprises
FO
Groupements d'employeurs
Opco-EP
MEDEF
Mouvement Impact France
U2P

Interventions en direction de plus de 250 entreprises, parmi lesquelles :

| | |
|-------------------|--------------|
| Andros | Klesia |
| Auchan | Koésio |
| Boiron | Leroy Merlin |
| Bonhomme Bâtiment | MaviFlex |
| Castorama | Metro |
| Cave de Tain | Pasquier |
| Enedis | Valrhona |
| GFI | Valsoleil |
| HM Clause | |

Interventions en direction du secteur des services à la personne :

2ADSOL
ADF 38
Adiham
At Home
Novavie

COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

CHU de la Réunion
Conseil départemental de l'Ardèche
Conseil départemental de la Drôme
Conseil départemental de la Nièvre
Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes
Métropole de Lyon
Ville de Grenoble

18

ÉTAT / ORGANISMES PUBLICS

| | |
|--|--------------------------------------|
| AGEFIPH | FIPHP |
| Animation régionale des missions locales ARA | Fonds Social Européen |
| ARS | IEP Lyon |
| Assurance maladie | MDPH |
| Chambre d'Agriculture | Missions locales |
| CHEOPS | Pôle emploi |
| CMAR Auvergne-Rhône-Alpes | Union nationale des missions locales |
| CNSA | Universités : |
| DRAFFIC ARA | - Lumière Lyon 2 |
| DREETS, DDETS | - Savoie Mont Blanc |

Cédric BERTET

CFTC / Vice-Président Alter égal

"Ce sont pour nous, la CFTC, les fondements d'un monde plus juste et plus humain qui valorise la solidarité, la liberté, la responsabilité, la justice sociale, la participation démocratique et l'exigence d'un **développement durable**." *Ce sont les valeurs de la CFTC, ce sont aussi mes valeurs. Je souhaite surtout que nous reconnaissons la dimension sacrée de l'être humain, dans toute sa diversité.*

J'apporte ma petite pierre à cet édifice. Si ça fonctionne, tant mieux. Sinon, j'aurai au moins essayé !



Franck ROUZAIRE

Représentant entreprise Valrhona

*J'ai proposé à mon entreprise de **s'impliquer** dans cette association, au début avec mes motivations personnelles et parce qu'elles touchent aussi mon employeur via son programme Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE).*

*Nous évoluons dans un système capitaliste et une entreprise doit donc produire, gagner de l'argent et se développer. La RSE est devenue plus nécessaire, plus prépondérante et plus marquée aujourd'hui. Elle donne une image des entreprises qui n'existait pas il y a une dizaine d'années. Nous notons qu'il y a un **changement d'état d'esprit**, porté par l'aide des pouvoirs publics. Et ceci va dans le bon sens, car si on ne crée pas de financements pour l'emploi des jeunes, la formation, l'insertion par l'emploi dans les entreprises, etc..., les entreprises ne le font pas d'elles-mêmes ou le feraient moins. Et ça, je le reproche un peu à des organisations professionnelles, d'adopter parfois une posture d'attente, par rapport à ce qui se passe autour. Alter égal est un **moteur** entre les deux pour accélérer ce processus et pour le faire fonctionner.*

*Les actions d'Alter égal sont très importantes pour les **personnes concernées**, pour les gens qui ont envie de travailler ou de participer à la vie sociale et qui ne peuvent pas pour X ou Y raisons. Qu'ils aient un handicap, un manque de qualifications, ou une difficulté passagère, il faut les aider. Il est indispensable que la nation française participe à **l'intégration de toute sa population** dans le milieu économique. C'est la vie et la force d'une nation.*

*Nous constatons malheureusement, qu'aujourd'hui, dans le milieu du handicap, par exemple, il y a deux fois plus de chômeurs que dans le milieu traditionnel. Nous voyons aussi que l'obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap n'est pas atteinte. Donc, je comprends tout à fait **le sens** des actions portées par Alter égal, car elles sont nécessaires et heureusement soutenues par des politiques publiques, la Région, l'État, etc... pour favoriser **l'harmonie sociale** de notre nation"*

“

Aujourd'hui après la centralisation puis la décentralisation, on commence à s'intéresser à ce qui ressort du terrain, et j'apprécie énormément ce nouveau mouvement. Il insuffle d'autres élans. Je suis contente que nous participions et que nous puissions faire remonter ce qui se fait et dit sur le terrain.

C'est aussi ça la vision de demain.



04. ORIENTATIONS

Vision

Actions > 2025

Nos challenges à l'horizon 2025 ont été définis à partir de temps de travail du conseil d'administration et du bureau, concrétisés en octobre 2021 par une journée de travail avec l'équipe permettant de dégager nos trois principales orientations stratégiques déclinées en 7 pistes d'actions.

Il faudrait que dans 5 ou 10 ans, **les résultats soient visibles**. En particulier, pour des personnes qui ont des difficultés d'insertion en emploi. C'est un souhait et **un défi**.



Poursuivre la structuration de notre gouvernance

ACTION 01

COMMUNIQUER SUR NOTRE PROJET ET DÉVELOPPER LE CERCLE DES ADHÉSIONS

Devenir adhérent ou adhérente d'Alter égal, c'est défendre notre vision d'accessibilité universelle à l'emploi et à la formation.

Nous souhaitons développer un système d'adhésion basé sur la réciprocité en nous appuyant à la fois sur des personnes ou structures ressources pour notre association et en permettant également à nos adhérents de puiser dans nos expertises.

ACTION 02

ÉTABLIR UN MODÈLE DE GOUVERNANCE PARTAGÉE, FIDÈLE À NOS BESOINS ET À NOS VALEURS

Afin de définir une gouvernance en cohérence avec nos enjeux stratégiques et opérationnels, un travail collaboratif entre les membres du Conseil d'Administration et de l'équipe, initié en 2021, se poursuivra pour :

- > Définir nos besoins et nos attentes vis-à-vis de la gouvernance
- > Repenser la structure fidèlement à nos valeurs et à notre raison d'être
- > Ouvrir des canaux d'expressions entre l'équipe et le CA de l'association

Diversifier nos thématiques
et élargir notre terrain
d'action géographique
sont nos priorités
pour continuer de développer
nos compétences
et les **faire connaître**.





Sortir du bocal : être force de proposition

pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation



ACTION 03

ALIMENTER NOS TROIS NIVEAUX D' ACTIONS ET DÉPASSER LES APPROCHES CATÉGORIELLES

'Se nourrir de l'action pour amorcer le changement'.

Être sur le terrain auprès des personnes, au sein des organisations et au côté des pouvoirs publics constitue la valeur ajoutée d'Alter égal.

Cette posture singulière nous permet de délivrer des actions d'accompagnement, de formation et de conseil empreintes de réalisme et de pragmatisme. Elle nous permet également de puiser les enseignements nécessaires au développement de solutions innovantes, en considérant, avant tout, les compétences, les savoirs et les expériences de chacun.

Nous insisterons notamment sur le fait de :

- > Dépasser les catégories de statut, de diplôme, ou de genre - trop souvent mises en avant
- > Décloisonner les stéréotypes en adoptant une approche intégrée dans : l'accompagnement des publics, la gestion des ressources humaines et les stratégies d'action publique.
- > Développer des actions à l'intersection de nos thématiques : inclusion des personnes handicapées, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus globalement la diversité.

ACTION 04

DÉVELOPPER LA PARTICIPATION DES PERSONNES CONCERNÉES

'Tout ce qui est fait pour moi, sans moi, est fait contre moi' - Nelson Mandela

En proposant systématiquement dans nos projets, ou réponses à appel d'offre, un espace favorisant l'expression des personnes concernées pour écouter et prendre en compte les besoins de nos publics.

En construisant des médias adaptés, nous permettons aux personnes concernées de passer d'un *partage d'expérience* à un *partage d'expertise*, ce qui contribue à l'amélioration continue des dispositifs ou projets d'actions publiques qui nous sont confiés.

ACTION 05

EMPRUNTER DE NOUVEAUX SENTIERS

Forts des observations de terrain issues de nos actions d'accompagnement des publics ou par nos démarches de conseil au sein des organisations, Alter égal développe, en tant qu'association, son pouvoir d'agir et d'entreprendre pour proposer des solutions nouvelles.

Chaque année, l'équipe met en avant un projet moteur qui permet de concrétiser ses idées, capitaliser et expérimenter en grandeur nature ses intuitions, pour *in fine* essayer plus largement.



On sait qu'une action fonctionne lorsqu'elle **améliore la vie** des gens au travail.



Avancer ensemble pour faire grandir nos projets

ACTION 06

S'INFORMER ET SE FORMER : PERDURER EN TANT QU'ORGANISATION APPRENANTE

L'exigence de nos métiers, l'évolution rapide des pratiques et techniques d'accompagnement, de formation et de conseil, impliquent un investissement constant de l'équipe, en termes de formation.

Nous procédons à une veille collective spécialisée qui nous permet de capter et capitaliser les informations et actualités utiles à nos missions.

En 2021, le Conseil d'Administration d'Alter égal a voté un budget de formation en augmentation de 5%, ce qui correspond à +2% de la masse salariale.

ACTION 07

FAVORISER LES TEMPS DE PARTAGE ET LES INTERCONNEXIONS ENTRE LES PROJETS

En retrouvant la joie du travail en présentiel, nous poursuivons en 2022 nos réunions d'équipe bimensuelles et nos temps forts annuels pour des journées de réflexion, ludiques et participatives.

Le fonctionnement en mode projet nous permet de créer des équipes à taille variable, de proposer des projets diversifiés à collaborateurs pour développer et transmettre nos compétences.



> Zoom sur les formations suivies



“

C'est la première fois que je suis dans une structure qui a suffisamment confiance en nous. La structure reconnaît nos compétences et nous considère en tant qu'expert de notre sujet. C'est à la fois une reconnaissance pour notre travail et aussi avoir un intérêt pour l'expérimentation.

Ici, on passe notre vie à inventer des choses et à les expérimenter !



05. ACTIONS & PROJETS

PROJETS sur le terrain

PERSONNES p. 27

Egal Emploi, Fit'Lab

ORGANISATIONS p. 35

H+, Egal'Action, Service inclusif,
Diagnostic de branche

ACTEURS PUBLICS p. 47

PRITH & Observatoire ERETH



Nos actions pour

Les PERSONNES

ÉGAL EMPLOI p. 28

FIT'LAB p. 32

ÉGAL EMPLOI

Répondre à la double problématique de la re-mobilisation vers l'emploi de personnes qui en sont éloignées, tout en recherchant la durabilité de cet emploi.

Pour qui ?

Pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA) ou les publics ayant des besoins d'accompagnement proche dans le département de la Drôme.

Avec qui ?

Pour répondre aux projets professionnels et besoins de chaque participant, Alter égal s'appuie sur un réseau de partenaires sur le terrain :

- > Structures d'Accompagnement Pré-Professionnel, telles que les missions locales (Valence et Crest) et l'association Cape (Bourg-de-Péage),
- > Entreprises mobilisées pour l'intégration de ces personnes au sein de leurs effectifs,
- > Organismes et associations en lien avec les thématiques de l'emploi et des enjeux sociaux, qui œuvrent pour l'insertion ou la levée de freins périphériques au retour à l'emploi.

Comment ?

Les parcours Égal Emploi comprennent à la fois des séances individuelles et collectives.

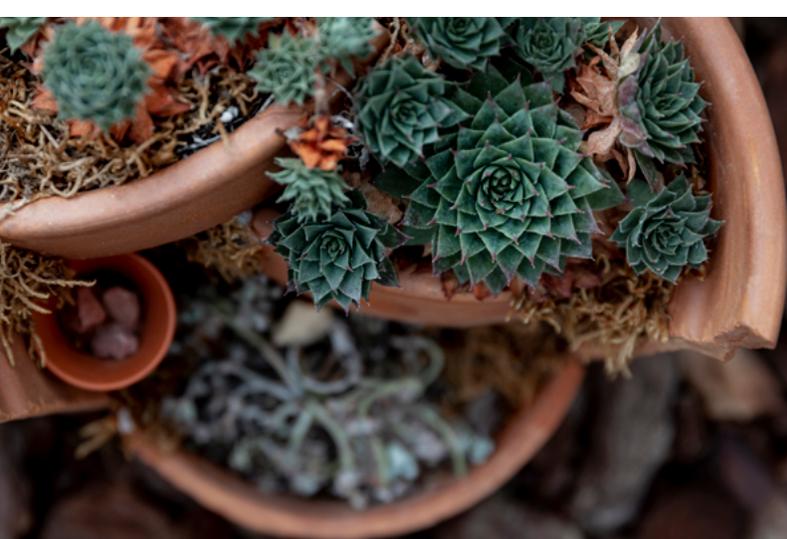
La mise en emploi - ou *placement actif* - est en partie tributaire de la durabilité de cet emploi. Les personnes éloignées de l'emploi ont souvent eu des parcours décousus et Égal Emploi est destiné à les aider à retrouver la confiance en eux, tout en assurant la durabilité de leur nouvel emploi, en engageant l'entreprise en tant que partie prenante du projet.

Et concrètement ?

Parcours Égal Emploi

Au préalable, la personne participante est orientée par son organisme de référence et elle est ensuite reçue en entretien afin d'identifier : ses motivations, ses spécificités, ses contraintes d'emploi du temps, ou ses éventuels freins. Puis, la personne intègre le parcours sur son territoire. Chaque journée est découpée en modules de formation. Les thématiques abordées sont notamment : la reprise de confiance en soi, les techniques de recherche d'emploi, les simulations d'entretiens d'embauche, la préparation à la reprise d'activité, etc... Des sessions individuelles permettent de travailler le projet professionnel plus spécifiquement, d'échanger avec la personne sur ses besoins précis et les aider dans leur recherche d'emploi. À l'issue du parcours, un suivi de 6 mois minimum est mis en place afin de concrétiser et suivre l'éventuelle prise de poste pour éviter le décrochage.





Les sessions collectives

Les événements ou challenges Égal Emploi ont pour objectif de créer un lien entre les participants, tout en délivrant des messages d'inclusion. Lors de ces journées, sont conviées des personnes accompagnées, mais également des entreprises, des institutions publiques, des organismes de formation, etc... Dans un premier temps, le groupe est formé sans avoir la moindre idée de qui se trouve dans la salle. Personne ne connaît ni l'identité, ni la fonction ou le rôle de chacun et chacune. Le temps d'échange se crée via les médias participatifs (escape game, atelier théâtre...). Chaque personne apprend à découvrir l'autre, sans stéréotypes ou barrières liés à sa position sociale. En deuxième partie de session, les personnes sont présentées les unes aux autres, et des interventions animées vont permettre aux entreprises de présenter leurs métiers et aux personnes accompagnées de poser leurs questions, ou aux institutions de délivrer des informations spécifiques à leurs actions.

Chaque participant remet ainsi en question les clichés ou images qu'il se fait sur un certain type d'emploi ou de candidats, et favorise la prise de rendez-vous pour une expérience future (stage, entretien, embauche...).

Retour d'expériences

Le parcours Égal Emploi a également pour but de recueillir le retour des participants et de ré-adapter les séances et l'organisation du dispositif, en fonction des besoins relevés. Nous avons ainsi ajouté plusieurs ateliers facultatifs, à la demande des personnes participantes, tels que la création de CV ou la simulation d'entretiens d'embauche plus aboutie.

Les +++ d'Alter égal

Le format : certaines personnes ne peuvent dédier un plein temps sur plusieurs mois à leur parcours emploi, c'est pourquoi Égal Emploi opte pour des temps de rencontre courts et espacés, à raison de 1 jour par semaine pendant 5 semaines.

Entre vous et nous

Donnant-donnant : nous basons cette préparation à l'emploi sur la motivation des candidats pour leur projet. Nous leur faisons signer une charte d'engagement pour remettre les personnes au cœur de leur accompagnement.

Le saviez-vous ?

Le lien avec nos partenaires est primordial. Nous organisons des réunions régulières, des rencontres et des comités de pilotage avec le Département, les SAPP et les organismes afin de réaliser un point précis sur les accompagnements et les suivis en cours. Chaque situation est abordée individuellement et nous proposons des interlocuteurs spécifiques en réponse à chaque problématique (social, emploi, préparation, suivi...).

Jeanne BIGOT

Cheffe de projet Égal Emploi



Pour quelles raisons ce projet est-il né ?

De nombreux organismes ont travaillé sur la thématique de l'employabilité, c'est-à-dire avec un focus orienté sur les candidats. Avec Égal Emploi, l'idée est de rétablir un équilibre en s'adressant effectivement à l'employabilité de ces personnes, tout en orientant aussi la thématique sur l'employeurabilité. Un néologisme qui adresse les entreprises ou parties prenantes pour qu'elles s'engagent également à garantir d'accueillir et garder les personnes en emploi. Égal Emploi est donc né pour re-crée cet équilibre entre employabilité et employeurabilité.

Comment agir ?

Les demandeurs d'emploi très longue durée ont des profils extrêmement différents. Cela signifie qu'au-delà de personnes ciblées avec de grosses problématiques, nous avons affaire ici à une partie importante de la population et il s'agit d'un phénomène de société. Si nous voulons changer les choses, il faut être à l'écoute, creuser différentes pistes pour comprendre ce qui se passe. Des projets tels qu'Égal Emploi sont à l'écoute de ces personnes et des entreprises. Nous construisons ensemble des solutions et si elles sont parfois créées sur mesure, c'est que le sur-mesure était sans doute nécessaire !

Qu'apporte Égal Emploi aux personnes ?

Les personnes concernées ne sont pas juste des bénéficiaires* du RSA (* terme auquel nous préférons celui de : personnes accompagnées). Des personnes sont parfois plus démunies que d'autres dès l'origine, ou subissent un accident de parcours qui les rend fragiles. Il est donc important, non pas de les prendre par la main, mais de les accueillir, comme elles sont, et de pouvoir les écouter. Ceci entend : pouvoir faire en sorte que si elles veulent trouver un travail, elles puissent le faire. C'est aussi simple - et nécessaire - que cela.

Quel est l'intérêt pour les structures et entreprises partenaires ?

Nous nous adressons aux entreprises et structures qui : embauchent sur le territoire, ou se retrouvent en pénurie de main d'œuvre, ont des problématiques récurrentes de turnover, ne comprennent pas leurs candidats, ou qui n'ont pas le temps de formuler leurs besoins. Égal Emploi est donc un appui naturel pour les services Ressources Humaines des Très Petites Entreprises ou structures de petite taille qui n'ont pas de process RH ou qui ne savent pas comment recruter. Le thème de l'intégration est de fait souvent secondaire, lorsque la priorité est de remplacer rapidement une personne qui vient de partir. Notre rôle est donc aussi d'accompagner les entreprises et de les aider à se structurer sur ce point.

S'il y a une personne qui trouve un emploi, je me dis que c'est une vie changée. Donc, c'est déjà énorme.



Notre but est de re-cr  er de l'envie et d'ouvrir les portes à des personnes qui les ont souvent trouvé fermées.

Au-delà de la mise en place du recrutement, nous pouvons également les sensibiliser sur les thématiques liées au handicap ou à la précarité, en général. Nombre d'entreprises sont en demande et ont le souhait d'adopter des comportements plus éthiques, mais elles n'en ont pas forcément le temps.  gal Emploi leur offre plus de lisibilité sur ce qui peut être mis en place, en créant des temps de coopération et de concertation entre les départements, institutions, ou associations.

Quel sens cette action a-t-elle pour vous ?

 gal Emploi, pour moi, est un projet qui comporte à la fois un volet institutionnel, puisqu'il s'intègre politiquement dans des dispositifs existants, et aussi une

phase très concrète sur le terrain, proche des personnes concernées. Le rôle de vecteur m'intéresse et grâce à ce projet, nous pouvons alimenter des décisions prises au niveau institutionnel par des remontées et expériences de terrain. Pour moi, il est important de réduire ce grand écart et les différences de vision. En ayant pour finalité, bien sûr, de réduire les injustices.

Nous aimerions aller plus vite car nous souhaitons obtenir des résultats quasi instantanément. Mais être à l'écoute de ce public, c'est aussi accepter d'évoluer dans une temporalité différente, car des personnes fragiles ou abîmées ont souvent besoin de plus de temps pour se réparer ou se reconstruire.

Au cœur du projet, une équipe...



CONTACTS
ALTER ÉGAL

CHEFFE DE PROJET

Jeanne BIGOT - contact@alter-egal.fr

ÉQUIPE

Vincent GRIGNON - Julie HEBERT - Christel LIOTARD



NOS PROJETS D'INNOVATION

FIT'LAB

Un levier de compétences pour la formation des personnes en situation de handicap.

Quel est le point de départ de FIT'LAB ?

Le constat est simple : les personnes en situation de handicap sont deux fois plus au chômage que les autres, et ont moins accès à la formation. Nous constatons aussi que les premiers concernés ne sont que très rarement concertés dans la création de projets qui leur sont destinés. Pour cette raison, nous avons souhaité inclure au cœur de notre méthodologie les personnes en situation de handicap. Nous avons longuement étudié le sujet et nous nous sommes penchés sur les méthodes de reprise de confiance en soi, de techniques de recherche d'emploi et les modules immersifs sur des métiers

qui correspondent aux projets professionnels des personnes en situation de handicap. Car lorsque nous parlons de handicap, il arrive souvent que les personnes soient re-dirigées sur des métiers en tension, parce que cela convient à tout le monde. Et nous décidons, avec FIT'LAB, de repartir plutôt de la base en cherchant d'abord à cerner quels sont les projets professionnels de ces personnes... en leur le demandant, tout simplement ! Car si nous pouvons trouver quelques études sur le type de postes qu'elles occupent, il n'en existe que rarement sur les activités vers lesquelles elles voudraient effectivement s'orienter.

FIT'LAB *concerte* et *associe* les personnes concernées.
Et ce, dès la phase de création de la méthode.





En quoi cela consiste-t-il ?

C'est tout d'abord une méthode qui se veut expérimentale : on choisit une formation donnée, sur un territoire donné. Grâce aux méthodes de *design thinking*, nous créons le projet de manière itérative. Nous nous adaptons aux personnes qui sont elles-mêmes au centre du projet. Elles collaborent, avec nous, dès la conception, en apportant leur retour d'expérience en tant qu'utilisatrices. Dès la création du projet, le panel est composé de personnes en situation de handicap. Au fur et à mesure des étapes, nous associons des partenaires, organismes de formation, associations spécialisées dans le handicap, spécialistes des méthodes de design thinking, etc... L'objectif est de faire tester une formation par des personnes concernées, grâce à des panels. Nous allons recueillir leurs besoins et leurs retours d'expériences, puis ajuster la formation, ajouter des éléments, en modifier ou en enlever d'autres. Nous pouvons également faire appel à des outils technologiques ou virtuels, la réalité augmentée par exemple, ou des méthodes de pédagogie plus innovantes. Les formations ainsi modifiées sont ensuite testées à nouveau par le panel, pour qu'à terme la formation puisse s'adresser aux plus de personnes en situation de handicap possible.

Notre travail consiste à consigner l'ensemble de la démarche sur un carnet de bord, pour que la méthode puisse être ensuite essaimée à d'autres

structures de formation ou en lien avec la thématique du handicap.

Le suivi permet également de faire état des écueils rencontrés, des changements ou réponses apportés au fil des étapes.

Quelle est la finalité de FIT'LAB ?

Nous mettons autour de la table les personnes concernées, les experts du numérique, les associations, les entreprises et les organismes de formation. Et tous ensemble, nous cherchons à répondre à la question : *Comment change-t-on de regard et ouvre-t-on les formations aux personnes en situation de handicap ?* Ceci peut s'appeler de l'accessibilité numérique ou pourquoi pas une quête vers l'accessibilité universelle, utopique, bien évidemment, mais rien ne nous empêche d'emprunter le chemin qui nous mène à elle. Et au-delà des personnes en situation de handicap, l'enjeu est plus global, en permettant d'intégrer plus largement d'autres personnes, qui peuvent être âgées ou éloignées de l'outil numérique, par exemple.

Ceci s'appelle tout simplement : l'inclusion.

“

Aujourd'hui, elle est en situation de handicap, un handicap cognitif. Je me suis rendu compte au travers de cet accident et de sa situation qu'il était très difficile, même quasiment impossible, qu'elle trouve un emploi.

C'est vraiment désolant, je suis outré quelquefois, et je me dis qu'il faut que notre société change. Il faut accompagner les gens qui ont des difficultés, il faut les intégrer dans la vie sociale, sinon nous n'avons aucun sens.





Nos actions pour

Les ORGANISATIONS

H+ p. 36

ÉGAL'ACTION p. 40

SERVICE INCLUSIF p. 44

DIAGNOSTIC DE BRANCHE p. 46

PROJET H+

Dispositif régional à destination des **structures de formation** pour améliorer l'accessibilité de leurs programmes et la prise en compte du handicap en formation.

3 niveaux d'intervention

ACCOMPAGNER

Accompagner les structures de formation dans leur politique d'accueil de stagiaires en situation de handicap.

PROFESSIONNALISER

Sensibiliser et spécialiser des équipes sur les questions liées à l'accès au formation des personnes en situation de handicap. Ceci s'adresse aussi bien aux référents H+ qu'aux équipes pédagogiques, de direction ou de RH d'un organisme.

ANIMER

L'animation de réseaux a pour missions de : créer du lien entre les structures de formation, mutualiser les ressources documentaires, et favoriser l'échange de pratiques sur le terrain.

Comment ?

En nous appuyant sur des documents cadres et en rédigeant des questions qui permettent à une structure de formation de se positionner : *Suis-je un organisme avec des pratiques inclusives ou pas ? Suis-je accessible ou non ? Quelles missions le référent H+ doit-il réaliser ?* Les réponses de la structure et nos modules complémentaires nous aident à établir un plan d'action et définir des orientations pour rendre l'organisation plus inclusive.

La formation des référents a lieu sur des sessions dites en présentiel, et également à distance lors de classes virtuelles. Cet outil remporte un vif succès car il permet de gagner un temps précieux (*aucun déplacement, maîtrise du temps accordé à la séance...*), tout en favorisant les échanges de pratiques et l'enrichissement des réseaux de chaque participant.

> Grâce au **site Internet H+** sur lequel sont consultables les actualités, articles, actions, calendrier des manifestations, textes de lois, etc... Le site est également un lieu d'échanges permanent entre les membres du réseau H+ et les structures en recherche d'informations, avec des rendez-vous en ligne réguliers.

> **Les Journées des Directions et Référents H+** : une fois par an, cet événement permet de se réunir autour de thématiques liées à la formation et au handicap. Tables rondes, présentation d'actions et ateliers de cas pratiques sont au rendez-vous, ponctués par les témoignages de structures de formation et de partenaires de l'emploi.

**NOS
QUESTIONS
À**

Camille SIMON

Cheffe de projet H+



Comment le projet H+ est-il né ?

H+ est né parce que, premièrement, il permet tout simplement de s'inscrire dans **le cadre légal**. Le dispositif a été initié dans ce sens. Le Conseil régional a décidé de venir en aide aux structures de formation et acteurs de l'apprentissage, en créant la démarche H+ Formation. L'idée de départ était donc le cadre légal qui s'est imposé, d'une part, et les **besoins d'accompagnement** ressentis par le terrain, d'autre part.

Pourquoi le dispositif comprend-il 3 phases ?

Nous sommes dans une **démarche volontariste** de la part des structures qui s'engagent au quotidien pour l'inclusion et l'accessibilité aux formations des publics en situation de handicap. Nous ne souhaitons pas nous retrouver dans la situation où nous faisons à la place de la structure. Ce n'est pas le but. Notre objectif est de rendre les équipes **autonomes**. C'est essentiel.

En ce qui concerne l'animation de réseau, il existe dans le secteur du handicap tout un écosystème. Il faut savoir **s'en servir**. Et ce, sans jamais perdre de vue les finalités du dispositif H+ et son enjeu principal : l'accès à la formation des personnes en situation de handicap.



Pourquoi cet enjeu est-il important ?

Ce qui est important, c'est que les personnes en situation de handicap puissent être plus autonomes, dans l'ensemble des champs de la vie, y compris dans la formation et la qualification.

Tous ces champs doivent être couverts et l'environnement de chaque personne doit se rendre accessible.

C'est un changement de paradigme, une vision inversée. C'est à l'environnement de se responsabiliser et de faciliter l'accès.

H+, une démarche inscrite dans le cadre de l'amélioration continue ?

La **remise en question** des pratiques est au cœur du dispositif. Plutôt que de se positionner en disant Je sais, nous invitons la structure à envisager qu'elle ne sait pas et que c'est l'utilisateur, le bénéficiaire de la formation, qui va nous apprendre et **faire évoluer** notre quotidien en tant que formateur ou formatrice, référent-e handicap, instructeur ou directrice de structures. L'idée première étant de **s'enrichir** au travers de la différence. La prise en compte d'un individu apporte au collectif.

La démarche H+ traite le sujet du handicap mais, au final, l'enjeu peut s'étendre à tous les sujets de discrimination.

La démarche, elle-même, évolue aussi au rythme des besoins du terrain. Nous avons un véritable rôle à jouer, à la fois en alertant les structures par rapport à d'éventuelles évolutions nationales, mais aussi pour les écouter et leur rendre des comptes. Nous sommes conscients que cette démarche est née d'une demande du terrain, il est donc essentiel de rester fidèles aux évolutions de leurs propres besoins.



Je souhaiterais que la démarche H+ n'ait plus besoin d'exister. Au final, l'accès à la formation ne sera plus un problème lorsqu'on accueillera quelqu'un en se posant la question "Comment puis-je lui permettre l'accès à la formation ? Point." Et si cet objectif est atteint grâce à la démarche H+, je pourrais dire : j'ai participé à cela.



Les +++ d'Alter égal

Nos expertises au sein de l'équipe : nous sommes issus d'expériences, de formations et de champs d'intervention variés. Nos discours et nos postures face au handicap se sont alimentés au fil de nos parcours et au cours de nos échanges sur le terrain. Nous nous rejoignons sur un point : nos valeurs. Et ce sont ces valeurs qui forment notre socle.

Entre vous et nous

Depuis 2020, une fois par mois, le lundi de 11h à 12h, rendez-vous pour **Le Chat' - session de discussion en direct**. En ligne et en *live*, une animatrice et les référents H+ se connectent pour échanger sur une thématique donnée et poser leurs questions. Vous avez loupé le rendez-vous ? L'historique des échanges est consultable en ligne, dès la fin de la session.

Le saviez-vous ?

Alter égal a reçu la certification **QUALIOPI**, depuis novembre 2020. Cette démarche qualité vous garantit un cadre d'intervention rigoureux dans l'identification de vos besoins en formation. Nos programmes répondent ainsi à des normes précises de qualité établies dans le cadre de cette certification.

Au cœur du projet, une équipe...



CONTACTS
ALTER ÉGAL

CHEFFE DE PROJET

Camille SIMON contact@alter-egal.fr

ÉQUIPE

Maili BOSTOEN - Benjamin FRIESS - Adeline GILBERT - Chloé GUILLARD



ÉGAL ACTION

Parcours vers l'action pour la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise.

Pour qui ?

Ressources humaines, direction, délégués du personnel ou personnes désignées référentes en matière d'égalité professionnelle. Ces personnes sont sensibilisées à la thématique, veillent à l'appliquer au quotidien et accompagnent leurs collaborateurs à maintenir le cap.

Pour quelles structures ?

Des entreprises ou organismes de petite taille, qui ont envie d'agir face aux inégalités professionnelles mais qui ont peu de temps ou peu d'argent à consacrer à ce sujet.

À noter : Égal Action est ouvert aux structures situées en région Auvergne-Rhône-Alpes.

Par quelle méthode ?

Un dispositif d'accompagnement pris en charge par le Fonds Social Européen. Le but étant d'apporter un conseil et d'aider à mettre en place un plan d'action opérationnel dans la structure en question.

Un dispositif en deux phases

Parcours individuel

Par le biais d'un **auto-diagnostic**, chaque entreprise se positionne en répondant à des questions ou mises en situation afin d'identifier ses **points forts** et de cerner ses **axes de vigilance**. Cette première phase comprend une recherche documentaire importante, des observations de terrain ainsi que de nombreux échanges avec les entreprises qui nous permettent de sélectionner les textes, outils et ressources qui seront les plus adaptés à chaque structure. Ceci inclut notamment une présentation précise des **obligations légales** et du cadre législatif ainsi que les **témoignages** de professionnels du secteur, ou d'entreprises ayant déjà mis en place des actions.

Le déploiement

Le but essentiel de cette **phase de réalisation** est d'animer le réseau de structures pour que les échanges permettent, d'une part, la **transmission d'informations** de nous à elles, et aussi entre elles. Et d'autre part, d'accompagner les structures à mettre en place des **plans d'action** en adéquation avec : les **spécificités** de leur branche d'activité et le **temps** qu'elles peuvent accorder au déploiement et suivi de ces actions. Cette phase se déroule principalement en ligne, à l'occasion de webinaires ou de sessions interactives de groupes.



Marie COIFFARD

Cheffe de projet Égal Action



Quel est votre rôle ?

*J'aide les entreprises à être justes dans leurs décisions, en particulier pour leurs décisions à l'égard de l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans les faits, il y a souvent des opportunités dans une entreprise où l'on peut décider de **Qui gagne combien ?**, **Qui va être chef-fe de quoi ?** ou **Qui va organiser telle ou telle chose ?**. Et mon rôle est de soulever ces questions.*

On peut dire qu'il existe déjà des inégalités inhérentes au fonctionnement-même d'une entreprise mais il y a d'autres inégalités que nous ne sommes pas obligés de subir ou d'accepter. Ce sont précisément sur ces inégalités-ci que nous allons œuvrer dans l'entreprise.

Lorsqu'on parle à un enfant d'inégalités, il ne comprend pas vraiment le mot. En revanche, si on parle d'injustice, il comprend une situation qui n'est pas juste. Donc si les enfants y sont sensibles, nous faisons le pari que leurs aînés peuvent l'être aussi, car ce n'est effectivement pas juste que des filles ou des garçons, parce qu'ils sont filles ou garçons, n'aient pas les mêmes droits, les mêmes récompenses ou les mêmes outils pour jouer ensemble, si ?

**Si ce sujet est important... ?
Il concerne *la moitié*
de l'Humanité !**

Est-ce une cause importante ?

Oui, déjà politiquement et socialement. Si on regarde depuis les années 1950, il y a une multitude de lois et d'obligations qui se sont succédées pour dire : Travail égal, salaire égal ou Les femmes et les hommes, c'est pareil, etc... Ce sont effectivement des avancées, mais la transformation dans la sphère réelle et au niveau opérationnel n'est pas au rendez-vous. Il existe toujours des inégalités salariales, par exemple, de l'ordre de 9% entre les femmes et les hommes. Dit autrement : une femme gagne, de fait, 9% de moins qu'un homme, simplement parce qu'elle est une femme (et ceci sans rapport avec le fait qu'elle travaille à temps partiel, qu'elle ait des enfants ou non...).



C'est donc une cause importante, en premier lieu, pour les femmes, et notamment les femmes salariées. Également, pour les entreprises qui s'engagent dans le parcours, car nous ne mettons pas en place ces actions seulement pour qu'elles remplissent leurs obligations légales mais bien pour les faire évoluer et grandir. Nous agissons pour les femmes aujourd'hui et pour celles qui travailleront demain. Et j'aimerais dire que c'est aussi important pour les hommes. En tant qu'Humains, tout le monde bénéficie de l'égalité. En ré-équilibrant l'égalité, tout le monde est gagnant : pour son bien-être, au travail, et pour l'inclusion dans la société, en général.

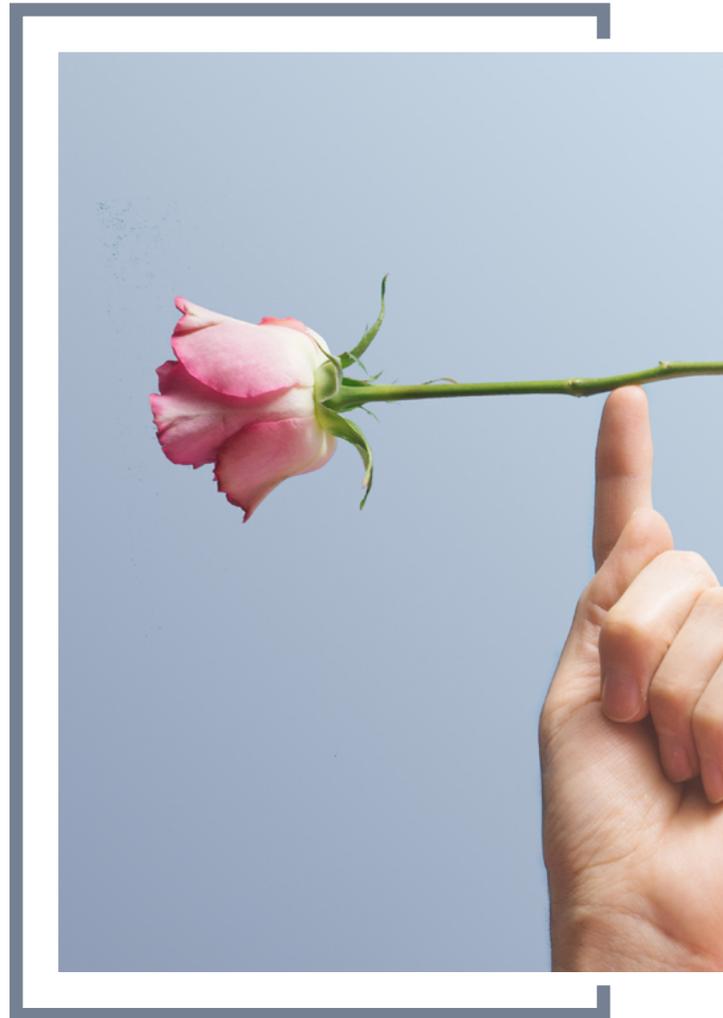
Pourquoi cette action en particulier ?

Dans cette grande thématique qu'est l'Égalité, il existe de nombreuses actions tournées vers l'éducation et la jeunesse, qui - à juste titre - soutiennent le fait que notre état d'esprit se forge pendant notre période de construction. Lorsque nous sommes déjà intégrés dans une activité professionnelle, à 30, 40 ou 50 ans, il sera alors plus difficile de défaire nos stéréotypes. Je pense donc qu'il est important de ne pas laisser tomber les femmes qui subissent des inégalités sous prétexte que nous serions plus efficaces en essayant de changer uniquement le cadre de demain. C'est pourquoi notre action est complémentaire à toutes ces transformations sociétales qui traitent de la vision de l'égalité, de la place des hommes et des femmes, etc...

Et bien qu'Alter égal ne change pas la société avec autant de profondeur que nous le souhaitons, je pense que notre action contribue à rendre moins injuste la situation. En tous cas, ce sujet me tient à cœur et il me donne le sentiment d'agir, ici et maintenant.

Comment savoir si le dispositif fonctionne ?

Nos métiers peuvent paraître parfois très intellectuels et éloignés du terrain. Nous pouvons avoir tendance à adopter des postures de sachants en disant : "Voilà comment il faut faire, point !". Ici, avec Égal Action, nous adoptons une posture différente. Nous élaborons les plans d'action en étudiant de près ce qui se fait, des actions à petite échelle comme de grandes thèses sur le sujet, et nous proposons un nouvel angle pour rectifier ce qui n'aurait pas marché. Nous expérimentons sur les plans et nous en tirons des conclusions. Six mois après une première session, nous enquêtons auprès des entreprises engagées pour connaître ce qui a changé concrètement dans leurs pratiques.





Les +++ d'Alter égal

Prendre le temps de la **collecte d'informations** pour être en mesure d'accompagner les entreprises : étudier les textes de lois pour les aider à répondre au cadre, mais aussi passer au crible et mettre en place une **veille efficace** afin de recenser les actions en matière d'égalité, quel que soit le périmètre d'intervention ou le secteur d'activité concerné.

Entre vous et nous

L'agilité : webinaire de groupe, mise en place de sessions de conseil téléphonique individualisé auprès de chaque entreprise, suivi de votre plan d'action, réalisation d'enquête d'évaluation... Nous inventons, adaptons et ré-orientons notre plan à chaque phase, en lien permanent avec les structures. Chaque session remet en cause et enrichit la précédente.

Le saviez-vous ?

Nos **spécialistes** à l'écoute : les personnes intervenantes sur le dispositif Égal Action ont consacré une partie de leur vie et de leurs études au sujet de l'Égalité. Ces expériences, méthodes et outils sont **à disposition** de chaque structure qui s'engage dans le parcours Égal Action.

Au cœur du projet, une équipe...

égal
action

CONTACTS
ALTER ÉGAL

CHEFFE DE PROJET

Marie COIFFARD contact@alter-egal.fr

ÉQUIPE

Yzza AKHATAR - Clarisse BATENT - Chloé COSTECHAREYRE



SERVICE INCLUSIF

Créer des passerelles

Pour quelles raisons ce projet est-il né ?

Alter égal est spécialiste des questions liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, au handicap. Nous prôtons des approches intersectionnelles, car il y a des problématiques qui peuvent se retrouver au croisement de plusieurs thématiques et qui ne sont pas abordées en tant que telles. Il peut s'agir d'aborder le côté purement handicap, le côté purement égalité, ou encore les conditions de travail en tant que telles. Mais lorsque nous nous trouvons au carrefour de ces trois problématiques, il est intéressant d'identifier des facteurs spécifiques, notamment lorsque ces spécificités sont très fortes dans certains secteurs d'activité. Pour exemple, nous nous intéressons ici au secteur des services à la personne. 92% des postes sont occupés par des femmes, qui ont en majorité plus de 40 ans et qui déclenchent de graves problématiques de santé, souvent liées directement à leur travail. On constate également sur cette branche un taux élevé de turnover dans les effectifs, qui se situe entre 40 et 60% selon les structures. Ce secteur est, de plus, en expansion puisque la société fait face à un vieillissement de la population ; et nous avons noté pendant la récente crise sanitaire du Covid que ces métiers étaient importants sinon essentiels.

Nous souhaitons donc accompagner les petites structures sur les conditions de travail de leurs employé·es à plusieurs niveaux, et surtout, en amont des problèmes que ces personnes pourraient rencontrer dans leur secteur d'activité.

Comment agissez-vous ?

Notre champ d'action s'adresse aux structures des services à la personne de moins de 250 salariés car nous estimons qu'elles ont moins de ressources, humaines ou financières, pour faire face à ces problématiques. L'accompagnement se veut le plus rapide et opérationnel possible, car ces structures n'ont justement pas beaucoup de temps à dédier à ces questions, alors qu'elles subissent de plein fouet les problématiques qui y sont liées. Dans notre jargon, nous appelons cela un diagnostic flash.

Nous proposons quatre demi-journées d'intervention pour :

- > *Éplucher et analyser les **ressources documentaires** utiles et spécifiques à la structure*
- > *Établir un diagnostic avec **un groupe d'expression** des salariées concernées ET volontaires. L'entreprise se charge de constituer le groupe en conviant une dizaine de salariées et en s'assurant que nous pourrions alors échanger avec elles sur les conditions de travail, de manière libre, sans représentants de la structure ou de la direction.*
- > *Rédiger des **pistes d'actions** les plus opérationnelles possibles et les restituer auprès de la structure, en les conseillant sur leurs possibilités d'amélioration et leurs leviers d'action à engendrer.*

Dans cet accompagnement, nous répondons à différents axes liés aux conditions de travail en tant que telles. Ceci peut être parfois ajusté relativement rapidement en mettant en place un process RH ou des outils de recrutement, qui permettent, par exemple, de recruter plus d'hommes dans ce secteur, de leur donner envie d'occuper ces postes en valorisant les métiers, ou d'ouvrir le champ des candidatures à d'autres profils. Nous nous intéressons également aux actions liées à la relation aux usagers (clients et/ou bénéficiaires). Des problématiques de violences sexuelles et sexistes envers les salariées remontent régulièrement lors de nos échanges. Nous proposons des outils (type alerte) ou la mise en place d'instances internes référentes au niveau de la structure, pour faire face à ce type de problèmes lorsqu'une personne doit y être confrontée. En nous appuyant sur nos autres expertises, notamment dans le secteur du handicap, nous adressons des recommandations plus spécifiques pour améliorer les conditions de travail. Par exemple, créer des espaces dédiés pour les salariées et mettre en place des temps de travail entre elles pour leur permettre d'échanger et rompre la solitude...

Qu'est-ce qui est motivant dans ce projet ?

Ce projet donne envie de se lever les matins, car bien qu'on ne s'adresse qu'à de petites échelles de grandeur sur la population, lorsque nous réussissons à faire adopter un mini changement, nous avons la satisfaction que la différence pour ces cent salariées sera effectivement énorme à la fin du mois. Et cela donne du sens à notre action. Sur une échelle plus grande, nous allons réunir les structures que nous avons accompagnées, ainsi que les institutions, nos bailleurs, et tous les acteurs qui travaillent sur les conditions de travail en règle générale. Nous souhaitons faire remonter les pratiques mises en oeuvre sur le terrain pour que nos accompagnements ne soient pas des opérations isolées et peu visibles, mais des dispositifs pouvant se transmettre et/ou être valorisés dans d'autres structures.





> Zoom sur

DIAGNOSTIC DE BRANCHE

Conseil en entreprise

Ce n'est ni la durée ni la forme du projet qui détermine le diagnostic, mais plutôt l'objectif visé et la méthode que nous employons. Le but est d'aboutir à des préconisations d'actions. Le diagnostic est ici un objet de conseil.

État des lieux

Recueil d'informations quantitatives, qualitatives et documentaires, sur un sujet particulier. Il peut s'agir de handicap, d'égalité professionnelle, ou autres. Les raisons qui motivent l'entreprise peuvent être variées : *bilan d'une situation pour négocier un accord d'entreprise ; besoin de s'informer sur le cadre légal et d'évaluer la situation des femmes et des hommes dans son entreprise, etc...*

Alter égal apporte ici un regard d'experts sur des sujets que nous connaissons.

Le diagnostic conseil

Pointage précis des freins et leviers d'actions, inhérents à l'entreprise en question. Ce diagnostic est co-construit avec la structure pour qu'elle soit partie prenante et que nous évaluions avec précision et réalisme ce que l'entreprise pourra mettre en place. Nous proposons des pistes d'actions ou des problématiques à anticiper pour améliorer la situation. Notre travail consiste à enrichir la liste des actions à réaliser, en estimant au plus juste ce qui découlera de la mise en place de chacune des actions.

La finalité étant que l'entreprise dessine son propre plan d'action et se l'approprie. Si à la fin, elle n'a plus besoin de notre expertise, c'est que nous avons correctement rempli notre mission.



Nos actions pour

Les ACTEURS PUBLICS

LE PRITH

p. 48

OBSERVATOIRE DE L'ERETH

p. 50

“

Ces thématiques et ces valeurs sont importantes, parce qu'une société qui laisse ses pairs sans perspectives et sans avenir est une société qui s'ampute d'un membre.

MISSIONS PRITH / ERETH

LE PRITH



Le *Plan Régional d'Insertion de Travailleurs Handicapés (PRITH)* est une politique régionale, découlant d'orientations nationales. Il a pour but d'adapter ses enjeux spécifiques sur le territoire, auprès de ses partenaires. Il est le lien entre des décisions politiques nationales et leurs applications au niveau local.

Le handicap est une clé d'entrée publique qui soulève des questions transversales, reliant divers dispositifs et acteurs de terrain.

Une personne en situation de handicap a en effet été aussi élève, apprentie, stagiaire, en insertion, salariée, et a potentiellement connu des problématiques de santé au travail. La thématique du handicap interroge donc toute la ligne d'un parcours, de la scolarisation au maintien dans l'emploi.

Les politiques d'emploi des personnes handicapées ont donc pour enjeu principal : la coordination et le dialogue entre les différents interlocuteurs et institutions partageant cette thématique. Et ce, afin que les personnes en situation de handicap bénéficient de parcours les plus directs et efficaces possibles.

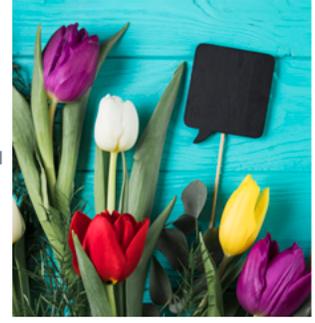
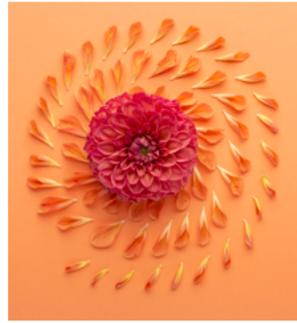
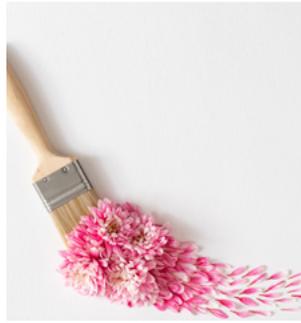
Alter égal accompagne l'État et ses partenaires dans la mise en oeuvre concrète de ces projets. Nous proposons un appui technique aux pilotes de projet, en leur fournissant : des diagnostics, des études, de l'aide au pilotage et à la décision, et de l'animation de partenariat.



➤ **Notre méthode** et nos prestations

Nous intervenons sur plusieurs territoires :

- > **Missions de coordination pour les PRITH**
Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Grand-Est
- > **Missions d'observation - ERETH**
en Auvergne-Rhône-Alpes



DIAGNOSTIC

Nous établissons un état des lieux de la situation d'un territoire pour : identifier les problématiques (*et leurs caractéristiques spécifiques, publics touchés, facteurs explicatifs...*), valoriser les réussites et mettre en avant les progressions. Le cœur de notre analyse consiste à faire parler les données. Nous les croisons pour établir des cartographies ou traitements statistiques, dans le but de mettre en évidence des corrélations ou faire remonter des faits objectifs. Nous complétons les interprétations chiffrées par des données plus qualitatives grâce à des entretiens et des outils issus des Sciences sociales, tels que les *questionnaires, focus groupes, observations, baromètres, entretiens semi-directifs...* Les résultats obtenus font l'objet d'études ou d'évaluations sur des thématiques spécifiques.

INGÉNIERIE DE PROJET

L'ingénierie de projet consiste à déployer le plan d'action, identifié notamment lors de la phase de pilotage. Nous agissons en tant que facilitateurs dans la mise en place du plan d'action pour l'État et ses partenaires. Nous apportons les solutions en termes de : *moyens techniques et humains, appui en compétences et expertise métiers, méthodes et outils...* Nous apportons un conseil et un appui opérationnel en déployant des actions très diverses, telles que *la mise en place d'une démarche qualité sur une thématique donnée, la réalisation d'un événement sur le maintien dans l'emploi, la création d'une plaquette, l'organisation et l'animation d'un réseau, etc...*

PILOTAGE

L'État est pilote de la politique d'emploi. Les institutions et partenaires mettent en place des plans d'actions, des directives et déterminent leurs enjeux spécifiques. Dans des schémas institutionnels parfois complexes, notre mission de pilotage consiste à définir les rôles de chaque instance et de répondre aux questions suivantes : *Quelles actions peuvent être mises en place ? Par qui ? Quand ? et Avec quels moyens ?* En facilitant l'expression de chaque institution, et en prenant en considération leurs propres missions, nous identifions d'un point de vue stratégique les actions les plus adaptées à mettre en place sur le territoire. Ceci entend le fait d'éviter les doublons et la confusion auprès de nos publics. Travailler ensemble pour plus d'efficacité sur le terrain, tel est l'enjeu de notre mission de pilotage.

COMMUNICATION

La communication et la valorisation des actions réalisées ont pour but d'offrir une meilleure lisibilité et visibilité aux acteurs, aux entreprises et aux institutions, porteurs de ces projets. Newsletters, animation des réseaux sociaux, outils de veille, relais d'articles et mise à jour régulière des sites Internet contribuent à diffuser des ressources clés pour les personnes concernées. Ces supports permettent également d'informer et de maintenir le lien entre les différents organismes engagés.

➤ Zoom sur

le dispositif d'observation ERETH

Engagement Régional de l'Emploi des Travailleurs Handicapés



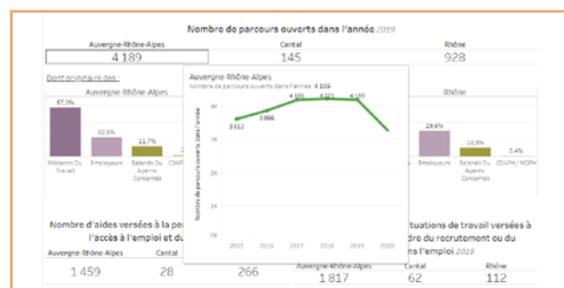
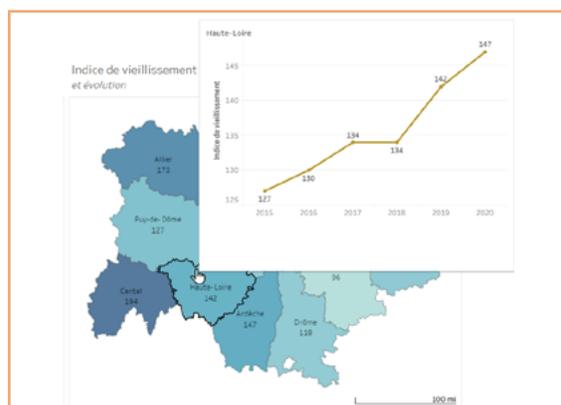
Après avoir collecté, priorisé et sélectionné les données auprès de nos différents partenaires régionaux et départementaux, nous construisons des outils d'aide à la décision, sous forme de tableaux de bord récurrents.

Ces tableaux de bord permettent aux utilisateurs une lecture sectorisée ou comparative par rapport aux années précédentes, et servent d'appui aux partenaires et institutions pour leurs besoins chiffrés, évaluation ou bilan sur leurs actions.

Le tableau de bord dynamique permet, quant à lui, d'obtenir des visualisations, des graphiques ou segmentations (par départements ou thématiques, par exemple). L'utilisateur choisit les variables qu'il souhaite comparer ou afficher en priorité.

L'interactivité permet d'accéder, plus rapidement et d'une manière plus ciblée, aux indicateurs et aux données pertinentes pour la personne qui les consulte.

Grâce aux graphiques, les corrélations entre différentes données sont plus évidentes. L'utilisation dynamique de l'outil permet ainsi de déclencher des réflexions et des prises de conscience que les chiffres seuls ont plus de mal à faire ressortir. La visualisation rend également plus aisée la lecture des évolutions d'année en année.



 **bservatoire**

Source et accès tableau de bord de l'ERETH :

http://www.handiplace.org/tdb_ereh_2021_interactif.php



Claire PUTOUD

Cheffe de projet PRITH



Quel est votre rôle ?

Depuis le premier marché en 2014, nous servons les attentes de l'État et de l'Agefiph qui souhaitent bénéficier d'une coordination technique pour savoir comment et avec qui agir sur le terrain. Notre rôle est donc de mobiliser les partenaires et de mettre en place des actions efficaces pour favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap. Concrètement, je pense que notre mission consiste à cerner comment cette communauté de partenaires peut faire avancer l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit d'identifier pour chaque partenaire quel va être son leitmotiv, ce qui va le mettre en mouvement, ce qui va le faire agir... et donc de passer de la coordination à la coopération.

Guillaume, pourquoi avoir choisi de mettre en lien vos compétences et le sujet de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Mes compétences n'auraient pas de sens si je ne pouvais les mettre au service des gens ou de quelque chose. Pour moi, créer des données, lire des chiffres, savoir faire des graphiques, c'est ce qui m'éclate, mais cela n'a pas de sens en soi. Ceci n'apporte qu'une petite pierre par rapport à ce que nous pourrions apporter à tout un ensemble d'autres personnes. Lorsque je mets en corrélation tous ces chiffres, ce(ux) que je vois au bout de la chaîne, ce sont les personnes en situation de handicap, notamment celles qui ont du mal à trouver ou à garder un emploi, ou à accéder à une formation. Je ne perds jamais ce cap.



Guillaume VANEL

Chargé d'études statistiques

En quoi ces dispositifs sont-ils utiles ?

Par notre mission de pilotage, nous aidons à orienter les plans d'actions sur certains axes stratégiques qui ont été identifiés, en partie au moins, grâce à la remontée des données que nous récoltons au préalable. Il est essentiel de comprendre en profondeur une situation et les besoins qui en découlent pour pouvoir établir un plan d'action aussi pertinent que possible, avec les données en notre possession. Sinon, notre mission est vaine et nous ne pouvons aller plus loin. Ces outils sont donc utiles, car ils servent à établir des états des lieux pour agir en connaissance de cause. Mais c'est aussi lorsqu'on agit, en faisant remonter l'information depuis le terrain, que l'on peut ré-orienter certaines décisions. Et cela, nous semble utile, oui.

Les +++ d'Alter égal

Notre historique

Alter égal est présent sur les territoires depuis 30 ans et améliore son expertise au fil des années auprès des institutions. La proximité sur le terrain alliée à l'écoute de l'évolution de leurs besoins permettent d'entretenir une confiance mutuelle.

Notre réseau

Nous travaillons avec nos partenaires tout au long de l'année, sur différentes actions. Il est donc plus facile d'obtenir les données de ces instances, avec lesquelles nous œuvrons main dans la main au quotidien.

Au cœur du projet,
notre équipe...



➤ NOTRE ÉQUIPE



ÉQUIPE OPÉRATIONNELLE

Claire PUTOUD

Directrice

Jeanne BIGOT, Marie COIFFARD, Camille SIMON

Cheffes de projet

Yzza AKHATAR, Maïli BOSTOEN,

Chloé COSTECHAREYRE, Adeline GILBERT,

Julie HEBERT, Christel LIOTARD, Guillaume VANEL

Chargées-es de mission

RESSOURCES TRANSVERSALES

Florence FILIPPETTI, Kristine SERANZI

Responsable administratif / financier, comptable

Benjamin FRIESS, Vincent GRIGNON

Chargés de communication

Clarisse BATENT, Chloé GUILLARD

Assistants de projets

> VERBATIM

“

Je suis épanouie parce que je travaille avec des gens engagés. J'ai un bureau et un conseil d'administration au top, avec toutes ses nuances. Je suis entourée de personnes brillantes. C'est une chance et j'en suis consciente.



“

Le boulot de maman, c'est d'aider des personnes à trouver du travail et à s'épanouir par le travail. C'est-à-dire leur trouver un travail qui leur plaît.



“

On fait tous partie d'un collectif. Nous sommes tout aussi responsables de ce qu'on fait, que ce qu'on laisse faire par ailleurs.

“

On se lève le matin pour se battre pour améliorer les choses et pour apporter encore plus sa pierre à l'édifice. Je suis un battant, donc je me bats !



“

Les thématiques portées par Alter égal sont importantes, vitales mêmes ! Sinon, je ne me serai pas engagé chez eux.



“

Je souhaite pouvoir me dire, en tant que direction, en tant que salariée et en tant que professionnelle, que je ne revêts pas un costume pour aller au travail. Je ne change pas mon cœur en me rendant au boulot, je reste intègre, et ça, c'est un luxe incroyable !

LE GLOSSAIRE

> DES MOTS

et des humains

Derrière une terminologie utilisée au quotidien, des valeurs chères à notre association. Alter égal vous livre son glossaire et ses définitions pour que les mots se traduisent en actes !



ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE

> C'est le vrai sens à donner à l'accessibilité, notre ligne d'horizon à Alter égal, un cap à suivre.

> C'est se dire qu'aujourd'hui, il est illusoire de penser qu'on peut être universel, il n'y a pas de débat là-dessus, mais le sujet est le suivant : comment peut-on vraiment et bénéfiquement faire avancer la structure ou la personne...? En se disant que ce qui est bénéfique pour l'un ou l'une est bénéfique pour l'ensemble.

AMÉLIORATION CONTINUE

Remettre en question ses pratiques. Toujours et tout le temps.

ASSOCIATION

> C'est ce qui nous distingue. Pour moi, Alter égal est une association entreprenante, qui se ré-interroge, qui nomme, qui est sur un mix financier privé / public, ce qui lui permet d'être aussi dans la proposition de valeur. Nous ne sommes pas là uniquement pour répondre à des cahiers des charges, mais aussi pour proposer des services, des prestations, des études, des sujets qui nous semblent répondre à un besoin qu'on observe sur le terrain. Nous sommes donc cet observateur actif, qui donne du sens, matériellement parlant.

> Le fait d'assumer d'être une association, c'est un très grand pas que l'on a franchi. C'est comme une rencontre. Lorsque tu rencontres quelqu'un, au début, tu ne sais pas vraiment quels vont être les atomes crochus, et finalement, quand tu rencontres un partenaire ou une personne, tu ressors souvent, voire tout le temps, avec un fil à tirer qui t'emmène quelque part d'autre ou qui te fait grandir. C'est le fruit de notre histoire et c'est pour cela que c'est important aussi de ne pas renier nos racines.

> C'est une singularité. Il faut absolument qu'on parle plus de ce modèle-là, de notre gouvernance, l'aspect démocratique... car cela légitime tout notre projet.

BIEN-ÊTRE

Le bien-être représente une idée plus large que le handicap, et c'est même plus large que l'égalité dans l'emploi, c'est le bien-être au travail, pour tout le monde, quelle que soit la situation dans laquelle on se trouve dans notre formation. C'est lorsqu'il n'y a pas de discrimination, pas de sentiment de difficulté d'accès...

BOCAL

Comment sortir du bocal ? Par exemple, quand tu vois le temps que ça met pour faire bouger les choses au niveau des institutions, des entreprises, des personnes elles-mêmes... car lever ses propres freins, c'est déjà un long chemin. Et je me pose donc la question de comment on sort de ce bocal, comment on se confronte à l'adversité, comment ne pas toujours aller là où c'est facile, sortir de l'entre-soi et se confronter à d'autres regards. On ne peut pas être entourés que de personnes qui pensent comme nous ou être dans l'hyper spécialisation. C'est un vrai challenge !

COLLABORATIF / COLLECTIF

Je souhaite que les équipes collaborent et communiquent le plus possible, au sein d'un projet et pour les inter-projets. Et je souhaite également que l'on associe le plus possible les parties prenantes aux projets, être vigilants à être tout le temps dans cette quête de collaboration, avec le plus de personnes possible.

COMMUNICATION

Je pense que nous avons encore beaucoup à faire sur ce point. Porter nos voix encore et davantage. On ne communique pas assez sur ce qu'on fait, sur qui on est ; nous ne valorisons pas suffisamment toute la richesse de ce que nous produisons. Cela fait partir de nos enjeux prioritaires.

COMPÉTENCES

Ce sont les compétences de cette association qui lui permettent d'avoir une vision à la fois méta et à la fois une vision très opérationnelle. C'est-à-dire que ce n'est pas quelques-uns qui ont la vision méta et quelques autres qui ont la vision très opérationnelle. Le tout est réuni au sein d'une petite équipe. C'est l'imbrication des uns avec les autres qui fait que l'ensemble a la vision méta et opérationnelle. Et ça se voit sur le terrain. Ça a d'ailleurs été l'une des remarques de l'une de nos clientes qui a mandaté Alter égal pour réaliser un audit. Elle les a choisis parce que : *ce sont des gens qui ont les pieds sur Terre !* C'est une super force et une preuve de compétences.

CRÉATIF ET EXPÉRIMENTAL

J'aime beaucoup ces deux termes. Cela signifie qu'on va pouvoir développer toujours plus de projets qui nous ressemblent et qui sont avant-gardistes, ou du moins, qui répondent à des choses nouvelles ou à des problématiques émergentes pour la société de demain.

ÉCOUTE

> J'aime me rendre aux réunions d'équipe de temps en temps, dans des manifestations du personnel pour discuter avec eux. C'est fondamental. Être à leur écoute, et dans le même temps, qu'ils me connaissent un peu plus. Je ne voudrais pas qu'ils se sentent négligés, si je peux dire ainsi. Je voudrais qu'ils sentent qu'ils évoluent au sein d'une équipe, en partageant des choses, et moi, j'ai envie de les partager avec eux aussi. Je veux leur montrer qu'Alter égal, de A jusqu'à Z, nous sommes tous dans le même état d'esprit. Ce n'est pas un chef, en haut, tout seul dans son coin, et avec les autres qui bossent dans le leur.

> Une association à l'écoute de ses salariés et qui s'écoute aussi. Les deux sont importants!

ÉGALITÉ

Derrière l'égalité, il y a la justice. Mais je parle d'égalité réelle, c'est-à-dire qu'on soit sur une égalité de résultat, et pas sur une égalité en droits, une égalité imaginaire qu'on sait très théorique. Une égalité pratique et réelle. Lorsque nous utilisons le mot chez Alter égal, c'est dans ce sens de l'égalité réelle, pas comme une égalité où on donne à chacun la même chose. Pour moi, l'égalité, c'est à chacun avec ses moyens et selon ses besoins ; ça ne veut pas dire une quantité égale pour tout le monde, ce n'est pas l'équité. Ce sont deux notions différentes.

ENGAGEMENT / ÉQUIPE

> Le caractère-même d'Alter égal, c'est intrinsèque : son état d'esprit, son engagement. On sait que les personnes qui travaillent à Alter égal sont ici pour le sens. Ça change tout ! Et cela est possible parce que nous sommes dans un cadre associatif. Nous ne sommes pas là pour servir l'intérêt d'un dirigeant ou d'une dirigeante, d'actionnaires, comme d'autres groupes de conseil, et cela change énormément la posture. Cela nous aide à nous réinventer et à nous interroger en permanence.

> Parce qu'il y a Alter égal, qui est et qui restera toujours là, c'est la structure, le bateau, mais il y a les marins qui vont avec, et qui apportent leur touche, leur instinct. Ils sont à mettre absolument au cœur du projet : les administrateurs, les salariés, l'équipe.

> C'est le désir et la volonté de développer le social à travers l'association. Et surtout, il y a cet état d'esprit qui est très fort, très puissant, au sein d'Alter égal. C'est une association participative.

EXPÉRIMENTATION / INNOVATION

> Je me dis que pour réussir à trouver de nouvelles idées, on a suffisamment réfléchi dans des bureaux. Il faut qu'on expérimente, qu'on observe les choses. Et c'est là, qu'on pourra être plus innovant, c'est en allant chercher ce qui existe et en transmettant les informations recueillies. Pour moi, l'avenir, c'est d'être sur des projets expérimentaux, là où on teste, là où on a le droit de se tromper ou de se dire : *Bon, ça c'est une fausse piste !*, donc on va laisser tomber ce truc-là et on va ré-orienter le projet autrement.

> L'expérimentation, c'est dans notre ADN ! On a toujours eu des projets d'expérimentation chez Alter égal. Ça ne s'appelait peut-être pas comme ça il y a trente ans, mais c'est ce qu'on faisait déjà.



GOVERNANCE

> Questionner les organes de gouvernance, c'est le sens dans lequel va Alter égal. Se questionner en tant qu'organisation, en tant que management et repenser la structuration. Nous ancrons des process et des moyens de faire notre travail. Ce n'est pas parce que nous sommes une association que nous ne sommes pas professionnels et que nous ne savons pas nous organiser... au contraire ! J'aimerais qu'on soit un peu plus leader pour répondre justement à ces problématiques, qu'on retrouve apparemment dans beaucoup d'associations.

> Comment travailler sur cette question de gouvernance ? Comment organiser des ateliers de gouvernance partagée ? Ces questions sont stimulantes. On se dirige vers un modèle qui évolue. Entre ce que j'ai connu moi du CRDI et ce qu'on est en train de dessiner petit à petit avec l'équipe, avec les administrateurs... Ce côté collectif est hyper galvanisant. Nous avons plein de bonnes idées lorsque nous sommes toutes et tous ensemble, sur cette question de gouvernance. Les enjeux de demain : comment ancrer les rouages de ce fonctionnement ?

HANDICAP

> Aux enfants, je ne leur parle pas de handicap parce que le handicap, pour eux, ça ne veut rien dire. Ils ont dans leur classe des enfants en situation de handicap, mais ils ne le voient pas. Les enfants ne font pas de distinction. Le handicap est une construction sociale. C'est lorsqu'on entre dans des rôles qu'on identifie les écarts à la norme. Les enfants sont capables de voir tout un tas de différences, mais ils ne sont pas encore entrés dans les catégories sociales que nous avons construites. Ils n'ont pas les préjugés que nous avons fabriqués ou que l'on porte, du fait de notre culture, de notre éducation, de notre environnement social. Nous mettons les gens dans des cases, que l'on normalise. Nous sommes très mainstream et l'écart à la norme a été jugé pendant longtemps comme étant quelque chose de déviant, d'infirme, d'en-dessous... Mais plus on avance dans le temps, plus on tend vers une logique d'inclusion, d'accessibilité et de design universels qui sont les lignes d'un horizon idéal.

HUMAIN

Mettre l'humain en avant, c'est absolument primordial et nécessaire. Alter égal est une association à taille humaine et qui œuvre pour l'humain, en prenant le temps de l'écouter, déjà.

PROCESSUS

Souvent, les gens n'aiment pas le mot 'Processus' parce qu'il semble venir de l'industrie, mais la définition, c'est : **Permet de projeter l'expérience passée dans le futur.** Et j'aime cette définition, non pas pour valoriser un mot avec lequel je n'ai pas forcément d'affinité, mais plus dans le sens de se dire que si on réussit à structurer certaines choses, c'est pour les rendre tangibles et, au-delà de les essayer, c'est aussi pouvoir les faire perdurer dans le temps.

TEMPS

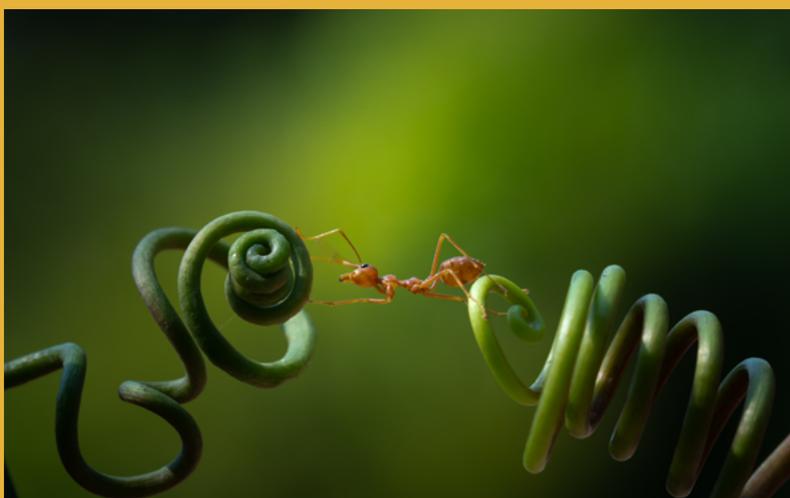
Le monde du travail est en train de se transformer radicalement. Nous vivons une révolution lente, mais un peu moins lente ces dernières années. C'est difficile parce qu'on n'a pas une assez grande échelle de temps. Moi, je travaille depuis 10 ans. Je pense vraiment que demain, il aura d'autres compétences, d'autres comportements, d'autres savoir-faire qui vont primer sur nos diktats actuels et la définition de ce que c'est d'être un bon ou une bonne professionnelle.



“

J'aimerais me dire que je n'ai pas de regret, que j'ai été au bout du bout des sujets qui me déplaisaient dans la société, ces sujets que j'avais envie de voir avancer.

Et vous ?



CRÉDITS

Responsables du contenu éditorial : Claire Putoud / Jacques Bruyère

Interviews et conception graphique : [Aylen O'Hagan](#) - AOH

Citations et propos : [membres de l'équipe Alter égal](#) (sauf mention explicite de l'auteur - page 6)

Photos et illustrations : [Alter égal](#) / [Freepik](#) / [Adobe Stock](#)

Impression : [Alpha Imprimerie](#) - Peaugres (07) - France

Tous droits réservés [Alter égal](#) - Avril 2022

L'utilisation des contenus (textes et images) et la reproduction partielle ou totale de ce document, sans l'accord explicite et préalable de l'association Alter égal, sont interdites.

35 rue Georges Bonnet
26000 VALENCE

14 rue Passet
69004 LYON

Tél : 04 75 56 80 90

E-mail : contact@alter-egal.fr

Web : www.alter-egal.fr

alter
egal
association

*Pépinière de compétences
révélatrice de performances !*