Etude de cas

La Mie Câline

Sommaire :

Article 1 – L'histoire de La Mie Câline

Article 2 - Nos engagements qualité

Article 3 - L'environnement nous tient à cœur !

Article 4 - Toutes une organisation ... à votre service !

Article 5 - Typologie des magasins

Article 6 - La Mie Câline, depuis 1920 fournisseur de petits pains, article du 2 juin 2012

Article 7 - Description de l'entreprise La Mie Câline

Article 8 - La Mie Câline, un réseau de franchises très demandé en France, article du 29 mai 2013

Article 1 – L’histoire de La Mie Câline

MEMBRE DE LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DE LA FRANCHISE
1994
L'enseigne se déploie :
le réseau de franchisés se structure et déjà 20 magasins sont apparus. La Mie Câline adhère à la Fédération Française de la Franchise.
La Mie Câline déménage son unité de production à St Jean de Monts et développe sa surface de 4000m² !
Plus de 35 magasins au compteur !
1996
La Mie Câline
1999
L'enseigne se dote d'une filiale logistique,
en partenariat avec les transports Mousset
2001
100tième magasin !
Le siècle débute bien !
Le Musée La Mie Câline voit le jour,
dans les murs de la première boulangerie familiale à Sallertaine
2002
Sur la voie de la certification !
L'unité de production obtient la certification Iso 9001
ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification
BUREAU VERITAS
1828
2003

Source : http://www.lamiecaline.com/fr/p/tout-sur-la-mie-caline/l-aventure-familiale,56258.html

Article 2 - Nos engagements qualité

La sécurité alimentaire au cœur de notre démarche

La recherche de la qualité est notre moteur ! Et nous souhaitons vous le prouver via :

Des matières premières rigoureusement sélectionnées

La Mie Câline s'est engagée dans une politique stricte au niveau du choix de ses matières premières.

Le Service achats de la Mie Câline a mis en place un process rigoureux via un cahier des charges spécifique pour ses fournisseurs, exigeant une information précise sur la composition de chacune des matières premières fournies. Depuis toujours, l'enseigne a choisi d'associer ses fournisseurs à sa démarche qualité.

Une traçabilité produit assurée

La Mie Câline mène aujourd'hui une politique de filière globale, de l'agriculteur au fabricant, afin de garantir la sécurité alimentaire auprès de ses clients.

En 1999, le label BIO est obtenu pour une gamme de 3 pains. D'autre part, des contrôles qualité sont effectués sur les lignes de production à la fois par notre service qualité interne mais également par un laboratoire extérieur qui effectue pour contrôle des prélèvements de produits sur ligne.

La maîtrise du process de production

La certification ISO 9001 est obtenue en janvier 2004. Ce label vient couronner les efforts des équipes de La Mie Câline Production qui, chaque jour, s'engage à fabriquer des produits de qualité supérieure qui vous sont destinés, clients des magasins La Mie Câline.

En 2011, le site de production est certifié IFS. Cette norme montre la volonté de La Mie Câline de sécuriser et maitriser la sécurité sanitaire des produits.

Une chaîne du froid respectée

Avec plus de 25 ans d'expérience de surgélation produits, nous nous sommes imposés comme experts du froid. Grâce à la mise en place de règles strictes concernant le respect de la chaine du froid. Aujourd'hui, notre zone de stockage froid peut contenir jusqu'à 3300 palettes.

En 1999, la mise en place d'un partenariat avec les transports Mousset, donnera naissance à la filiale L'MM de notre groupe (Logistique LMC-Mousset). Cette filiale logistique performante assure le respect de la chaîne du froid de l'usine de production jusqu'aux plates-formes de redistribution qui livrent ensuite les magasins La Mie Câline.

Un contrôle qualité en magasin

Des contrôleurs hygiène interne à l'enseigne et un laboratoire extérieur visitent tout au long de l'année les magasins. Plusieurs fois par an, ils font l'état des lieux et veillent à la stricte application des procédures d'hygiène et de sécurité, pour atteindre le zéro défaut.

Source : http://www.lamiecaline.com/fr/p/nos-engagements/nos-engagements-qualite,56262.html

Article 3 - L'environnement nous tient à cœur !

La RSE au cœur de nos engagements

Depuis 1985, La Mie Câline grandit avec les hommes et les femmes qui partagent son aventure professionnelle et ses valeurs : le respect des autres, le sens de la communication, la compétence professionnelle, la solidarité, la loyauté et l'honnêteté.

Une volonté affirmée d'assurer des produits de qualité à ses 40 000 consommateurs annuels

- Des matières premières rigoureusement sélectionnées par nos services R&D, Qualité et Achats (garantis sans OGM, sans huile de palme, choix du beurre frais…)
- Des produits surgelés garantissant un produit sans conservateur, et aux valeurs nutritionnelles préservées
- Un site de production unique en Vendée, dédié au réseau de magasins La Mie Câline
- Un site de production certifié ISO 9001 depuis 2004 et obtention de l'IFS en 2011
- Un plan de contrôle sanitaire rigoureux, sur tout le réseau de magasins La Mie Câline

Une stratégie d'amélioration continue pour réduire notre impact environnemental

- Une recherche continue de réduction des consommations d'énergies sur le site de production et dans les magasins La Mie Câline
- Une valorisation des déchets à 85% pour le site de production
- Une réduction de nos émissions de CO_2 de 4,5% en 3 ans, sous l'impulsion de notre engagement via la signature de la Charte des transporteurs Objectifs CO_2
- La suppression des sacs plastiques en magasin depuis 2008

Une collaboration au quotidien avec ses partenaires et ses collaborateurs

- Plus de 60 personnes travaillent au quotidien pour le réseau de franchisés La Mie Câline
- L'évolution interne est encouragée : 20% de franchisés sont issus du réseau
- Plus de 1 000 heures de formation dispensées chaque année
- De nombreuses instances et rencontres favorisant le dialogue et la collaboration

Un engagement volontaire de participer à un élan de progrès social et sociétal

- Depuis plus de 16 ans, La Mie Câline s'engage auprès des jeunes avec son tournoi « La Mie Câline Basket Go »
- Volonté de favoriser la transparence : plus de 10 000 visiteurs découvrent chaque année, le site de production et le musée de La Mie Câline situés en Vendée près du siège de l'enseigne
- Des magasins de centre-ville ou de périphérie qui participent à la dynamique territoriale
- La participation de l'enseigne au Club Génération Responsable, une association de réseaux travaillant ensemble pour bâtir un monde durable !…

Source : http://www.lamiecaline.com/fr/nos-engagements/RSE-coeur-engagements

Article 4 - Toutes une organisation ... à votre service !

La Mie Câline a pour mission de fournir un service gourmand et de qualité à ses clients. Pour cela, les 2000 salariés de l'enseigne travaillent chaque jour au respect de cet engagement ! Ainsi 4 départements sont dédiés à au bon fonctionnement du réseau La Mie Câline :

- Les services franchiseurs
- Les services de production
- La centrale d'achat
- L'MM

Source : http://www.lamiecaline.com/fr/p/tout-sur-la-mie-caline/toute-une-organisation,56259.html

Article 5 - Typologie des magasins

Depuis la création du concept La Mie Câline en 1985, notre enseigne choisit avec attention les emplacements de ses points de vente. Notre volonté est de vous offrir des magasins chaleureux alliant proximité et praticité.

Au cœur de vos villes

L'aventure commence dans les centres villes. Nous nous employons à créer des lieux accessibles à tous dans une ambiance délicieusement sympa. Vous êtes unique et vous devez vous sentir comme chez vous. Un endroit gourmand, pour vous, où nous nous attachons à vous proposer des produits disponibles à toute heure.

... et maintenant partout en France

En 2008, le concept évolue. Dorénavant, vous trouvez nos magasins en extérieur de ville. Notre préoccupation est toujours la même : vous faciliter le quotidien. Ces points de vente sont équipés de places assises pour vous permettre de passer un instant convivial. Vous êtes pressé ? Le drive est là pour plus de rapidité.

Retrouvez-nous aussi sur la route de vos vacances grâce à nos magasins présents sur aire d'autoroute !

Un esprit familial

Nous accordons une place primordiale à l'accueil dans chacun de nos points de vente. Nous nous attachons à véhiculer les valeurs humaines et familiales qui sont les nôtres depuis 1985. Nos équipes sont à votre écoute. Leur objectif est d'être toujours disponible pour vous conseiller, vous satisfaire et vous faire plaisir !

Source : http://www.lamiecaline.com/fr/p/tout-sur-la-mie-caline/typologie-des-magasins,56260.html

Article 6 - La Mie Câline, depuis 1920 fournisseur de petits pains, article du 2 juin 2012

La chaîne de La Mie Câline appartient à la famille Barreteau, une famille de boulangers depuis le début du XXème siècle, au service d'une clientèle qui a besoin de manger rapidement mais de manger bien et de manger sain. Retour sur un formidable parcours.

La signature vendéenne de l'enseigne La Mie Câline

Dans la famille Barreteau, les premiers boulangers sont Louis et Angelina qui exercent à Sallertaine en 1920. Leur fils Daniel leur succèdera et, avec sa femme Jeanne-Marie, il installera la boulangerie à Saint Jean de Monts en 1957. Son fils André, petit-fils de Louis, prendra le relai et c'est à lui que l'on doit la naissance de la chaîne qui se répandra progressivement dans toute la France.

L'idée est née de l'affluence des estivants. Le surcroît d'activité trop lourd pour leur magasin a poussé André Barreteau à ouvrir des points de vente indépendants de la « boulangerie-mère ». A cette première évolution en 1977, succède l'ouverture du premier terminal de cuisson à Challans en 1985. Le succès public est au rendez-vous et le réseau va poursuivre son expansion.

Au dixième magasin, André Barreteau fonde sa société, Monts Fournil, devenant fabricant industriel et groupement d'achat. En effet, pour son réseau, il propose les vêtements, le matériel et les équipements professionnels.

Une nouvelle étape est franchie lorsqu'en 1994, après avoir pris un temps le nom de La Croissanterine, le réseau adopte le nom de La Mie Câline et adhère au Syndicat national des franchiseurs.

La Mie Câline entre dans une nouvelle ère

En à peine plus de dix ans, le nombre de boutiques La Mie Câline a doublé, de 100 en 2001 à 203 en 2012. Elles sont achalandées par neuf plateformes de distribution qui réceptionnent directement du site de production montois les pains, viennoiseries, pâtisseries, sandwichs et tartes salées (soit, près de 20 000 tonnes de marchandise par an). C'est sur elles que repose l'approvisionnement de chaque point de vente dans des délais extrêmement brefs (deux jours). Elles achalandent également les sites ouverts depuis 2009 en Belgique à Liège et en Espagne à Barcelone et à San Sebastian.

La chaîne fonctionne actuellement avec plus de 450 personnes : 200 salariés pour l'usine de production, 60 aux services d'administration et d'animation, 50 en logistique complété par 150 salariés affectés aux 15 magasins pilotes.
Ces boutiques modèles, qui appartiennent en propre à la société, sont bien utiles pour tester les nouveaux produits, les nouvelles organisations ou les nouveaux concepts comme la formule « La Mie Câline à table ! ».
Tout un programme de qualité appelé à se développer à chaque génération.

Sophie Barthélemy, Toute la Franchise ©

Source : http://www.toute-la-franchise.com/article-33561-la-mie-caline-depuis-1920-fournisseur-de-petits-pains.html

Article 7 - Description de l'entreprise La Mie Câline

Politique RH

Entreprise en phase de recrutement intensive pour accompagner le développement du réseau (franchisés ou gérants salariés)

Structure des métiers : Responsables de magasin (franchisés ou gérants salariés).

Le métier d'un responsable de magasin "La Mie Câline" se compose de 4 fonctions essentielles :

- Technique / Hygiène : finition et cuisson des produits
- Management : équipe de 6 à 8 collaborateurs
- Commercial : contact clientèle et actions commerciales
- Gestion : gestion d'un centre de profit

Recrutement
Pour faire face au développement de notre réseau, nous recherchons toute l'année des responsables de magasins (en couple ou seul) franchisés ou gérants-salariés.

Principaux profils recherchés
Personnes ayant une bonne sensibilité à nos produits, issues de différents domaines (préférence à la restauration), ayant des capacités d'adaptation, le sens de la relation et du contact client, et le souhait de s'investir au quotidien avec son équipe.

Nos collaborateurs doivent avoir l'envie de gérer un centre de profit en relation constante avec la clientèle tout en bénéficiant d'un accompagnement permanent du siège.

Mobilité
L'entreprise demande à ses responsables gérants-salariés d'être mobiles pour leur première affectation. En ce qui concerne les responsables franchisés, ils font le choix de leur implantation géographique sur les régions qui les intéressent.

Formation
La transmission d'un savoir-faire reconnu est une des priorités de "La Mie Câline" à travers une formation initiale complète et une formation permanente personnalisée. Toute personne désirant devenir responsable d'un magasin "La Mie Câline" suit un parcours de formation.

Ce parcours est constitué de 3 étapes :

- Stage théorique de 4 semaines à St Jean de Monts
- Stage pratique de 4 semaines dans un magasin formateur du réseau
- Période de post-formation personnalisée, suivant les compétences restant à acquérir, dans différents magasins du réseau.

Rémunération
Pour les responsables franchisés : le revenu se répartit entre le salaire mensuel et les dividendes versés en fin d'année (Rémunération des franchisés, en 2007, en moyenne 90000 Euros de revenus bruts annuels pour un couple).

Pour les responsables gérants-salariés : la rémunération se répartit entre un salaire mensuel fixe auquel s'ajoutent des primes mensuelles, trimestrielles et annuelles.

Identité de l'entreprise

Siret : 338 298 219 00076

Nom : LA MIE CALINE

Marques : "La Mie Câline"

Adresse :
Zac du Clousis
BP 718
85167 Saint Jean de Monts Cédex
Téléphone : 02 51 59 19 19
Fax : 02 51 59 67 97

E-mail : Info@lamiecaline.com
Site Web : www.lamiecaline.com

Effectif total : 1 600 personnes (1400 en magasin, 200 en production et 50 service franchiseur)
Effectif cadres : 40 Cadres

Activité principale : Fabrication produits de boulangerie - Pâtisserie - Viennoiserie - Produits traiteurs - Commercialisation dans le cadre d'un réseau de franchise

CA 2007 : 38 millions d'Euros HT pour Monts Fournil et 106 millions d'Euros HT pour le réseau.

Structure et organisation

Implantation
Usine de production à St Jean de Monts + réseau de 170 magasins en France (155 magasins en franchise et 15 magasins en filiales).

Nos magasins sont implantés en centre-ville (villes de plus de 10 000 habitants).

Couverture : Nationale.

Activités, produits, marché

Description
Fabrication de produits de boulangerie, viennoiserie, pâtisserie et traiteur.

Distribution aux magasins (terminaux de cuisson) qui reçoivent les marchandises en cru surgelé. La cuisson et la finition des produits sont effectuées en magasin.

Création et développement d'un réseau de magasins en franchise.

- **Clients de l'usine :** Les magasins de l'enseigne La Mie Câline. Toute la production est distribuée exclusivement au sein du réseau
- **Clients des magasins :** Tout public. Produits adaptés à tous les types de clientèle.

Historique et perspectives

Faits marquants dans l'histoire de l'entreprise

1985 : Création du concept
1996 : construction de la nouvelle usine à St Jean de Monts (4000 m2)
1999 : Création d'une filiale logistique avec les Transports Mousset (élu Transporteur de l'Année en 1999)
2001 : Agrandissement de l'usine (10 000 m2)
2004 : Construction d'un nouveau siège à St Jean de Monts

Eléments d'actualité

2001 : Ouverture du 100ème magasin
2004 : L'usine de production est certifiée ISO 9001
2006 : Ouverture du 150ème magasin
2006 : Démarche de certification des services des franchiseurs

Projets de développement
Notre réseau de magasins "La Mie Câline" va poursuivre son développement en franchise à un rythme de 15 à 20 ouvertures chaque année avec l'objectif d'atteindre 250 magasins en 2010.
Parallèlement un développement sur l'Espagne est prévu dés 2008 et le lancement du nouveau concept extérieur de ville La Mie Câline.
Les raisons de rejoindre La Mie Câline

Synthèse des atouts
"La Mie Câline" est une entreprise innovante et en fort développement. La possibilité d'y créer sa propre entreprise tout en bénéficiant d'un accompagnement constant, permet d'envisager un projet de vie dont l'objectif est de bien y vivre et de bien en vivre.

La transmission d'un savoir-faire riche permet, d'autre part, la reconversion réussie de cadres désireux d'avoir un projet personnel indépendant encadré.

La réussite de notre réseau repose sur des valeurs fortes telles que : le respect des autres, le sens de la communication, la compétence professionnelle, la solidarité, la loyauté.

Source :
http://jd.apec.fr/delia/core/common/delia/ApecPrintDossierComplet/currentArticle_ART_7764/Identit%C3%A9+de+l+entreprise.html

Article 8 - La Mie Câline, un réseau de franchises très demandé en France, article du 29 mai 2013

Les magasins La Mie Câline sont des terminaux de cuisson de proximité proposant en vente à emporter une large gamme de produits : pains, viennoiseries, pâtisseries, sandwiches, salades composées, produits traiteurs. C'est en 2008 que La Mie Câline change sa typologie de points de vente à emporter pour combiner son concept avec des magasins de restauration assise et drive. Les points de vente de La Mie Câline sont organisés à travers d'un réseau qui compte avec 203 magasins repartis dans 180 villes de France.

Misant sur l'effort et le rapport humain, La Mie Câline a choisit de se développer à travers la mise en place d'un réseau de franchise. C'est pour cela que l'étape des candidatures est très importante. Une équipe de professionnels travaillant au sein de l'enseigne de boulangerie y travaille constamment pour recruter les nouveaux franchisés, enseigner un savoir-faire propre à La Mie Câline et accompagner les nouveaux bienvenus au long de leur expérience. Une formation bien structurée permet à des franchisés potentiels venant de secteurs très variés de pouvoir bien s'incorporer dans ce réseau de franchises.

Étant une activité en pleine croissance, une enseigne avec plus de 25 ans d'expérience et une gamme de produits en constante évolution (plus de 20 nouveaux produits lancés chaque année), La Mie Câline est un des réseaux de franchises les plus demandés en France.

Une des étapes les plus importantes est la recherche des emplacements de La Mie Câline. La plupart des locaux se trouvent parmi les emplacements nº1, dans des agglomérations de plus de 10.000 habitants, la plupart situés en centre-ville des plus importantes villes de France. La volonté de l'enseigne de boulangerie est d'offrir des magasins chaleureux qui combinent proximité et praticité.

En 2009, La Mie Câline se lance dans son développement à l'international en misant particulièrement sur le territoire espagnol et belge. Dans le long terme, l'enseigne prévoit de continuer à s'étendre parmi le reste des pays limitrophes (Suisse, Italie, Allemagne, Angleterre et Luxembourg) et aussi dans les pays d'Europe centrale, Europe de l'est, le Moyen Orient et l'Asie.

Source : http://www.retail-intelligence.fr/tag/point-de-vente/

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Fabriquer la totalité des produits sur un seul site de production pour contrôler à la qualité des produits.

Vendre des produits boulangers et pâtissiers dans les boutiques franchisées

Qui prend les décisions ?

La famille BARRETEAU est à la tête de la chaine de La Mie Câline.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

2000 salariés travaillent à l'unité de production, dans la filiale logistique (L'MM) et dans les 200 boutiques franchisées

Ressources financières : le chiffre d'affaire 2007 est de 38 M€ pour l'unité de production et de 106 M€ pour l'ensemble du réseau La Mie Câline

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

L'unité de production fabrique, surgèle et livre les produits (pâtisseries, pains et viennoiseries)

Les boutiques franchisées cuisent les produits et les vendent.

es clients ?

de l'unité de
exclusivement les
ranchisées.

boutiques sont
publics.

Qui sont les f

Les fourniss
précisément ide
d'entre eux sont

Etude de cas

La pâtisserie LEBIN

Sommaire :

Article 1 – L’histoire de la pâtisserie LEBIN

Article 2 – La recette du gâteau breton/ Interview de R. LEBIN

Article 3 – Comment prépare-t-on un gâteau ?

Article 4 – L’organigramme de la société LEBIN

Article 1 – L'histoire de la pâtisserie LEBIN

L'histoire de l'entreprise LEBIN débute en 1959, au sein du village de Gourlizon, au cœur de la Bretagne.

Robert LEBIN est artisan pâtissier depuis son adolescence. Sa femme Sandra l'aide à vendre ses gâteaux aux habitants du village.

La spécialité de Robert est son fameux « Gâteau Breton ». Son gâteau au goût unique fait la réputation de « la pâtisserie LEBIN ». Un dosage parfait, des ingrédients soigneusement sélectionnés, et le coup de main inimitable de Robert LEBIN en fond une pâtisserie d'exception. Il tient sa recette de son père qui lui aussi la tenait de son père qui lui-même…. A l'époque tous les habitants des communes des environs se pressent devant sa porte afin de réclamer leur gâteau. Le bruit court très vite jusqu'à Fouesnant puis jusqu'à Nantes et enfin à Paris.

Des pâtissiers de toute la France viennent sans cesses lui demander sa recette. Ils n'hésitent pas à lui proposer beaucoup d'argent. Cependant Robert refuse à chaque fois de vendre sa recette. Pour lui un vrai gâteau breton doit être fait par un breton. « *Si quelqu'un veut une part de mon gâteau qu'il vienne d'abord visiter la Bretagne* ».

Fort se cette notoriété, Robert et Sandra décide d'agrandir leur pâtisserie et bâtissent à la sortie du village, un atelier qu'ils appellent « le Kerougou ». Pour l'aider à préparer ses gâteaux Robin embauche 3 pâtissiers. Pendant de nombreuses années, Robert s'attache à transmettre son savoir-faire et le goût du travail bien fait, en proposant des gâteaux de qualité, issus de la tradition culinaire bretonne. Robert refuse toujours de vendre sa recette…

Au fil des années sa pâtisserie s'agrandie, en 1989 il quitte le village historique pour venir s'installer à Quimper. Le succès de ses gâteaux est tel qu'il a besoin d'embaucher plus de personnes pour l'aider. Il embauche Thomas pour livrer ses gâteaux aux quatre coins du Finistère, Solenn va seconder Sandra pour vendre les gâteaux tandis que Kevin et Sébastien rejoigne son équipe de Pâtissier.

En 1994, Robert et Sandra prennent leur retraite et transmettent la « Pâtisserie LEBIN » à leur fils Malo. Au fil des ans l'entreprise s'est développée jusqu'à employer 25 salariés.

Article 2 – La recette du gâteau breton/ Interview de R. LEBIN

La recette du gâteau breton :

- 300 g de farine
- 125 g de beurre
- 1 pincée de sel
- 3 œufs + 1 jaune
- 150 g de sucre semoule
- 1 petit verre de rhum
- **Un ingrédient secret…**

Interview de Monsieur LEBIN avant qu'il ne prenne sa retraite :

Journaliste : Pour commencer, quel est ce fameux ingrédient secret qui rend vos gâteau si délicieux ?

Robert LEBIN : Prochaine question…

Journaliste : (rire) On ne sait jamais, il fallait essayer. Pourquoi avez-vous créé votre pâtisserie au départ ?

Robert LEBIN : C'est une tradition d'être pâtissier chez les LEBIN. Et puis en tant qu'amoureux de la Bretagne je voulais faire découvrir à toute la France les spécialités locales.

Journaliste : D'accord, très bonne initiative. Il est indiquez « *fait à partir de produit locaux sur tout vos gâteaux* », ça veut dire quoi ? Vous produisez vous-même la farine, les beurres ?

Robert LEBIN : Bien sûr que non, je ne produit pas moi-même tout les ingrédients que j'utilise. Mais par contre tout vient de Bretagne, par exemple les œufs viennent d'un poulailler de Châteaulin, le beurre d'un agriculteur de Pont l'Abbé et la farine de Rennes.

Journaliste : Pourquoi, faites-vous ainsi ?

Robert LEBIN : Comme vous le savez sûrement j'adore le Bretagne et j'aimerai la faire découvrir à tous. Et je pense qu'en faisant appel à des producteurs locaux, ça permettra de faire parler d'eux. De plus, c'est un devoir pour un chef d'entreprise de faire travailler les agriculteurs et entreprises locaux.

Article 3 – Comment prépare-t-on un gâteau ?

(Exemple de la biscuiterie : Le Dréan)

Les différentes étapes de fabrication :

- **Le pétrissage de la pâte**

Les matières premières sont d'abord mélangées et travaillées par les pâtissiers dans des pétrins pour former la pâte. En fonction du type de biscuit à réaliser, ils disposent de 3 pétrins différents et de 2 batteurs.

La phase de pétrissage terminée, la pâte peut soit être utilisée immédiatement ou soit reposer dans des bacs pendant quelques heures.

- **Le moulage des biscuits**

Il varie suivant la texture de la pâte : Chez Le Dréan il existe 5 façons de donner aux biscuits leur forme définitive.

Pour des pâtes mi-dures et sablées, les pâtissiers utilisent une rotative : la pâte passe entre 2 cylindres, dont un interchangeable et muni d'empreintes à la forme du biscuit à obtenir.

C'est au cours de cette opération que le biscuit prend sa forme définitive : jusqu'à 23 formes sont possibles en fonction du cylindre choisi. C'est de cette façon que les petits-beurre, les galettes et mini galettes, les sapins… sont réalisées.

Pour des pâtes molles et riches en beurre (palets, mini-palets, sablés et cookies), ils utilisent une coupeuse à fil.

La dresseuse et la doseuse sont utilisées pour des pâtes très onctueuses ou presque liquides : c'est ainsi que sont fabriqués les babas, cakes, financiers, madeleines.

Le laminoir est utilisé pour des petites séries de biscuits, comme tout artisan pâtissier : il remplace mécaniquement le rouleau à pâtisserie pour amener la pâte à l'épaisseur régulière voulue. La pâte est ensuite découpée manuellement avec un emporte pièce.

A la sortie des machines, les biscuits sont déposés sur des plaques pâtissières afin d'être acheminés jusqu'au four pour l'étape suivante : la cuisson.

- **La cuisson**

La cuisson a une importance primordiale, car c'est d'elle que dépendent le goût, l'aspect définitif et la bonne conservation des biscuits fabriqués. Elle doit être minutieusement surveillée : sa direction est confiée aux pâtissiers. La cuisson dure en moyenne entre 6 et 20 minutes en fonction de l'épaisseur ou de la composition des biscuits.

isée soit dans un four tunnel en pierres réfractaires soit dans des fours rotatifs (dits : four de boulanger).

Une fois cuits, les biscuits sont ensuite refroidis pour pouvoir être sélectionnés et conditionnés à la main.

- **L'enrobage gourmand au chocolat :**

L'enrobeuse à chocolat est utilisée pour déposer une couche de chocolat autour des biscuits (enrobage complet) ou sur une face seulement (talonnage).

A la sortie de l'enrobeuse, les biscuits passent lentement dans un tunnel refroidissant. Ils sont ensuite sélectionnés et conditionnés à la main.

Seul du chocolat pur beurre de cacao est utilisé : lait, blanc et notamment noir de chez VALRHONA (70% de cacao).

- **L'emballage de nos biscuits :**

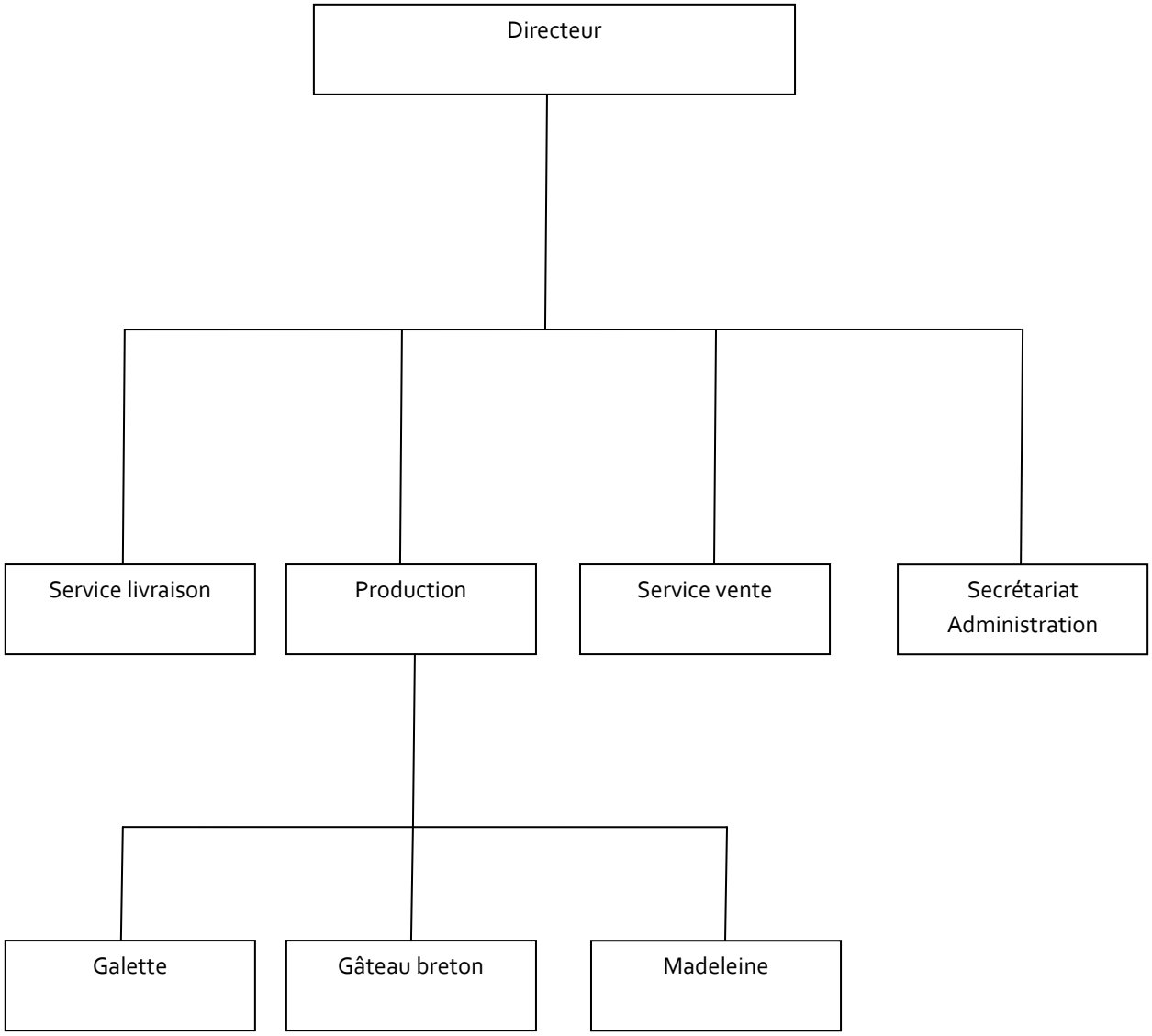
Les biscuits refroidis sont ensuite emballés pour pouvoir être acheminés dans des conditions d'hygiène et de conservation optimales.

Ils sont conditionnés avec différentes machines (flowpack, plieuse en x, surfilmeuse…) ou manuellement.

sont proposés selon les souhaits ou les habitudes des clients : sachets, étuis, boites métalliques… Les biscuits Le Dréan sont livrés dans le monde entier : Europe, Japon, Amérique du Nord, Moyen Orient… et bien sûr chez les particuliers.

Article 4 – L’organigramme de la société LEBIN

Organigramme :



n

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Vendre des produits boulangers et pâtissiers et promouvoir la Bretagne, son terroir et ses savoir-faire

Qui prend les décisions ?

Le chef d'entreprise (directeur) : Robert LEBIN puis son fils, Malo LEBIN

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Un atelier de fabrication avec des appareils (fours, enrobeuses, ...)

Une équipe de salariés (avec Robert LEBIN : 5 pâtissiers, deux vendeuses et un livreur ; avec Malo LEBIN : 25 employés)

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Fabrication, vente et livraison de produits pâtissiers et boulangers.

es clients ?

caux et touristes
uliers dans des
our la biscuiterie
réan)

Qui sont les f

Les producteurs l
matières premièr
et transformée

Etude de cas

Un Plombier-Chauffagiste

Sommaire :

Article 1 – Une histoire de reconversion

Article 2 – Parcours / Description de l’entreprise

Article 3 – L’organigramme

Article 4 – C’est quoi un plombier ?

Article 5 – Tarif des prestations

Article 6 – Interviews de plombiers

Article 1 – Une histoire de reconversion

En 2005, Y. OLIVIER, boucher de formation, a repris une petite entreprise de plomberie- chauffage. Epaulé par sa femme, il exerce enfin, à 44 ans, un métier qui lui plaît.

De retour chez lui, en début de soirée, Y. OLIVIER a la satisfaction du travail accompli. Et d'une journée bien remplie. Mais avant de dîner, il doit encore faire le point avec Marie LB, son épouse et son bras droit administratif. Professeur de mathématiques à temps plein, elle l'aide, pendant son temps libre, à tenir sa comptabilité. Elle saisit sur ordinateur les chiffres qu'il persiste à noter au crayon à papier, règle les factures et envoie les devis. *«Sans elle, rien ne serait possible*», avoue l'artisan.

L'aventure débute en 2003. Y. OLIVIER est mutée à Douarnenez, leur région d'origine. Sur le chantier de sa maison, Y. OLIVIER lie connaissance avec Gary, le plombier-chauffagiste, de sa commune qui cherche un repreneur pour son entreprise. Le boucher, y voit une opportunité: il veut troquer définitivement son tablier contre un bleu de travail. *«Travailler enfermé entre quatre murs, ce n'était finalement pas mon truc*», commente-t-il.

Il propose alors à ce plombier de racheter sa boutique. Gary accepte sa proposition, pour lui c'est la chance de pouvoir partir en retraite. Afin d'apprendre le métier de Plombier, Y. OLIVIER va être l'employé de Gary durant 9 mois.

«Je me suis donné du temps pour mûrir le projet, m'assurer que c'est ce que je voulais faire et que j'en étais capable.»

« Il trouve enfin sa voie »

Encadrer du personnel, établir des devis, mener les chantiers. . Y. OLIVIER apprend le b.a.-ba de la profession pour franchir le pas, deux ans plus tard. *«Changer de métier n'a pas été difficile*, assure l'apprenti plombier. *En revanche, la plaie, ce sont les démarches administratives».* Heureusement, il peut s'appuyer sur son épouse, qui se charge de trouver les bons interlocuteurs, de répondre aux courriers, de constituer les dossiers, etc.

Y. OLIVIER s'épanouit pleinement dans son nouveau rôle de patron. Il développe sa petite entreprise, l'orientant sur le créneau porteur des énergies renouvelables. L'artisan se donne six ans, sans vacances et sans week-ends, pour asseoir son affaire, tant financièrement qu'au niveau organisationnel. *«Le travail ne me fait pas peur. Si c'était à refaire, je le referais… Mais bien plus tôt!»* Son seul regret? Sa vie familiale, qui pâtit de cet emploi du temps surchargé. *«Dans six ans, on se libérera du temps ! »*

Article 2 – Parcours / Description de l'entreprise

Parcours

- En 1978 : Yohann OLIVIER décroche son CAP de boucher

- De 1999 à 2003 : Il prépare sa reconversion en occupant divers emplois de maintenance et d'entretien.

- En 2003 : Il est embauché par Gary un artisan plombier.

- En Novembre 2004 : Il reprend la société dans laquelle il est employé.

Description de l'entreprise

Nom :

EURL Y. OLIVIER

Activité :

Plomberie, chauffage

Ville :

Douarnenez

Dirigeant :

Y. OLIVIER, 44 ans

Effectif **:** 5 personnes

Patron : Y. OLIVIER

Employé : Erwan et Joseph

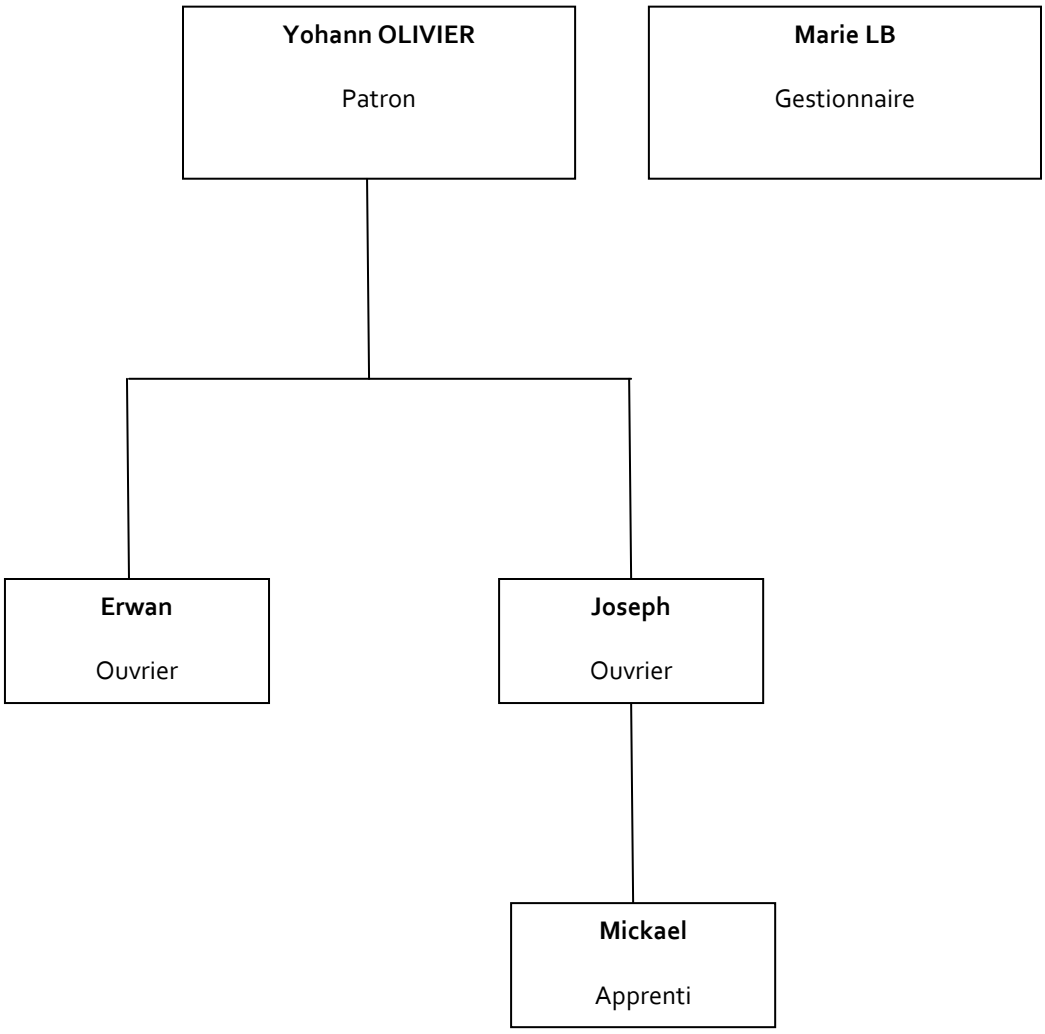
Apprenti : Mickael

Secrétaire administrative : Marie LB

Salaire Net :

- Y. OLIVIER 2200 euros net
- Erwan et Joseph : 1450 euros net
- Mickael : SMIC
- Marie LB : 0 euros

Article 3 – L'organigramme



Article 4 – C'est quoi un plombier ?

Selon le dictionnaire, un plombier est un « *ouvrier qui s'occupe d'installer et réparer les canalisations d'eau et de gaz* ».

Certains plombiers se spécialisent dans des domaines particuliers ou complètent leur formation par une spécialisation plus pointue. Ainsi, vous pouvez rencontrer des plombiers chauffagistes, des plombiers sanitaires ou spécialisés en équipements techniques du bâtiment. D'autres se forment dans des domaines novateurs tels que les énergies renouvelables, solaires ou la géothermie.

Que vous ayez besoin d'un plombier en urgence pour une fuite, des petits travaux de dépannage en plomberie ou pour refaire vos sanitaires, vous aurez à faire soit à un artisan plombier, soit à une société de services proposant différents corps de métier : serrurier, électricien, vitrier, peintre, menuisier, couvreur ou bien plombier.

Le plombier pose, répare, dépanne, règle des installations sanitaires ou de chauffage mais a également un devoir de conseil auprès de ces clients.

Pour quoi fait-on appel à un plombier ?

- pour une fuite d'eau ou de gaz
- pour des petits travaux de dépannage en plomberie
- pour refaire une installation sanitaire (mécanisme de la chasse d'eau, robinet de lavabo, chauffe-eau…)
- pour un problème de canalisation
- pour un souci au niveau des radiateurs ou de la chaudière
- pour une panne de ballon électrique

Il est également possible de faire appel à un plombier pour une vérification des canalisations par inspection vidéo.

Dans quels domaines travaille un plombier ?

Le plombier monte, répare et entretien dans différents domaines :

- la couverture
- le chauffage
- la zinguerie
- le sanitaire

Où intervient un plombier ?

- à domicile chez des particuliers
- dans des logements collectifs
- dans des établissements publics (piscine, hôpital…)
- des établissements privés (entreprises…)

Quels matériaux utilise un plombier ?

- le cuivre
- l'acier
- les matériaux de synthèse

- le PVC

Quels outils utilise un plombier ?

- une ventouse
- une clé articulée
- des pinces multiprises
- un contrôleur d'étanchéité
- un déboucheur à pompe

Où un plombier achète-t-il son matériel ?

- Dans les magasins de fournitures (grandes surfaces de bricolage)
- Auprès de détaillants (un détaillant pour l'acier et le cuivre, un autre pour le PVC, ...)
- Auprès d'une coopérative d'artisans qui regroupe tous les matériaux et outils dont l'artisan a besoin

Pour son entreprise, Y. OLIVIER a choisit d'intégrer une coopérative, la CBS[1], pour acheter ses fournitures, matériaux et outils à un seul endroit et au meilleur prix.

[1] Coopérative Bretagne Sanitherm (http://www.bretagne-sanitherm.fr/)

Article 5 – Tarif des prestations

Les tarifs de Y. OLIVIER

- Déplacement 39€ + 1heure de main d'œuvre 39€ = 78€
- Réparation de fuite d'eau (remplacement de joint pour 1 heure de main d'œuvre) = 80 €
- Diagnostic chauffe-eau avec petite réparation (1 heure) = 78 €
- Dégorgement WC, lavabo, évier, passage du furet ou de la pompe (1 heure) = 80 €
- Remplacement de robinet mitigeur, évier ou lavabo, de marque Ramon Soler *Garantie 5 ans constructeur avec numéro de série* (forfaits pose) = 190 € (petit supplément possible de 12 à 30 € selon votre installation)

Les tarifs des plombiers en général

Les tarifs d'un plombier peuvent parfois surprendre. Hors, il faut savoir que ce dernier a parfaitement le droit de les fixer librement. Difficile, donc, à chiffrer. On peut toutefois s'avancer à des estimations.

Un plombier, comme tout commerçant, peut fixer ses tarifs librement. Il est donc difficile de donner des chiffres précis. En revanche, on peut donner des estimations concernant les prestations.

Tout d'abord, il faut savoir que pour une même intervention, la note sera généralement supérieure de 30 à 50 % en région parisienne ! De même, le coût de la prestation (main d'œuvre, taux horaire, déplacement…) varie selon que vous souhaitiez changer un robinet ou un chauffe-eau, réparer une fuite, etc. Évidemment, il varie aussi entre une intervention de nuit, un dimanche, un jour férié. Pour ces cas précis, comptez sur une majoration d'environ 20 à 50 %.

Si vous souhaitez bénéficier de la TVA à 7 %, en vigueur depuis le 1er janvier 2012, n'achetez pas les produits vous-même, passez par le plombier. Pour cela, vous devez habiter dans un logement construit depuis plus de deux ans.

Estimations

Nous ne parlerons ici que des prestations, c'est-à-dire de l'intervention même du plombier sans les fournitures. Quelques exemples en intervention "normale:

- Changer un robinet :
  - Déplacement : 20 à 60€ H.T
  - Main d'œuvre : 40 à 90 € H.T
- Changer un mécanisme de chasse d'eau :
  - Déplacement : 20 à 40 € H.T
  - Main d'œuvre : 40 à 60€ H.T
- Changer un WC complet :
  - Déplacement : 50 à 100 € H.T
  - Main d'œuvre: 75 à 150 € H.T
- Changer un chauffe-eau de 150 litres:
  - Déplacement : 75 à 150 € H.T
  - Main d'œuvre : 250 à 400 € H.T

Les lecteurs de Province sont plus chanceux ! A tous ces tarifs, vous pouvez aisément retirer entre 20 et 50 %, selon que vous habitiez en agglomération ou en campagne.

En moyenne, dans l'intervention d'un plombier qui réalise un remplacement et fournit les pièces, le déplacement et la main d'œuvre constituent 40 à 50 % de la facture mais peut aller jusqu'à 70 % ! Encore une

fois, si elle a lieu, un dimanche, de nuit ou un jour férié,il faudra compter avec la majoration. Enfin, sachez que le coût de la main d'œuvre augmente avec le nombre d'ouvriers...

Ce que dit la loi

Au delà de 150 € ou si vous le demandez, l'établissement un devis est obligatoire sauf en cas d'urgence absolue, comme le prévoit l'arrêté du 2 mars 1990relatif à la publicité des prix des prestations de dépannage, de réparation et d'entretien dans le secteur du bâtiment et de l'électroménager. Exigez donc un devis détaillé à signer avant le début de l'intervention.

Le plombier est tenu de vous informer à l'avance et par écrit de ses tarifs (normaux, de jour ou de nuit, jours fériés). Cela s'appelle "la publicité des prix".

Les entreprises sont tenues de communiquer au client, préalablement à tous travaux, un document écrit contenant les informations suivantes :

- les taux horaires de main-d'œuvre TTC
- les modalités de décompte du temps passé
- les prix TTC des différentes prestations forfaitaires proposées
- les frais de déplacement, le cas échéant
- le caractère payant ou gratuit du devis, et, le cas échéant, le coût d'établissement du devis
- le cas échéant, toute autre condition de rémunération.

Conseils

- Coupez l'eau avant l'arrivée du plombier : certains pourraient vous facturer le simple fait de fermer le robinet.
- Si l'intervention n'excède pas 150 €, renseignez-vous au préalable sur le coût du déplacement, de la main d'œuvre. Par ailleurs, pour tout service ayant coûté plus de 15,24 euros, le plombier doit vous fournir une facture.
- Évitez, même si c'est difficile, de demander une intervention un soir, un dimanche ou un jour férié. Les tarifs peuvent être astronomiques.

Source : http://www.linternaute.com/bricolage/pratique/plomberie/13916/les-tarifs-d-un-plombier.html

Article 6 – Interviews de plombiers

L'interview de Y. OLIVIER

Journaliste : Bonjour, merci de me recevoir

Yohann OLIVIER: Bonjour, de rien c'est un plaisir

Journaliste : Racontez nous un peu votre parcours, ça ne doit pas être facile de passer de boucher à plombier.

Yohann OLIVIER: A vrai dire, ca n'a pas été si difficile. J'avais l'habitude de bricoler à la maison et j'avais déjà aidé plusieurs de mes amis lorsqu'ils construisaient leur maison. Et puis je ne suis pas devenu plombier du jour au lendemain, j'ai suivi une formation.

Journaliste : Et passer du statut de salarié à celui de patron ?

Yohann OLIVIER : C'est ce qui a été le plus compliqué, surtout au début, être patron, ça demande d'être polyvalent. Par exemple, il faut s'y connaitre un minimum en comptabilité, savoir diriger une équipe, faire de la publicité.

L'interview de Pierre, chef d'une entreprise de plomberie et d'installation de matériel d'énergie solaire thermique

Plombier-chauffagiste, Pierre a créé son entreprise il y a 20 ans et accueille régulièrement des apprentis. Sensible à l'environnement, il s'est formé à l'installation de matériel d'énergie solaire thermique.

Quel est votre parcours ?

J'ai obtenu un CAP plombier et j'ai tout de suite eu l'idée de monter ma propre entreprise. Pour me diversifier, j'ai passé un CAP de couvreur, puis de métreur et enfin de commis de chantier. J'ai terminé ma formation par un Brevet Professionnel en couverture plomberie. Avec toutes ces formations, je pouvais alors créer mon entreprise et proposer de nombreux services aussi bien aux particuliers que sur des chantiers. Je me suis installé en 1989.

Votre entreprise est labellisée Qualisol (appellation qui rassemble les professionnels engagés dans une démarche qualité pour l'installation de systèmes solaires thermiques). Etes-vous sensible à l'environnement ?

Oui ! J'ai toujours été sensible aux économies d'énergie et je n'ai jamais aimé le gaspillage. Chauffer l'eau avec une énergie non renouvelable alors qu'il fait beau dehors, je trouve cela dommage ! Alors quand l'ADEME, suite au lancement du « plan soleil » 2000-2006 a mis en place des formations et créé l'appellation Qualisol qui reconnaît la compétence des installateurs en solaire thermique, j'ai foncé ! Depuis, j'ai réalisé 120 installations de chauffe-eau solaires individuels et de systèmes solaires combinés qui procurent à la fois eau chaude sanitaire et chauffage.

Source : http://www.imaginetonfutur.com/pierre-47-ans-plombier-chauffagiste.html .

uffagiste

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Etre son propre patron ; travailler en extérieur

Qui prend les décisions ?

Chef d'entreprise : Yohann OLIVIER.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

5 personnes travaillant dans l'EURL Y. OLIVIER avec leurs outils et des fournitures et matériaux pour faire les installations / réparations

Ressources financières : les recettes proviennent des prestations du plombier

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Pose, réparation, dépannage et réglage des installations sanitaires ou de chauffage et informations / conseils des clients.

es clients ?

uliers (maisons
ou logements
ctifs)
lissements et
ublics (mairie,
nicipale, ...)
ssements privés
rise, ...)

Qui sont les f

Coopérativ
Sanither

Etude de cas

Banque Coopérative

Ex. Le Crédit Coopératif

Sommaire :

Article 1 – Une banque coopérative, c'est quoi ?

Article 2 - Un peu d'histoire

Article 3 - Une banque qui appartient à ses clients

Article 4 - Une banque à part entière

Article 5 - La banque de l'économie sociale et solidaire

Article 6 - Le circuit de l'argent

Article 7 - Extrait de la Déclaration de Principes

Article 8 - Le pouvoir démocratique exercé par les sociétaires

Article 9 - Une banque qui appartient à ses clients

Article 10 - Spot publicitaire 2013 du Crédit Coopératif

Article 1 – Une banque coopérative, c'est quoi ?

Le Crédit Coopératif est une banque coopérative : il appartient à ses clients sociétaires (entreprises et organismes d'intérêt général) et clients associés (particuliers). Ce statut particulier influe sur son mode de fonctionnement, sa démarche, son projet.

Le Crédit Coopératif fait vivre ses valeurs coopératives autour des sept principes coopératifs définis par l'ACI[2] qui guident l'action des coopératives du monde entier :

- Adhésion volontaire et ouverte à tous
- Pouvoir démocratique exercé par les sociétaires
- Participation économique des sociétaires
- Autonomie et indépendance
- Éducation, formation et information
- Coopération entre les coopératives
- Engagement envers la communauté

La loi fondatrice du 10 septembre 1947 portant statut de la coopération est le cadre législatif de référence des coopératives françaises. Les dispositions spécifiques qui s'appliquent aux coopératives sont les suivantes :

- Les clients sociétaires ont la double qualité d'associé et d'usager, de propriétaires et de clients de leur banque.

- Selon le principe de la liberté d'adhésion, tout client peut devenir sociétaire à condition de remplir les critères fixés par les statuts de la coopérative. Au Crédit Coopératif, le statut de sociétaire est réservé aux personnes morales clientes.

- Tous les sociétaires disposent du même droit de vote à l'assemblée générale, selon le principe coopératif « une personne, une voix », indépendamment du nombre de parts sociales qu'ils détiennent.

- Une part significative du résultat du Crédit Coopératif est mise en réserve. Ces réserves sont impartageables : elles sont le bien collectif des sociétaires actuels et futurs ainsi que l'héritage collectif des générations antérieures de sociétaires. Elles ne peuvent, sauf cas exceptionnel, être réparties entre les sociétaires.

- Une partie du résultat annuel est redistribuée aux sociétaires du Crédit Coopératif. Selon le principe de rémunération limitée du capital, les parts sociales ne peuvent toutefois être rémunérées au-delà du taux moyen de rendement obligataire (TMO).

- Le Crédit Coopératif peut redistribuer une partie de son résultat annuel sous forme de ristourne à ses sociétaires, proportionnellement au montant des opérations réalisées avec chacun d'eux.

Source : http://www.credit-cooperatif.coop/societaires/votre-banque-cooperative/une-banque-cooperative-cest-quoi/

[2] ACI : Alliance Coopérative Internationale, il s'agit d'une organisation internationale, indépendante, non-gouvernemental qui a pour but de représenter les entreprises coopératives et leurs intérêts au niveau mondial.

Article 2 - Un peu d'histoire

Le Crédit Coopératif est issu de la fusion de deux organismes bancaires qui avaient un statut de coopérative :

- **Banque coopérative des associations ouvrières** créée en 1893
- **Caisse Centrale de Crédit Coopératif** créée par le décret de 1938

La fusion s'est faite **vers 1970** avec le regroupement des activités de financement des investissements de la Caisse centrale et celles de la banque, donnant naissance au Groupe Crédit Coopératif d'aujourd'hui.

En 1984, une Déclaration de principes (confirmée et complétée en 2005) atteste de l'évolution du Crédit Coopératif et vient souligner l'attachement du Groupe aux principes coopératifs. Ils se traduisent par **une organisation spécifique de sa gouvernance** et la place donnée aux sociétaires dans une logique de relations partenariales avec leurs mouvements.

Dans les années 1990, quatre opérations de croissance externe viennent augmenter ses forces (GMF Banque, BTP Banque, Groupe Pommier Finindus et la Banque de l'Entreprise), lui donnant un nouveau périmètre d'action et permettant alors de doubler le chiffre d'affaires.

Des opérations ont permis un ancrage plus fort dans les régions et en direction des particuliers et des PME. Des accords ont été passés avec la SDR Nord-Pas-de-Calais. Des engagements solides ont également été pris avec des organismes solidaires, comme la Nef, l'Adie ou la Caisse Solidaire du Nord-Pas-de-Calais, et des structures d'intervention en fonds propres (Esfin Ides, CoopEst, ...).

Diversifiant ses clientèles et ses activités en cohérence avec sa vocation, le Crédit Coopératif mène une croissance organique sur des bases solides.

En **2002**, compte tenu d'une réglementation bancaire rendant difficile la vie des établissements de taille moyenne isolés, le Groupe Crédit Coopératif a décidé de s'arrimer à un groupe bancaire coopératif de grande taille : le **Groupe Banque Populaire**. Le Crédit Coopératif a alors adopté le statut de Société coopérative anonyme de banque populaire à capital variable.

Source : extrait du Dossier de Presse du Crédit Coopératif ; Présentation générale ; juillet 2013 ; p. 3

http://www.credit-cooperatif.coop/fileadmin/doc/communiques_de_presse/2013/DP_CC_2013_-__VF.pdf

Article 3 - Une banque qui appartient à ses clients

Le Crédit Coopératif est une banque. Le Crédit Coopératif est une coopérative. Créé il y a 120 ans afin de répondre aux besoins de financement des coopératives de production, il répond à **un modèle économique participatif, coopératif**. Les clients de la banque, historiquement des personnes morales, aujourd'hui rejointes par les particuliers, en sont aussi les sociétaires. A ce titre, ils apportent le capital de la banque et participent activement à son développement. Ils détiennent la totalité des droits de vote en Assemblée générale.

Représentés dans toutes les instances, **les clients sociétaires sont associés au processus de décision**, à l'échelle nationale et régionale, et contribuent ainsi de manière collective à la conception de produits et de services sur mesure, adaptés à leurs besoins.

Cette forte proximité avec ses clients, installée dans la durée, favorise le développement de produits et services au plus près de leurs besoins et de ceux de leurs organisations. C'est dans ce contexte par exemple qu'a été développé ASTEL, service de gestion de l'activité des mandataires judiciaires à la protection des majeurs qui a été coproduit avec eux.

Un groupe bancaire coopératif

Le Crédit Coopératif fédère un ensemble d'établissements qui, avec lui, constituent le Groupe Crédit Coopératif.

Ce dernier est composé :

- du Crédit Coopératif, 72 agences dans toutes les régions et une agence à distance. Le Crédit Coopératif est une des maisons mère de BPCE.
- de ses filiales (dont les principales sont : BTP Banque avec un réseau de 40 agences ; Ecofi Investissements, sa société de gestion ; Crédit Coopératif Lease/Bati Lease)
- de ses associés : établissements de crédit (coopératives de PME-PMI, NEF, ...) dont il assure la liquidité et la solvabilité en vertu d'une convention d'association. Ces établissements, pour la plupart coopératifs, sont créés ou gérés avec les mouvements de clientèle.

Une modèle économique performant et durable

Le nombre de clients actifs du Crédit Coopératif et ses filiales est en **accroissement de 3,9 % en 2012** (7 % en 2011). Il dépasse les 300 000 et comprend **plus de 71 000 personnes morales[3].**

[...]

Le résultat net 2012 est de 27,2 millions d'euros après impôts et déduction des intérêts minoritaires

Source : extrait du Dossier de Presse du Crédit Coopératif ; Présentation générale ; juillet 2013 ; pp. 4-5

http://www.credit-cooperatif.coop/fileadmin/doc/communiques_de_presse/2013/DP_CC_2013_-__VF.pdf

[3] Personne morale : terme juridique correspondant à un groupement d'individus pour accomplir quelque chose en commun. Elle a une personnalité juridique c'est-à-dire qu'elle a un nom, une nationalité, une adresse et qu'elle peut acheter ou vendre des biens.

Article 4 - Une banque à part entière

Tous les métiers de la banque …

Le Crédit Coopératif exerce tous les métiers bancaires classiques avec la création et la distribution de produits et services bancaires de base : compte chèque, gestion des flux, crédits sur toutes les durées, placements.

Il intervient par ailleurs **en ingénierie financière, financements en fonds propres ou quasi fonds propres (Esfin, Ides).**

Il élargit son offre en diffusant des **produits de partenaires** experts, souvent issus de l'économie sociale : affacturage[4], location longue durée de véhicules, ingénierie sociale (chèque-emploi service, chèque-emploi associatif, chèque-déjeuner), d'assurance, etc.

Il a un **réseau mondial de correspondants** qui permet aux clients de traiter leurs opérations à l'étranger.

Il a une forte culture du « sur-mesure », née des partenariats avec les mouvements.

… au service du développement de l'économie sociale et solidaire

Le Crédit Coopératif est dans la recherche du meilleur rapport qualité-prix pour ses sociétaires et leurs projets, **dans une logique partenariale et de long terme**.

L'offre de produits et services du Crédit Coopératif témoigne de **sa volonté de favoriser le développement d'une économie à forte plus-value sociale**. La banque se distingue ainsi sur le marché par une véritable expertise dans certains domaines :

- Faciliter l'accès au crédit

Le Crédit Coopératif cherche à faciliter l'accès aux crédits pour les porteurs de projet en proposant à ses clients des outils dédiés (Ex. pour l'accompagnement des PME, des coopératives financières pour un financement concerté) et des partenariats avec de nombreux dispositifs publics (Ex. pour aider à devenir propriétaire, le prêt pour l'accession à la propriété en logement social - PLSA).

Remarque : le Crédit Coopératif est un des pionniers dans la mise en place des microcrédits aux particuliers ce qui lui permet de prétendre à financer les financeurs de projets à toutes les échelles (locale, nationale et internationale).

- Favoriser la finance responsable : une gamme de produits éthiques et solidaires

Pionnier de la finance solidaire pour avoir lancé il y a 30 ans, en 1983, le premier placement de partage, le Crédit Coopératif dispose d'une gamme de produits éthiques et solidaires qu'on ne trouve pas ailleurs. Ex. Compte Agir (permet d'orienter ses dépôts) ; livret de développement durable.

Source : extrait du Dossier de Presse du Crédit Coopératif ; Présentation générale ; juillet 2013 ; pp. 5-6

http://www.credit-cooperatif.coop/fileadmin/doc/communiques_de_presse/2013/DP_CC_2013_-__VF.pdf

[4] Affacturage : opération financière qui consiste pour une entreprise à vendre les créances qu'elle possède auprès de clients pour récupérer immédiatement de la trésorerie.

Article 5 - La banque de l'économie sociale et solidaire

La vocation du Crédit Coopératif, précisée dans sa Déclaration de principes, est de « ***concourir au développement des personnes morales qui composent l'économie sociale*** ». L'économie sociale est ici entendue dans un sens large : elle désigne l'ensemble des acteurs d'une **économie respectueuse des personnes**.

Le Crédit Coopératif est la **banque des acteurs de l'économie sociale et de l'entreprendre autrement** : coopératives, PME-PMI groupées, mutuelles, associations et fondations, entrepreneurs sociaux et plus largement **la banque des acteurs économiques à forte plus-value sociale**. Cela va du logement social et très social, associations du médico-social, de la culture, de l'éducation, aux PME-PMI, créatrices d'emploi dans les territoires.

Plus largement, il met ses métiers au service d'une économie réelle et utile, présente dans l'industrie et les services.

La répartition des crédits réalisés en 2012 par secteurs témoigne de cette orientation :

- 51 % de ses crédits s'adressent aux entreprises (coopératives, PME-PMI, entreprises du BTP).
- 40 % sont destinés à des services d'intérêt général (associations ou autres).
- 9 % de ses crédits sont affectés aux particuliers.

Au total, en 2012, 64 % des crédits ont été versés à des structures de l'économie sociale ou des organismes d'intérêt général.

<u>Une banque ouverte aux particuliers qui veulent « faire bouger leur monde »</u>

Tout en restant la **coopérative de personnes morales** qu'il est par vocation, le Crédit Coopératif est largement **ouvert aux particuliers** qui représentent une part significative de son activité et contribuent de façon croissante à son capital et donc à sa capacité d'action par la souscription de parts sociales dédiées.

A l'inverse des banques à grand réseau, majoritairement choisies pour leur proximité géographique, choisir le Crédit Coopératif est le plus souvent le fait d'une **proximité affinitaire, par des clients qui partagent sa vision humaniste de l'économie.**

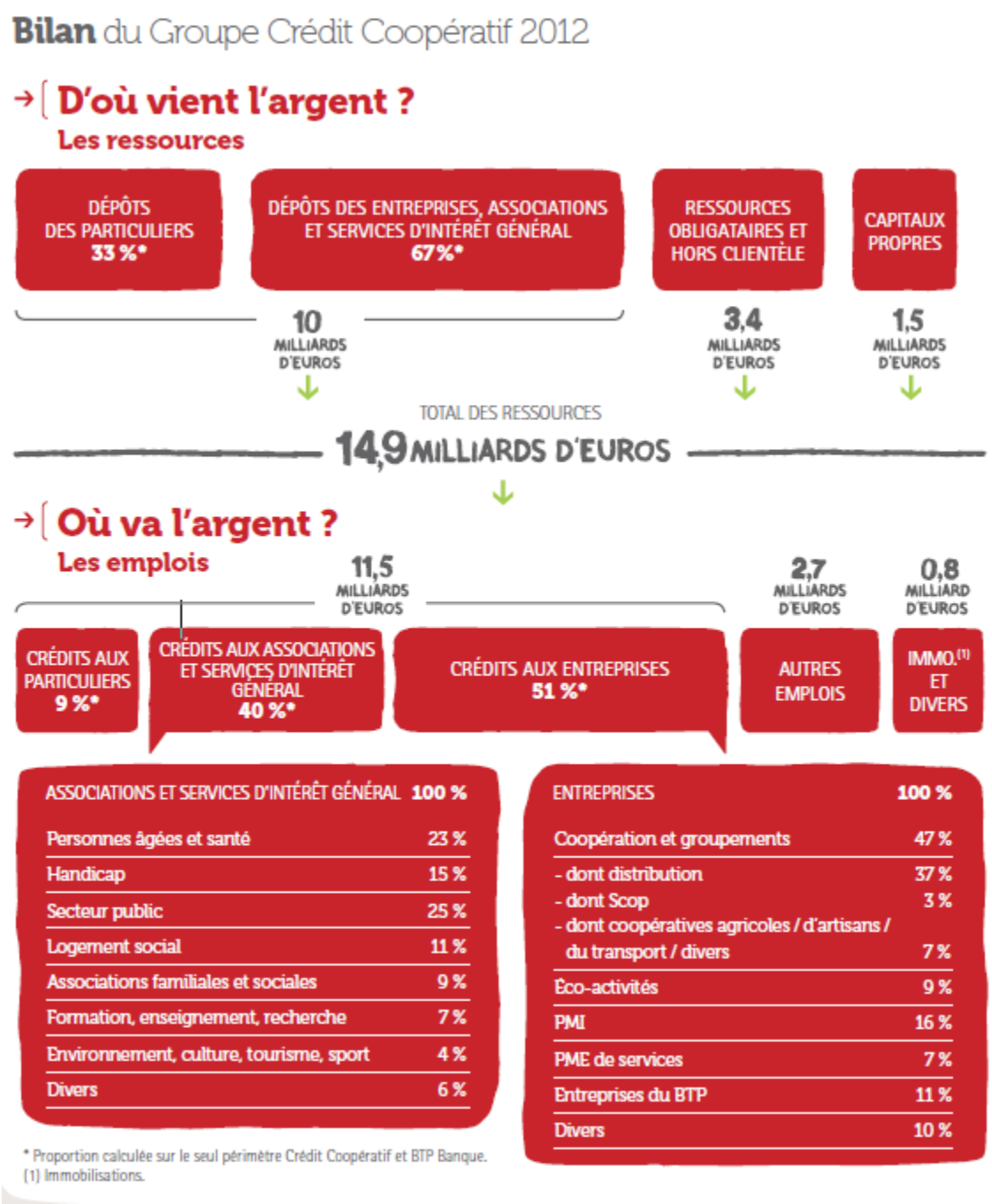
Par exemple :

- Avec le **Compte Agir**, le Crédit Coopératif permet à ses clients de choisir l'affectation des sommes déposées sur leur compte-courant et de les orienter vers le financement des projets à plus-values sociale et environnementale qu'ils souhaitent soutenir.
- En raison de ses liens étroits avec le monde du handicap, le Crédit Coopératif compte de nombreux majeurs protégés parmi ses clients.

Source : extrait du Dossier de Presse du Crédit Coopératif ; Présentation générale ; juillet 2013 ; p. 7

http://www.credit-cooperatif.coop/fileadmin/doc/communiques_de_presse/2013/DP_CC_2013_-__VF.pdf

Article 6 - Le circuit de l'argent



Source : extrait du Dossier de Presse du Crédit Coopératif ; Présentation générale ; juillet 2013 ; p. 8

http://www.credit-cooperatif.coop/fileadmin/doc/communiques_de_presse/2013/DP_CC_2013_-__VF.pdf

Article 7 - Extrait de la Déclaration de Principes
(adoptée en 1984, renouvelée en 2005)

« … la vocation essentielle du Crédit Coopératif est de concourir au développement des personnes morales qui composent l'économie sociale (coopératives, mutuelles, associations, organismes sociaux et services d'intérêt général, etc.) et qui sont appelées à en devenir membres.

L'action du Crédit Coopératif répond à une conception ouverte et innovatrice de l'économie sociale définie en accord avec les organisations qui fédèrent ses adhérents.

Le Crédit Coopératif propose aussi ses services aux particuliers et aux entreprises adhérant à ces coopératives, associations ou mutuelles, notamment dans le cadre de conventions passées avec ces groupements.

Il les propose également à toutes les collectivités, privées ou publiques, françaises ou européennes, qui concourent à l'action de l'économie sociale ou contribuent à la réalisation de ses objectifs ou, plus largement, qui contribuent à l'intérêt général.

Il propose aux personnes morales et aux particuliers des produits bancaires et financiers qui permettent de soutenir les solidarités. Sa vocation lui permet d'être ouvert à tous les acteurs économiques qui se retrouvent autour des mêmes valeurs ou modes d'organisation.

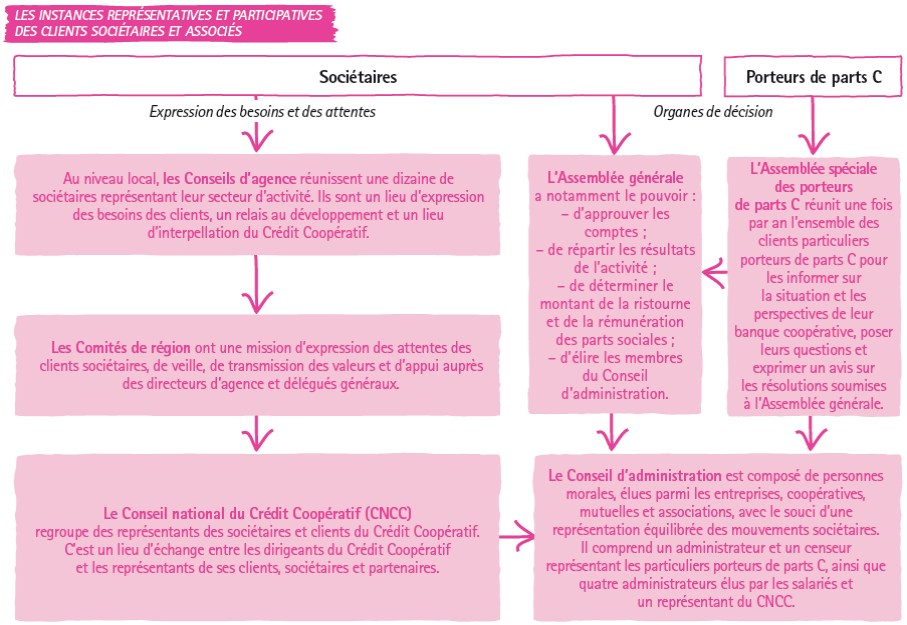
Le Crédit Coopératif doit répondre à l'ensemble des besoins d'ordre bancaire et financier de ses adhérents en leur offrant une gamme de produits diversifiés et de services appropriés. Il doit développer une capacité d'innovation pour favoriser les expérimentations, les mutations et l'adaptation des mouvements qui le composent et de ses clients. … »

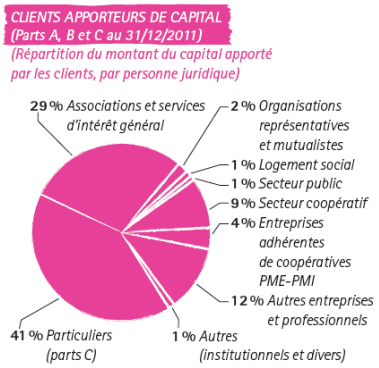
Source : extrait de la Brochure de présentation du Crédit Coopératif ; Une banque coopérative, c'est quoi pour nous ? ; mars 2012 ; p. 8 ; http://www.credit-cooperatif.coop/le-groupe-credit-cooperatif/banque-cooperative-engagee/brochure-de-presentation/

Article 8 - Le pouvoir démocratique exercé par les sociétaires

La vie démocratique de la coopérative Crédit Coopératif est organisée par la loi, ses statuts, sa Déclaration de Principes et sa Charte de Gouvernement. L'ensemble des instances de la vie démocratique vise à organiser l'implication des sociétaires dans leurs deux dimensions : clients (utilisateurs des services) et associés (porteurs de parts sociales, apporteurs du capital).

Le Crédit Coopératif veut prolonger l'esprit de la loi coopérative. Il va au-delà de sa stricte application. Ses instances permettent que clients, sociétaires et partenaires s'expriment et participent à l'orientation de la banque, en connaissance de ses enjeux, dans un esprit d'intercoopération pour que le Groupe Crédit Coopératif tout entier soit coopératif.





Les assemblées générales

Les clients sociétaires ont la totalité des droits de vote en assemblée. Au Crédit Coopératif, la qualité de sociétaire s'acquiert par la souscription de parts A ou B, qui confèrent le droit de vote. Le Crédit Coopératif a l'originalité d'être une coopérative de personnes morales : ces parts leur sont réservées.

Le droit de vote est exercé selon le principe coopératif « une personne = une voix », c'est-à-dire sans lien avec le montant de capital apporté, ce qui est la différence entre un groupement de personnes et une société de capitaux. Les sociétaires ont un pouvoir réel dans la vie de la banque.

Les clients particuliers porteurs de parts C sont invités à participer aux Assemblées Générales Régionales, où ils ne votent pas. Ils se réunissent pour ce qui les concerne en Assemblée spéciale. Leur avis est présenté à l'Assemblée générale du Crédit Coopératif, qui consolide les votes des sociétaires rapportés par les délégués des Assemblées Générales Régionales.

Le conseil d'administration

Le Conseil est constitué de sociétaires désignés en Assemblée générale. Il a vocation à assurer une participation de l'ensemble des parties prenantes du Groupe, dans leur diversité. Comme les sociétaires, les administrateurs et censeurs sont principalement des personnes morales (représentées par des personnes physiques, bien sûr) qui sont des organisations de sociétaires, de métiers divers et elles-mêmes sociétaires.

Le **Conseil d'administration** veille à la maîtrise des principaux risques encourus par les établissements du Groupe. Il s'assure de la qualité et de la fiabilité du système de contrôle interne, conformément à la réglementation, et examine le rapport sur le contrôle interne remis à la Commission Bancaire.

Il a institué trois comités. Le Comité d'audit et le Comité des risques abordent respectivement les questions relevant de la qualité du dispositif de maîtrise des risques et de la situation des risques. Sont ainsi examinés en Comité d'audit les comptes annuels, comptes sociaux et consolidés, les principaux enseignements de la surveillance des risques, les résultats du contrôle interne et les principales conclusions des audits.

Source : extrait de la Brochure de présentation du Crédit Coopératif ; Une banque coopérative, c'est quoi pour nous ? ; mars 2012 ; pp.24-28 ; http://www.credit-cooperatif.coop/le-groupe-credit-cooperatif/banque-cooperative-engagee/brochure-de-presentation/

Client ET sociétaire, la double qualité

Le principe coopératif de double qualité – client ET associé – confère une dimension spéciale à la relation banque-client : elle se vit à la fois dans le cadre de la vie démocratique (voir page 22) et au quotidien de la relation clientèle.

Les clients, en souscrivant des parts sociales, constituent l'essentiel du capital de la banque (voir page 34) et seuls les clients peuvent le faire. Le capital est un élément des fonds propres de la banque nécessaire à sa capacité à prêter. Quelles que soient les parts qu'il souscrit, le client participe ainsi à la capacité d'action de la banque.

Le Crédit Coopératif souhaite entretenir avec ses clients une relation partenariale, installée dans la durée, reposant, au-delà de prestations de qualité, sur la transparence et la pédagogie.

Des supports d'information sont adressés aux sociétaires (revue Proches ; Rapport coopératif joint aux convocations aux assemblées ; guides des tarifs…). Des lieux d'échange et de collaboration (Conseils d'agence, clubs Astel, Club des investisseurs solidaires, …) sont proposés pour favoriser la conception en commun de produits et services, le partage de réflexions, l'intercoopération.

Source : extrait de la Brochure de présentation du Crédit Coopératif ; Une banque coopérative, c'est quoi pour nous ? ; mars 2012 ; p.29 ; http://www.credit-cooperatif.coop/le-groupe-credit-cooperatif/banque-cooperative-engagee/brochure-de-presentation/

Article 9 - Une banque qui appartient à ses clients

Les parts sociales sont détenues exclusivement par des clients qui sont ainsi associés. Leur valeur nominale est de 15,25 euros. Il existe 3 types de parts sociales qui représentent 80 % du capital.

– Les parts A : elles sont réservées aux personnes morales et aux entrepreneurs individuels. Elles confèrent le statut de sociétaire, donnent le droit de vote aux Assemblées générales et, le cas échéant, au versement de la ristourne.

– Les parts B : elles sont souscrites par les détenteurs de parts A. Ce sont des parts à avantages particuliers dont la rémunération est fixée chaque année lors de l'Assemblée générale.

– Les parts C : parts à intérêt prioritaire sans droit de vote, elles sont réservées aux personnes physiques. Elles donnent droit au versement d'un intérêt fixé chaque année lors de l'Assemblée générale.

– Le reste du capital est constitué de CCI, valeurs mobilières sans droit de vote qui sont détenues par Natixis. Leur rémunération, comme celle des parts sociales, est soumise aux sociétaires lors de l'Assemblée générale. Le montant des CCI est statutairement fixé à 20 % du capital total. Une société, la SAS du Crédit Coopératif, porte ce qu'il faut de parts sociales pour maintenir ce niveau.

Affectation du résultat et rémunération du capital

Au Crédit Coopératif, comme dans toute coopérative, le résultat positif d'un exercice s'appelle un « excédent de gestion ». Sa répartition suit des règles précises, encadrées par la loi.

– Une partie, légalement plafonnée, est affectée à la rémunération des parts sociales B et C et des CCI.

– Une autre partie de l'excédent participe à la constitution de réserves impartageables, propriété collective et intergénérationnelle contribuant à la pérennité de l'entreprise.

– Une autre, encore, peut être affectée au versement d'une ristourne coopérative[5] aux sociétaires. Le Crédit Coopératif est attaché à cette pratique coopérative, expression de la vocation de la coopérative à être l'outil de ses sociétaires et à pratiquer le juste prix.

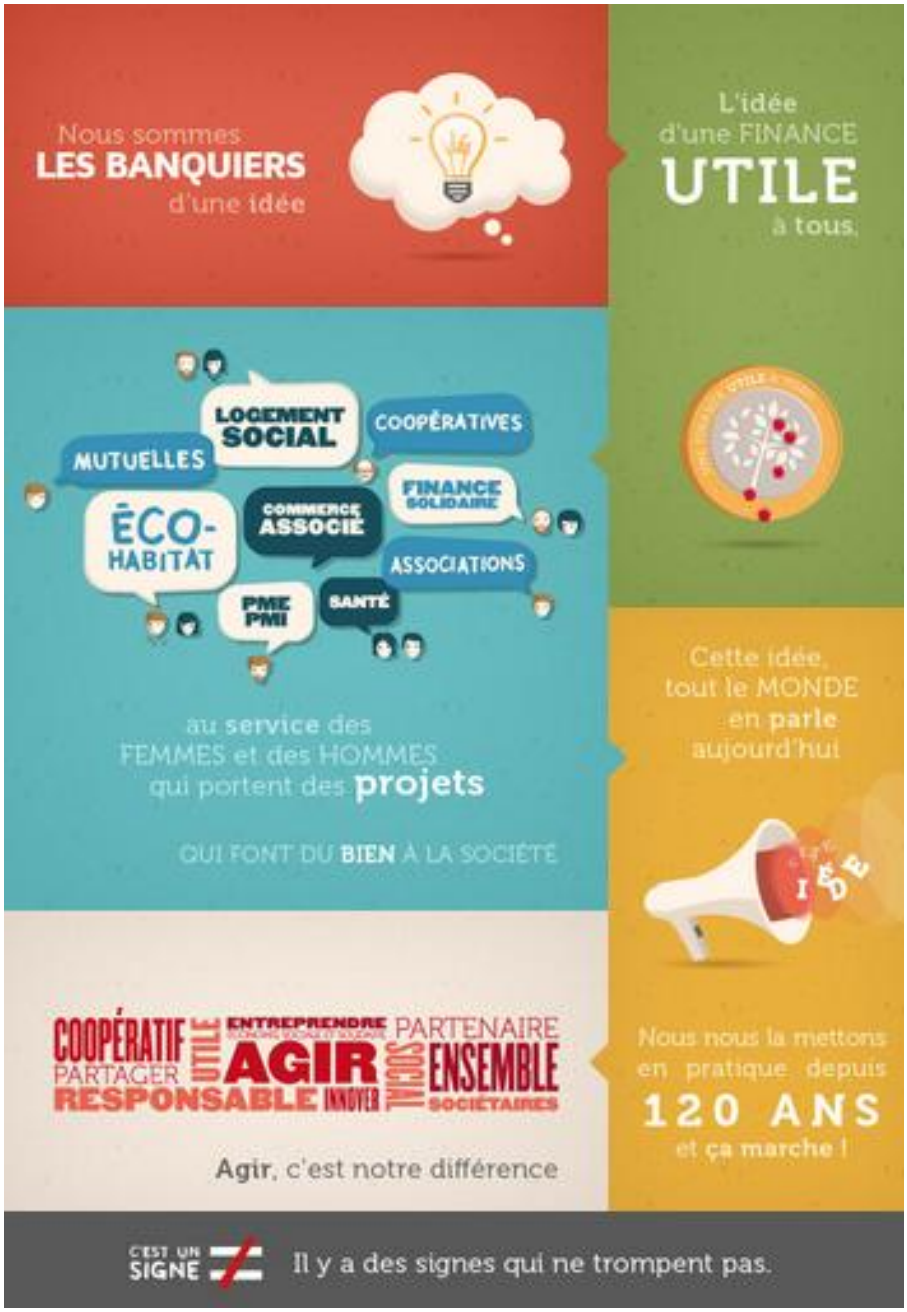
Il est obligatoire de mettre au moins 15 % du résultat en réserves. C'est un retour collectif du résultat aux sociétaires.

Les autres formes de rémunération, à l'inverse, sont plafonnées. Elles sont un retour individuel aux sociétaires.

Source : extrait de la Brochure de présentation du Crédit Coopératif ; Une banque coopérative, c'est quoi pour nous ? ; mars 2012 ; p.36 ; http://www.credit-cooperatif.coop/le-groupe-credit-cooperatif/banque-cooperative-engagee/brochure-de-presentation/

5 Une coopérative peut redistribuer une partie de ses résultats annuels sous forme de ristourne à ses sociétaires. Celle-ci est proportionnelle au montant des opérations réalisées avec chacun d'eux, c'est-à-dire proportionnelle à leur contribution à la réalisation de ce résultat et pas liée au montant de capital qu'ils détiennent. La ristourne correspond à une correction de prix a posteriori, qui résulte de l'application d'une politique de prix prudente a priori. (Brochure de présentation du Crédit Coopératif, p. 41)

Article 10 - Spot publicitaire 2013 du Crédit Coopératif



Source : http://www.credit-cooperatif.coop/le-groupe-credit-cooperatif/le-credit-cooperatif-en-bref/

dit Coopératif

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Concourir au développement des personnes morales qui composent l'économie sociale ; Faciliter l'accès au crédit ; Favoriser la finance responsable

Qui prend les décisions ?

Les clients - sociétaires au travers de l'Assemblée Générale qui élisent des administrateurs qui forment le Conseil d'Administration et décident des grandes orientations du Crédit Coopératif

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

Tous les métiers de la banque et les partenaires ; les 72 agences locales ; les filiales (Ex. BTP Banque) ; les associés (Ex. la Nef)

Ressources financières :

Les dépôts des clients, les obligations émises, les capitaux propres du Crédit Coopératif

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Le crédit et la distribution de produits et de services bancaires de base ; l'ingénierie financière, financement de fonds propres ou quasi propres ; la diffusion des produits de partenaires experts

sont les clients ?

ers ; les acteurs de l'ESS
es, PME-PMI groupées,
sociations et fondations,
sociaux et plus largement
s acteurs économiques à
plus-value sociale)

Qui sont les fourni

Les particuliers, les ent
associations et services d'i
(au travers des dépôts qu'il
banque)

Etude de cas

Centre Nautique

Sommaire :

Article 1 – C’est quoi une association ?

Article 2 – L’historique du centre nautique

Article 3 – Qui fait partie du centre nautique ?

Article 4 - Extrait des statuts de l’association

Article 5 – Un exemple d’organigramme

Article 6 – Prestation / location

Article 1 – C'est quoi une association ?

2001, l'anniversaire des associations

En France, on a commencé à fêter le 100ème anniversaire de la loi de 1901 qui autorise les associations. Aujourd'hui, 1 Français sur 3 fait partie d'une association. Et il en existe environ 750 000, œuvrant dans tous les domaines.

Il y a 100 ans, une loi très importante pour la vie des Français a été votée : la loi de 1901 sur les associations. Grâce à cette loi, les gens allaient pouvoir se regrouper librement, et agir ensemble dans n'importe quel domaine. Et tout cela, sans avoir de comptes à rendre à l'Etat. De nombreuses activités peuvent donc être prises en charge par les gens eux-mêmes, au lieu que ce soit le Gouvernement ou les entreprises qui s'en occupent.

Depuis, le nombre d'associations s'est considérablement développé. Car monter son association est assez simple. Il suffit pour cela d'être 3 personnes (un trésorier, un secrétaire et un président). Aussi, beaucoup d'associations se créent, ne fonctionnent que pendant un temps très court, puis leurs membres cessent de s'en occuper sans le signaler.

On estime à environ 750 000 le nombre d'associations en France, et à 20 millions le nombre de Français à être membre d'1 ou plusieurs associations. Ce qui représente 1 personne sur 3. Et en plus de ces membres ordinaires, qui n'ont pas le droit de gagner de l'argent, les associations font travailler près de 1,3 millions de personnes. Sports, loisirs, arts, défense des consommateurs, lutte contre le racisme, la pauvreté, la drogue, la pollution… Les associations sont aujourd'hui présentes dans tous les types d'activités. Et il en existe de toutes les dimensions.

Un comédien peut créer son association simplement pour jouer un spectacle seul 2 fois dans sa vie. Alors que d'autres association rassemblent des milliers de personnes, et sont célèbres à travers le monde entier (Médecins du monde, Restos du Cœur…).

En tout cas, les Français semblent très satisfaits de l'existence de leurs associations. 95% d'entre eux disent avoir une bonne opinion d'elles. Et ils trouvent qu'elles sont souvent plus utiles et plus efficaces que le Gouvernement ou les entreprises pour résoudre certains problèmes.

Source : 6 décembre 2000 1jour1actu

Article 2 – L'historique du centre nautique

Centre Nautique de Fouesnant Cornouaille

Le centre

Depuis 1997, le Centre Nautique de Fouesnant-Cornouaille vous accueille dans une structure moderne répartie sur un parc de 3 hectares situé au bord de la plage du Cap Coz à Fouesnant. A Quimper depuis 2007, nous vous accueillons dans le nouveau Centre Nautique de Creac'h Gwen au bord de l'Odet.

L'association

En 1964, Eric TABARLY déclenche une vraie passion des Français pour la voile, suite à sa victoire surprise dans la transat anglaise en solitaire.

Porté par ce mouvement, un groupe de professeurs et de parents d'élèves du lycée Le Likès de Quimper souhaite faire naviguer les jeunes de la région.

Ils créent une association loi 1901 à l'initiative de Laurent LE NOACH, en février 1968, aujourd'hui devenue le Centre Nautique de Fouesnant-Cornouaille.

A cette époque, nos stagiaires naviguent uniquement sur dériveurs (caravelle, vaurien, bel-orme, J-club, 420, Zef, Surf, optimist…), dont certains sont construits sur place.

Depuis 40 ans, des stagiaires de tous âges, toujours plus nombreux, viennent partager notre passion pour les sports nautiques et transmettent le virus de génération en génération.

Aujourd'hui composée de plus de 2000 adhérents, notre association est gérée par 19 administrateurs. Le fonctionnement associatif a su garder sa convivialité originelle et de nombreux bénévoles participent à la vie de l'association.

La zone de navigation

Fouesnant :

Votre terrain de jeux s'étend sur les 3 milles nautiques de la Baie de La Forêt, un plan d'eau abrité sous le vent de la pointe de Beg Meil. Tirez des bords ou de longs runs entre le Scoré, Linuen et Laouen Pod… l'archipel des Glénan en ligne de mire.

Quimper :

Deux plans d'eau différent : l'Odet et la baie de Kerrogan et l'étang de Creac'h Gwen.

Chaque année le Centre nautique de Fouesnant Cornouaille organise :

25 000 séances de voile sur plus de 230 bateaux (pour plus de 290 places embarquées) dont 66 catamarans, 65 dériveurs, 58 planches à voile, 22 kayaks, 3 bateaux collectifs, 22 bateaux de sécurité et sur 5 sites différents.

C'est la première Ecole Française de Voile, et le premier Point Passion plage du département.

Source : http://www.centre-nautique-fouesnant-cornouaille.com/accueil/le-centre-/var/lang,FR,rub,6183.html

La flotte

Plus de 230 bateaux pour 300 places embarquées :

- 66 catamarans
- 65 dériveurs
- 58 planches à voile
- 22 kayaks
- 3 collectifs
- 22 sécurités

Source :

http://www.centre-nautique-fouesnant-cornouaille.com/accueil/le-centre-la-flotte/var/lang,FR,rub,6233.html

Article 3 – Qui fait partie du centre nautique ?

L'association : composée de 2 100 membres, représentés par 19 membres du conseil d'administration dont 3 membres de droit de la ville de Fouesnant.

Le Conseil d'administration

- Le bureau
  - Président : Gilles GUILLOUX
  - Vice-président aux activités sur Quimper et aux ressources humaines : Alain TREUSSIER
  - Vice-président développement : Alain BEGOS
  - Trésorier : Laurent LE NOAC'H
  - Vice-trésorier : Jacques PRUVOT
  - Secrétaire : Florian JOSSE
  - Secrétaire adjointe : Christine JOUANJAN
  - Elu Fouesnant : Jean-Loïc JEZEQUELLOU

- **Les membres**
  - Guy CELTON
  - CHAPELLE Aude
  - CHARPENTIER Bruno
  - Quentin GUILLOUX
  - Christian KERMARREC
  - Claude LE BOURGEOIS
  - Philippe LE BOURGEOIS
  - Céline MARCHADOUR
  - Lucien NELIAS
  - Frédérique BOESSE : élue Fouesnant
  - Nathalie CONAN : élue Fouesnant

L'équipe professionnelle

10 salariés permanents

- Nicolas TREBERN : directeur
- Albin POUPON : responsable technique
- Catherine FERRON Moreau : responsable administrative
- Ronan QUERE : Educateur Sportif, responsable Point Passion Plage et voile scolaire
- Benjamin BAILLY : Educateur sportif, responsable Ecole de Voile
- Raphaël BIN : Educateur sportif, responsable Ecole de Sport
- Marc GERADIN : Educateur Sportif, responsable du site de Creac'h Gwen à Quimper.
- Anne MONJOUR : Secrétaire / Hôtesse
- Adrien BRE : BPJEPS stagiaire, encadrant
- Julie STEPHAN : BPJEPS stagiaire, encadrant
- Benoit JOSSE : stagiaire en maintenance nautique

L'équipe des saisonniers

40 moniteurs fédéraux

1 éducateur sportif

40 aide-moniteurs

2 secrétaires – hôtesses

Source :

http://www.centre-nautique-fouesnant-cornouaille.com/accueil/le-centre-l-equipe/var/lang,FR,rub,6232.html

Article 4 - Extrait des statuts de l'association

Centre Nautique Fouesnant Cornouaille

1 CHEMIN DE KERSENTIC 29170 FOUESNANT TÉL. 02 98 56 01 05 FAX 02 98 56 65 54

CENTRE NAUTIQUE DE FOUESNANT CORNOUAILLE

STATUTS DE L'ASSOCIATION

Assemblée générale du 28/03/2008

Article 1- Constitution

Il est formé, par les personnes qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et par le décret du 16 août 1901 portant règlement d'administration publique pour l'exécution de cette loi.

Article 2- Dénomination

Article 6- Ethique

L'association conservera une attitude de neutralité en respectant les croyances et les opinions.
Elle encouragera le développement des valeurs humaines.

Article 7- Durée

L'association est créée pour une durée indéterminée.

Article 8- Composition de l'association

1. Membres adhérents
   Toutes les personnes qui participent à la vie de l'association et qui s'acquittent de la cotisation
2. Membres fondateurs
   Membre ayant participé à la création de l'association
3. Membres d'honneur
   Membre extérieur à l'association apportant une caution morale ou médiatique à l'association
4. Membres bienfaiteurs
   Membres soutenant financièrement l'association au-delà de la cotisation ordinaire
5. Membres associés
   Tout partenaire public et privé apportant principalement son concours à la réalisation des objectifs fixés dans les articles 4, 5 et 6.

Article 9- Admission Radiation

1. Admission :
   L'admission des membres adhérents s'obtient par le règlement de la cotisation
2. Radiation :
   La qualité de membre se perd par radiation prononcée par le « conseil » pour défaut de paiement de la cotisation annuelle ou pour tout autre motif grave, l'intéressé ayant préalablement invité à présenter sa défense.

Article 10- Adhésion

Pour la poursuite de ses buts et si elle le juge utile, l'association peut, après décision du Conseil d'Administration, donner son adhésion à toute autre association ou fédération.

Article 11- Conseil d'Administration

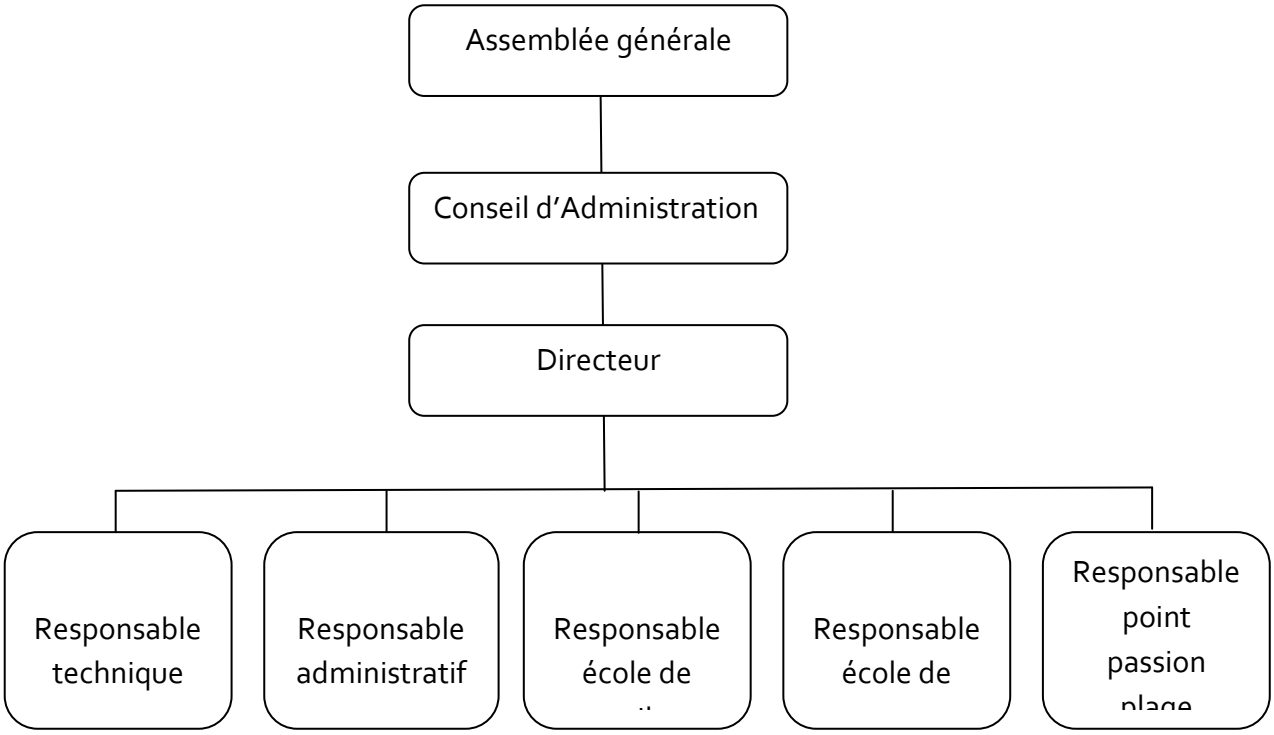
1. L'association est dirigée par un conseil d'administration qui comprend d'une part 15 membres élus au cours de l'assemblée générale ordinaire parmi les adhérents majeurs, et d'autre part trois membres issus du conseil municipal de Fouesnant.
2. Assistent au conseil d'administration, à titre consultatif, le directeur, de droit, et le représentant du personnel ou son suppléant.
3. La durée des fonctions des membres du conseil d'administration est fixée à 3 années, chaque année s'entendant de la période comprise entre deux assemblées générales annuelles.
4. Hors renouvellement lié aux élections, le mandat de membres du conseil d'administration prend fin par la démission, la perte de qualité de membre de l'association ou la révocation prononcée par l'assemblée générale, la dite révocation pouvant intervenir sur incident de séance.
5. Les membres du conseil d'administration sont élus à la majorité absolue au 1er tour, à la majorité relative au 2ème tour. Ils sont renouvelables par tiers. Les membres fondateurs de l'association sont membres de droit du conseil d'administration.
   Les élections du Bureau et du conseil d'administration se font à main levée, sauf si l'un des membres demande l'élection à bulletin secret.
6. Tout membre de l'association est éligible s'il est majeur, à jour de son adhésion depuis 6 mois.

LLN

Source : http://www.centre-nautique-fouesnant-cornouaille.com/mediastore/11/6727_1_FR_original.pdf

Article 5 – Un exemple d'organigramme

Organigramme type d'une association



Article 6 – Prestation / location

CENTRE DE VACANCES ET DE LOISIRS ANNEE 2012

Situé au cœur de la station balnéaire du Cap Coz, à 50 mètres de la plage, le Centre Nautique de Fouesnant Cornouaille propose toute l'année une très grande diversité d'activités nautiques, adaptées à tous les âges et à tous les niveaux de pratique.

LES ACTIVITES NAUTIQUES

⇨ Le Jardin des Mers, dès 4-5 ans, découvrir le milieu marin, aller à la pêche ou se promener en bateau…
⇨ Le Club Moussaillons, pour les 6-8 ans, partir à la conquête de la voile et tirer ses premiers bords dans la baie
⇨ Le Dériveur, le catamaran ou la planche à voile, à partir de 8 ans et pour les plus grands (ados et adultes), s'initier ou se perfectionner à la pratique de la voile
⇨ Le Kayak de Mer, à partir de 8 ans et sans limite d'âge, s'initier et découvrir la baie au raz de l'eau
⇨Les Bateaux Collectifs, pour tous les âges et tous les niveaux, s'initier à la navigation côtière et se balader en baie de La Forêt au gré des vents

LES COURS

Sous forme de cours collectifs d'une durée de 2 ou 3 heures, encadrés par un moniteur diplômé
⇨ L'été, au départ du Cap Coz ou de Beg Meil de 12h15 à 14h15 ou de17h30 à 19h30, sauf en Kayak au départ de Beg Meil uniquement et avec des horaires en alternance de 10h à 12h et 14h30 à 16h30
⇨ Hors saison, au départ du Cap Coz de 9h à 12h ou de 14h à 17h, sauf en planche à voile : séances de 2 heures, de 10h à 12h ou de 14h à 16h.

LES TARIFS

SUPPORT	AGE	NIVEAU	Eff. mini	Eff. Maxi	TARIF/PERS/SEANCE
DECOUVERTE					
Jardin des Mers	4/5 ans	découverte du milieu marin	4	6	14.20 €
Club Moussaillons	6/7 ans	découverte de la navigation		7	
DERIVEUR					
Walker Bay	8-11 ans	Initiation	8	12	14.20 €
Optimist Solitaire		perfectionnement			16.80 €
RS Vision ou Laser Vago	11 ans et +	Initiation ou perfectionnement		8	22 €
PLANCHE A VOILE					
Planche à Voile	8 ans et +	Initiation ou perfectionnement	6	8	16.80 €
	12 ans et +				
KAYAK					
Kayak avec encadrement	8 ans et + 14 et +	Initiation et découverte de la baie au raz de l'eau	8	15	16.50 €
l'été uniquement					
Kayak sans encadrement					11.20 €
été ou hors saison					
CATAMARAN					
KL 10,5 (30kgmaxi)	8 ans et +	Initiation	8	12	19.10 €
Colibri (35kgmaxi)					
Twincat 15 (40kgmini)	ados/adultes				
Topaz 14 (50 kg maxi)	11-13 ans	perfectionnement	8		19.10 €
Dart 16 (45kgmini)	15 ans et +				22 €
HC 16, Warp 18, Nacra 5.7 (55kgmini)	16 ans et +	expert	8		25.40 €
BATEAUX COLLECTIFS					
Bateau à moteur	tous âges	tous niveaux	7 maxi.		177.80 €/1/2 journée/groupe
Caravelle			4 maxi.		18 €
Ludic			4	6	22 €
Mentor			9 maxi.		148.20/1/2journée/groupe
					296.40/journée/groupe

e

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Apprendre et faire naviguer les jeunes puis toutes les personnes intéressées

Qui prend les décisions ?

Les adhérents au travers du conseil d'administration qui donne des directives / orientations au directeur qui se charge de les appliquer et de la gestion courante du centre nautique.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

2 100 adhérents ; 19 administrateurs ; 10 salariés permanents et une équipe de saisonniers sur deux zones de navigation avec une flotte de 230 bateaux pour une capacité d'environ 300 places d'embarquements

Ressource financière :

Les recettes du centre nautique viennent : des cotisations des adhérents ; des subventions qui peuvent lui être légalement accordées ; du revenu de ses biens ; des droits d'inscription aux diverses activités du club ; des legs et dons de toute nature ; …

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Cours de navigation (planche à voile, dériveur, catamaran, kayak de mer et solitaire) et d'éveil au milieu maritime

es clients ?

utes personnes
ndre, louer du
t naviguer.

Qui sont les f

Les entreprise
matériel nauti
voile, gilets de
l'administration
des locaux ; le
vendant du m
gestion du c
ordina

Etude de cas

Crèche Mutualiste de Nantes

Sommaire :

Article 1 – Présentation de la crèche « L'escale des bambins »

Article 2 – Le fonctionnement de la crèche

Article 3 – Inauguration de L'escale des bambins

Article 4 – Les structures gérées par Mutuelle Harmonie

Article 5 - Informations sur la crèche

Article 6 - Extraits du projet pédagogique de L'escale des bambins

Article 1 – Présentation de la crèche « L'escale des bambins »

La crèche « L'escale des Bambins » est une crèche mutualiste gérée par Harmonie Mutuelle. Elle a été créée en 2007 dans les quartiers est de la ville de Nantes. Elle est située au centre des quartiers Halluchère, Perray, Doulon, Bottière. C'est une crèche de quartier accueillant des enfants de 0 à 6 ans, d'origines sociales et culturelles très diverses avec une priorité donnée aux familles exerçant une activité professionnelle.

La crèche est un centre multi-accueil qui peut prendre en charge jusqu'à 40 enfants de 0 à 6 ans. Elle propose trois types d'accueil :

- Accueil régulier : au minimum 2 jours par semaine sur des séquences de 5, 7 et 10 heures,
- Accueil occasionnel contractualisé,
- Accueil occasionnel personnalisé (sur réservation uniquement volume de réservation limité à 5 ou 10 heures, selon que les familles soient ou non adhérentes à Harmonie Atlantique et dans la mesure des places disponibles.

Direction : Mme GERARD Gaëlle

Gestionnaire : Harmonie Atlantique Services & Soins - Activité Petite Enfance

Présentation du gestionnaire : Union Mutualiste relevant du Livre III du code de la mutualité

Les repas sont fournis par un prestataire extérieur.

Source : http://www.generationsmutualistes.fr/node/627
http://www.journaldesfemmes.com/maman/creches/l-escale-des-bambins/creche-3648

Article 2 – Le fonctionnement de la crèche

Le mouvement mutualiste, l'un des piliers de l'économie sociale et solidaire, s'investit dans le secteur de la petite enfance. Dans l'est de Nantes, Mutuelles Harmonie gère le multi-accueil « *L'escale des bambins, pour le compte de la ville. Une crèche où les activités complémentaires ne sont pas facturées aux familles. L'Economie sociale et solidaire représente en Pays de la Loire 14% des salariés et près de 13% des établissements-employeurs*. »

Retranscription de la vidéo Made in ESS #7 - une crèche mutualiste

« Donc là, on est à L'escale des Bambins. Donc c'est une structure qui est située dans le quartier Est de Nantes. On accueille des enfants du quartier avec une grande mixité sociale. On accueille 40 enfants de 0 à 3 ans avec une extension jusqu'à 6 ans. » (Gaëlle GERARD)

[Chanson avec les enfants]

« C'est une structure qui est au service de la ville de Nantes. Même si c'est un établissement qui a été construit et financé par la mutuelle.

« Le fait de voir arriver Mutuelle Harmonie sur ce champs de service a été, pour les collectivités, quelques parts, une rassurance en termes de pérennité. La mutuelle, avec ce qu'elle représente au niveau de son histoire, au niveau de sa culture, au niveau de ses valeurs, a permis aux collectivités d'avoir une relation de confiance avec un nouvel opérateur sur ce champ du service. On participe aux services publics.

cratif. Et c'est ça qui nous rapproche du secteur associatif. Nous nous interdisons de facturer toutes activités complémentaires aux familles, ce qui n'est pas le cas dans le champ lucratif. Toutes les sorties que l'on peut faire avec les enfants ne sont pas facturées aux familles. Les activités dans un établissement comme celui-ci, des ateliers *lecture*, des ateliers *musique*, sont pris en charge au titre de la mutuelle et ne sont pas refacturées aux familles. »

« Aujourd'hui, Mutuelle Harmonie, c'est une mutuelle de 4,4 millions personnes

protégées en France. Donc c'est un poids-lourd. Mais c'est un poids-lourd sur l'assurance complémentaire.

« Notre objectif n'est pas de générer de l'excédent, nous n'avons pas d'actionnaires.

« On a des moyens certes. Mais c'est moyens sont aux services de l'adhérent. » (Lionel LE GOUALÉ)

Source : Télénantes - Made in ESS #7 - une crèche mutualiste
http://www.dailymotion.com/video/x13sxhr_made-in-ess-7-une-creche-mutualiste_news?start=169

Article 3 - Inauguration de L’escale des bambins

Info

Rechercher une actualité...

Accueil > Info > Info Nantes > L'escale des bambins, premier centre multi-accueil mutualiste, inaugurée aujourd'hui

Vendredi 28 septembre 2007 12:16

L'escale des bambins, premier centre multi-accueil mutualiste, inaugurée aujourd'hui

J'aime 0

Alors que les places en accueil collectif font toujours défaut, bonne nouvelle pour les parents ! Un centre multi-accueil mutualiste a été créé à Nantes par Mutuelle Atlantique (c'est le premier à Nantes, mais il en existe un à Saint-Nazaire). "L'escale des bambins", c'est son nom, accueille depuis le 3 septembre quarante enfants de 0 à 4 ans en crèche ou halte-garderie. Situé rue Emile-Gadeceau, dans le quartier Haluchère-Perray, il sera inauguré aujourd'hui à 17 h.

Ouest-France

Source : *http://www.nantes.maville.com/actu/actudet_-L-escale-des-bambins-premier-centre-multi-accueil-mutualiste-inauguree-aujourd-hui_-448214--BKN_actu.Htm*

Article 4 – Les structures gérées par Mutuelle Harmonie

Harmonie Soins & Services - Enfance & Famille

29 quai François Mitterrand
BP 10312
44000 NANTES Cedex 2
Tél. : 02.40.41.27.85
http://www.mutuelle-enfance-famille.fr

Harmonie Soins & Services - Enfance & Famille a pour mission de développer le nombre de structures d'accueil collectif pour les jeunes enfants.

Ainsi, elle crée, gère et développe des établissements qui favorisent l'épanouissement et l'éveil de l'enfant.

Pour y parvenir, elle prend en compte les besoins des familles et de leur organisation de vie et travail afin de concilier autant que possible la vie professionnnelle, familiale et sociale des parents. Elle trouve également des solutions adaptées et innovantes pour favoriser l'accueil de leurs enfants, leur éducation et leur bien-être.

Harmonie Soins et Services - Enfance et Famille a la volonté de respecter la place des parents comme premiers acteurs de l'éducation de leur enfant en les associant à la vie de l'établissement, ou à certaines activités. Elle agit aussi en partenariat avec les collectivités, les entreprises ou autres acteurs locaux.

Président
Mme Anne Vincent

Directeur Général
M. Luc Blond

Etablissements et services Générations Mutualistes

6 Etablissements et services Petite Enfance

Les établissements du groupement

L'Escale des Bambins
PETITE ENFANCE
44 NANTES

L'Ile aux Trésors
PETITE ENFANCE
44 SAINT NAZAIRE

L'Ile Mystérieuse
PETITE ENFANCE
44 Sautron

La Maison de Pétronille
PETITE ENFANCE
44 SAINT PHILIBERT DE GRAND LIEU

Le Petit Prince
PETITE ENFANCE
44 NANTES

Les Farfadets
PETITE ENFANCE
44 SAINT LYPHARD

Mosaïque
PETITE ENFANCE
44 ANCENIS

Source : http://www.generationsmutualistes.fr/node/30

Article 5 - Informations sur la crèche

Accueil régulier : L'accueil régulier a pour objet d'accueillir un enfant de façon récurrente quelque soit le temps de présence. Le contrat stipulera l'essentiel des modalités d'accueil : par journée de 2 à 11h ; un minimum de 2h de présence est recommandé pour le bien être de l'enfant. Ces créneaux horaires peuvent être différents d'une journée à l'autre selon vos besoins.

Accueil occasionnel : L'accueil occasionnel a pour objet d'accueillir un enfant de façon ponctuelle. Ce mode d'accueil est proposé au plus près des besoins des familles et néanmoins en fonction des disponibilités de la structure.

Horaires d'ouverture

Les enfants sont accueillis du lundi au vendredi de 7h à 19h.

Fermetures annuelles :

- 1 semaine durant la période de fin d'année ;
- 3 semaines l'été ;
- Jours fériés + 1 journée de pont ;
- 4 journées et demi par an (réunions pédagogiques).

Equipe

L'équipe pluridisciplinaire de 12 salariés (soit 11,6 ETP[6]) est composée d'une infirmière puéricultrice, d'éducateurs de jeunes enfants, d'auxiliaires de puériculture, d'aides maternelles, d'agents de service multi accueil et d'un médecin coordonnateur.

Conditions d'accueil

Pour séjourner à l'Escale des Bambins :

- Vous devez résider à Nantes ;
- Votre enfant doit être à jour des vaccinations prévues par les textes réglementaires ;

Une visite médicale d'admission assurée par le pédiatre vacataire de la structure est obligatoire dans le cadre des accueils réguliers. Un certificat médical d'autorisation d'entrée en collectivité de la part d'un médecin doit être fourni pour tous les autres accueils et si votre enfant à plus de 4 mois.

Pré-inscription

La Ville de Nantes et les multi-accueils associatifs et mutualistes se sont associés pour faciliter les démarches d'inscription des familles. Une seule démarche permet désormais de faire une demande de places dans les établissements associatifs, mutualistes et/ou municipaux.

L'inscription est possible à partir du 6ème mois de grossesse.
Avec le guichet unique vous pouvez choisir jusqu'à 8 multi-accueils différents, au maximum 4 associatifs mutualistes et 4 municipaux.

Source : http://www.mutuelle-enfance-famille.fr/pages/les-structures/lescale-des-bambins-a-nantes.php

[6] ETP : Equivalent Temps Plein

Article 6 - Extraits du projet pédagogique de L'escale des bambins

Le projet pédagogique, c'est tout d'abord un travail et une réflexion commune de l'équipe. Celui-ci a pour objectif de veiller :

- à ce que chaque enfant soit accueilli dans le respect de son individualité,
- à favoriser l'éveil et le développement de chacun, en fonction de ses besoins et de ses désirs, par le biais de différentes activités, proposées mais jamais imposées.

Le projet est la base de coordination pour l'ensemble des acteurs intervenant au sein de la structure. L'objectif est la cohérence auprès des enfants et des familles. Ce que nous avons voulu mettre en avant au sein de notre projet c'est : l'individualité au sein de la collectivité.

L'aménagement de l'espace

Pour les bébés, un espace douillet leur est consacré côté caramels et berlingots, afin qu'ils évoluent sereinement, à leur rythme et en toute sécurité. Les bébés disposent de jeux adaptés, de miroirs, de mobiles, de livres,... Ils peuvent également observer les plus grands car ils ne sont pas isolés. Cet espace est surtout utilisé lorsqu'il y a trop d'agitation ou pour un temps plus calme, individualisé.

Un adulte essaie de rester assis auprès des petits pour qu'ils se sentent en sécurité et puissent échanger. Pour les plus grands, divers espaces ont été mis en place dans chaque section, visant à développer différents aspects de la vie de l'enfant : espace livre, jeux d'imitation, de construction, musique, structure motrice,...

Les réunions

Des réunions pédagogiques sont organisées tous les deux mois, le dernier vendredi du mois sur un après midi. Ces rencontres permettent à l'équipe d'échanger sur les pratiques et de faire un bilan sur les deux mois qui viennent de s'écouler. C'est le seul moment où toute l'équipe de la structure se retrouve sans les enfants pour pouvoir dialoguer ; ce temps permet de discuter du projet pédagogique et de le faire évoluer.

Des réunions d'équipe sont prévues les mardis sur une heure en début d'après midi. Chaque équipe a donc une réunion un mardi tous les quinze jours. Ces réunions permettent aux équipes de s'organiser et de discuter des enfants posant questions. Ce temps est important pour les équipes car il permet un moment d'échanges et de communication.

Des réunions sont aussi proposées aux parents durant l'année. La première a pour thème de présenter la structure avec son équipe et les projets sur l'année. Pour les deux suivantes, les thèmes sont choisis en fonction des questionnements des parents.

Source : Projet pédagogique de la crèche L'escale des Bambins (http://www.mutuelle-enfance-famille.fr/media/PDF/Escale%20des%20bambins%20projet%20peda.pdf)

iste

es clients ?

ec des enfants
ns les quartiers
erray, Doulon,
tière

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Accueillir les enfants de 0 à 6 ans de la ville de Nantes

Qui prend les décisions ?

La direction de la crèche est assurée par Mme Gaëlle GERARD

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Au niveau du département de Loire Atlantique :

7 établissements d'accueil ; 211 places ; 70 salariés et un chiffre d'affaire de 3,5 millions d'euros

Au niveau de L'escale des bambins :

12 salariés pour 40 places d'accueil
Les espaces pour les bébés, pour les plus grands et des espaces extérieurs avec des jeux, des animations, des structures et des livres.

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

La structure produit un service pour la ville de Nantes. Elle propose trois types d'accueil pour les enfants (régulier, occasionnel contractualisé ou occasionnel personnalisé).

Qui sont les f

Les repas sont
prestataire

Etude de cas

Epicerie Solidaire

Sommaire :

Article 1 – C’est quoi, une épicerie solidaire ?

Article 2 – Faire des études, ça coute cher ?

Article 3 – Que trouve-t-on chez Epi-Sol ?

Article 4 – Comment est géré Epi-Sol ? Interview du président d’Epi-Sol

Article 5 – De qui est composé Epi-Sol/ c’est quoi le service civique ?

Article 6 – Extrait d’un dossier d’inscription pour accéder à une épicerie solidaire

Article 1 – C'est quoi une épicerie solidaire ?

13 décembre 2012, 1actu1jou

MILAN

L'ACTU DU JOUR

1 jour 1 actu!

Le mot du jour : dignité

FRANCE 13 décembre 2012

C'est quoi, une épicerie solidaire ?

Sais-tu que la pauvreté s'accroît en France ? Selon l'INSEE, un institut de statistique, 8,6 millions de personnes étaient considérées comme pauvres en 2010, soit 14 % de la population. Cela signifie qu'elles vivent avec moins de 964 euros par mois. Pour aider ces personnes, des projets ont vu le jour, comme les épiceries sociales et solidaires. Leur particularité est de vendre des produits beaucoup moins chers que dans un supermarché. 1jour1actu s'est rendu à l'épicerie solidaire Maillol, à Toulouse.

Sur cette photo, tu peux voir Priscilla (à gauche) et une cliente de l'épicerie (à droite). Priscilla travaille à l'épicerie solidaire Maillol, à Toulouse. Si les produits vendus sont moins chers que dans un supermarché normal, les clients doivent tout de même payer ce qu'ils ont choisi. Priscilla s'occupe d'encaisser leurs achats. (© Pauline Martineau)

Le reportage du jour :

Il est 15 h 30, mardi, dans le quartier du Mirail, à Toulouse. Entre les grandes barres d'immeubles, se dresse un petit bâtiment. C'est là que se trouve l'épicerie solidaire Maillol.

Ce magasin ressemble à toutes les autres épiceries. Il y a des rayons, des personnes en train de faire leurs courses et une caisse. Pourtant, quand tu lis les étiquettes, tu te rends compte que les produits vendus sont bien moins chers qu'ailleurs, entre 10 et 30 % du prix de base.

Par exemple, un paquet de pâtes qui coûte un euro dans un supermarché va être revendu trente centimes dans une épicerie solidaire.

www.1jour1actu.fr p. 1

Article 1 (suite) : C'est quoi une épicerie solidaire ?

13 décembre 2012, 1actu1jou

MILAN

L'ACTU DU JOUR

1 jour 1 actu!

FRANCE 13 décembre 2012

Faire payer moins cher est le principe de ces établissements ouverts aux personnes qui n'ont pas les moyens d'acheter leur nourriture dans les autres commerces.

À l'épicerie Maillol, tu rencontres des personnes âgées, des salariés, des étudiants, des personnes seules, des familles ou des chômeurs. Leur point commun est de manquer d'argent pour vivre correctement. L'épicerie les aide sans qu'ils aient l'impression de perdre leur dignité.

Des produits de qualité

« *Dans les rayons, tu trouves tout ce dont tu as besoin* », explique Patricia Rameau, la présidente de l'épicerie. Il y a les produits de base, comme les pâtes et les boîtes de conserve. Mais tu as aussi des fruits et des légumes, des produits surgelés, des yaourts, du fromage, des produits pour faire le ménage et même des produits de beauté de marque. Bref, il y a tout ce que tu trouves dans un supermarché ordinaire.

Pour proposer les produits à petit prix, Patricia et son équipe ont leurs astuces et leurs réseaux. Ils trouvent des produits à bon prix et de qualité, notamment grâce à des associations et des grandes surfaces.

Christine veut rester digne

Christine est une cliente du magasin, elle le fréquente depuis le mois de juillet. Toutes les semaines, elle vient faire ses courses. C'est une amie qui lui a conseillé de venir. Grâce à l'épicerie solidaire, elle a pu rembourser ses dettes de loyer et peut se nourrir correctement.

L'épicerie solidaire Maillol fête ce mois-ci son premier anniversaire. Aujourd'hui, elle accueille un peu plus de trois cents personnes.

POURQUOI EN PARLE-T-ON ?

Parce qu'une grande conférence de lutte contre la pauvreté s'est ouverte à Paris lundi 10 décembre. Suite à cette conférence, le gouvernement s'est engagé à aider les plus démunis.

LE QUIZ DU JOUR

1. En France, combien de personnes sont considérées comme pauvres ?
- ☐ 86 000 000.
- ☐ 8 600 000.
- ☐ 860 000.

2. Quelle est la particularité d'une épicerie solidaire ?
- ☐ Elle vend les produits moins chers.
- ☐ Elle donne de la nourriture.
- ☐ Elle prépare des repas.

3. Combien de personnes l'épicerie Maillol accueille-t-elle ?
- ☐ 450 personnes.
- ☐ 250 personnes.
- ☐ 300 personnes.

LE MOT DU JOUR :

Le mot dignité vient du latin dignitas, qui signifie « fait de mériter ». La dignité est le respect que mérite quelqu'un ou quelque chose. La dignité, c'est aussi une attitude qui se traduit par le calme ou la discrétion dans des moments difficiles. On parle d'une personne digne.

www.1jour1actu.fr p. 2

Article 2 – Faire des études, ça coute cher ?

Paroles d'étudiants

Maxime, 20 ans, en première année de DUT services et réseaux de communication

"Le plus important, c'est d'être un bon gestionnaire"

(Etudiant à Brest)

Depuis deux ans, Maxime prépare son entrée dans la vie étudiante. Il a tout anticipé : économiser une partie de son argent de poche, mettre de coté une partie de ce qu'il gagné l'été, l'achat d'une partie de son équipement… Il vient de commencer un DUT (diplôme universitaire de technologie qui se déroule en 2 ans) services et réseaux de communication. Ce fou d'informatique pilote tout de son ordinateur. Il gère ses revenus qui proviennent d'une bourse de 235 €, d'une allocation logement de 205 €. Maxime possède aussi un petit capital alimenté par ses boulots d'été. "*Pour ne jamais être à découvert, ma plus grande hantise, je ne fais pas d'excès*" : 295 € de loyer, 32 € pour Internet, 18 € pour son téléphone portable, 25 € pour les transports publics et 90 euros pour la nourriture et les extras. Toute cette rigueur n'empêche pas des petits caprices.

« *Parfois, je ne sait pas comment finir le mois… C'est souvent des pâtes au beurre…* »

L'addition pour Maxime

Revenus : 440 €

Dépenses : 460€

Résultat : - 20 €

Virginie, 22 ans, en master 1 de psychologie du travail (Etudiante à Lyon)

Virginie est une fonceuse. Son emploi du temps est surchargé. Elle a signé un contrat de travail de 9 heures par semaine au cinéma UGC ciné cité qui lui rapporte 325 € par mois. Et un peu plus si elle fait des heures supplémentaires. En plus de cet emploi elle est bénévole pour une association. Inscrite en master 1 de psychologie du travail. Ses revenus sont complétés par une bourse de 257 € et une aide au logement de 100 €. Elle dispose d'un budget suffisant pour assumer le loyer de son appartement, 430 €, une facture de téléphone qu'elle juge astronomique, 60 €, les dépenses en alimentation, 100 €, mais aussi sa moto dont l'assurance et les réparations lui coûtent 80 € par mois. « *Je suis juste tous les mois, je ne peux pas me de faire beaucoup de sorties.* »

« *Avec la hausse du prix des aliments, je ne peux pas me permettre de manger de la viande tous les jours, ni de m'offrir des paquets de gâteaux.* »

L'addition pour Virginie

Revenus : 658 €

Dépenses : 670 €

Crédit : + 12 €

Article 3 – Que trouve-t-on chez Epi-Sol ?

Liste des prestations :

L'épicerie

Les étudiants peuvent y trouver des produits de première nécessité entre 10% et 30% du prix pratiqué dans la grande distribution :

- des denrées alimentaires non périssables (pâtes, riz, conserves, farine, sucre, lait…) ;
- des produits d'hygiène (brosses à dents, tubes de dentifrice, savons, produits de premiers soins…) ;
- des produits de nettoyage (liquide vaisselle, éponges, produits d'entretien courants) ;
- des fournitures scolaires (papier, cahier, stylos…).

Ces lieux comportent également un espace dédié à l'information sur les aides sociales à destination des étudiants, avec la possibilité d'entrer en contact avec des assistantes sociales, avec tout un système d'informations sur la santé et la prévention, particulièrement sur les questions de nutrition et de bien-être.

Les services indispensables

- l'accès à internet (formalités administratives, recherche d'emploi…) ;
- des photocopies à moindre prix ;
- l'accueil et l'orientation des étudiants (sur des questions sociales, juridiques, d'accès aux soins…) ;
- une interaction forte avec les assistantes sociales du CROUS ;
- des avantages ou gratuités sur les loisirs (évènements sportifs, concerts, manifestations culturelles…) ;
- l'accès au milieu associatif étudiant ;
- un tableau d'affichage indiquant les covoiturages, le troc… ;
- des fiches recettes ;
- des fiches comment équilibrer son budget alimentaire…

Article 4 – Comment est géré Epi-Sol ? Interview du président d'Epi-Sol ?

Comment est géré Epi-Sol ?

Epi-Sol est en grande partie gérée par une équipe de bénévoles étudiants. De nombreuses filières d'études (Droit, Sciences, Economie) et donc de compétences sont représentées dans cette association. Pour épauler ce corps de bénévoles et de responsables associatifs, Epi-Sol fait appel à des services civiques.

Les responsables d'Epi-Sol mettent en place des conventions de stage avec les universités afin d'accueillir des étudiants stagiaires.

En février dernier, le doyen de l'université s'est exprimé au sujet des étudiants : « *La force des étudiants, c'est leur détermination et leur solidarité, et c'est cette force qui, nous en sommes convaincus, permettra à Epi-Sol de s'affirmer comme un grand projet de solidarité et d'économie sociale et solidaire dans notre région.* »

Interview du président d'Epi-Sol :

Journaliste : Bonjour Monsieur KERRAIN.

S.KERRAIN : Bonjour, merci de me recevoir.

Journaliste: Pouvez-vous vous présenter à nos auditeurs ?

S.KERRAIN : J'ai 21 ans, je suis étudiant en 3ème année de Droit et président d'Epi-Sol.

Journaliste : Président d'une association à votre âge, c'est pas trop compliqué ?

S.KERRAIN : Ça demande beaucoup de temps, mais c'est très enrichissant. Mais je ne suis pas tout seul, les autres bénévoles d'Epi-Sol m'aident beaucoup, on forme un groupe.

Journaliste : En tant que président, c'est vous qui prenez les décisions importantes ?

S.KERRAIN : Les décisions importantes sont discutées au sein du Conseil d'Administration de l'association. Toutes nos décisions sont soumises au vote. Ce qui fait la force d'une association c'est l'esprit de groupe, on prend toujours de meilleurs décisions en groupe que tout seul.

Journaliste : D'accord. Mais c'est quoi un Conseil d'Administration.

S.KERRAIN : Le Conseil d'Administration, c'est un groupe de personnes élues qui est chargé de gérer l'association. Par exemple, le Conseil d'Administration d'Epi-Sol est composé de 10 membres bénévoles.

Journaliste : Pour finir une dernière question. Tout le monde peut aller faire ses courses à Epi-Sol ?

S.KERRAIN : Non, seul les étudiants peuvent acheter des produits chez Epi-Sol.

Article 5 – De qui est composé Epi-Sol/ c'est quoi le service civique ?

De qui est composé Epi-Sol ?

24 personnes permettent à Epi-sol de fonctionner. Il y 21 membres bénévoles, 2 services civiques et un stagiaire.

- Sur ces 21 membres bénévoles, 10 font parties du conseil d'administration d'Epi-Sol. Ce conseil d'administration se réunit 2 fois par mois. Lors de ces réunions, les 10 membres débattent du futur de l'association (Où trouver de l'argent pour l'association ? Comment trouver des bénévoles ? Comment faire connaitre l'association ?)
- 1 bénévole est comptable de l'association. C'est lui qui s'occupe des comptes de l'association.
- 10 bénévoles participent à la collecte des produits et au fonctionnement de l'épicerie. Certains sont présents 30 minutes par semaine, 2 heures par semaine, d'autres 3 heures par semaine.
- 2 personnes réalisent un service civique au sein de l'association. Ces deux personnes sont présentes 24 heures par semaine à l'épicerie. Ils mettent les produits en rayon, ils servent les clients, ils donnent des conseils aux étudiants.
- 1 étudiant est un stage au sein de l'association, sont but est de faire connaitre l'association auprès des étudiants, en quelque sorte il fait la publicité.

C'est quoi le service civique ?

Un engagement volontaire au service de l'intérêt général, ouvert à tous les jeunes de 16 à 25 ans, sans conditions de diplôme ; seuls comptent les savoir-être et la motivation.

Le Service Civique, indemnisée 573 euros net par mois, peut être effectué auprès d'associations, de collectivités territoriales (mairies, départements ou régions) ou d'établissements publics (musées, collèges, lycées…), sur une période de 6 à 12 mois en France ou à l'étranger, pour une mission d'au moins 24h par semaine. Un engagement de Service Civique n'est pas incompatible avec une poursuite d'études ou un emploi à temps partiel.

Il peut être effectué dans 9 grands domaines: culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité, sport.

Source : http://www.service-civique.gouv.fr/content/quest-ce-que-le-service-civique-o

Article 6 – Extrait d'un dossier d'inscription pour accéder à une épicerie solidaire

(Exemple d'Agoraé).

Source : *Fédé B*

Fédé B

AGORAÉ FAGE

LE RÉSEAU DES ASSOS

Agoraé

Etre usager de l'Agoraé

Etre usager de l'Agoraé, c'est adhérer aux principes et aux valeurs de l'Agoraé.
L'Agoraé, c'est l'entraide, la solidarité, le respect, de la participation et de l'implication.

L'Agoraé c'est une épicerie sociale et solidaire.

D'où viennent les produits de l'Agoraé ?

Les denrées alimentaires et autres produits que nous proposons proviennent de diverses sources :

- Aide alimentaire de l'Etat (Plan National d'aide Alimentaire).
- Aide alimentaire Européenne (Plan Européen d'Aide aux Démunis)
- Achats sur fonds propres réalisés grâce aux subventions
- Dons de particuliers (Collecte)

Les produits sont revendus à 10% de leur prix en grande surface. L'Agoraé est une aide venant en complément de tes revenus personnels, cette aide n'a pas vocation à subvenir totalement à tes besoin mais bien de venir en appuis à des propres courses. C'est pourquoi tu dispose d'une limite de 5€ par mois pour tes achats dans l'Agoraé ce qui correspond donc à 50€ en grande surface.

Mais l'Agoraé c'est aussi un lieu de vie, des événements et des animations :

De plus les usagers s'engagent à participer à la vie de l'Agoraé. Pour être acteur de la solidarité étudiante et faire vivre l'Agoraé, il est important que chacun soit moteur d'une solidarité active : « s'aider soit même… aider les autres ! ».

Comment t'investir ?

Toute initiative est la bienvenue, il est important que chacun ait une démarche de participation volontaire dans l'Agoraé. Tu peux monter des projets, proposer des services, participer aux animations mises en place.

Un projet ? Nous t'accompagnons !

L'Agoraé n'a pas pour simple vocation l'apport d'une simple aide alimentaire, elle est présente pour te fournir les outils et un accompagnement dans la réalisation de tes envies, tes projets ne se feront pas sans toi ! Les ressources les plus précieuses sur lesquelles tu pourras compter viennent de toi, le soutient de l'Agoraé a pour objectif de t'accompagner vers un retour à l'indépendance. Dans l'objectif d'être acteur de l'aide dont tu bénéficies, il est primordial de manifester ton intérêt en participant à la vie de l'Agoraé et aux activités proposées. L'Agoraé existe aussi pour créer du lien social et de la mixité. Elle doit devenir ton Agoraé, un lieu chaleureux où tu aimeras passer du temps et t'investir.

Fédé B
LE RÉSEAU DES ASSOS
AGORAÉ
FAGE

Agoraé

Dossier N° : .....

MOTIVATION DE LA DEMANDE

Répondre aux questions suivantes de la manière la plus complète :

1) Pour quelle(s) raison(s) demandes-tu une aide de l'Agoraé ?

-

-

-

-

2) Quelle est la nature de ton projet ? Comment projettes-tu l'économie engendrée par l'épicerie solidaire ?

-

-

-

-

3) Dans quelle mesure et de quelle façon souhaites-tu prendre part au projet de l'Agoraé ?

-

-

-

-

Fédé B
6, av. Le gorgeu, CS 93837
29238 BREST Cedex 3
SIRET 481 033 249 000 14
T 02 98 01 29 36
F 09 57 44 41 83
M 06 62 89 68 72
contact@fedeb.net

www.fedeb.net

Organisation étudiante représentative
à l'UBO et au CROUS de Rennes-Bretagne
Fédération membre de la FAGE

Agoraé

Dossier N° : .....

CALCUL DES RESSOURCES

RESSOURCES		CHARGES	
Revenus et indemnités		Loyer (sans déduction APL ou AL)	
Bourse d'étude		Électricité / Gaz	
AAH		Chauffage	
Allocations familiales		Eau	
Allocations logement		Téléphone portable	
Pension alimentaire		Téléphone fixe	
Aides familiales		Internet	
Autres		Assurances (logement, véhicule, complémentaire santé…)	
		Frais de transport ou carburant (incontournables : emploi, études)	
		Emprunts (frais de scolarité, fournitures scolaires, locapass, permis, ordinateur…)	
		Trop-perçu CAF/CROUS ou autres à rembourser	
		Taxe habitation / impôts sur le revenu	
		Frais de garde	
		Pension alimentaire	
Total		Total	
Autres		Autres	

RAV Mensuel : (Ressources-charges)/ Nombre de pers dans le foyer

30

AAH : Allocation aux Adultes Handicapés

ire

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Permettre à tout le monde de pouvoir acheter ce dont il a besoin pour vivre ; aider les personnes avec peu de revenu à vivre correctement et sans qu'ils aient l'impression de perdre leur dignité.

Qui prend les décisions ?

Le conseil d'administration et le président de l'association qui gère l'épicerie solidaire.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Une équipe de bénévoles puis dans certaine épiceries, il y aussi des salariés, des personnes en services civiques ou en stages.

Les produits proposés sont les produits de base non périssables (pâtes, riz, conserves, ...), des fruits, des légumes, des produits surgelés, des produits laitiers (yaourts, fromages, ...) des produits de nettoyage, des produits d'hygiène et des fournitures scolaires basiques (crayons, papiers, cahiers, ...).

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Vente de tous types de produits ; accueille et conseil des personnes (assistante sociale, ...) ; proposition de services (ex. faire des photocopies, avoir accès à internet, ...)

es clients ?

nes n'ayant pas
de moyens pour
ns les autres
personnes âgées,
étudiants, les
s, les familles ou
urs) et vivre
ement.

Qui sont les f

Les associations
moyennes surf
alimentaires
l'Union Européen
dons de pa

Etude de cas

La MAIF

Sommaire :

Article 1 - Bienvenue à la MAIF

Article 2 – MAIF : une histoire, un défi

Article 3 - L'arbre des valeurs de la MAIF

Article 4 - La MAIF à l'écoute des sociétaires

Article 5 - Les chiffres clefs 2012 de la MAIF

Article 6 - Fiche d'identité de la MAIF

Article 1 - Bienvenue à la MAIF

Bienvenue à vous, sociétaire ou visiteur de passage, qui naviguez sur maif.fr. Au fil des pages et des clics, vous allez nous découvrir, nous connaître, comprendre qui nous sommes et ce que nous proposons.

Vous allez mettre du concret, des contrats, des services, des rendez-vous mutualistes, des engagements, sur notre signature d'assureur militant. La différence que nous revendiquons est ancienne et fondatrice. Nous savons qu'il ne suffit pas de la proclamer. Il faut au contraire la faire voir, la démontrer. Sur ce site, notre " vitrine " panoramique, nous allons tisser ensemble de nouveaux liens.

La MAIF est restée une vraie mutuelle, attachée aux valeurs des instituteurs laïques qui l'ont fondée en 1934 et aux principes de l'économie sociale. Sa démarche est exclusivement tournée vers la satisfaction d'une exigence collective, celle de ses sociétaires. Dans la course au profit, la MAIF refuse sa place. Elle campe sur ses positions : démocratie, solidarité, confiance, transparence, respect mutuel, qualité, efficacité. Elle n'en oublie aucune pour imaginer avec une conviction intacte l'offre adaptée à l'évolution des besoins de ses sociétaires. Pour être réactive, présente, disponible, elle améliore sans cesse ses capacités. Ce site internet très fonctionnel, riche de services en ligne, en est une illustration. Aux côtés de nos délégations départementales, points d'accueil, centres de gestion et centres d'accueil téléphoniques, il complète un réseau dense totalement dévoué à l'assuré.

Mutuelle et performante, voilà notre pari. Vous êtes plus de 2,8 millions de sociétaires à nous faire confiance aujourd'hui, plus encore je l'espère demain ! La MAIF vous est ouverte. Je vous remercie de lui donner ce dynamisme qui nous permet de faire entendre notre voix. Dans un monde régi par des intérêts souvent obscurs, cette voix exprime des préoccupations bien plus humaines, bien plus durables.

Roger BELOT, PDG du Groupe MAIF

Source : http://www.maif.fr/la-maif-s-engage/assureur-militant/mot-du-president.html

Article 2 – MAIF : une histoire, un défi

Créée en 1934 par des instituteurs et née sous le sigle MAAIF (Mutuelle Assurance Automobile des Instituteurs de France), la MAIF s'est installée à Niort (Deux-Sèvres) dès 1935. Depuis, la mutuelle a beaucoup évolué… en restant fidèle à ses valeurs.

Aux origines

Des figures engagées et militantes depuis toujours

"Trompés et grugés par les compagnies d'assurance, vous pouvez vous libérer de leur emprise. Essayez !"

Le premier appel lancé en 1931 par un instituteur à l'ensemble de ses collègues impulse le futur militantisme des valeurs mutualistes.

Mutualiste et non conformiste

- L'idée de créer une mutuelle est reprise par une poignée d'instituteurs militants. Le projet fait son chemin grâce au puissant sentiment de solidarité au sein du monde enseignant.
- Après maintes difficultés et malgré l'hostilité des milieux de l'assurance, la MAAIF voit le jour en 1934.
- Dès l'origine, la MAAIF fonctionne comme une véritable caisse d'entraide
- Des correspondants, bénévoles, proposent les contrats

Trois grands principes fondateurs guident l'action de la jeune mutuelle :

- L'indépendance vis-à-vis des grands groupes financiers
- La responsabilité et la solidarité de ses adhérents
- La distribution directe des contrats, sans intermédiaires commissionnés

Des cotisations fixées au plus juste pour les garanties les plus larges possible :

- Moins il y a d'accidents, moins les cotisations sont élevées
- Les statuts prévoient la possibilité de ristourner les excédents ou d'effectuer un rappel de cotisation lorsque les résultats sont déficitaires
- Aucune commission ne vient grever la cotisation qui peut ainsi rester compétitive.

Chacun se doit d'avoir une attitude responsable dans sa vie de tous les jours :

- D'emblée, la MAIF accorde une importance majeure à la prévention des risques
- En effet, par son comportement, chaque sociétaire influe sur le montant de la cotisation future et le maintien de garanties importantes

"À la fois bénéficiaires et responsables des garanties accordées, les adhérents d'une mutuelle ne sont bien assurés que s'ils sont bons assureurs."

Edmond Proust, premier président de la MAIF

Des champs d'intervention de plus en plus vastes

Au fil des années, la MAAIF élargit son champ d'intervention au-delà de l'assurance auto : son sigle perd le "A" de "Automobile" et devient MAIF.

La MAIF a beaucoup évolué, tout en restant fidèle à ses conceptions et aux valeurs qui l'animent :

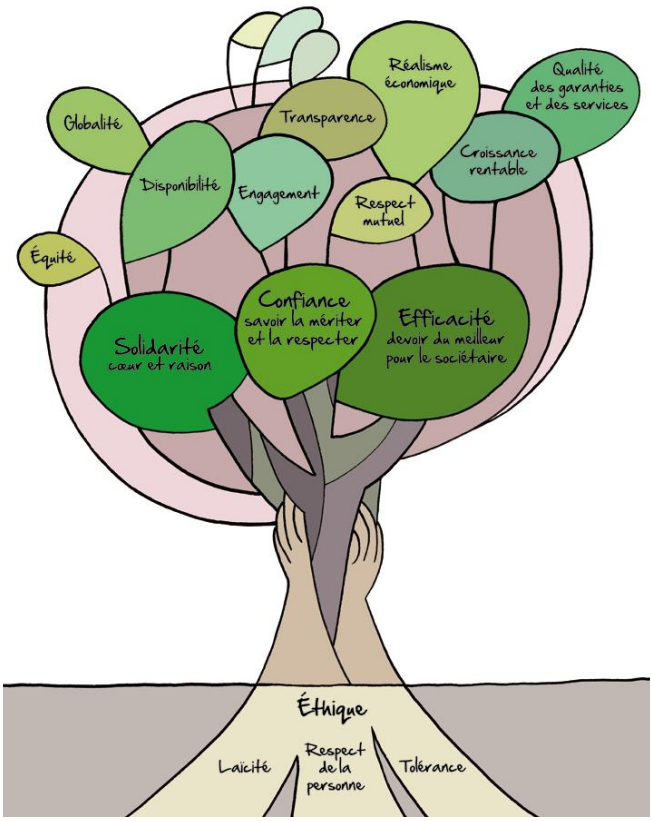
- De l'assurance auto, elle investit l'habitation, la vie quotidienne, les accidents corporels et l'assurance vie
- Aujourd'hui, le groupe MAIF ouvre ses portes à ceux qui partagent sa conception de l'assurance : respect de la personne, solidarité, humanisme

Un sociétariat de plus en plus diversifié

- D'abord réservée aux instituteurs, la MAIF accueille successivement les autres enseignants du secteur public et les personnels de l'Éducation nationale
- Elle s'ouvre aussi aux personnels des domaines de la recherche, de la culture, des sports et des loisirs et plus récemment aux salariés des secteurs de l'aide et de l'action sociale ainsi que de l'humanitaire
- La MAIF, avec des contrats spécifiques, assure également les collectivités (associations, établissements scolaires…) relevant des mêmes domaines
- En 1988, la MAIF crée Filia-MAIF pour accueillir les sociétaires MAIF changeant de profession, les enfants de sociétaires MAIF ainsi que les proches ou amis parrainés
- Aujourd'hui, Filia-MAIF est ouverte à tous ceux qui adhèrent à l'éthique MAIF fondée sur le respect de la personne, la solidarité et l'attention mutuelle

Source : http://www.maif.fr/la-maif-s-engage/assureur-militant/histoire-defi.html

Article 3 - L'arbre des valeurs de la MAIF



A la MAIF, il [l'héritage collectif] s'incarne en une présence familière, celle d'un arbre, notre « Arbre des valeurs », symbole d'une nature organisée dont toutes les composantes concourent au développement : des racines profondes, un tronc puissant, des ramifications multiples et interdépendantes qui s'épanouissent dans une relation d'échange avec le monde extérieur.

Depuis ses origines, en 1934, la MAIF défend une conception différente du métier d'assureur. La personne humaine est au centre de ses préoccupations. Toutes les actions qu'elle mène sont au bénéfice de ses assurés, vouées à répondre à leurs besoins, à améliorer leur sécurité. De fait, notre éthique est à la croisée du monde des idées et de l'univers professionnel.

Notre Arbre des valeurs est en prise avec le réel. Il est la synthèse des sensibilités diverses des militants de la MAIF, ceux qui, au quotidien, expriment ce que nous sommes et transmettent notre idéal. Ces mandataires mutualistes sont au contact direct des sociétaires et les mieux placés pour percevoir, dans ce face-à-face toujours renouvelé, ce qui dicte et doit dicter nos comportements.

Les fondements

La laïcité : Au sein de la mutuelle, nous considérons que chacun est libre de ses croyances et convictions, qu'elles soient religieuses, politiques ou syndicales, dans le respect des lois démocratiques et républicaines.

Le respect de la personne : A la MAIF, l'être humain est au centre des préoccupations. La personne est toujours respectée ; sa dignité, son intégrité ne sont jamais attaquées. Cela se traduit dans la relation de confiance mutuelle qui unit la MAIF à ses sociétaires. Cela se traduit aussi dans la conception globale de nos contrats et services. Loin d'être seulement souscripteur d'un contrat, le sociétaire est toujours considéré avec toute l'attention qui lui est due, en prenant en compte l'ensemble des risques auxquels il est exposé. Nous couvrons les risques, mais assurons la personne.

La tolérance : Elle garantit une acceptation de l'autre dans sa singularité. Pour autant, la tolérance n'est pas synonyme d'indifférence, de négligence ou de faiblesse, c'est une attitude active, non une résignation. La singularité est acceptable, dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec nos valeurs fondamentales. [...]

Les valeurs

La solidarité : La solidarité s'exprime, avant tout, par la qualité de nos contrats et leur mise en œuvre. Elle se traduit par un engagement mutuel : chaque sociétaire, à la fois assureur et assuré, est investi d'une responsabilité vis-à-vis de la collectivité. Elle implique également la notion de sollicitude, qui encourage à rechercher des réponses d'assurance ou d'assistance accessibles à tous. [...]

L'efficacité : L'éthique et l'économique peuvent et savent se conjuguer pour faire vivre nos valeurs. La spécificité mutualiste mêle deux logiques qui se complètent pour n'en former qu'une : celle de l'assureur, celle de l'assuré. En tant qu'assureurs, les acteurs de la mutuelle s'astreignent à la rigueur et à l'efficacité économique pour assurer la pérennité de l'entreprise et la qualité de son offre. Il s'agit ici d'une efficacité gestionnaire. En tant qu'assurés, les sociétaires attendent de la mutuelle une efficacité qui s'exerce à tous les niveaux. Ils demandent à être écoutés avec attention, traités avec respect et compréhension.

La confiance : [...] C'est d'abord le sociétaire qui en investit la mutuelle, lorsqu'il décide de lui confier la couverture de ses risques. La MAIF mérite cette confiance et la suscite par une réputation et un comportement témoignant de son attention mutualiste et de sa compétence professionnelle. C'est ensuite la mutuelle qui fait confiance à ses sociétaires en considérant, a priori, que leur qualité d'assureur-assuré les engage à l'honnêteté. [...]

Les principes

(la totalité des principes ne sont pas énoncés ci-après)

L'équité : Aujourd'hui, notre population de sociétaires est hétérogène. Pratiquer l'égalité des cotisations reviendrait à introduire une iniquité, souvent au détriment des plus modestes. À l'inverse, chercher l'équité absolue conduit à une segmentation excessive qui renie le principe de solidarité, fondateur de la mutualité. Aussi, dans un souci éthique de solidarité, il faut chercher un équilibre entre équité et égalité qui permette de protéger à la fois les intérêts collectifs et individuels

La disponibilité : Nous revendiquons le positionnement de la mutuelle dans son rôle de compagnon du sociétaire, proche de ses préoccupations, à son écoute. Il doit percevoir la différence MAIF, c'est-à-dire une sollicitude sans faille en toutes circonstances. Ce principe de disponibilité illustre notre volonté d'être bien plus qu'un simple assureur, en accompagnant nos sociétaires dans tous leurs projets de vie.

Le réalisme économique : Comme toute entreprise, la MAIF a une obligation de résultat. Pour remplir son premier devoir, assurer au mieux ses sociétaires, elle doit veiller à sa pérennité et donc être rigoureuse dans sa gestion, satisfaire aux différentes exigences économiques (règles prudentielles, marges de solvabilité...), intégrer les contraintes marchandes (concurrence, législation, restructuration du marché...). La mutualité d'assurance ne peut être idéologiquement viable que si elle est économiquement efficace.

La transparence : La MAIF se doit d'être transparente à tous les niveaux en diffusant une information suffisante, afin que les sociétaires puissent accéder à une bonne compréhension du fonctionnement de leur mutuelle et ainsi exercer, en toute connaissance, leur pouvoir de décision. La transparence et la réciprocité vont de pair, ce qui implique naturellement pour les sociétaires des obligations envers leur mutuelle.

Source : L'arbre des valeurs, MAIF, disponible sur :
http://www.maif.fr/content/pdf/la-maif-s-engage/assureur-militant/maif-arbre-valeurs.pdf

Article 4 - La MAIF à l'écoute des sociétaires

« *Groupement de personnes, la MAIF préserve son authenticité mutualiste en gardant pour seule finalité la satisfaction de ses sociétaires. Chacun peut participer activement à la vie de la mutuelle et ainsi constituer une force de proposition afin d'assurer son devenir* ».

Roger BELOT, président-directeur général

Les sociétaires de la MAIF lui sont d'une fidélité remarquable ! La plupart d'entre eux le prouvent en faisant le choix de souscrire à plusieurs de ses contrats ou services. Par ses valeurs d'humanisme et de solidarité, la MAIF suscite l'implication de ses adhérents, qui s'engagent pour faire vivre une mutuelle qui leur ressemble. En réponse à cette mobilisation, la MAIF s'engage à privilégier l'écoute dans sa relation sociétaire.

La satisfaction des sociétaires est notre priorité

- La structure mutualiste de la MAIF est en elle-même une garantie de la qualité de la relation sociétaire
- Depuis sa création, la mutuelle travaille dans le souci de privilégier l'équilibre entre les considérations éthiques et économiques
- Mutuelle de référence du monde enseignant, la MAIF a su diversifier son sociétariat et s'ouvrir largement à d'autres catégories socioprofessionnelles, dans les domaines de la culture, de la recherche, du sport, des loisirs et de l'aide sociale

La qualité de la relation client avant tout

- La MAIF occupe la première place du Podium national de la Relation Client Bearing Point-TNS Sofres (secteur assurance) depuis sa création en 2003.
- En 2003, 2004 et 2008, elle a été classée première « tous secteurs d'activité confondus »

[…]

Source : http://www.maif.fr/s-impliquer-a-la-maif/ecoute-de-nos-societaires/ecoute-societaires.html

Le conseil d'administration de la MAIF fixe les orientations de la mutuelle et veille à leur mise en œuvre. Un rôle fondamental qui s'exerce dans le respect de la réglementation en vigueur et des statuts.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués à l'assemblée générale et dans la limite de l'objet social :

- Il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société
- Il procède aux contrôles et vérifications qu'il juge opportuns
- Il fixe la tarification
- Il décide de l'admission des sociétaires
- Il fixe la rémunération du directeur général

Le conseil d'administration est composé de 24 membres : 21 membres sont élus par l'assemblée générale parmi les sociétaires à jour de leurs cotisations et 3 membres sont élus par les salariés de la mutuelle.

Quelques repères pour comprendre

Le sociétaire

- Au centre du système MAIF, en adhérant à la mutuelle, il devient acteur de la vie de la mutuelle, à la fois comme assuré et comme assureur
- Son adhésion à la MAIF et à ses valeurs ouvre un droit de regard sur la politique et sur la stratégie de l'entreprise
- Tous les 3 ans, il participe à l'élection des délégués selon le principe « 1 sociétaire = 1 voix »

L'élu des sociétaires

- Il représente la collectivité des sociétaires aux assemblées générales, il se prononce sur l'activité et les comptes de la MAIF et il élit les administrateurs
- Il participe aux réunions de groupements territoriaux, deux fois par an

Source : http://www.maif.fr/s-impliquer-a-la-maif/conseil-d-administration/conseil-administration.html

Article 5 - Les chiffres clefs 2012 de la MAIF

En France, le groupe MAIF est :

- 5ème assureur Auto en nombre de véhicules (4 roues) assurés,
- 5ème assureur Habitation en nombre de logements assurés,
- 9ème assureur Tous dommages (en chiffre d'affaires),
- 2ème assureur sur le marché des Garanties Accidents de la Vie (en chiffre d'affaires).

Fin 2012, le groupe comptait :

Plus de 3,4 millions de sociétaires, dont 149 000 associations et collectivités. 4,6 millions de contrats en assurance auto, habitation :

- près de 3,6 millions de véhicules assurés,
- 2,3 millions de contrats habitation.

Chiffre d'affaire Groupe : 3,042 milliards d'€

- 2,53 milliards d'€ en non vie,
- 508 millions d'€ en vie,
- 1,83 milliards d'€ de fonds propres (en progression de + 9,4 % par rapport à 2011)
- Taux de couverture de la marge de solvabilité : 232,8 % (hors plus-values latentes et rappel de cotisations) et 361,9 % (y compris plus-values latentes et rappel de cotisations)

Actifs gérés : 13,5 milliards d'€ (en progression de + 5,1 % par rapport à 2011)

Source : http://www.maif.fr/organisation-et-chiffres/chiffres-cles/chiffres-cles.html

Article 6 - Fiche d'identité de la MAIF

Identité

Numéro de Siret : 775 709 702 016 46
Nom : MAIF (Mutuelle d'Assurance des Instituteurs de France)

Nom du Groupe : MAIF

Département(s) de recrutement : Service Sourcing/Recrutement au siège social à Niort/Paris
Région(s) de recrutement : France entière

Adresse :
MAIF - Service Sourcing/ Recrutement
200 avenue Salvador Allende
79038 NIORT cedex 9

Site Web : http://www.maif.fr/recrutement/offres.html

Effectif total : 6500
Effectif cadres : 1600

Activité principale et (code NAF) : Autres assurances (6512Z)
CA : 3 Mds d'€

Structure et Organisation

La MAIF en tant que mutuelle n'a ni capital social, ni actionnaire.
Ses clients appelés sociétaires, en adhérant à la mutuelle, acquièrent un droit de regard sur la politique et les stratégies de l'entreprise. Tous les 3 ans, ils participent à l'élection des délégués élus des sociétaires lors de l'assemblée générale selon le principe "1 sociétaire = 1 voix".

Une double gouvernance fait la force de la MAIF :

- Le conseil d'administration de la MAIF est composé de 24 membres, il délègue aux correspondants et délégués départementaux le pouvoir de le représenter localement auprès des sociétaires.
  Le conseil prend toutes les décisions utiles à l'administration et au développement de la MAIF.
- Plus de 6 500 salariés : professionnels de l'assurance, métiers transversaux et périphériques (informatique, comptabilité, logistique…).
  L'esprit mutualiste… mais la structure d'une grande entreprise

Une présence militante locale dans les délégations départementale

- Le conseil d'administration délègue à des sociétaires, les correspondants et les délégués départementaux, le pouvoir de le représenter localement auprès des sociétaires.
- Environ 600 mandataires du conseil d'administration constituent ainsi l'équipe militante.
- Ces mandataires mutualistes, essentiellement des enseignants choisis parmi le cœur historique du sociétariat, sont porteurs des décisions et des orientations du conseil d'administration

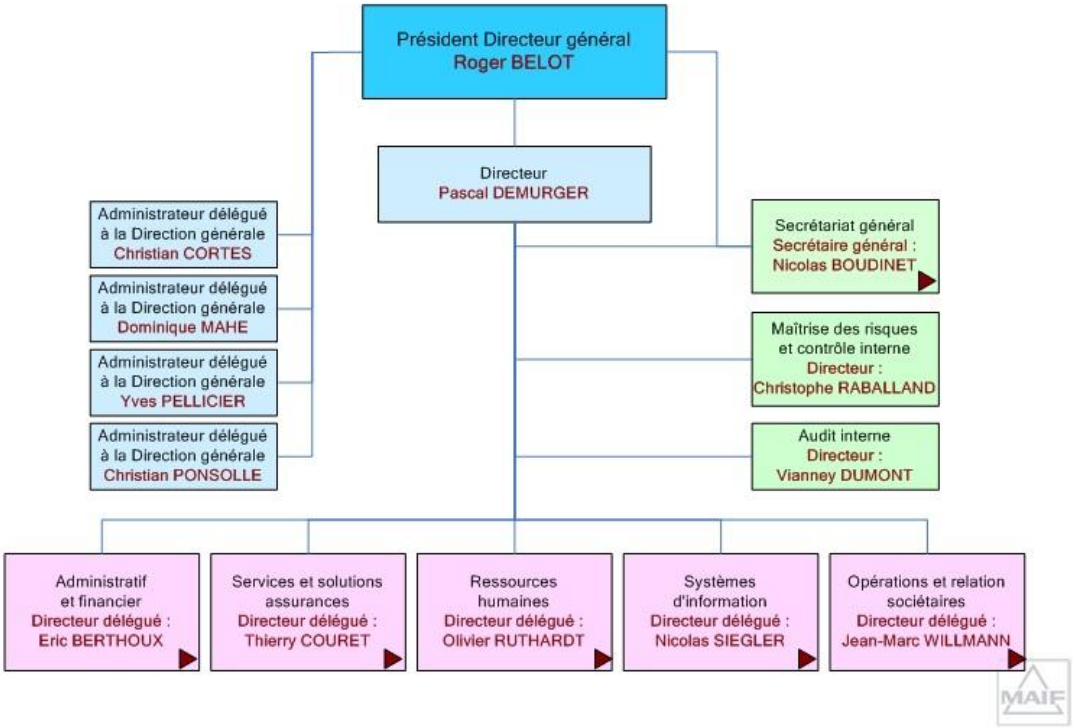
- Ils constituent le lien entre la mutuelle, ses sociétaires et son environnement socio-économique
- Ils ont un rôle moteur dans le développement de la mutuelle, dans l'animation de la vie mutualiste et dans la politique de prévention.

L'esprit mutualiste… mais la structure d'une grande entreprise

ORGANISATION

- Un siège social à Niort
  Directions fonctionnelles classiques et spécifiques aux métiers de l'assurance.
- Entités d'accueil sociétaires
  Points d'accueil et/ou délégations pour chaque département de France métropolitaine, et pour la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion.
- 12 centres de gestion
  Assurent la gestion et le règlement de dossiers sinistres.
  Implantations : Aix-en-Provence, Compiègne, Malakoff, Nancy, Rennes, Toulouse, Tours, Versailles, Vienne, Niort et son agglomération
- 7 centres d'accueil téléphonique
  Accueillent et conseillent les sociétaires par téléphone.
  Implantations : Lyon, Nancy, Paris, Saint-Brieuc, Toulouse, Marseille et Niort

ORGANIGRAMME SIMPLIFIE



Activités, produits, marché

D'abord réservée aux instituteurs, la MAIF accueille successivement les autres enseignants du secteur public et les personnels de l'Éducation nationale.

Elle s'ouvre aussi aux personnels des domaines de la recherche, de la culture, des sports et des loisirs et plus récemment aux salariés des secteurs de l'aide et de l'action sociale ainsi que de l'humanitaire.

La MAIF, avec des contrats spécifiques, assure également les collectivités (associations, établissements scolaires...) relevant des mêmes domaines.

Au fil des années, la MAAIF élargit son champ d'intervention au-delà de l'assurance auto : son sigle perd le "A" de "Automobile" et devient MAIF.

La MAIF a beaucoup évolué, tout en restant fidèle à ses conceptions et aux valeurs qui l'animent en proposant une gamme de produit complète au travers de ses différentes filiales :

Sources :

http://cadres.apec.fr/delia/MesOffres/PresentationEntreprise/ApecViewPEDetail/currentTopic_TOP_null/currentTopic_ART_null/motherTopic_TOP_null/motherTopic_ART_null/currentArticle_ART_65602/backArticle_ART_65601/Identit%C3%A9.html

http://cadres.apec.fr/delia/MesOffres/PresentationEntreprise/ApecViewPEDetail/currentTopic_TOP_null/currentTopic_ART_null/motherTopic_TOP_null/motherTopic_ART_null/currentArticle_ART_65603/backArticle_ART_65601/Structure+et+Organisation.html

http://cadres.apec.fr/delia/MesOffres/PresentationEntreprise/ApecViewPEDetail/currentTopic_TOP_null/currentTopic_ART_null/motherTopic_TOP_null/motherTopic_ART_null/currentArticle_ART_65604/backArticle_ART_65601/Activit%C3%A9s%2C+produits%2C+march%C3%A9.html

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Assurer les sociétaires ; répondre à leurs besoins, améliorer leur sécurité ; accompagner les sociétaires dans tous leurs projets de vie

Qui prend les décisions ?

Les sociétaires élisent des représentants qui représentent les intérêts des sociétaires dans les assemblées générales et élisent les administrateurs pour le conseil d'administration. Le CA fixe les orientations de la mutuelle et veille à leur mise en œuvre.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Plus de 3,4 millions de sociétaires pour 4,6 millions de contrats en assurance auto, habitation.

Le chiffre d'affaire 2012 est de 3,042 milliards d'euros et est géré par 6 500 employers.

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

La MAIF assure ses sociétaires grâce à des contrats d'assurance et de services :

Auto-mot ; habitation ; santé - prévoyance ; services au quotidien ; épargne - financements

Etude de cas

Mairie de Quimper

Sommaire :

Article 1 – Compétences et obligations du maire

Article 2 - Budget 2013 de la ville de Quimper

Article 3 - Les services municipaux

Article 4 - Organigramme de la mairie de Quimper

Article 5 - Un grand projet - Parc des expos de Penvillers

Article 1 – Compétences et obligations du maire

Les missions de la mairie selon la Vie Publique - Site de l'Etat édité par la Direction de l'information légale et administrative

Les compétences traditionnelles du maire

Le maire est le représentant de l'État dans la commune. Il est aussi officier d'état-civil et officier de police judiciaire.

Il exerce des fonctions propres au **pouvoir municipal** (publication des lois et règlements, organisation des élections, légalisation des signatures, préparation du budget et ordonnancement des dépenses, gestion du patrimoine). Le maire est titulaire de **pouvoirs propres**. En matière de police administrative, il est chargé de maintenir l'ordre public, défini dans le Code général des collectivités territoriales comme le bon ordre, la sûreté, la sécurité et la salubrité publiques. Il a en charge les polices spéciales (baignade, circulation...). Le maire est également le chef de l'administration communale. Il est le supérieur hiérarchique des agents de la commune et dispose d'un pouvoir d'organisation des services.

Le maire exerce des **compétences déléguées par le conseil municipal** et doit lui rendre compte de ses actes. Les délégations portent sur des domaines très divers (affectation des propriétés communales, réalisation des emprunts, création de classes dans les écoles, action en justice...) et sont révocables à tout moment. La loi du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales autorise le maire à subdéléguer, à un adjoint ou un conseiller municipal, les attributions qui lui ont été confiées par délégation.

Le rôle du conseil municipal

Le conseil municipal représente les habitants. Ses attributions sont très larges depuis la loi de 1884 qui le charge de régler « par ses délibérations les affaires de la commune ». Cette compétence s'étend à de nombreux domaines.

Le conseil municipal donne son avis toutes les fois qu'il est requis par les textes ou par le représentant de l'État. Il émet des vœux sur tous les sujets d'intérêt local, il vote le budget, approuve le compte administratif (budget exécuté), il est compétent pour créer et supprimer des services publics municipaux, pour décider des travaux, pour gérer le patrimoine communal, pour accorder des aides favorisant le développement économique. Le conseil exerce ses compétences en adoptant des « délibérations » (terme désignant les mesures votées). Il peut former des commissions disposant d'un pouvoir d'étude des dossiers.

Le conseil municipal doit se réunir au moins une fois par trimestre et l'ordre du jour, fixé par le maire, doit être communiqué avant le début de la séance. Celle-ci est ouverte au public, sauf si l'assemblée décide le huis clos ou si le maire exerce son pouvoir de « police des séances », notamment en cas d'agitation, et restreint l'accès du public aux débats.

L'apport des lois de décentralisation depuis 2003

[...]

La loi du 13 août 2004 sur les libertés et responsabilités locales, dont la plupart des dispositions sont entrées en vigueur le 1er janvier 2005, marque l'achèvement de l'acte II de la décentralisation. Elle précise les modalités des nouveaux transferts de compétence aux différents échelons décentralisés.

Ainsi, pour les communes et groupements de communes, la loi du 13 août 2004 élargit leurs compétences dans les domaines de l'urbanisme et des transports, de l'enseignement, de l'action économique, du logement, de l'action sanitaire et sociale et de la culture. Parmi les compétences transférées, celle qui permet au maire de délivrer des permis de construire au nom de la commune et non plus au nom de l'État, a connu une évolution importante avec l'entrée en vigueur, le 1er octobre 2007, du régime de simplification du permis de construire et des autorisations d'urbanisme.

[…]

Source : http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/municipales-2008/competences-obligations-maires.html

Les missions d'une mairie selon la commune d'Echirolles (38)

Le rôle d'une mairie

« *La mairie est une collectivité territoriale dont la mission est de satisfaire aux besoins de la population locale. Les attributions sont multiples : état-civil, urbanisme et logement, écoles et équipements, activités culturelles, santé et aide sociale, police administrative…*
Certaines compétences ont été transférées à la Métro[7] *comme l'assainissement, le traitement des déchets ménagers, le renforcement de l'économie locale, l'organisation des déplacements ou la politique de la ville.* »

Le rôle du Conseil municipal

« *Le conseil municipal règle par ses délibérations les affaires de la commune : vote du budget, gestion du domaine municipal… Le nombre de membres est déterminé par le nombre d'habitants de la ville. Avec ses 35 700 habitants, Échirolles compte 39 membres. Le conseil se réunit une fois par mois, sauf en été, en général le dernier mardi du mois. Les séances sont publiques.* »

Source : http://www.ville-echirolles.fr/vie_municipale/missions.html

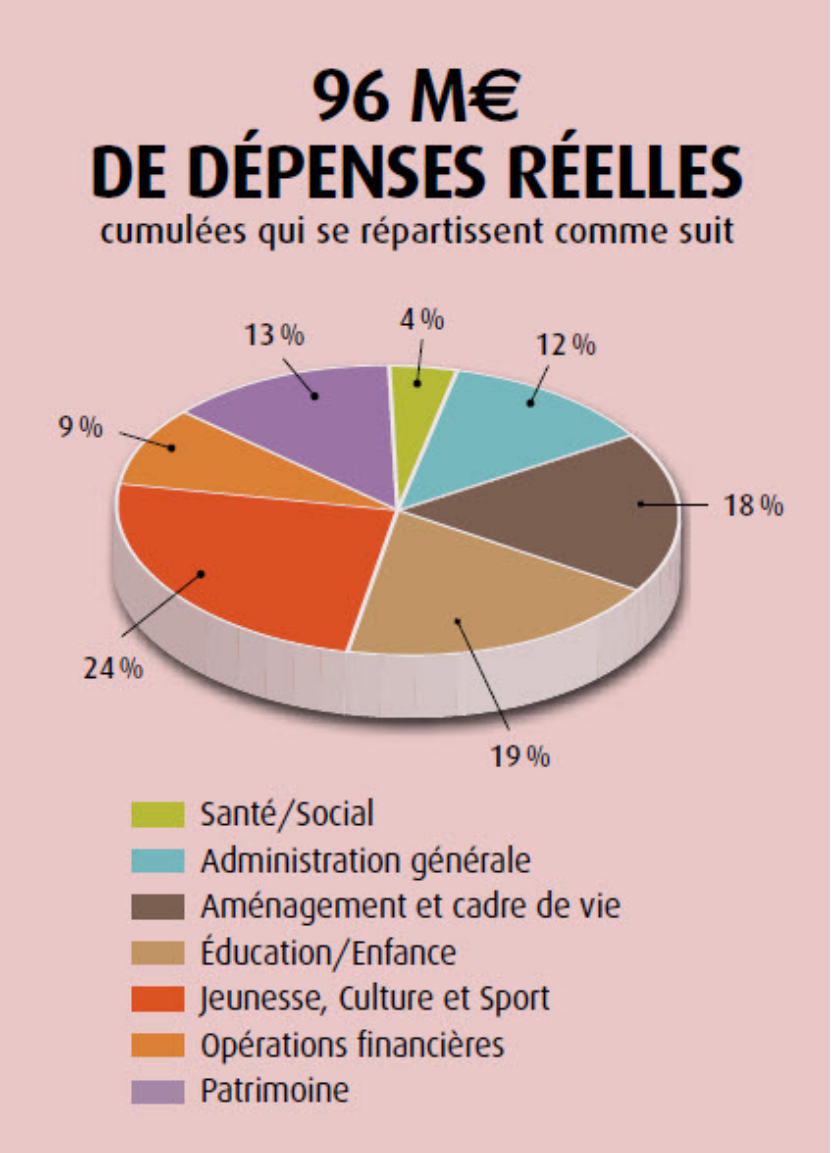
[7] La Communauté d'Agglomération Grenoble Alpes Métropole couramment appelée la Métro

Article 2 - Budget 2013 de la ville de Quimper

Budget total : 96 M€

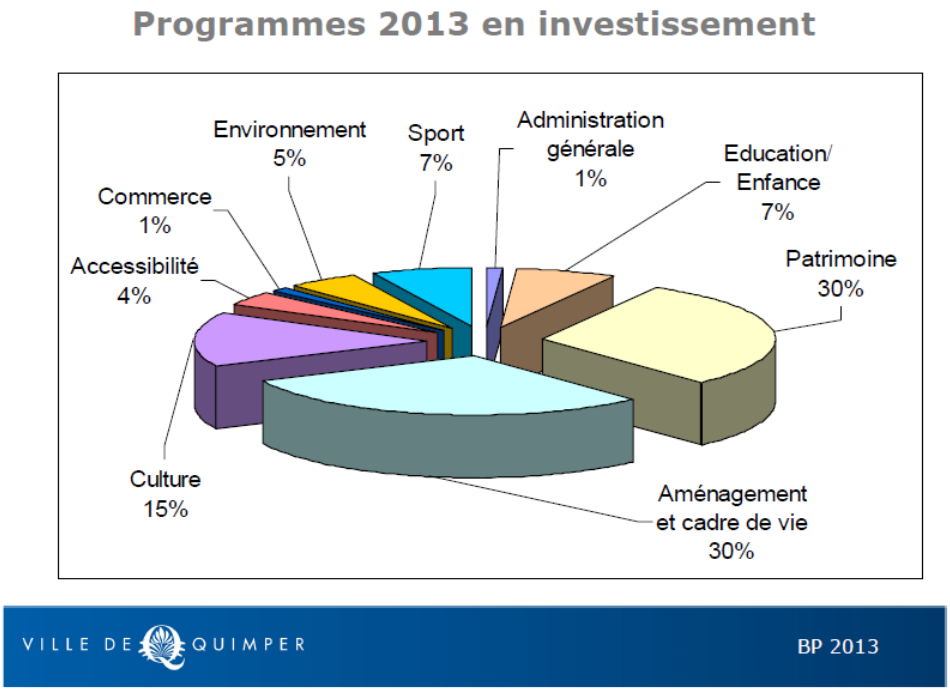
« Le budget 2013 de la ville de Quimper est conséquent. C'est un budget dans la crise, crise des finances publiques et de la croissance économique, crise sociale.

Mais grâce à une vision pluriannuelle des projets et à une bonne santé financière, ce n'est pas un budget de crise. Les impôts augmentent modérément, les dépenses de fonctionnement sont contenues, l'effort d'investissement permet de soutenir l'activité locale, d'entretenir le patrimoine et de poursuivre le développement du territoire. Au bénéfice de tous les Quimpérois. »



Source : http://www.quimper.fr/18-budget-et-fiscalite.htm

Budget 2013 - partie Investissement : 27,5M€ - Répartition du budget d'investissement 2013 par secteurs d'activité



Source : Budget primitif 2013 de la ville de Quimper (disponible sur http://www.quimper.fr/18-budget-et-fiscalite.htm)

Article 3 - Les services municipaux

La direction générale des services assure la direction, la coordination et l'impulsion d'ensemble des services de la ville et de la communauté d'agglomération.

La directrice générale est assistée dans cette tâche de cinq directeurs généraux de pôles qui regroupent plusieurs directions.

Les services municipaux sont regroupés dans cinq pôles principaux qui regroupent plusieurs directions :

- le pôle de la solidarité,
- le pôle du développement sportif, éducatif et culturel,
- le pôle ressources (informatique, ressources humaines, budget, bâtiments et matériels),
- le pôle aménagement et cadre de vie (grands projets, urbanismes, paysages et jardins),
- le pôle déplacement, voirie et environnement.

Source : http://www.quimper.fr/279-direction-generale-des-services.htm
Pôle ressources a pour mission de préparer, mettre en œuvre et évaluer les politiques dans les domaines des ressources humaines, finances, commande publique, patrimoine bâti et informatique.

Il développe des outils de pilotage et d'évaluation pour l'ensemble des services. Ce pôle regroupe la direction du budget et des finances, la direction des ressources humaines, la direction informatique et la direction des bâtiments et matériels.

La direction du budget et des finances est chargée :

- de la gestion des procédures relatives à la comptabilité générale et budgétaire
- du suivi des procédures de marchés publics et de délégation de services publics
- de la procédure d'adoption et de suivi des budgets
- du suivi des dotations financières et du fonds de compensation de T.V.A.
- du respect des dispositions relatives aux garanties d'emprunt
- de créer et de suivre la gestion des régies comptables nécessaires au fonctionnement des services
- de veiller à la publicité des budgets et des comptes, à l'inscription aux budgets des dépenses obligatoires, et de suivre les recettes fiscales
- du contrôle interne, en particulier du contrôle de gestion
- de l'expertise financière et comptable des organismes associés à la Ville
- de la centralisation des demandes de subvention des associations, de leur ventilation auprès des directions compétentes pour le travail d'instruction, de négociation, de traitement et de suivi des demandes
- d'assurer, en outre, le contrôle interne du respect par lesdites directions des obligations légales et réglementaires imposées

La direction des ressources humaines est chargée de proposer, de coordonner la mise en œuvre et d'évaluer la politique en matière de gestion des ressources humaines.

La direction de l'informatique a pour mission de promouvoir, de développer, de mettre en œuvre et de superviser les outils informatiques dans l'ensemble des services. Elle comprend également le service imprimerie.

La direction des bâtiments et matériels a pour missions principales :

- de proposer, mettre en œuvre et évaluer les politiques en matière d'entretien, de développement (durable) et d'optimisation du patrimoine bâti de la collectivité,
- de proposer, mettre en œuvre les politiques en matière de construction et de réhabilitation,
- de suivre, analyser et optimiser les consommations d'énergies des bâtiments,
- de proposer, mettre en œuvre et évaluer les politiques en matière d'amélioration énergétique,
- de proposer, mettre en œuvre, suivre et évaluer les politiques en matière de gestion, d'optimisation et d'entretien du parc des véhicules et matériels de la collectivité.

Source : http://www.quimper.fr/280-pole-ressources.htm
Pôle développement sportif, éducatif et culturel a pour mission de proposer, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer les politiques dans le sport, l'enfance, l'enseignement, la jeunesse et la culture. Il comprend :

La direction du sport est chargée de la réflexion, la coordination, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique sportive municipale et des actions permettant au plus grand nombre d'accéder à une pratique sportive.

La direction du développement culturel et socioculturel a pour mission de préparer, mettre en œuvre, suivre et évaluer la politique culturelle et socioculturelle de la Ville de Quimper.

La direction de l'enfance et de l'éducation est chargée de la réflexion, de la conception, de la mise en œuvre, de l'évolution et de la coordination des actions en direction des enfants âgés de moins de 12 ans, de la vie scolaire et de la petite enfance ainsi que de leur évaluation.

Source : http://www.quimper.fr/281-pole-developpement-sportif-educatif-et-culturel.htm
Pôle solidarité (CCAS) est chargé de la mise en œuvre et de l'animation des politiques sociales, de la santé et de l'insertion.

A ce titre, la direction de la solidarité est chargée du suivi des logements des populations défavorisées et des gens du voyage. Elle suit notamment les travaux du PDALPD (Plan Départemental d'Action pour le Logement des Personnes Défavorisées) et des instances chargées du schéma départemental d'accueil des gens du voyage. Elle mène ces missions en relation avec les associations œuvrant dans ce secteur. Elle suit les actions concernant la solidarité internationale.

Source : http://www.quimper.fr/282-pole-solidarite-ccas-.htm
Pôle aménagement et cadre de vie a pour mission de proposer et mettre en œuvre la politique de développement territorial, de conduire les opérations d'aménagement et piloter les grands projets de la collectivité.

Ce pôle regroupe la mission grands projets et développement, la direction du développement urbain et la direction du paysage et des jardins.

Mission grands projets et développement

- Le pilotage des projets structurants et complexes. Exemples : projet gare ; réhabilitation du parc des expositions et création d'un centre de congrès ; rénovation urbaine du quartier de Kermoysan ; réhabilitation des halles Saint-François
- La mise en œuvre de la politique touristique de Quimper Communauté et la perception en régie de la taxe de séjour communautaire,
- Le suivi des dossiers liés aux commerces de centre-ville pour la Ville : ouvertures dominicales, dossier Fisac, relations avec les associations,
- La participation à l'élaboration et au suivi des politiques territoriales contractualisées : contrat de territoire avec le Département, contrat de pays avec la Région,

- Le suivi du projet communautaire et le pilotage de la réflexion sur la mutualisation en matière d'ingénierie territoriale

La direction du développement urbain est chargée de proposer, de mettre en œuvre, de suivre et d'évaluer les politiques en matière d'urbanisme et d'aménagement urbain.

Dans ce cadre, elle a notamment pour missions :

- L'élaboration et la gestion des documents d'urbanisme, l'instruction des autorisations et le suivi de la réglementation en matière d'urbanisme
- La mise en œuvre des zones de développement, activités et habitat, la conduite des projets d'aménagement urbain
- La mise en œuvre et le suivi d'une politique d'habitat (PLH, logement social...)
- Les études prospectives en matière d'aménagement

La direction du paysage et des jardins a pour mission de proposer et mettre en œuvre les politiques en matière de création et de maintenance des espaces verts, des arbres, des zones boisées, des terrains de sports, aires de jeux et des cimetières.

Source : http://www.quimper.fr/283-pole-amenagement-et-cadre-de-vie.htm

Pôle déplacements, voirie et environnement a pour mission de préparer, mettre en œuvre et évaluer les politiques dans les domaines des déplacements et autres services urbains : eau, assainissement, déchets, propreté. Il regroupe la direction des déplacements, de la voirie et la direction de l'environnement.

La direction de l'environnement a pour mission d'assurer :

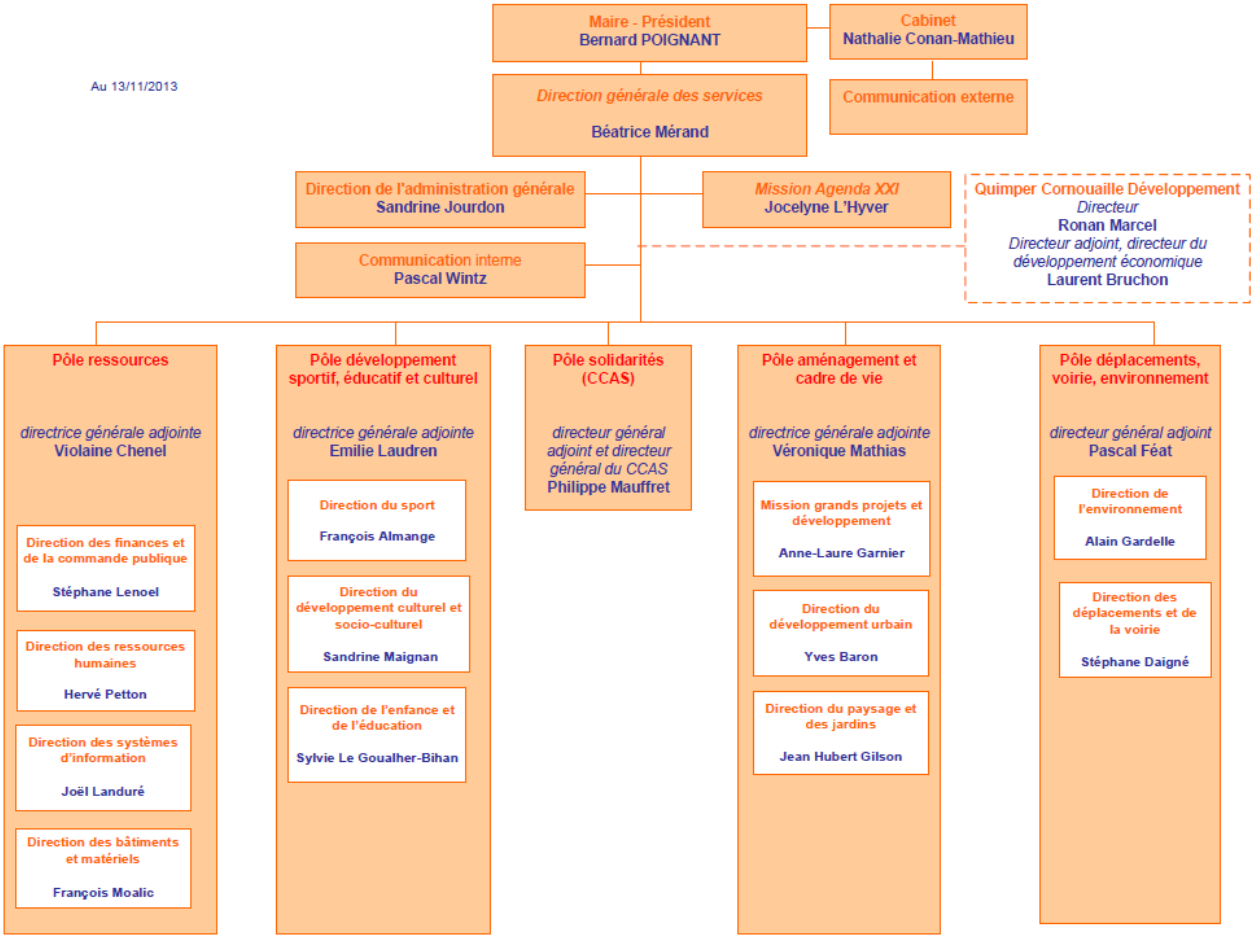
- la propreté du domaine public communal
- la gestion de l'eau potable, des eaux pluviales
- les missions de bureau d'hygiène
- le contrôle des délégataires gérant l'assainissement des eaux usées, la collecte des déchets, les déchetteries
- la gestion des structures chargées de la reconquête de la qualité du milieu et la gestion de l'élimination et de la valorisation des ordures ménagères

La direction des déplacements et de la voirie exerce les missions principales suivantes :

- gérer et entretenir le domaine public routier communal dans toutes ses composantes
- concevoir et mettre en œuvre les opérations qui concourent à l'amélioration des déplacements et à la sécurité des usagers qui lui sont confiées par les maîtres d'ouvrage
- gérer les politiques de stationnement communales de transport public du P.T.U. (périmètre de Transports Urbains), de droits de place marchés et taxis
- proposer et préparer les avis ou arrêtés du maire (pouvoirs de police en agglomération, etc.) relatifs à l'usage du domaine public routier et aux demandes de renseignements d'urbanisme ou d'occupation qui lui sont transmis
- assurer la coordination des travaux à engager par les différents concessionnaires ou maîtres d'ouvrage intervenant sur le domaine public routier dans le cadre du pouvoir de police du maire

Source : http://www.quimper.fr/284-pole-deplacements-voirie-et-environnement.htm

Article 4 - Organigramme de la mairie de Quimper



Source : *http://www.quimper.fr/277-services-municipaux.htm*

Article 5 - Un grand projet - Parc des expos de Penvillers

L'équipe retenue

Il s'agit de l'équipe menée par l'architecte quimpérois Philippe Brulé accompagné de l'architecte Brunet ainsi que de bureaux spécialisés parmi lesquels « Changement à vue » pour la scénographie, et les paysagistes morbihannaises « Le bruit des cailloux ».

La description du projet

Ce projet particulièrement ambitieux va permettre d'apporter une nouvelle image du site de Penvillers : d'un site vétuste et peu valorisant, on va passer à un parc des expositions attractif, esthétique et fonctionnel !

Le projet répond aux attentes des utilisateurs actuels : disposer d'un lieu à la fois fonctionnel et convivial, proposant l'ensemble des espaces et services nécessaires à la bonne organisation de manifestations diverses, rencontres professionnelles, foires et salons, concerts et spectacles.

Ouverture en janvier 2015

Les marchés de travaux ont été attribués en février 2013. Le permis de construire a été délivré à la mi-octobre 2012. **Les travaux ont débuté le 13 mai 2013 pour une ouverture prévue en janvier 2015.**

Le planning des travaux

- 13 mai 2013 : démarrage des travaux
- Juin 2013 à janvier 2015 : construction du nouveau hall
- A partir de juin 2013 : réhabilitation du Pavillon
- A partir d'avril 2014 : destruction des anciens halls
- Second semestre 2014 : aménagements des espaces extérieurs et des parkings
- Janvier 2015 : ouverture du parc des expositions rénové

Meilleure qualité d'accueil

Le Pavillon sera réhabilité pour permettre une meilleure qualité d'accueil des spectacles : à la fois pour les spectateurs mais aussi pour les artistes. L'amélioration de la qualité scénographique est privilégiée, ainsi que la réfection des espaces d'accueil du public et des gradins, des loges des artistes et des espaces traiteur.

Une configuration « congrès » est également prévue avec une salle plénière en gradins de 940 places.

Un bâtiment neuf de 4000 m² dédié aux foires, salons, expositions et manifestations diverses sera construit au droit de la rue Stang Bihan (celle par laquelle on accède au site actuellement) et constituera la nouvelle image du parc de Penvillers.

Ce bâtiment, qui portera un caractère architectural affirmé, va véritablement changer l'image du parc des expositions pour en faire un lieu dont les Quimpérois et l'ensemble des habitants de la Cornouaille pourront être fiers !

Le Pavillon et le nouveau bâtiment neuf seront complémentaires et disposeront de liaisons directes. Ils pourront également fonctionner indépendamment, pour une plus grande souplesse d'organisation.

Un office traiteur attenant au nouveau hall permettra d'accueillir les participants aux rencontres professionnelles dans de bonnes conditions de restauration dans le nouveau hall.

Un équipement exemplaire en matière de développement durable

Quimper Communauté a engagé son Plan climat énergie territorial en s'appuyant sur la méthodologie Cit'ergie pour le diagnostic et la définition de ses politiques énergétiques. Par ailleurs, en signant la convention des Maires, Quimper Communauté s'engage à réduire d'au moins 20%, à l'échéance de 2020, ses émissions de gaz carbonique (CO_2) dans l'atmosphère.

Dans le cadre d'une approche bioclimatique, le nouveau hall d'exposition sera exemplaire en matière thermique. En effet, le bâtiment sera doté de parois à forte inertie, isolées par l'extérieur et privilégiera également des dispositifs de ventilation naturelle.

Les surfaces de toitures créées intègreront des panneaux photovoltaïques, sur une surface minimum de 800 m² dans un premier temps et pourront, à terme, accueillir ces panneaux sur près de 3 500 m².

Le budget

Le coût prévisionnel des travaux 10 556 243 € HT.

- Quimper Communauté : 7 380 143 €
- Conseil régional de Bretagne : 2 246 100 €
- Conseil général du Finistère : 930 000 €

Source : http://www.quimper.fr/1137-parc-des-expos-de-penvillers.htm

per

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Satisfaire les besoins de la population locale ; servir l'intérêt général local (ordre public, sureté, sécurité, salubrité publique, …)

Qui prend les décisions ?

Le conseil municipal, avec le maire à sa tête, prend les décisions sur tous les sujets d'intérêt général local.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

Plusieurs services au sein de la mairie (pôle ressources, pôle développement sportif, éducatif et culturel ; pôle solidarité ; pôle aménagement et cadre de vie ; pôle déplacements, voirie et environnement) avec les agents municipaux

Ressources financières : un budget 2013 de 96 M€ dont 27,5M€ d'investissement

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Exemples des services gérés par les services municipaux :

Gestion de projets structurants et complexes comme la réhabilitation du parc des expositions ; suivi des logements pour les personnes en difficultés et les gens du voyage ; assurer la propreté du domaine public communal ; gestion de l'eau potable et des eaux de pluie

Exemple du projet du Parc des Expo de Penvillers :

Proposer l'ensemble des espaces et services nécessaires à la bonne organisation de manifestations diverses, rencontres professionnelles, foires, salons, concerts et spectacles.

es clients ?

la commune ; les
es services et
s municipaux

po de Penvillers

les spectateurs

Qui sont les f

Ex. Parc des Exp

L'équipe menée
quimpérois P
accompagné
Brunet ainsi q
spéci

Etude de cas

Nike

Sommaire :

Article 1 – Présentation de l’organisation

Article 2 – Politique de production de Nike

Article 3 – Le fonctionnement de Nike

Article 4 - « Nike : le géant américain qui n’a pas d’usine aux Etats-Unis »

Article 5 - Nike joue la transparence sur ses usines

Article 6 – L’exemple d’une usine de sous-traitance en Indonésie

Article 7 – Carte de la société Nike / PNB par habitant

Article 8 – Le vrai coût d’une basket

Article 1 – Présentation de l'organisation

L'entreprise a été fondée par deux hommes : Phil KNIGHT et Bill BOWERMAN.

En 1962, Phil KNIGHT crée l'entreprise BLUE RIBBON SPORT (BRS). Les chaussures étaient alors vendues depuis une roulotte qui allait d'université en université. L'année 1964 marque l'arrivée de Bill BOWERMAN dans la société. Un an plus tard, la compagnie fait ses premiers profits de 3 240 $ sur un total de vente de 20 000 $. En 1972, BRS lance la marque Nike en référence à la déesse grecque de la victoire8.

Nike est une entreprise privée car elle a été fondée et elle est détenue par des personnes privées et non pas par l'Etat.

Nike est une entreprise sociétaire de type SA[9] car elle est composée d'actionnaires.

- La taille et l'implantation géographique : c'est une grande entreprise internationale car elle emploie « environ 23 000 personnes à travers le monde », elle travaille avec plus de 700 sous-traitants et les chiffres d'affaires et résultats s'élèvent pour 2005 respectivement à 13 739,7 et 1 211,6 millions de dollars.
- La nature de l'activité : « Nike conçoit et vend des chaussures, des tenues et des accessoires pour de nombreux sports ». Son activité est donc marchande. Comme Nike ne fabrique pas, c'est une entreprise commerciale donc du secteur tertiaire.

Quant à sa finalité[10] et ses objectifs, Nike recherche une rentabilité maximum et le maintien de sa position de leader mondial. Pour cela, l'organisation s'est fixé les objectifs suivants :

- Réduire les coûts de production et donc délocaliser dans les pays les moins chers du monde,
- Maintenir l'innovation en proposant sur le marché, plus de 100 nouveautés par an,
- Imposer aux sous-traitants une productivité de 350 chaussures par salarié et par mois.

L'environnement de Nike est composé de clients au niveau du monde entier, de concurrents comme Adidas ou Reebok et de plus de 700 sous-traitants qui assument le risque de production.

Pour finir, les ressources de l'organisation Nike sont :

- Humaines : 23 000 salariés pour l'activité de communication, commerciale et de recherche ; 600 000 salariés à travers les sous-traitants.
- Financières : s'agissant d'une organisation à but lucratif, ses ressources sont essentiellement le résultat de ses ventes qui sont en progression constantes.

Source : http://www.crcom.ac-versailles.fr/spip.php?article296

[8] Déesse grecque de la victoire : Nikê
[9] Société Anonyme
[10] Finalité : la raison de sa création

Article 2 – Politique de production de Nike

Position concurrentielle et politique de production de Nike

Pas de mystère : pour être le premier dans la chaussure de sport, il faut une sélection impitoyable. Nike s'est forgé son empire en jouant la carte des coûts de production les plus bas du monde. C'est ce qui l'a amené à choisir de travailler avec des sous-traitants indépendants d'Asie dès le début des années soixante.

« *Just do it !* » (Allez-y !), c'est avec ce slogan que Nike tente de convaincre les consommateurs - et surtout les plus jeunes d'entre eux - d'acheter ses fameuses chaussures de sport. C'est aussi le slogan qui a rythmé la vie de Philip H. KNIGHT, l'actuel président de Nike, depuis qu'il est sorti de son *Master of business administration* en 1961. En ce temps-là, les deux leaders mondiaux de la chaussure de sport étaient les marques allemandes Puma et Adidas.

Philip H. KNIGHT a délocalisé bien avant l'heure. Il a fait de l'Asie son continent de prédilection, « *celui où la main-d'œuvre est abondante, bon marché et facile à former* ». Nike n'a jamais été, et ne sera jamais, un « *fabricant* » de chaussures. Neal LAURIDSEN, vice-président de Nike pour l'Asie et le Pacifique, l'explique ainsi : « *Nous sommes des commerciaux et des stylistes. En fonction du coût de la main-d'œuvre, nous aidons nos partenaires à s'adapter dans le pays le plus intéressant. Mais les risques de production sont pris par les sous-traitants* ». Installé en Asie (pour 99 % de sa production), Nike n'en est pas moins constamment à l'affût de nouveaux lieux de production plus rentables. [...]

C'est ainsi que Nike arrive à minimiser ses coûts en main-d'œuvre tout en gardant une grande exigence sur la qualité [...]. Nike avoue avec fierté faire une marge de 100 % entre l'usine et le détaillant. La société ne revendique d'ailleurs plus l'appellation de grand groupe industriel, mais plutôt de spécialiste en communication : tout est dans la façon de vendre, dans les concepts innovants (plus de 100 nouveautés par an pour environ 1 000 modèles). La production n'intéresse plus : elle est déléguée et ne doit pas poser de problème. [...]

« *Ce dont nous sommes le plus fiers, c'est de notre innovation* ». Pas étonnant que, dans ces conditions, l'ancien leader mondial Adidas ait dû laisser sa place. Au contraire de Nike, Adidas a essayé de garder jusqu'au bout sa propre branche de production, conservant encore en 1992 plusieurs milliers d'ouvriers dans ses usines européennes. Résister aux délocalisations est-il une option pour une mort lente ? C'est le message que semblent délivrer Nike et Reebok qui occupent déjà plus de 60 % du marché français. Adidas a lâché la course aux innovations marketing depuis 1989, tandis que Nike et Reebok se sont surpassés en matière de concepts aériens, de recours à des stars (comme le basketteur américain Michaël JORDAN) ou de création de besoins d'appartenance sociale. « *Nous avons créé une nouvelle culture* », explique Philip KNIGHT. Cette politique de marketing lui fait dire fièrement que « *Nike est l'entreprise la plus rentable de toute l'industrie* ». Le bénéfice après impôt est de 10 % du chiffre d'affaires, ce qui est en effet considérable. Dans cette euphorie, on comprend à quel point les conditions de travail des ouvriers asiatiques constituent le dernier des soucis des dirigeants de Nike.

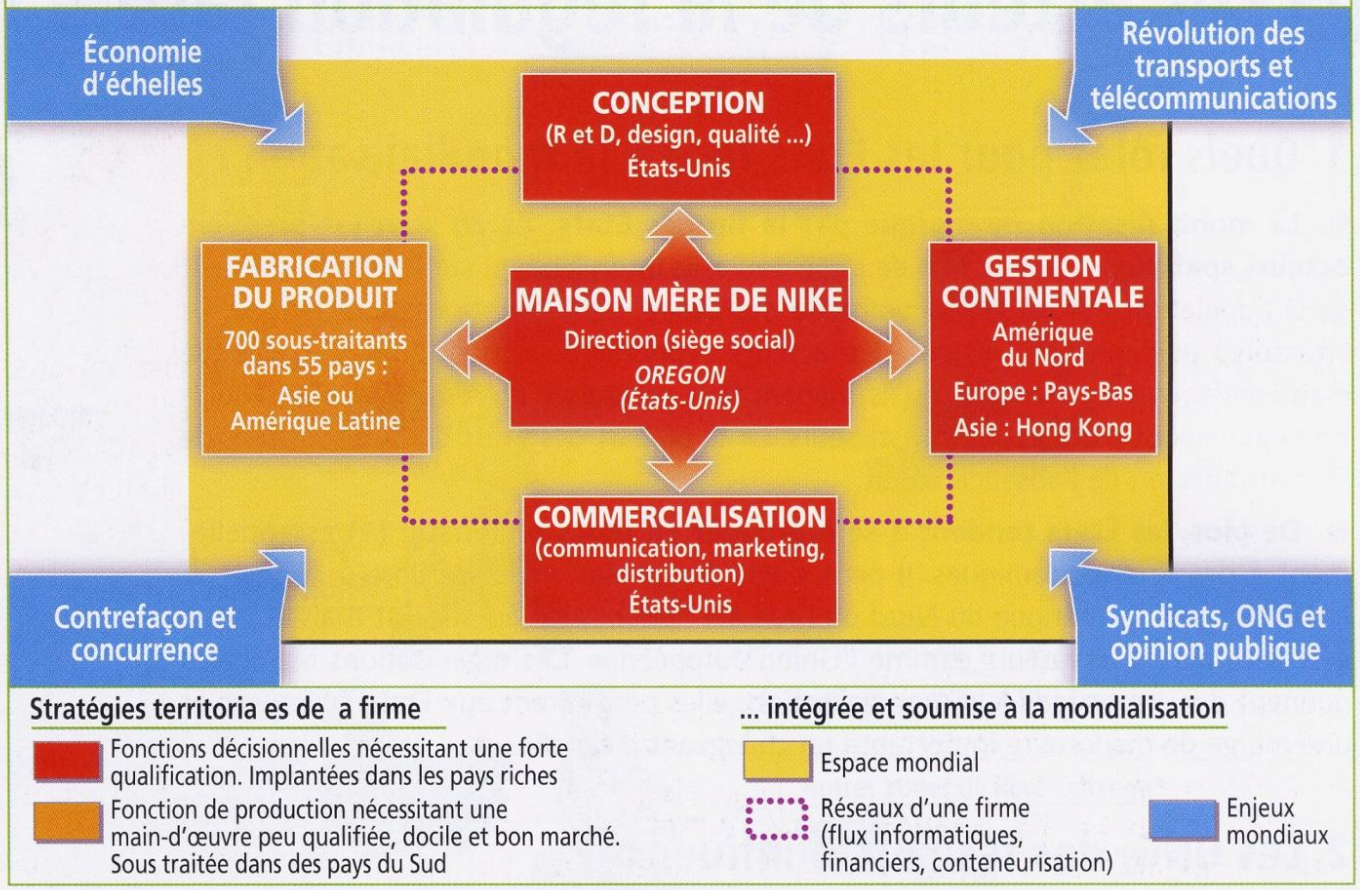
Source : Anne-Sophie BOISGALLAIS et Martial COZETTE (http://ecjs.ac-rouen.fr/nike.htm)

Article 3 – Le fonctionnement de Nike

Coût du travail horaire dans l'industrie textile, en dollars (charges sociales incluses), en 2000.

Japon	26,1
France	13,8
Portugal	4,3
Amérique Latine	3
Turquie	2,6
Mexique	2,2
Europe centrale	1,9
Maroc	1,8
Tunisie	1,6
Chine	0,6
Inde	0,5
Pakistan	0,3

Nike, une firme-réseau sans usine



Source : Manuel d'Histoire Géographie 4ème Hatier

Article 4 - « Nike : le géant américain qui n'a pas d'usine aux Etats-Unis »

Michael Jordan, Cristiano Ronaldo, Roger Federer, ces champions dans leur discipline respective partagent un point commun : ils sont sponsorisés par le géant américain Nike. La marque est l'un des symboles de l'hégémonie culturelle américaine. Paradoxalement, aucune production estampillée Nike n'est manufacturée sur le sol américain. Nike est la firme qui a initié l'externalisation des productions.

1964, Etats-Unis. Phil Knight et Paul Bowerman créent une entreprise sous le nom de Blue Ribbon Sport (BRS). Dès le début de son histoire, la firme est marquée par les échanges internationaux. En 1950, Bill Bowerman, entraîneur d'athlétisme à l'université de l'Oregon, et Phil Knight, décident d'importer du Japon des chaussures d'athlétisme peu chères et de haute technicité. A l'époque, Adidas avait encore la primauté du marché.

Pour quelques dollars de plus

Phil Knight aura la vision extraordinaire de penser à l'externalisation de la fabrication des articles. Pour Adidas, les produits sont manufacturés dans des pays développés, le coût de la main-d'œuvre est donc élevé. Phil Knight est alors convaincu de pouvoir s'imposer sur le marché avec des articles de sport fabriqués dans des pays où la main d'œuvre est bon marché. Etant donné que les deux fondateurs de Nike ont déjà tissé une relation de collaboration avec des opérateurs économiques du Japon, ils ont choisi le pays du Soleil levant pour leur première expérience de délocalisation. Avec un investissement initial de 1000 dollars, la firme commence à importer des chaussures de haute qualité fabriquées par l'entreprise japonaise Onitsuka Tiger. Au début des années 1970, BRS commence à concevoir ses propres gammes de chaussures, fabriquées par des sous-traitants japonais, notamment Nippon Rubber et Nippon Koyo. La sous-traitance est la formule qui propulse l'entreprise au sommet. En 1972, la firme atteint un chiffre d'affaires de l'ordre de 2 millions de dollars.

Trouver chaussure à son pied

L'adoption du « swoosh », la célèbre virgule en 1971 marque un tournant dans l'histoire de l'entreprise. En 1974, Nike compte 250 employés directs et réalise un chiffre d'affaires de 4,8 millions de dollars. Du fait du contexte macro-économique ambiant, le choc pétrolier essentiellement, et du développement économique du Japon, Nike doit rechercher d'autres pays aux coûts de main d'œuvre plus abordables pour faire fabriquer ses chaussures, comme en Corée ou en Thaïlande. C'est une nécessité pour l'entreprise qui a opté pour le modèle de la sous-traitance. Dès lors, la production sera délocalisée vers d'autres pays asiatiques plus profitables. Avantageux pour la multinationale, ce « process » l'est également pour les pays d'implantation des unités industrielles. Certains pays, comme la Corée ayant même mis en place des incitations au développement de l'industrie des articles sportifs.

Le monde à ses pieds

Signe du succès de la multinationale, elle entre en bourse en 1980. Elle emploie 2700 salariés directs et réalise un chiffre d'affaires de 269 millions de dollars. L'Asie profite de l'embellie de Nike. En 1982, 86 % des chaussures qu'elle fabrique proviennent de la Corée et de Taiwan. Paradoxalement, le développement économique de ces deux pays réduit petit à petit leur attractivité du fait de l'augmentation des coûts salariaux. C'est l'un des revers de la médaille de ce choix économique. Nike l'a bien appris à ses dépens.

Bien que d'autres facteurs entrent en ligne de compte comme l'accès aux matières premières et l'exploitation des différentiels des taux tarifaires, les coûts salariaux demeurent la principale raison explicative des délocalisations successives. A cause de l'embellie de l'économie asiatique, une nouvelle fois, Nike doit délocaliser ses activités productives vers des sous-traitants dans les autres pays du Sud-Est asiatique, comme l'Indonésie et la Thaïlande, puis vers la Chine et le Vietnam. Cette période correspond à la barre symbolique d'un milliard de dollars de chiffre d'affaires…

Le salaire de la peur

Depuis, le modèle Nike a fait des émules. La mondialisation des échanges et surtout la logique du profit ont poussé les autres multinationales à arpenter la voie de la délocalisation. Les principaux avantages de l'externalisation portent sur des économies du coût du facteur travail, selon les spécialistes. Ce sont surtout les secteurs qui emploient une main d'œuvre importante qui privilégient cette alternative. Dans le textile, comme dans celui de la chaussure, la main-d'œuvre accapare un peu plus de 60 % du prix de revient. Par comparaison, le salaire d'un ouvrier du textile français peut payer l'émolument de 35 Vietnamiens.

Tous les secteurs sont affectés par les délocalisations : l'horlogerie, le jouet, la fabrication de téléviseurs, de téléphonies, de radios, etc. Menaces pour l'économie des pays développés, les délocalisations seront, un jour ou l'autre, limitées par la croissance des pays en développement comme ce qui s'est passé pour Nike dans les années 70. Taiwan, un des premiers pays à avoir accueilli des productions étrangères, a vu son taux horaire augmenter à mesure de son essor. Les multinationales préfèrent délocaliser leur unité une nouvelle fois pour trouver de nouveaux marchés attractifs. Malgré l'essor que ces externalisations apportent au pays-hôte, elles ont néanmoins leurs parts d'ombre. Ainsi, Nike a été accusé d'encourager le travail des enfants à travers les manufactures qui fabriquent ses articles. Ainsi, un contrat éthique a dû être établi par le géant pour rassurer ses clients. Il est sûr que la multinationale américaine n'abandonnera pas ce procédé qui l'a propulsée au firmament.

Source : http://visionsmag.com/nike-le-geant-americain-qui-na-pas-dusine-aux-etats-unis/

Article 5 - Nike joue la transparence sur ses usines

Nike veut redorer son blason social. Afin de répondre aux nombreuses accusations sur ses pratiques en ce domaine dans les pays pauvres, et en particulier le recours au travail des enfants, la société de matériel et de vêtements de sport a publié mercredi 13 avril une liste détaillée de ses 704 usines de sous-traitance à travers le monde, dont plus de la moitié en Asie.

"Notre industrie est à la croisée des chemins (...) En faisant preuve de transparence avec cette liste (...) nous espérons encourager d'autres à se joindre à nos efforts de coopération", a expliqué mercredi le leader mondial de la chaussure de sport, dans son rapport intitulé "Responsabilité d'entreprise".

Nike est depuis plusieurs années sous le feu des critiques pour les conditions de travail jugées douteuses dans ses usines de sous-traitance, des accusations qui ont entaché la réputation et l'image du groupe.

Entreprise "consciente"

Depuis, l'entreprise a pris les devants en tentant de donner l'image d'une entreprise consciente de ses responsabilités sociales. Elle a récemment accentué ses efforts pour imposer des normes de travail communes chez ses sous-traitants.

Toutefois, en septembre, le géant avait dû payer 1,5 million de dollars pour régler à l'amiable des poursuites pour publicité mensongère, en relation avec une campagne publicitaire du fabricant vantant des conditions de travail responsables dans ses usines à l'étranger.

Dans son rapport sur les conditions dans ces usines, Nike admet que le travail peut y être "répétitif et/ou difficile" et que "la très grande majorité des emplois dans ces usines sont des postes non-qualifiés".

Selon le rapport, le "harcèlement verbal" figure parmi les problèmes les plus communément rencontrés dans les usines.

Le harcèlement sexuel existe également, note aussi le rapport, bien qu'il soit "très difficile à mettre en évidence".

Harcèlement mal compris

Les équipes d'inspection de Nike ont trouvé que "même après une formation intensive, le harcèlement sexuel n'est pas un concept facilement compris".

Elles suggèrent ainsi la mise en place de "systèmes confidentiel de dépôts de plainte (...) qui permettent aux travailleurs de rapporter les incidents en matière de harcèlement et d'abus".

En Chine, où le groupe fait fabriquer dans 124 usines, Nike affirme ainsi avoir mis en place, avec l'aide d'organisations non-gouvernementales, des procédures permettant aux employés d'exprimer leurs griefs, y compris des "boîtes aux lettres, des numéros d'appel téléphoniques spécifiques, des adresses de courrier électronique et un accès aux organisations syndicales".

Sur la question du travail des enfants, particulièrement sensible aux Etats-Unis, Nike assure que les abus les plus fréquents sont liés à des "erreurs de documentation sur l'âge", certaines usines ne se conformant pas à

leurs règlements internes, soit à cause de "pratiques négligentes dans la gestion des ressources humaines", soit en raison de la falsification de son âge par le travailleur lui-même.

5 ouvriers enfants

Après des audits menés dans 569 usines en 2003 et 2004, Nike affirme y avoir "trouvé cinq employés qui avaient été embauchés en dessous de l'âge minimum légal local".

"Alors que nous nous acharnons à mettre en évidence et à prévenir le travail des enfants, le faible taux d'incidence suggère qu'il ne s'agit pas d'une pratique courante chez nos sous-traitants", conclut le rapport.

La Chine est le pays où Nike possède le plus d'unités de sous-traitance, avec 124 usines. Viennent ensuite la Thaïlande (73 usines), les Etats-Unis (49), l'Indonésie (39), la Corée du Sud (35), le Vietnam (34), la Malaisie (33), le Sri Lanka (25), le Japon (22), le Mexique (20), le Portugal (20), Taïwan (19) et l'Inde (18).

Source : http://tempsreel.nouvelobs.com/economie/20050414.OBS3972/nike-joue-la-transparence-sur-ses-usines.html

Article 6 – L'exemple d'une usine de sous-traitance en Indonésie

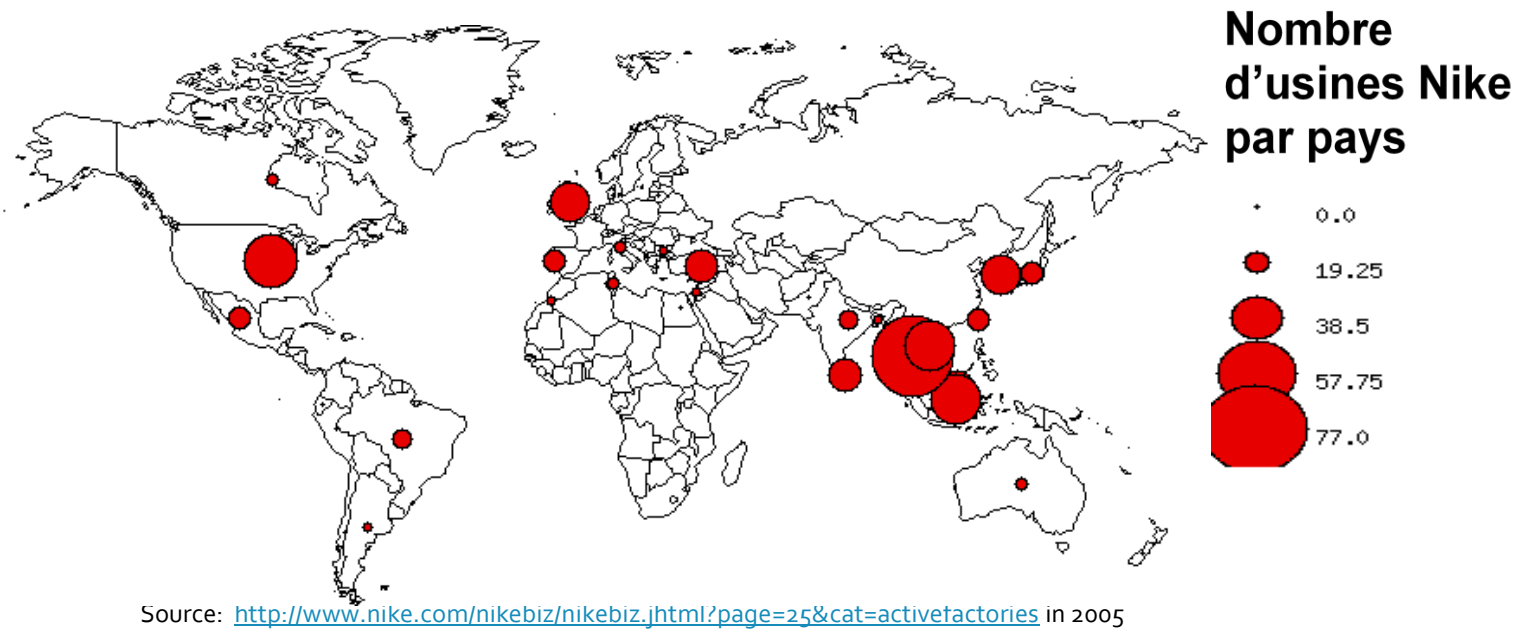
Décennie 1990, Indonésie : Nike impose à ses ouvriers des rythmes de travail allant jusqu'à 270 heures par mois (12 heures par jour), afin de maintenir la productivité à 350 paires de chaussures par mois et par ouvrier. Payés à peu près 40 dollars par mois, les ouvriers ont une production mensuelle qui sera vendue aux Etats-Unis pour près de 30 000 dollars au détail. Dans l'usine qui emploie 6 500 personnes, les ouvriers n'ont pas hésité à faire la grève un beau matin de septembre 1992. Leurs revendications étaient simples : ils demandaient à ce que leur droit au salaire minimum, déterminé par le gouvernement, soit respecté.

Le rapport d'activité de 1992 de Nike fournit à ce propos une comparaison intéressante : les 13 membres du Conseil d'administration de Nike touchent environ 5,2 millions de dollars d'appointements par an (non comprises les actions à des prix préférentiels) : c'est presque deux fois plus que le salaire cumulé des 6 500 ouvriers indonésiens sur toute l'année.

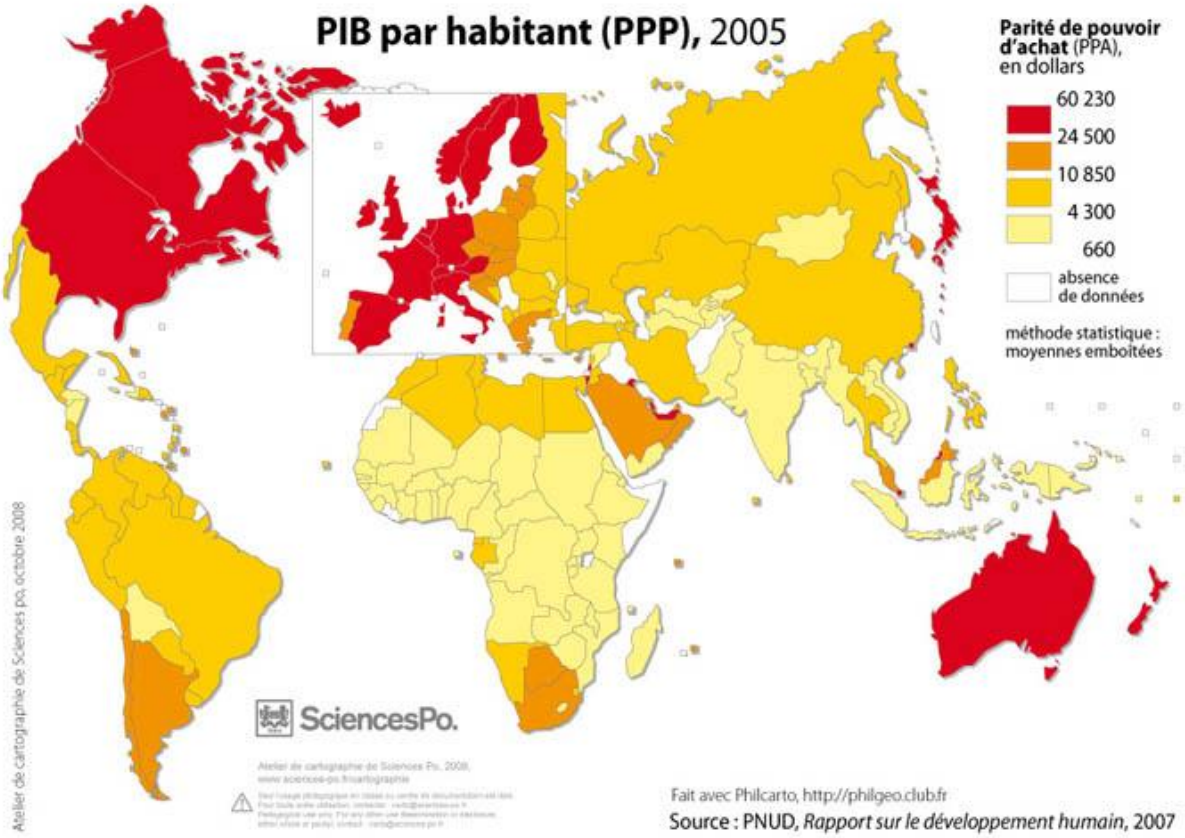
Ces grèves et ces actions syndicales ne sont pas sans risque pour les leaders ouvriers indonésiens. L'un d'entre eux, Saut ARITONANG, s'est vu, avec quatre de ses amis, kidnappé par les forces de police, enfermé dans des toilettes pendant trois jours et interrogé sur ses activités syndicales.

Source : http://www.crcom.ac-versailles.fr/spip.php?article296

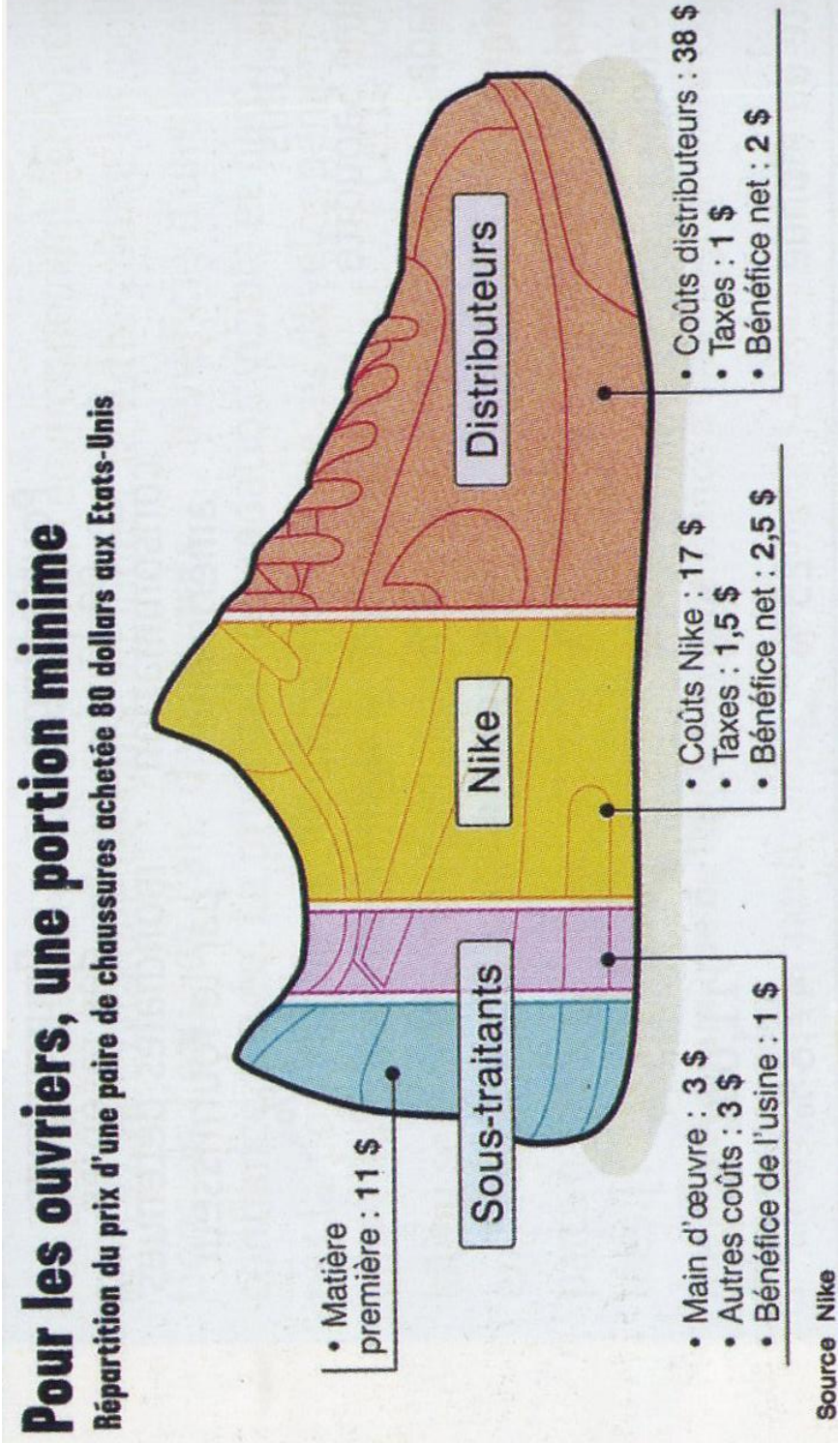
Article 7 – Carte de la société Nike / PNB par habitant



Source: http://www.nike.com/nikebiz/nikebiz.jhtml?page=25&cat=activefactories in 2005



Article 8 – Le vrai coût d'une basket



Source : www.ethique-sur-etiquette.org

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Recherche une rentabilité maximum et le maintien de sa position de leader mondial en vendant des articles de sport

Qui prend les décisions ?

Phil H. KNIGHT et Bill BOWERMAN

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

L'entreprise emploie environ 23 000 personnes directement pour les activités de communication, commerciale et de recherche et développement (travaillant aux Etats-Unis, en Europe et en Asie - Hong-Kong) et 600 000 personnes au travers des sous-traitants.

Ressource financière :

Chiffre d'affaire 2005 : 13 739,7 millions d'euros (hors activités des sous-traitants)

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Activités de conception - création d'articles de sports, de communication et de vente

« Nike conçoit et vend des tenus et des accessoires pour de nombreux sports…Nike ne fabrique pas, c'est une entreprise commerciale… »

Etude de cas

PACT HD 29

(Association pour l'amélioration de l'habitat)

Sommaire :

Article 1 – PACT Habitat - Qui sommes nous ? (structure nationale)

Article 2 - Chiffres Clés

Article 3 - Editorial du Directeur du PACT-HD 29

Article 4 - PACT-HD 29, Qui sommes nous ?

Article 5 - Organisation du PACT-HD 29

Article 6 - Les partenaires du PACT-HD 29

Article 7 - Les services du PACT HD 29

Article 8 - Un exemple d'opération réalisée par le PACT HD 29

Article 1 – PACT Habitat - Qui sommes nous ? (structure nationale)

Des "Bâtisseurs de solidarités pour l'habitat."

Notre projet : déployer, sur l'ensemble du territoire, un socle commun d'interventions en faveur des personnes défavorisées, fragiles ou vulnérables sur deux axes : le maintien et l'accès dans le logement.

Ce socle commun comprend cinq métiers :

- l'accompagnement des personnes,
- la réhabilitation individuelle accompagnée,
- la production d'habitat durable,
- la gestion locative,
- la conduite de projets de territoires.

1er réseau associatif national au service des personnes et de leur habitat, nos 145 associations et organismes PACT sont reconnus service social d'intérêt général et vous accompagnent sur le terrain dans la réalisation de vos projets Habitat.

Notre projet social : la personne au cœur de l'habitat

Le projet associatif PACT se fonde sur le respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux de la personne. C'est pourquoi les PACT placent toujours la personne au cœur de son projet d'habitat, dans le respect de ses usages et de son autonomie. Pour les PACT, le logement doit être facteur de cohésion et promoteur d'insertion sociale.

Des missions : Un logement pour tous, abordable et facile à vivre !

Les PACT sont convaincus que l'intégration sociale, mais aussi la qualité de vie des personnes, passe par l'accès et le maintien dans un logement décent, accessible et situé dans un environnement propre à favoriser l'épanouissement de chacun.

Produire un logement décent pour tous

Convaincu que l'intégration sociale passe par l'accès et le maintien dans un logement décent, accessible et situé dans un environnement propre à favoriser l'épanouissement de chacun, les PACT traitent les logements indignes afin d'éviter les désagréments évidents en termes de santé des occupants, et qu'ils ne soient contraints de déménager.

Développer une offre de logements à loyers abordables

Le PACT établit les bases de la mixité sociale en produisant au sein du parc privé une offre de logements abordables, grâce au conventionnement en loyer social et très social.

Adapter pour mieux vivre

La vieillesse, les accidents de la vie, la maladie réduisent parfois l'autonomie des personnes. L'adaptation du lieu de vie est une condition du maintien à domicile et plus largement du maintien dans une communauté sociale.

Revitaliser bourgs et quartiers

Parce que la notion d'habitat dépasse les quatre murs délimitant le logement pour s'étendre aux espaces publics, aux services de proximité et au cadre de vie, les PACT réhabilitent quartiers et bourgs afin que les habitants se réapproprient l'espace vécu, l'image et l'usage de leur ville et de l'espace bâti. Le PACT redonne aux quartiers leur habitabilité, leur valeur patrimoniale ; aux maisons individuelles et aux immeubles collectifs, anciens et récents, leurs capacités à traverser le temps sans se dégrader.

Proposer un Habitat économe et durable

Le PACT contribue à alléger la facture énergétique des ménages les plus vulnérables, propriétaires occupants et locataires, et produit des logements qui maîtrisent l'énergie.

Source : http://www.pact-habitat.org/qui_sommes_nous.html

Article 2 - Chiffres Clés

• Fonctionnement

- 145 Associations et organismes répartis sur tout le territoire national, dont les DOM
- 147 Millions d'Euros de chiffre d'affaires cumulé
- 2 400 Administrateurs bénévoles
- 2 200 Salariés

• Résultats 2012

- 43 500 Logements améliorés
- 27 900 Interventions techniques / (20 500 Diagnostics)
- 990 Contrats avec des Collectivités
- 18 200 Logements ou places d'accueil temporaire
- 22 500 Familles accompagnées
- 395 Millions d'Euros de travaux générés

Source : http://www.pact-habitat.org/chiffres_cles.html

En Bretagne, 4 PACT sont présents :

- PACT Côtes d'Armor (www.pacthd22.org)
- PACT Ille-et-Vilaine (www.pacthd35.org)
- PACT Finistère (www.pacthd29.fr)
- PACT H&D 56 (www.pacthd56.fr)

Activités des associations de la région Bretagne (en 2012)

Les associations ont :

- contribué à l'amélioration d'un total de 2 911 logements (tout type de dossier)
- animé pour le compte de collectivités territoriales 56 contrats
- réalisé 3 056 interventions techniques (maîtrise d'œuvre, diagnostics)
- assuré la gestion locative sociale de 60 logements ou places d'hébergement
- accompagné socialement 204 familles

En 2012, le PACT-HD 29 a mené deux études et fait l'animation de 9 programmes pour les collectivités (Pays Glazik, Centre Finistère, Morlaix Communauté, Brest Métropole Océane et les Îles de la Mer d'Iroise).

Les chiffres des interventions :

- 798 logements améliorés ayant bénéficié de financements
- 922 logements pour lesquels nous avons apportés des conseils techniques personnalisés (dont 335 conseils en économie d'énergie)
- 11 copropriétés engagées dans un projet global de requalification concernant 104 logements
- 10,5 millions d'euros de travaux générés

En 2012, le PACT HD 29 avait un excédent de **10 288€.**

Source : http://www.pact-habitat.org/bretagne.html

Article 3 - Editorial du Directeur du PACT-HD 29

« Le PACT Habitat et Développement du Finistère, anciennement PACT ARIM, est une association loi 1901 dont l'objet principal est l'accompagnement des propriétaires ou acquéreurs (occupants, bailleurs, de locaux professionnels ou commerciaux), pour l'amélioration des conditions de logement :

- Accroissement des performances énergétiques,
- Maintien à domicile des personnes âgées et/ou en situation de handicap,
- Développement des locations aux loyers modérés, pour faciliter l'accès au logement des ménages aux faibles ressources,
- Accompagnement des situations relevant de « l'habitat indigne » pour favoriser les travaux de rénovation ou la recherche de solutions alternatives avec notre réseau partenarial,
- Assistance des copropriétaires pour rénover les parties communes de leur immeuble.

Présent depuis 42 ans dans le département, nous avons une expertise des questions d'amélioration de l'habitat dans le contexte local ; pour ce faire, nous travaillons quotidiennement auprès des collectivités territoriales (Conseil général, Communauté de communes, Communes) et des acteurs locaux liés au logement et à l'action sociale. Notre statut associatif et notre désintéressement nous confère une neutralité dans les conseils et l'accompagnement que nous réalisons auprès des particuliers ou des collectivités.

[…]

Nos méthodes d'intervention s'attachent à « Bâtir des solidarités pour l'habitat » via :

- Un accueil de qualité : prenant le temps de l'écoute, nous vous informons et vous conseillons sur l'aboutissement de votre projet,
- Des conseils neutres et optimisés : nos techniciens, ergothérapeutes et architectes vous délivrent un conseil raisonné à domicile, pour optimiser votre projet en fonction de vos besoins et des cadres existants (réglementations, financements, …),
- Un accompagnement administratif et financier : nos conseillers financiers mobilisent l'ensemble des aides possibles en fonction de votre situation particulière et de votre projet.

[…] »

Source : Guide de l'habitat 2013 du PACT-HD 29, p. 1

Article 4 - PACT-HD 29, Qui sommes nous ?

« Le PACT HD 29 a le statut d'association loi 1901 en économie sociale et solidaire dans le domaine de l'habitat, de l'aménagement du territoire et du cadre de vie.

Il est issu du regroupement, en 2010, du « PACT ARIM » et de « Habitat Développement », deux associations créées en 1971 dans le département. Le PACT HD 29 adhère aux deux principaux réseaux français d'aide à l'amélioration de l'habitat :

Fédération PACT Site : www.pact-habitat.org	Fédération HABITAT ET DEVELOPPEMENT Site : www.habitatdeveloppement.org
But : Le mouvement « PACT » s'est développé après la guerre pour lutter contre les taudis, principalement en milieu urbain. Il s'est attaché à promouvoir des programmes d'action de maintien à domicile des personnes retraitées et/ou handicapées. L'amélioration des logements et des copropriétés.	But : Le mouvement s'est constitué après la guerre pour accompagner la mutation du monde agricole et permettre aux populations d'occuper un logement confortable. Il s'est également consacré à promouvoir le développement rural : aménagement des bourgs, maintien des habitants et des commerces …

Le PACT-HD 29 participe activement à l'Union Régional des PACT-HD Bretons ; qui permet une mutualisation des compétences et des savoir-faire. Cette structure centrale s'est dotée d'outils mutualisés régionalement pour apporter des réponses professionnalisées, avec :

- ANNEZAN qui accompagne les collectivités sur les études liées à l'habitat (Campagnes de ravalement, PLH, OPAH, PIG …)[11].
- SIRES qui s'occupe de la gestion locative sociale sécurisée pour les propriétaires privés et les collectivités (recherches de locataires, état de lieux, bail, …).

Les missions du PACT-HD 29

Mission principale : l'amélioration et l'adaptation de l'habitat privé :

- Au service des particuliers avec :
    - Des missions d'information par des conseils gratuits et personnalisés, une assistance dans la constitution des demandes de financements
    - Des expertises sur les questions liées à l'adaptation par des ergothérapeutes et à l'énergie par des techniciens du bâtiment
    - Une assistance pour l'établissement des demandes de subventions et de prêts pour permettre la réalisation des travaux.
- Au service des collectivités territoriales (Mairies, Communautés de communes), avec une aide à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'habitat (OPAH, PIG, études pour les collectivités : économies d'énergie, maintien à domicile, insalubrité, campagnes de ravalement, copropriétés…). »

Source : Diaporama de présentation du PACT-HD 29 fourni par une chargée d'opération

[11] PLH : Programme local de l'habitat ; OPAH : Opération programmée d'amélioration de l'habitat ; PIG : Programme d'intérêt général

Article 5 - Organisation du PACT-HD 29

Conseil d'Administration PACT-HD 29
15 personnes élues en AG
15 institutionnels : collectivités, partenaires

Bureau
Président : Yannick LE SCIELLOUR, Trésorier : Yves PERROT

Directeur
Sébastien JEROME

Plateau technique : 26 salariés
2 chargés d'opérations, 1 chargée d'études, 8 techniciens et chargés d'opérations
1 ergothérapeute , 11 conseillers habitat , 1 comptable, 1 secrétaire

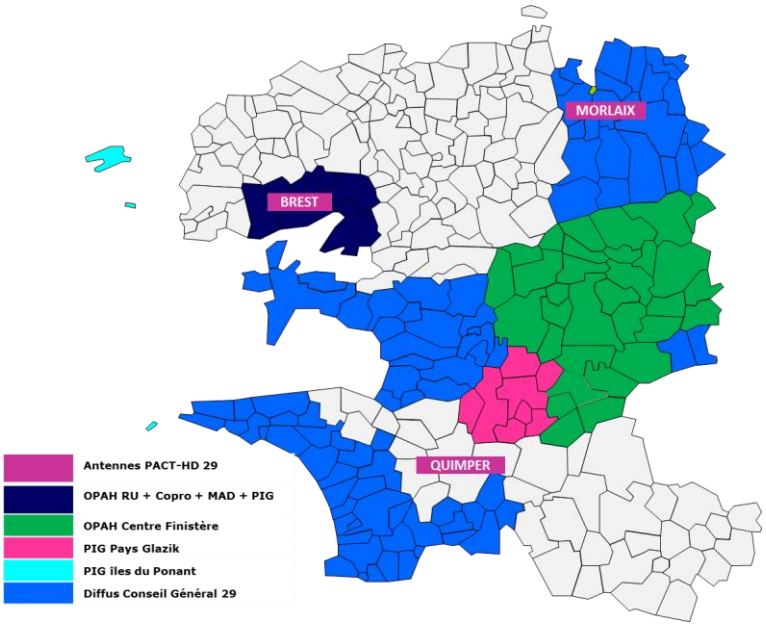
Le conseil d'administration est élu par les adhérents lors de l'assemblée générale. Le CA définit et valide les grandes orientations (définition de la politique à mener par la structure) et décisions importantes (ex. embauche d'une personne supplémentaire dans l'équipe du plateau technique) de l'association. La direction a pour mission de gérer l'association aux quotidiens. (Propos recueillis auprès d'une chargée d'opération du PACT HD 29).

Le PACT-HD 29 s'adresse à l'ensemble des habitants et des collectivités du Finistère. Nos antennes de proximité sont basées à :

Antenne de Brest
21, rue Emile Zola
BP 31149
29211 Brest cedex 1
Tél. 02 98 44 85 76
Fax 02 98 43 29 52
Mail : info.brest@pacthd29.fr

Antenne de Quimper
41, rue Pen Ar Steir
BP 1502
29105 Quimper
Tél. 02 98 95 67 37
Fax 02 98 95 72 75
Mail : info.quimper@pacthd29.fr

Antenne de Morlaix
22, place Charles De Gaulle
29600 Morlaix
Tél. 02 98 88 55 10
Fax 02 98 63 81 83
Mail : info.morlaix@pacthd29.fr



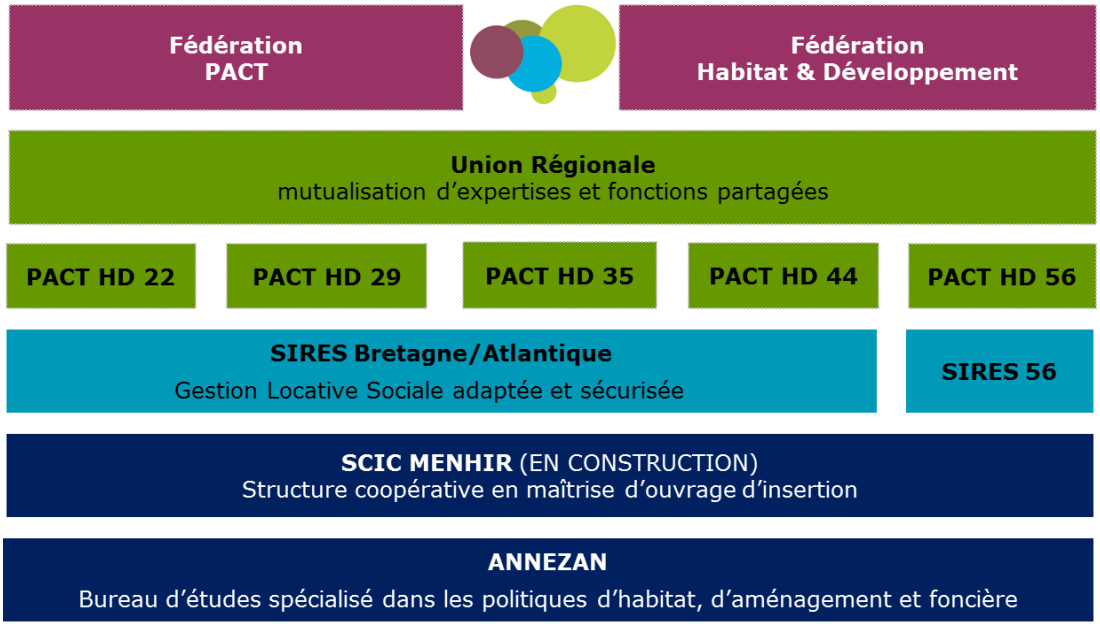
Source : PACT-HD 29, Qui sommes-nous ? ;
http://www.guidehabitat29.com/index.php?option=com_content&task=view&id=28&Itemid=191

Article 6 - Les partenaires du PACT-HD 29

« L'activité de l'année 2012 s'est révélée riche et varié. Le PACT-HD du Finistère a poursuivi sa réflexion afin de mieux aborder les défis qui se présentent.

Nous sommes activement présents auprès de nos partenaires que sont les autres PACT-HD bretons au sein de l'Union Régionale. Nous avons poursuivie notre politique de filialisation des activités afin de les rendre plus dynamiques.

Notre action au sein des fédérations a permis d'élargir le régime d'aides de l'ANAH [Agence Nationale pour l'Amélioration de l'Habitat] - ces décisions d'élargissement issues du [Conseil d'Administration] de l'ANAH du 13 mars 2013, découlent en majeure partie de propositions que nous avions formulées dès l'automne 2012-. Ainsi, nous avons porté collectivement 80% des objectifs du programme « Habiter mieux » en Bretagne.



Par ailleurs, nous poursuivons notre politique de partenariat, source d'innovation, et seuls réponse possible aux situations complexes des ménages en cumul de difficultés :

- Chambre des métiers et de l'artisanat pour l'accessibilité des ERP [Etablissements Recevant du Public],
- Conseil Général sur le maintien à domicile,
- Fondation Abbé Pierre pour SOS Taudis,
- PROCIVIS Finistère pour les aides financières des propriétaires impécunieux et la mise en œuvre de solution alternative du fait de la cessation d'activité de cet organisme,
- La redéfinition du conseil à l'accession dans l'ancien, afin de sécuriser le candidat locataire (et l'organisme bancaire),
- Habitat 29 pour l'adaptation des logements au handicap,
- Mise en avant de l'outil ADALOGIS : bourde au logement adapté … »

Source : Document de l'Assemblée générale de 2013 fourni par une chargée d'opération, p.4

Article 7 - Les services du PACT HD 29

Services aux particuliers :

Vous vous portez **acquéreur d'un logement** et vous souhaitez être conseillé sur votre projet d'acquisition :

- « Visite Conseil Technique » :
  - Une visite du logement qui vous intéresse par un conseil technique expert en bâtiment ;
  - Une étude de la faisabilité administrative, technique et financière de votre projet : contraintes réglementaires, normes de surfaces et d'habitabilité, possibilités constructives, alternatives …
  - Un compte-rendu de l'existant (parties visibles et accessibles) ;
  - Une préconisation des « travaux indispensables » et des travaux en cohérence avec votre projet » ;
  - Un avis neutre et objectif sur la faisabilité de votre projet d'acquisition.
- « Conseil Copropriété » :
  - Examen de l'état général des parties communes (structure, enveloppe, réseaux et équipements accessibles) ;
  - Descriptif des travaux à envisager et détermination des priorités ;
  - Estimation des travaux ;
  - Information sur les avantages fiscaux et aides financières mobilisables (collectives et/ou individuelles).

Vous êtes **propriétaire** et vous souhaitez adapter votre logement pour vieillir à domicile (pour les personnes propriétaires **de plus de 60 ans**) :

- « Conseil Prévention » :
  - Une visite du logement en votre compagnie pour repérer les obstacles, dangers et inadaptation de certaines configurations ;
  - Un échange et des conseils sur l'aménagement, la sécurité ou l'utilisation de l'espace ;
  - Rapport écrit avec préconisations liées à l'adaptation raisonnée de votre logement ;
  - Un descriptif des réaménagements éventuels et/ou travaux à prévoir.
- « Conseil Adaptation » :
  - Visite du logement et état de situation par un ergothérapeute pour définir avec vous votre projet d'adaptation en partant de vos difficultés actuelles et à venir ;
  - Bilan de vos difficultés et handicaps ;
  - Descriptif des obstacles du logement et relevé du logement si nécessaire ;
  - Présentation des solutions à envisager pour rendre accessible votre habitat et son environnement ;
  - Préconisations techniques, en lien avec un technicien du bâtiment ;
  - Information sur les financements éventuels.

Vous êtes **propriétaires** et vous souhaitez :

- Rendre accessible votre commerce ou vos bureaux : « Mise en accessibilité »
    - Visite des locaux accueillant du public ;
    - Echange sur les espaces, leurs fonctions, le mode de fonctionnement/d'accueil, les services de l'ERP ;
    - Relevés avec repérage des « points noirs » et identification des adaptations nécessaires ;
    - Rédaction du rapport d'accessibilité avec préconisations selon la législation et les types de handicaps ;
    - Rapport d'accessibilité et échange sur les préconisations.
- Réaliser des travaux : « Visite Conseils Techniques » (même service que pour les personnes se portant acquéreur d'un bien)
- Faire des économies d'énergie dans un logement : « Conseil Energie »
    - Relevé des surfaces ;
    - Analyse des caractéristiques techniques et thermiques du logement (ossature, équipements…) ;
    - Evaluation des interventions pertinentes pour améliorer la performance du logement : priorisation des travaux (isolation, ouvertures, mode de chauffage…) selon leur efficacité et les capacités financières du propriétaire ;
    - Echanges sur votre projet et conseils au propriétaire ;
    - Relais vers les partenaires spécialisées (Ademe, Agences locales de l'énergie).
- Louer votre logement :
    - « Etude de faisabilité »
        - Visite technique de recevabilité du logement ;
        - Estimation globale du coût des travaux selon le projet ;
        - Evaluation des loyers à percevoir ;
        - Estimation des financements mobilisables ;
        - Information sur les dispositifs fiscaux.
    - « SIRES Gestion Locative » pour les particuliers
        - Annonces et recherche de locataires ;
        - Visites et états des lieux ;
        - Appels et quittancement des loyers ;
        - Relation avec les locataires et gestion du tiers-payant (CAF) ;
        - Gestion des sinistres et petits travaux, …
    - « Conventionnement sans travaux si le logement ne nécessite pas ou peu de travaux »
        - Informations sur les obligations du Propriétaire Bailleur (montant des loyers, durée d'engagement, caractéristiques du logement, obligation de décence…) ;
        - Visite du logement et étude de recevabilité ;
        - Calcul du loyer en fonction de la surface utile et de la surface habitable du logement ;
        - Etablissement et envoi de la « Convention ANAH sans travaux ».
- Connaître la viabilité de votre projet de travaux vis à vis de vos possibilités financières : « Assistance au propriétaire occupant "AMO" » ou « Assistance au propriétaire bailleur "AMO" »
    - Visite du logement ;
    - Conseils avisés sur les travaux, pour optimiser votre projet dans le cadre réglementaire (travaux complémentaires ou alternatifs, économies…) ;
    - Conseils de diagnostics à effectuer pour mobiliser des financements (diagnostic d'ergothérapie, , évaluation énergétique, …) ;
    - Assistance dans la constitution des dossiers de financements, pour mobiliser subventions et financements.

Vous êtes **copropriétaire** et vous souhaitez :

- Mettre en place un programme d'entretien du bâti : « Conseil Copropriété » (même service que pour les personnes se portant acquéreur d'un bien en copropriété).
- Effectuer un audit technique et énergétique : « AUDIT 360° »
    - Phase préparatoire : présentation et planification de la démarche ; recueil des documents de la copropriété ;
    - Enquête auprès des copropriétaires : identification des besoins et défaillances ressenties ; évaluation des gains réalisables ;
    - Etat des lieux global et évaluation de l'état général de la copropriété : confort et accessibilité ; sécurité et protection de la santé ; état de conservation du bâti et des équipements ;
    - Synthèse et stratégie, avec les améliorations budgétées et priorisées : rénovation minimale ; rénovation progressive ; rénovation complète.
- Etudier la viabilité financière du projet de rénovation de votre immeuble : « Assistance aux copropriétaires »
    - Informations et recherche des aides financières susceptibles d'être obtenues pour financer les travaux ;
    - Conseils avisés sur les travaux à engager et proposition de travaux alternatifs ou complémentaires pour mobiliser des subventions ;
    - Participation à une réunion de préparation de l'assemblée générale ;
    - Compte-rendu comprenant la répartition financière aux tantièmes de copropriété ;
    - Présentation d'une simulation informatisée des financements potentiels répartis par copropriétaire, selon le programme spécifique sur votre territoire et/ou conditions individuelles d'obtention des aides.

Services aux collectivités : études et opérations d'habitat (PLH, OPAH, PIG, ...)

- Le Programme Local de l'Habitat, outil de programmation
    - Diagnostic sur le fonctionnement du marché du logement et de l'hébergement ;
    - Orientations à prendre pour répondre aux enjeux de votre territoire ;
    - Définition des conditions de mise en œuvre d'un dispositif d'observation de l'habitat ;
    - Propositions et actions.
- L'étude pré-opérationnelle au service de l'action (diagnostic du territoire permettant la mise en place d'une opération adaptée à ses problématiques particulières)
- Le suivi-animation des opérations (OPAH, PIG, ...)
    - Modalités d'échanges et d'information de la collectivité ;
    - Communication et information du public ;
    - Mobilisation des relais (partenaires, administrations, ...) ;
    - Accueil, information des propriétaires ;
    - Analyse sociale, financière et technique des projets ;
    - Aide à la décision et optimisation des projets dans le contexte réglementaire, visite systématique à domicile ;
    - Recherche des financements, constitution des demandes d'aides financières et suivi ;
    - Pilotage et suivi de l'opération.
- Les études pour la résorption de l'habitat dégradé et insalubre.
- Les études pour favoriser les actions d'économie d'énergie avec, par exemple, des explications de dispositifs existants comme le Programme « Habiter Mieux ».
- Les études et actions pour permettre aux personnes de vieillir à domicile (ex. la mise en place de dispositifs d'informations sur les aides financières possibles pour adapter le logement.)

- La mise à disposition de savoir-faire pour mettre en place un plan d'assainissement : expliquer les objectifs de la mise en conformité de l'assainissement ; calibrer les besoins ; trouver des solutions financières pour financer les projets.
- La mise à disposition de savoir-faire pour mettre en avant l'environnement architectural et le préserver : définir une stratégie de préservation et d'embellissement du patrimoine (campagne de ravalement, ZPPAUP, ...) ; proposer des démarches pédagogiques de sensibilisation du public (maquettes de coloration, palette de couleurs, ...).
- Améliorer et développer le parc locatif communal : mise en œuvre d'actions comme une opération « Acquisition - Amélioration » d'un bâtiment vacant.
- Gérer le parc locatif communal : service de gestion via le SIRES Bretagne qui se charge des annonces et des recherches de locataires, des visites et états des lieux, de l'établissement des baux de locations, des appels et quittancement des loyers, des relations avec les locataires et le tiers-payant (CAF) et de la gestion des sinistres et petits travaux.
- Identifier les logements pouvant entrer dans le dispositif de bourse aux logements adaptés : identifier et référencer les logements disponibles sur le territoire communal ; identifier et informer les associations et partenaires en relation avec les publics demandeurs.

Article 8 - Un exemple d'opération réalisée par le PACT HD 29

Pour faire des économies d'énergie, Mme L., propriétaire occupant, veuve et à la retraite souhaite changer de moyen de chauffage. Actuellement, elle se chauffe grâce à une chaudière au fioul mais le fioul devient de plus en plus cher. Ce chauffage est complété par un poêle à bois mais le bois est lourd à porter. Mme L. choisit donc d'investir dans une chaudière à granulés.

Elle habite dans une maison individuelle de 1924 avec une extension faite en 1970 qui est 140 m² de surface habitable. La propriétaire occupe uniquement le rez-de-chaussée.

Le PACT HD 29 préconise des travaux d'isolation des combles perdus et du plafond du rez-de-chaussée afin d'améliorer les performances énergétiques du bâtiment. En plus de cela, un poêle à granulés est installé.

Etat actuel : Pas d'isolation aux murs, ni au sol ou au plafond Les fenêtres sont en double-vitrage Le chauffage se fait grâce à une chaudière au fioul et un poêle à bois en chauffage d'appoint.
Travaux envisagés : Isolation du plafond et remplacement du poêle à bois par un poêle à granulés
Economie réalisées : 42% d'économies soit environ 1 500€/an (en théorie) → en pratique environ 700€/an d'économie Le retour sur investissement est inférieur à 2 ans Ces travaux ont pour effet d'augmenter la valeur de la maison.
Préconisations : Installation de robinets thermostatiques (appareils se mettant sur les chauffages pour permettre une régulation de la température fournie par le chauffage selon la température de la pièce) pour atteindre 44% d'économie au total.

Les travaux ont coûté au total 7000€ TTC. Mme L. a eu accès à des aides de financements à une hauteur de 6290€ (soit 90% du coût total). L'apport personnel de Mme L. a été de 710€.

Pour quelles raisons cette structure a-t-elle été créée ?

Déployer, sur l'ensemble du territoire, un socle commun d'interventions en faveur des personnes défavorisées, fragiles ou vulnérables sur deux axes : le maintien et l'accès dans le logement.

Qui prend les décisions ?

Les adhérents élisent des administrateurs lors de l'Assemblée Générale, forment le Conseil d'Administration et décident des grandes orientations et prends les grandes décisions. La gestion courante est à la charge de la direction.

Quels sont les moyens humains, matériels et financiers dont l'entreprise a besoin pour fonctionner ?

Ressources humaines :

2200 salariés au niveau national dont 26 salariés au PACT HD 29 répartis sur cinq métiers (l'accompagnement des personnes, la réhabilitation individuelle accompagnée, la production d'habitat durable, la gestion locative, la conduite de projets de territoires)

Partenariats : Chambre des métiers et de l'artisanat, Conseil Général du Finistère, Fondation Abbé Pierre, Habitat 29 et l'union régionale des PACT HD Bretons, le SIRES Bretagne / Atlantique, Annezan et SCIC Menhir.

Ressources financières : le chiffre d'affaire 2012 est de 10288 € TTC

Quels sont les produits que l'entreprise produit ?

Pour les particuliers : des missions d'information par des conseils, des expertises sur les questions liées à l'adaptation et à l'énergie, une assistance pour l'établissement de demandes de subventions et de prêts.

Pour les collectivités : des aides à la définition et à la mise en œuvre des politiques de l'habitat.

Détails des prestations du PACT HD 29 pp. 9- 12