



ASCAPE 72

Dynamisez votre recherche d'emploi !

RAPPORT D'ACTIVITE 2024

1. Le mot du Président

L'année 2024 a été une année de stabilité financière pour notre association.

Après le challenge en 2023 du désengagement de 2 de nos partenaires financiers, les espaces emploi AGIRC ARCO et AG2R, nous visions l'équilibre pour l'année 2024. Nos partenaires financiers historiques, DREETS, Conseil départemental et Le Mans Métropole ainsi que la subvention initiée l'année précédente avec le FDVA nous ont permis de maintenir un niveau de ressources satisfaisant. Nous avons par ailleurs bien maîtrisé nos charges en 2024 après une année 2023 au cours de laquelle nous avions rajeuni à la fois nos moyens informatiques et fini de rafraîchir nos locaux. Nous détaillerons les chiffres plus loin dans la présentation. Finalement le résultat pour l'année 2024 s'élève à -349 euros donc très proche de l'équilibre ce qui nous permet de préserver notre réserve en fond associatif.

A noter que cet équilibre sera fortement challengé en 2025 avec l'arrêt annoncé de la subvention du Conseil Départemental : c'est l'objet de toute notre attention pour cette année 2025.

J'adresse donc tous mes remerciements à nos partenaires qui ont permis cet équilibre financier en 2024 et je tiens à remercier particulièrement Xavier pour le travail d'excellente qualité réalisé en tant que trésorier de notre association.

L'année 2024 a également été une année de confirmation dans notre activité :

Le flux entrant de nos adhérents est inférieur à celui de 2023 qui avait été une année forte. Ce chiffre brut cache en fait une dynamique mensuelle très déséquilibrée à laquelle nous avons dû faire face : nous vous présenterons cela ultérieurement dans la présentation détaillée de l'activité. Nos entrées d'adhérents résultent toujours d'une bonne notoriété de l'association grâce à son site internet et au "bouche à oreille" de nos adhérents mais aussi d'une bonne insertion avec les acteurs locaux de l'emploi comme France travail.

L'efficacité du retour à l'emploi pour cette année 2024 est en baisse (environ 7 sorties positives sur 10), cette baisse étant principalement due à la dynamique mensuelle non lissée de nos entrées.

La fréquentation des ateliers est également en baisse pour les mêmes raisons.

Les premières tendances 2025, dans le prolongement du dernier trimestre 2024, restent à confirmer compte tenu de l'incertitude économique actuelle.

La bonne santé de notre activité en 2024 est bien sûr à mettre à l'actif de notre salariée, Stéphanie que je remercie particulièrement, et de nos bénévoles qui par leurs implications ont permis d'apporter les réponses adaptées aux situations variées que nous rencontrons tous les jours. Je veux les en remercier très chaleureusement.

2. Assemblée Générale

L'Assemblée Générale annuelle statutaire s'est réunie le Lundi 15 Avril 2024, à 18H, au CNAM, 1, Boulevard Pythagore, au Mans.

Ont été abordés à l'ordre du jour, le rapport moral, le rapport financier, le rapport d'activité, les démissions et réélections des administrateurs, le montant des cotisations et les questions diverses. Les différents rapports ont été adoptés à l'unanimité. A l'issue de ces informations statutaires, nous avons assisté à une intervention de Karine BOQUEHO, psychologue du travail et psychothérapeute, sur « *Les risques psycho sociaux, burn out : reconnaître les signes et se reconstruire après* ».

Le montant des cotisations a été reconduit à 60 € pour les adhérents et 1 € pour les bénévoles.

Le renouvellement des membres du Conseil d'administration a permis la réélection à l'unanimité de Marie-Thé BERGAMINI.

Jean-Marc HUNEAU et Corinne LE JARIEL ne souhaitant pas le renouvellement de leurs mandats d'administrateurs, n'ont donc pas été réélu.

Emmanuel GUITTON et Christiane BOUSCAUD sont entrés dans le Bureau de l'association.

3. Les Ressources Humaines de l'Association

Lors de l'année 2024 :

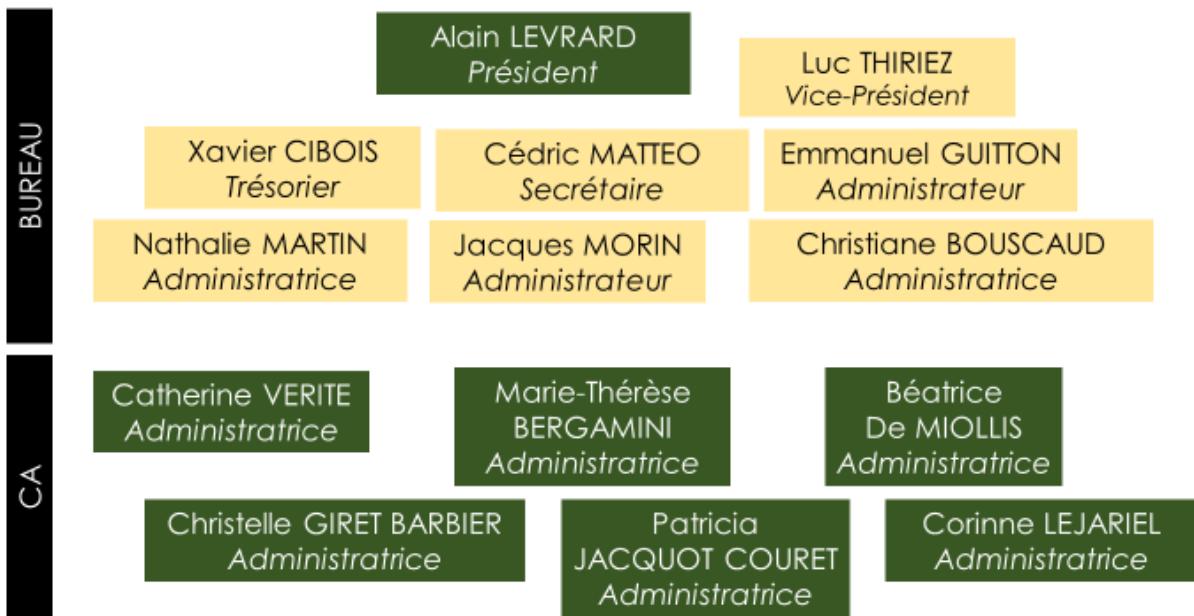
- **Le Conseil d'administration** s'est réuni 3 fois, *le 25 Mars, le 15 Avril et le 02 Décembre 2024*

- **Le Bureau** s'est réuni 4 fois : *le 12 Février, le 03 Juin, le 26 Août et le 02 Décembre 2024*

Au 31/12/2024, le Conseil d'Administration de l'Ascape 72 se compose comme suit :



Gouvernance Ascape72, au 31/12/2024



4. Les Bénévoles de l'Association

Les administrateurs, les animateurs d'ateliers, les parrains et les marraines de l'association sont tous bénévoles. 70% d'entre eux sont en activité, 30% sont à la retraite. Cette année 2024 a vu l'entrée de 3 nouveaux bénévoles et 3 sorties. La tendance se porte toujours sur une majorité d'entrées de bénévoles plus jeunes, actifs, avec des profils indépendants. En ce qui concerne les retraités, ce sont plutôt des anciens cadres d'entreprise ou anciens dirigeants.

- Au 31/12/2024 Le nombre total de bénévoles s'élève à 41 :
21 hommes et 20 femmes
- **Dont 35 parrains et marraines actifs :**
- Dont 13 d'entre eux sont également animateurs d'ateliers collectifs

5. Le poste de coordinatrice salariée au service de l'Association

Le poste est toujours tenu par Stéphanie OLIVRY, à mi-temps. Son temps de travail est désormais réparti sur 2 jours et demi : Le Lundi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h, le Mardi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h, le Mercredi de 8h30 à 12h.

6. L'inter Ascape

L'Inter Ascape réunit les Ascapes de l'Ille et Vilaine, du Maine et Loire et de la Sarthe. L'Ascape de la Mayenne ayant suspendues ses activités en 2022. C'est une instance informelle de partage d'expériences et d'outils communs. Nous nous rencontrons une fois par an afin de :

- Mutualiser : Agir ensemble pour maximiser notre impact pour guider nos adhérents vers l'emploi
- Collaborer : Partager réussite et défis pour toujours mieux accompagner
- Partager : Anticiper les besoins grâce à une vision élargie du marché
- Créer du lien : Renforcer notre culture associative pour un objectif commun

7. Origine de nos Adhérents

Les adhérents pris en charge par nos partenaires publics de l'emploi, sous conventions financières signées en 2024 sont répartis comme suit :

- o DIRECCTE des Pays de la Loire pour *39 places, dont 4 places pour les quartiers prioritaires de la ville*
- o Conseil départemental de la Sarthe pour *12 places*

Comment nos adhérents viennent-ils à nous ?

A part sous convention avec le Conseil Départemental, où les bénéficiaires sont prescrits dans le cadre de l'action Départ Emploi, le reste de nos adhérents arrivent via différents réseaux :

- Les adhérents envoyés par France Travail et l'APEC : *en 2024 ils étaient 12 personnes. Un effectif en baisse par rapport à 2023 (23), même si le partenariat est toujours dynamique avec France Travail. Via les recommandations de leurs conseillers et les actions spécifiques organisées par les agences (présentation de nos actions auprès des conseillers, présence aux actions Cadres (événement Kyosque notamment), nous bénéficions d'une mise en avant appréciable.*
- Les adhérents venus de façon autonome, par bouche à oreille, ou grâce à notre visibilité Web et réseaux sociaux sont toujours en hausse... *ils représentaient 32 personnes en 2024 (30 en 2023), fruit de notre référencement fluide et de la notoriété de l'association.*
- Les anciens Ascapiens et les adhérents actuels représentent aussi un maillon important dans l'image véhiculée à l'externe, ce sont nos premiers prescripteurs.

8. Nos partenaires en 2024

PARTENAIRES AVEC SOUTIEN FINANCIER



PARTENAIRES



9. Les différentes actions partenariales

Le CNAM :

Le CNAM met à notre disposition ses salles afin d'accueillir un plus grand nombre de participants à certaines de nos réunions.

L'AJE :

L'Ascape 72 est membre de l'Association Jeunesse et Entreprise.

Le Club Le Mans Ouest Entreprises :

L'Ascape 72 est membre du club Le Mans Ouest Entreprises et participe aux différents événements de ce réseau.

France Travail :

Nous sommes partenaire opérationnel de France Travail et sommes présents à leur convenance à chaque fois qu'ils ont besoin de nous dans leurs évènements Emploi sur le territoire.

Présence auprès des prescripteurs

Les rencontres des clubs d'entreprises, des partenaires emploi, des associations professionnelles ont repris tout au long de l'année nous permettant de réenclencher les discussions autour de nouveaux partenariats, recruter de nouveaux bénévoles et de nouveaux adhérents.

Vers l'interne : Les rencontres collectives internes

L'Ascape72 organise des soirées-rencontre, les soirées de parrainage, entre bénévoles et adhérents, tous les deux mois. L'objectif de ces soirées est de créer du lien social et d'élargir son réseau. Certaines réunions s'enrichissent de témoignages ou d'interventions d'experts. Après une rapide information sur l'actualité de l'association, une intervention extérieure liée à l'emploi, le président propose un tour de table afin que chacun se présente et ainsi puisse créer des connexions actives et efficaces entre nos publics.

En 2024, nous avons pu organiser 3 Réunions de parrainage, rassemblant 65 participations. (en légère baisse par rapport à 2023 (84))

L'Ascape72 organise aussi des réunions entre les bénévoles. Ces réunions ont pour objectifs de créer du lien entre bénévoles, d'échanger sur le vécu, les réussites, les difficultés, mais aussi de débattre autour d'un thème, d'un expert en lien avec l'accompagnement vers le retour à l'emploi.

En 2024, l'Ascape72 a réuni ses bénévoles 2 fois rassemblant 34 participations.

10. Les moyens mis en œuvre par l'association

L'Accueil et l'écoute

L'association est ouverte au public, les lundi, Mardi de 9h à 12h et de 14h à 17h, le mercredi de 9h à 12h. La coordinatrice accueille et oriente le public vers les dispositifs adéquats.

Le premier contact avec l'association se fait par une prise de contact directe et individuelle avec la coordinatrice / coach professionnelle. Cette première prise de contact est informative et si l'intérêt pour notre structure est partagé, alors il est proposé un entretien individuel afin de formaliser le dossier d'inscription. Lors de cet entretien, sont évoqués les actions d'accompagnement et les détails pratiques (site internet, planning et inscription aux ateliers). La mise en relation avec un parrain ou une marraine est fixée dans le mois suivant l'inscription.

A tout moment, l'adhérent peut demander un entretien avec la coordinatrice afin de faire un point sur son accompagnement Ascape72, sa recherche d'emploi et ses besoins liés, afin de le mettre éventuellement en relation avec d'autres partenaires ou contacts de l'Ascape72.

Le parrainage individuel

Le parrainage est un des piliers de l'accompagnement Ascape72. Il est proposé à tous les adhérents. Le choix du parrain est déterminé par les objectifs de l'adhérent, par son profil et son adéquation avec le profil du parrain.

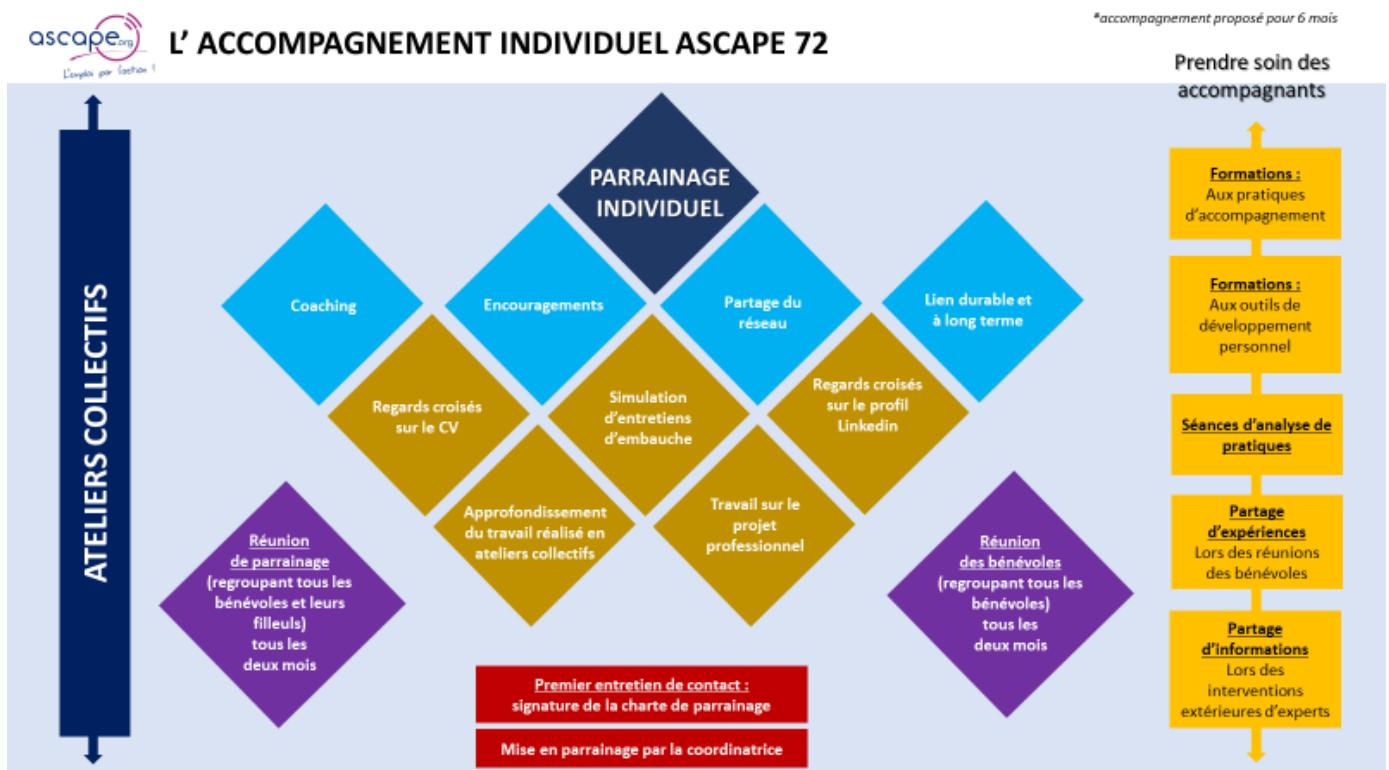
Le contenu de la relation de parrainage :

La relation est « à la main » de l'adhérent, c'est lui qui, avec son parrain, décide de sa périodicité (1 à 2 rencontres par mois) et de son contenu dans le cadre :

- du travail sur le projet professionnel (compétences, expériences, appétences et marché de l'emploi)
- de l'individualisation des démarches de recherche d'emploi, travaillées en atelier collectif
- de la préparation des entretiens de recrutement
- de la prise ou reprise de contact avec le monde du travail, ses codes, ses secteurs d'activités...

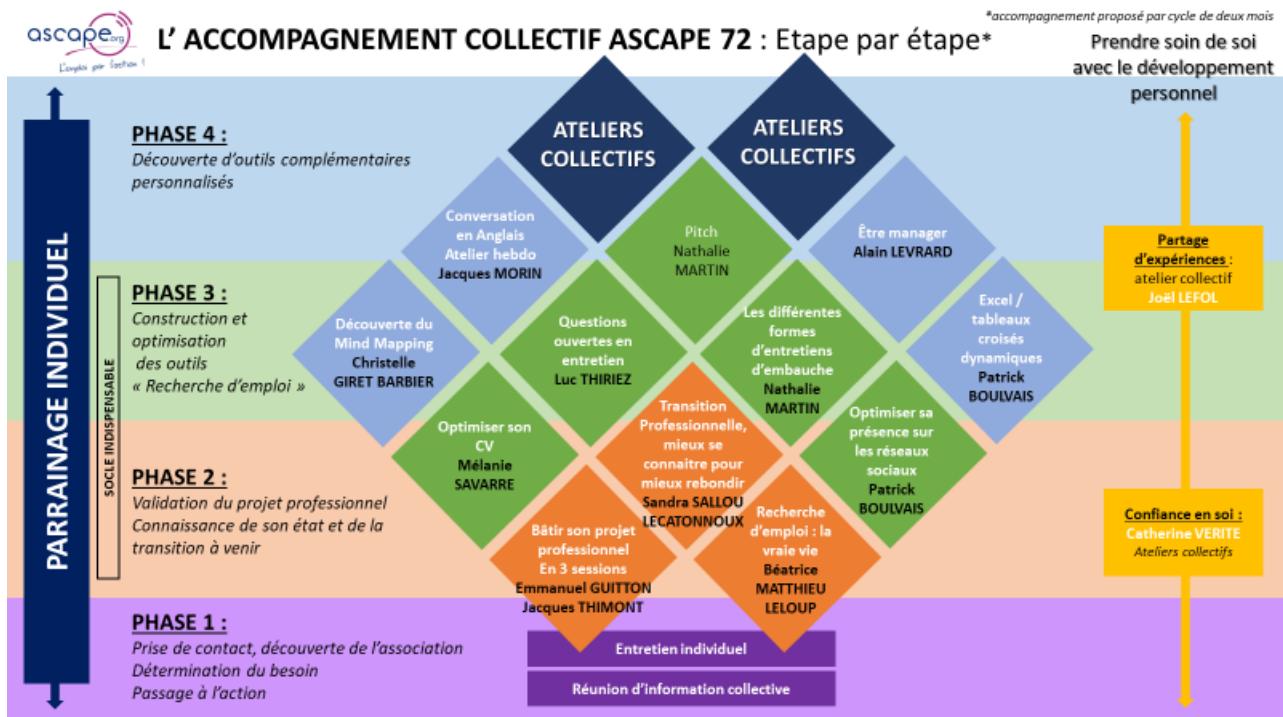
La relation de parrainage est un soutien dans la durée.

En 2024, Le nombre de parrains / marraines sollicités est de 24 pour 52 parrainages effectués. Le nombre de parrainages par parrain / marraine peut varier et se situe entre 1 et 6 filleuls, fortement lié à la disponibilité des personnes. La moyenne globale est, en 2024, de 2.1 Filleuls par parrain / marraine.



Les ateliers collectifs

En 2024, nous avons proposé 5 cycles d'ateliers de 6 à 8 semaines. Ces ateliers suivent les étapes du parcours d'accompagnement de l'ASCAPE72 :



PHASE 1 :

Prise de contact, découverte de l'association lors d'un entretien individuel avec la coordinatrice / coach professionnelle. C'est le moment de la détermination du besoin d'accompagnement et un premier passage à l'action.

En fonction des besoins déterminés ici, nous proposons un soutien à l'adhérent afin qu'il prenne soin de lui et de ses émotions lors de sa transition professionnelle. 3 ateliers lui sont proposés :

- La confiance en soi : avec un atelier d'une demi-journée
- Partage d'expériences : Atelier de co-développement

PHASE 2 :

Trois ateliers sont proposés pour valider le projet professionnel, connaître son état d'avancement et se projeter sur la transition déjà réalisée et celle à venir :

- Bâtir son projet professionnel en trois sessions d'une demi-journée

- Transition professionnelle, mieux se connaître pour mieux rebondir
- Recherche d'emploi, la vraie vie

PHASE 3 :

Une fois le projet professionnel établi, réaliste et réalisable, nous proposons cinq ateliers de construction et d'optimisation des outils de recherche d'emploi :

- Optimiser son CV
- Optimiser sa présence sur les réseaux sociaux (Linkedin)
- Questions ouvertes en entretien
- Les différentes formes d'entretiens d'embauche
- Le Pitch

PHASE 4 :

Nous proposons de découvrir des outils complémentaires, pour aider à aborder la recherche d'emploi dans les meilleures conditions, à progresser dans certains domaines clés ou à prendre conscience des axes de travail pour aboutir à l'objectif :

- Découverte du Mind Mapping
- Conversation en Anglais (une matinée toutes les semaines)
- Etre manager
- Excel, tableaux croisés dynamiques

Fréquentation des ateliers / thèmes 2023

| Ateliers | Nb d'ateliers 2024 | Nb de participants 2024 | Remplissage |
|-----------------------|--------------------|-------------------------|-------------|
| Bâtir son projet pro | 16 | 130 | 8,1 |
| Anglais | 19 | 42 | 2,21 |
| Confiance en soi | 8 | 36 | 4,5 |
| Entretien | 5 | 20 | 4 |
| Réseaux sociaux | 5 | 24 | 4,8 |
| Transition pro | 3 | 12 | 4 |
| CV | 7 | 26 | 3,7 |
| Questions ouvertes | 6 | 20 | 3,3 |
| Etre manager | 5 | 18 | 3,6 |
| Excel | 6 | 17 | 2,8 |
| Partage d'expériences | 6 | 23 | 3,8 |
| Recherche d'emploi | 5 | 24 | 4,8 |
| Mind mapping | 4 | 19 | 4,7 |
| Pitch | 5 | 24 | 4,8 |
| 100 | 435 | | 4,2 |

En 2024, nous avons proposé *100 ateliers à nos adhérents* (en baisse par rapport à 2023 : 140), *pour 435 adhérents participants* (en 2023 : 611). 2024 est donc une année moins dynamique en termes de fréquentations d'ateliers avec une baisse d'environ 30%. Ceci s'explique par le fait qu'il y ait eu moins d'entrées sur le premier semestre. Comme nous annulons les ateliers sous un certain seuil de participation, un certain nombre d'entre eux ont été supprimé.

La reprise très forte des inscriptions à partir du mois d'Octobre a permis un meilleur remplissage sur le dernier cycle d'ateliers proposé.

11.L'Association en quelques chiffres

Evolution du nombre d'entrées : (au 31/12)

2021 : 63 adhérents

2022 : 51 adhérents

2023 : 64 adhérents

2024 : 56 adhérents

L'année 2024 a été marquée par deux temps forts :

- De Janvier à Septembre 2024 : De faibles entrées et de nombreuses sorties positives, traduisant une certaine continuité de la dynamique du marché de l'emploi Cadres constatée en 2023. Cette période a permis à nos adhérents aux profils plus atypiques, senior, reconversion, fragilités de retrouver facilement et assez rapidement du travail pour la majorité en CDI.
- De Octobre à Décembre 2024 : On a assisté à un retournement du marché de l'emploi Cadres avec de plus nombreuses demandes d'entrées d'adhérents et des sorties dans l'emploi gelées. Cette entrée massive d'adhérents s'est caractérisée par l'entrée de profils plus « classique » que nous avions moins l'habitude d'accompagner (jeunes de moins de 30 ans et cadres de 30 à 45 ans)

Cette inégalité de fréquences des entrées a eu pour conséquence d'alourdir notre effectif d'adhérents actifs au 31/12/2024 et de faire baisser notre taux de sorties positives (les 22 derniers arrivés n'étant pas sortis au 31/12)

Répartition des entrées / sorties / mois

| Mois | Entrées 2024 | Sorties 2024 |
|-----------|-----------------|-----------------|
| Janvier | 7 | 3 |
| Février | 4 | 5 |
| Mars | 5 | 4 |
| Avril | 4 | 0 |
| Mai | 6 | 3 |
| Juin | 1 | 8 |
| Juillet | 3 | 3 |
| Août | 3 | 5 |
| Septembre | 3 | 7 |
| Octobre | 9 | 3 |
| Novembre | 11 | 2 |
| Décembre | 1 | 7 |
| | | Abandons : 16 |

56 entrées en 2024.

50 sorties : dont 34 positives et une remise à jour des profils qui ne donnent plus de nouvelles, classés comme abandon : 16

Répartitions des sorties

| | | 2022 | 2022 | 2023 | 2023 | 2024 | 2024 |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------|------------|------------|--------------|-----------|------------|
| Nombre de personnes suivies | | 100 | | 112 | | 95 | |
| Nombre d'entrées | | 51 | | 64 | | 56 | |
| Nombre de sorties | | 52 | | 54 | | 50 | |
| | Dont sorties positives | 38 | 73% | 44 | 81,5% | 34 | 68% |
| | <i>CDI</i> | 28 | 53% | 27 | 50% | 21 | 42% |
| | <i>CDD + 6 mois, contrat pro, création d'entreprise, formation</i> | 10 | 19% | 17 | 31,5% | 13 | 26% |
| | <i>CDD – 6 mois, interim</i> | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | Abandon | 14 | 26% | 10 | 18,5% | 16 | 32% |
| Durée moyenne d'accompagnement | En mois | 3,5 | | 3,5 | | 4 | |
| Nb d'adhérents au 31/12 | | 48 | | 58 | | 64 | |

Le nombre de personnes suivies est en légère baisse cette année, -15% par rapport à 2023.

Pour les sorties dans l'emploi, l'impact de la conjoncture positive s'est fait ressentir cette année jusqu'à l'été mais nous avons ressenti un très fort ralentissement, depuis Octobre, Novembre et Décembre 2024.

En 2024, le taux de sortie dans l'emploi est impacté par le mauvais état du marché du travail sur la fin de l'année : 68%. Le premier semestre a vu les conditions similaires à l'année 2023, avec un renforcement de ce que nous vivions depuis 2022, c'est-à-dire des propositions de CDI majoritaires, une plus rapide entrée sur le marché de l'emploi de nos seniors et dans de meilleures conditions salariales. Au deuxième semestre, nous avons assisté à un retournement de la situation de l'emploi avec un gel des offres d'emploi de la part des entreprises provoquant des entrées plus massives d'adhérents, sans frein particulier, mais inquiets de ne pas voir le marché de l'emploi bouger. Le temps passé à l'Ascape72 est resté malgré tout toujours assez faible, en moyenne 4 mois alors que notre accompagnement est proposé pour 6 mois.

Les profils rencontrés cette année sont de nouveau des profils « type » Ascape72, Cadres, Jeunes diplômés, Agents de maîtrise. Les fonctions sont toujours diverses et variées : Commerce, RH, Communication et Marketing, Administratif, Comptabilité et Gestion, Direction générale, Direction de Production, Secteur social... mais aussi de plus en plus de personnes issues de la fonction publique (territoriale, éducation nationale...) en disponibilité, en arrêt maladie et à la recherche d'un nouveau projet professionnel.

Les problématiques les plus récurrentes rencontrées sont :

Pour les Jeunes diplômés : prise d'un premier poste, manque de confiance en soi, recherche de projet professionnel, manque de visibilité suite au diplôme, savoir-être et adaptation à l'entreprise, nouveaux arrivés au Mans...

Pour nos adhérents entre 30 et 45 ans : équilibre vie privée / vie professionnelle, aléas de la vie personnelle (divorce, arrivée d'un nouvel enfant, enfants en bas âge, charge mentale), Burn Out (en lien ou pas avec le travail), transition de vie, difficultés suite à un licenciement difficile, liquidation d'entreprise, nouveaux arrivés au Mans ...

Pour les + 45 ans : Burn out, transition vers une vie différente, travail sur les piliers de vie, changement de priorités, changement de lieux de vie, acceptation des contraintes, valeurs, fragilité santé, nouveaux arrivés au Mans...

Effectif suivi au cours de l'année

2021 : 119 personnes

2022 : 100 personnes

2023 : 112 personnes

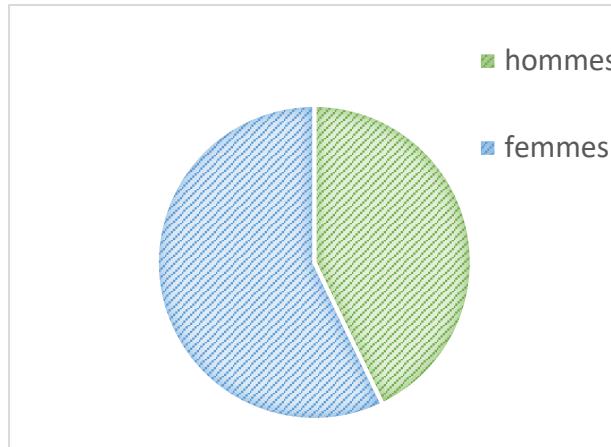
2024 : 95 personnes

Répartition Hommes / Femmes sur les entrées

Une répartition moins équilibrée cette année, avec plus de femmes :

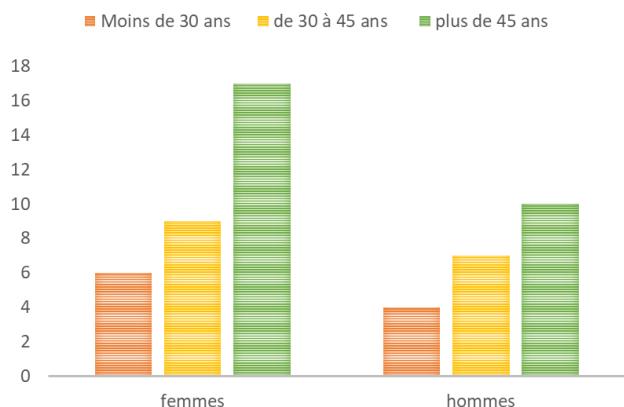
Hommes : 43% (contre 50% en 2023)

Femmes : 57% (contre 50% en 2023)

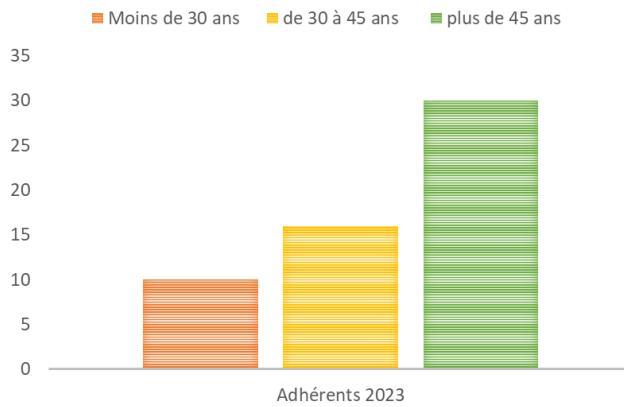


Tranche d'âge des adhérents

RÉPARTITION PAR ÂGES 2024



RÉPARTITION PAR ÂGES 2024



Moins de 30 ans : 18 % (3% en 2023)

De 30 à 45 ans : 29 % (38% en 2023)

Sup à 45 ans : 53 % (59% en 2022)

Un retour vers l'accompagnement des plus jeunes cette année, ce qui équilibre mieux notre action entre moins de 45 ans et plus de 45 ans.

Durée moyenne de suivi avant le retour à l'emploi

- 2021 : 4 mois
- 2022 : 3.5 mois
- 2023 : 3.5 mois
- 2024 : 4 mois

Un taux de retour à l'emploi toujours situé autour de 4 mois avec de fortes fluctuations en fonction de certains secteurs d'activité, de l'âge de nos adhérents, des trajectoires professionnelles et freins. Mais un temps passé à l'Ascape 72 impacté surtout par le contexte économique du marché de l'emploi.