

le cnam



« (se) COMPRENDRE ENSEMBLE  
Inventer de nouveaux savoirs avec la cartographie  
Active »

**MONOGRAPHIE**

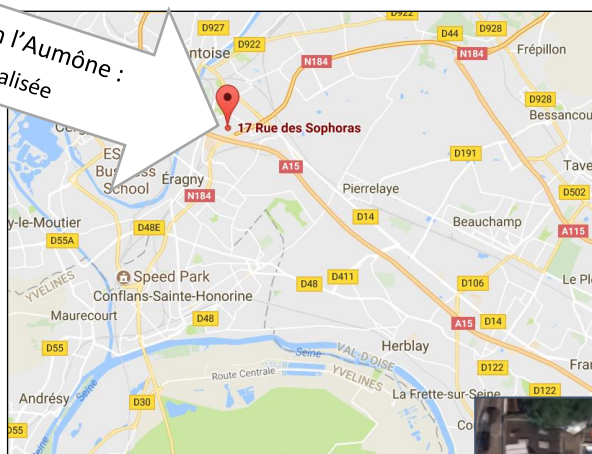
**ASSOCIATION  
La montagne vivra**

Texte rédigé par les étudiants du Master 2  
« Intervention et développement social.  
Économie sociale et solidaire »

# Monographie de l'association

## La montagne VIVRA

La Montagne VIVRA – Saint-Ouen l'Aumône :  
L'Atelier de pédagogie personnalisée



La Montagne VIVRA - Corneilles-en-Parisis :  
- Le service d'accueil d'urgence, le SAU.  
- Le dispositif interactif de remobilisation, le DIR.  
- L'espace dynamique d'insertion, "L'Espace".



Monographie co-écrite en juillet 2017 par,  
Aurore Chich, Carole Saleres, Clémentine Merle,  
Isabelle Leuvrey et Nathalie Barth

le **cnam**

Nous avons reçu un très bon accueil au sein de la structure, les rendez-vous étaient organisés et les personnes interviewées se sont prêtées avec facilité au jeu des questions réponses.

Les personnes suivantes ont été rencontrées dans le cadre de la monographie :

- Pascale Bustarret, associée salariée (psychologue – intervenante sociale au SAU)
- Patrice Blot, associé extérieur (Président de l'association)
- Muriel Kouevi, salariée (comptable)
- Philippe Bonazebi, ancien « usager » (stagiaire d'une des structures de l'association, l'Atelier de Pédagogie Personnalisée).
- Carole Martin, associée-salariée, (coordinatrice APP et chargée de Développement, membre de la direction collégiale)
- Mme Le Morzellec, salariée d'une association partenaire « Les ateliers de La Garenne »

## **1. - IDENTIFICATION DE L'INITIATIVE**

Dénomination sociale : La montagne vivra

Date de création : Novembre 1980

Personne responsable : Président de l'association Monsieur Patrice BLOT

Adresse : 18 rue Thibault CHABRAND

95240 CORMEILLES-EN-PARISIS

Coordonnées : Tél : 01.34.50.65.83

Fax : 01 39 78 58 85

Site web: <http://www.la-montagne-vivra.org/>

## 2. - DONNEES JURIDIQUES ET ORGANISATIONNELLES

L'association est une association régie par la loi de 1901. Une assemblée générale statutaire a lieu une fois par an au mois de juin.

Une **organisation autogestionnaire et une collégialité** sont les deux grands axes importants de son fonctionnement.

Tous les mois, une **assemblée générale ordinaire** sollicite les 36 associés et la trentaine de salariés. Dans cette instance, sont discutées et prises les décisions concernant le fonctionnement général de l'association. Par exemple, la création d'un nouveau service comme le dispositif interactif de remobilisation (DIR) en 2010. Tout le personnel peut assister et participer aux assemblées générales, qu'il soit associé ou non, la seule différence se fait sur le droit de vote lors de l'assemblée.

**Les associés** sont des personnes impliquées dans l'association ; ils peuvent être salariés mais peuvent aussi être des personnes ressources. Pour devenir associé, il faut en faire la demande lors d'une assemblée générale et être parrainé. Une discussion a lieu sur les motivations du demandeur. Les associés présents votent pour ou contre l'arrivée d'un nouvel associé. Les associés prennent part aux décisions, ce sont eux qui incarnent la gouvernance de l'association.

**Un président est élu** parmi les associés. Le président actuel ne pense pas avoir un rôle particulier prépondérant, il estime qu'il occupe un rôle légal et administratif afin de faire vivre l'association.

**Une direction collégiale** réunit 3 personnes qui se partagent la direction des quatre services de l'association. Dans les faits, chacune d'entre elles est en capacité de prendre des décisions rapides d'organisation pour chacun des services ; la responsabilité et les informations sont partagées de manière quasi-quotidienne. Deux d'entre elles sont respectivement directrice du SAU et directrice de l'unité de stage qui rassemble les 3 autres structures. La troisième est coordinatrice de l'APP.

D'autres personnels salariés sont présents dans l'association : une comptable, une secrétaire, du personnel éducatif.

### 3. – HYBRIDATION DES RESSOURCES

#### 3.1 Principaux financements de l'initiative et budget annuel :

Le budget annuel de l'association n'est pas connu des différents intervenants que nous avons rencontrés ; chaque service a un budget et un ou plusieurs financements distincts.

Deux services, le Service d'Accueil d'Urgence et le Dispositif Interactif de Remobilisation, sont conventionnés par le conseil départemental. Ils perçoivent des subventions de manière régulière tant que le conventionnement est pérennisé. D'un point de vue financier, les deux autres services, l'Espace Dynamique Insertion et l'Atelier de Pédagogie Personnalisée, reçoivent aujourd'hui des financements de la région et de la commune. L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées (AGEPHIP) participe financièrement à l'accueil proposé aux personnes handicapées ; Le Fonds social européen (FSE) peut également être sollicité de manière ponctuelle. Compte tenu des aléas des financements, ces deux activités n'ont pas une pérennité assurée pour les 3 ou 5 prochaines années. Les financements sont aléatoires et dépendent d'une part des évolutions des politiques publiques, mais aussi de l'association, qui doit répondre à des appels d'offres et se trouve ainsi parfois mise en concurrence avec des partenaires.

**Pour le SAU (service d'accueil d'urgence)**, le principal financeur est le conseil départemental du Val d'Oise. Le SAU est un service habilité ASE (aide sociale à l'enfance) / PJJ (protection judiciaire de la jeunesse) ; il fonctionne avec un prix de journée qui est de 204 €. Concernant les locaux, l'association paye un loyer. Pour ce qui concerne le fonctionnement, il est pris en charge dans le cadre des budgets octroyés par les financeurs publics. Le service peut prendre en charge de manière ponctuelle des jeunes issus d'autres départements. Le département et la PJJ prennent en charge le prix de journée pour l'accueil du jeune. En fin de mois, au vu du nombre de personnes accueillies, le service facture le prix de journée en fonction du temps d'accueil des jeunes dans le service. C'est un financement qui est lié au nombre de personnes accueillies.

Pour l'hébergement des jeunes au SAU, l'association fait appel à des chambres d'hôte qui sont rémunérées pour accueillir les jeunes. C'est un choix associatif de placer ces jeunes au sein de familles dans les chambres d'hôte plutôt qu'à l'hôtel. En plus des chambres d'hôte, des chambres en ville ou en internat sont possibles. Pendant la journée, le jeune va à l'école.

**Le service DIR (dispositif interactif de remobilisation)** perçoit une dotation annuelle du département, en fonction du budget présenté par l'association. Selon la comptable du service, cette dotation est versée mensuellement. La dotation est fixe depuis plusieurs années.

**L'EDI (L'espace dynamique d'insertion)** a plusieurs ressources financières. Le principal financeur est la région.

L'atelier « la table ouverte » fait partie de l'EDI. Les jeunes accueillis à l'espace participent à cet atelier en préparant des repas, notamment pour des prestations de traiteur. C'est une autre ressource financière de l'association pour ce service.

Dans le cadre des ateliers de l'espace (EDI), des conventions sont signées avec des partenaires tels que les compagnons d'Emmaüs qui reçoivent les jeunes ; un partenariat a également été initié avec une épicerie solidaire à laquelle est donnée toute la récolte de l'atelier « jardin ». Un travail de partenariat important est effectué dans ce cadre avec des entreprises de Cormeilles en Parisis qui accueillent des jeunes afin de les remettre en action. La maison de retraite, le supermarché *leader-Price*, le marché, le cordonnier font partie des partenaires qui accueillent régulièrement des stagiaires avec des conventions.

**Le centre de formation de l'association, l'atelier de pédagogie personnalisée (APP)** a, quant à lui, des ressources beaucoup plus diverses et variées. Pôle emploi finance des formations en français, anglais ou bureautique pour des chercheurs d'emploi. La ville de Saint Ouen l'Aumône donne une subvention pour soutenir l'action du service sur son territoire. Des entreprises peuvent financer une formation à l'un de leur salarié, et des particuliers financent eux-mêmes leur formation. Parfois, les OPCA prennent en charge tout ou partie du financement. La région participe aussi au financement global du service. Les ressources sont donc variées. Ce service bénéficie du prêt des locaux par la ville de Saint Ouen l'Aumône.

#### **Le bénévolat et les dons :**

Il y a peu de bénévoles dans l'association. Néanmoins, une partie des associés sont des personnes extérieures et peuvent être considérés comme des bénévoles.

L'association peut faire appel à des dons financiers, des dons de biens et de matériels. L'association Emmaüs fait des dons financiers ; des particuliers font parfois également des dons. Des co-financements ont déjà été faits avec un comité d'entreprise pour obtenir un financement pour un projet d'achat de matériels de cuisine et des vélos.

Des dons de matériels, de bureaux, de chaises ou autres ont parfois été faits par des personnes proches de l'association, mais cela n'est pas régulier.

#### **Ces apports sont-ils valorisés dans la comptabilité ?**

Jusqu'à maintenant, ces apports financiers n'ont jamais été valorisés dans la comptabilité ; la question de « l'unité de mesure et de la pertinence » a été soulevée par certains membres.

Concernant la valorisation de l'association, les membres associés peuvent faire appel à un journaliste qui leur permet de parler d'eux dans des journaux locaux pour faire connaître les activités de traitement et de formation de l'association.

#### **4. - PRESENTATION DE LA STRUCTURE**

##### **Une création d'association fondatrice d'un mode de fonctionnement**

L'association La montagne vivra a été créée collectivement par des salariés licenciés par leur employeur. Son origine est liée à des événements marquants, qui sont connus et portés par l'ensemble des interlocuteurs rencontrés.

En 1980, les Œuvres Sociales de l'Armée qui réorganisaient leurs activités, ont décidé de fermer l'un de leurs établissements : l'IME (institut médico éducatif) La Montagne. Une partie des salariés a refusé la fermeture et la dispersion des savoir-faire de l'équipe. Quelques salariés ont alors décidé d'occuper les locaux. L'occupation, qui s'est organisée collectivement, a été permanente (24h/24 – tous les jours sans exception) et a duré 10 mois. Une forme de vivre ensemble s'est construite, des modes d'actions, d'organisation et de décisions collectives aussi.

Le mouvement est alors appuyé par des représentants syndicaux et est soutenu par le sénateur-maire de Cormeilles-en-Parisis, Robert Hue.

Après avoir cherché en vain un repreneur, le collectif décide de créer sa propre structure. Une étude de besoin est menée sur le territoire, auprès du département et le groupe décide de créer un dispositif d'accueil d'urgence pour les jeunes du département en situation de rupture. Il fait appel à divers partenaires du secteur, qui acceptent de le suivre dans son projet. Une association loi 1901 est créée en 1981. Ses membres lui donnent le nom de « La Montagne Vivra », inscrivant ainsi l'histoire de sa création dans son identité. Son mode de gouvernance sera collectif, comme l'a été l'occupation et la construction du mouvement fondateur.

Les bâtiments, qui dépendent du ministère de la défense, sont occupés dans un premier temps de manière illégale, puis mis à disposition. Des partenaires associatifs, en recherche de structure adaptée, commencent à envoyer les premiers jeunes à l'équipe nouvellement constituée. La reconnaissance officielle de la structure par les organismes de tutelle interviendra quelques mois plus tard.

L'association nouvellement créée a alors pour objectif de répondre à un besoin en matière d'intervention sociale sur le territoire du Val d'Oise. Plus précisément, cet objectif se définit autour de l'accompagnement éducatif de jeunes de 13 à 18 ans, en situation de rupture, orientés par l'Aide Sociale à l'Enfance. Si ses activités se sont développées et légèrement élargies depuis, cela reste le cœur de son projet.

## **Utilité sociale et Innovation sociale**

L'utilité sociale de l'association réside dans les propositions qu'elle fait à des jeunes vivant des situations complexes, public que l'on peut qualifier de fragile. Elle participe en effet aux actions de protection de l'enfance, par délégation de service public. Son centre de formation, qui s'adresse à des personnes éloignées de l'emploi, a également une utilité sociale.

Le mode de fonctionnement précédemment cité concourt à la création d'innovation sociale : l'association, pour s'adapter aux situations rencontrées dans la mise en œuvre de ses activités, invente de nouveaux modes d'interventions, dont certains ont été reconnus puis généralisés.

On peut notamment citer la mise en place de nouvelles modalités d'hébergement, en chambre d'hôte, pour des jeunes accueillis dans le cadre de la protection de l'enfance. Un premier constat était que l'accueil en internat d'un grand groupe de jeunes ayant tous des parcours de vie complexes et des difficultés de socialisation était source de tensions quotidiennes. De plus, de nombreux jeunes réclamaient une plus grande autonomie. L'équipe éducative a cherché une réponse à ces deux paramètres, en regardant quels autres modes d'hébergement étaient possibles sur le territoire. Ce dispositif inédit, moins coûteux, et permettant de mieux répondre aux problématiques de certains jeunes, a été par la suite reconnu par le département et reproduit dans d'autres lieux.

## **5. – MODES DE GOUVERNANCE ET DE PARTICIPATION**

### **Mode de Gouvernance**

L'association La Montagne Vivra a un fonctionnement autogestionnaire. L'instance décisionnaire est l'Assemblée Générale. La prise de décision s'y effectue de façon collective selon la règle : 1 personne = 1 voix. Les adhérents de l'association sont appelés les *associés*. Au 31 Décembre 2016, il y avait 36 associés, dont 13 salariés et 23 extérieurs.

Tout salarié qui le souhaite peut devenir associé. Des personnes extérieures (anciens salariés ou autres personnes intéressées) peuvent devenir associés, en en faisant la demande en Assemblée Générale, et en y exposant leurs motivations. L'admission se fait par un vote. Auparavant, une cooptation était nécessaire ; aujourd'hui ce n'est plus le cas, même si la plupart des personnes intéressées sont introduites par une ou plusieurs personnes elles-mêmes associées.

Il existe un bureau associatif, composé d'un président, d'un trésorier et d'un secrétaire. Ces trois personnes ont une implication un peu plus importante et le président a un pouvoir de signature unique. Toutefois, le bureau n'a pas de pouvoir décisionnaire particulier, ni aucune des 3 fonctions le composant.



### **Trois niveaux de décision**

Il existe à « La montagne vivra », trois niveaux de décision : associatif, organisationnel, opérationnel.

**Niveau Associatif, souverain** : L'Assemblée générale se réunit de façon ordinaire une fois par mois. Chaque associé peut proposer un sujet d'échange. C'est le lieu de décisions concernant les grandes orientations de l'association, les embauches, les grandes lignes budgétaires. Les décisions sont prises par vote, à bulletin secret. Seuls les associés votent, chaque voix ayant une valeur égale. Il est à noter que les AG sont très ouvertes : des personnes non associées peuvent y participer, mais sans pouvoir voter. Les salariés non-associés peuvent participer à ces échanges, à leur demande ou sur demande du CA si des points techniques doivent être explicités. Si des difficultés apparaissent à d'autres niveaux décisionnels, elles peuvent remonter en AG, à l'initiative des personnes concernées.

Une Assemblée Générale statutaire a lieu une fois par an ; y sont traités les points statutaires, dont le bilan comptable de l'année écoulée.

**Niveau Organisationnel** : La direction collégiale supervise l'organisation de la structure et des services qui la composent, elles sont décisionnaires collégalement. Elles prennent les décisions qui concernent l'organisation quotidienne des activités et ont un lien hiérarchique avec les autres salariés.

**Niveau Opérationnel** : Au sein des services éducatifs, les décisions concernant l'accompagnement des bénéficiaires se prennent en réunion d'équipe. Une coordination tournante a été expérimentée dans plusieurs services : les différents membres de l'équipe prennent, les uns après les autres, le rôle de coordinateur, consistant à organiser l'activité quotidienne des services et à faire le lien entre les différents intervenants (changement tous les 3 mois). Ce fonctionnement a dû être arrêté dans un service où il engendrait des conflits. En revanche, il fonctionne toujours dans un autre service où il est apprécié des professionnels.

Il est à noter que les activités relèvent en partie d'agrément accordés par les tutelles. Certaines décisions doivent donc être soumises à l'approbation des organismes financeurs et/ou agréateurs. L'histoire de l'association a montré que la mise en œuvre de certaines décisions avait pu précéder cet accord, toutefois l'association ne pourrait aller contre un avis négatif de ces instances : l'exemple cité plus haut montre que l'hébergement en chambre d'hôte a démarré avant d'en avoir obtenu l'autorisation officielle. Si les organismes de tutelle avaient finalement formulé un avis négatif, l'expérimentation se serait arrêtée.

### **Liberté et respect de la parole**

Les personnes rencontrées évoquent une réelle liberté de parole, et un respect du point de vue de chacun. Les valeurs affichées de l'association sont reprises spontanément par les associés qui évoquent une liberté de positionnement, et notamment la possibilité d'être le seul à défendre une opinion. Les personnes rencontrées évoquent les débats au sein de

l'association, le fait qu'avoir une opinion isolée ne signifie pas être dans l'erreur. Le vote, donnant une voix unique à chacun, a valeur de décision collective et non de vérité absolue.

### **Autre instance de participation**

Dans le service EDI, il existe un comité technique social, qui concerne les pratiques d'accompagnement du public et permet notamment d'aborder les situations complexes. L'objectif est de pouvoir partager les questionnements avec les participants, d'aller chercher un regard extérieur. Y sont invités les différents partenaires de l'association.

### **Double casquette**

Les salariés-associés ont une implication dans la vie et les décisions de l'association, qui est aussi leur employeur. Cela demande un investissement supplémentaire vis-à-vis de leur lieu de travail et une implication plus personnelle. Cela amène parfois des situations particulières, dans lesquelles la même personne peut avoir des positionnements divergents en tant qu'associée ou que salariée. Le fait d'être parfois « juge et partie » peut créer une certaine fragilité : en cas de conflit, la préservation des intérêts de chacun peut-elle être maintenue ?

### **La question de la pérennité / L'évolution de l'équipe**

Les premiers salariés ont porté le projet collectif avec enthousiasme, ayant vécu le mouvement collectif fondateur. Les équipes se renouvellent, et les questions de la transmission et de la pérennité se posent aujourd'hui. Les salariés semblent moins disponibles pour cet engagement.

Les nouveaux salariés doivent assister à une Assemblée Générale Extraordinaire lors de leur arrivée dans l'association et un document présentant le fonctionnement leur est remis. Ils n'ont pas d'obligation de devenir associés. Dans la lignée de leur approche historique, les associés privilégient la mise en situation et l'expérimentation pour valoriser l'intérêt de devenir associé et de participer à la gouvernance collective.

## **6. – MISE EN ŒUVRE DES ACTIVITES**

Le service historique de la montagne vivra est le service d'accueil d'urgence (SAU). Ouvert 365 jours par an, 24 h sur 24, le Service d'Accueil d'Urgence reçoit 15 jeunes, filles et garçons, de 13 à 21 ans, pour évaluer et faire des propositions d'orientation en 2 mois maximum. Les jeunes sont présentés par l'Aide Sociale à l'Enfance et les Tribunaux pour enfants, dans le cadre de la protection des mineurs ou suite à des actes de délinquance.

## **L'évolution des activités**

Plusieurs évolutions d'activité ont eu lieu depuis la création, dans l'objectif de mieux répondre à la diversité des besoins observés chez les publics accueillis, ou à la demande des partenaires. Ainsi, 3 services ont progressivement été créés pour compléter le Service d'Accueil d'Urgence.

En 1997, face aux difficultés rencontrées par les jeunes adultes dans leur insertion sociale et professionnelle, l'association s'est dotée d'un **Espace Dynamique d'Insertion**, dit « **l'Espace** », relevant d'un dispositif créé par la Région Ile de France. Ce service accueille des jeunes, en âge d'entrer dans la vie active, ayant besoin d'un accompagnement spécifique pour construire les prérequis nécessaires à l'engagement dans un processus d'insertion sociale et professionnelle.

L'association s'est ensuite dotée d'autres services complémentaires. **L'Atelier de Pédagogie Personnalisée (APP)** est installé dans un quartier relevant de la politique de la ville à Saint Ouen l'aumône. Il propose une formation à la carte, suivant les objectifs de chaque personne, pour des remises à niveau, l'apprentissage du français ou tout autre projet personnel.

Enfin, le **Dispositif Interactif de Remobilisation (DIR)** a ouvert en février 2010. Il accueille en journée 6 jeunes, filles ou garçons, de 10 à 15 ans, en situation de rupture dans leur parcours scolaire.

## **Un mode de fonctionnement issu de l'histoire associative.**

Depuis la période d'occupation fondatrice, l'équipe a développé un mode de fonctionnement s'appuyant sur des valeurs fortes : les personnes concernées sont considérées comme expertes et doivent être entendues et écoutées. Elles sont détentrices de savoirs. Au départ, il s'agissait des savoirs des salariés occupants, aujourd'hui, il s'agit des savoirs de toute l'équipe mais aussi ceux des personnes bénéficiaires. Les situations rencontrées par ces personnes et les besoins exprimés sont interrogés et analysés collectivement. Des décisions sont ensuite prises, collectivement également, pouvant donner lieu à de nouvelles activités. Ce fonctionnement est constitutif de l'identité de l'association. On le retrouve aux différents niveaux de prise de décision.

D'après les propos des personnes rencontrées, chaque équipe éducative ou pédagogique a une part d'autonomie dans la gestion de ses activités et dans les modalités de l'accompagnement proposé (cf. le niveau décisionnel opérationnel cité plus haut).

Les réunions d'équipe peuvent être le lieu de nouvelles propositions qui seront, selon leur envergure (opérationnelle, organisationnelle, ou institutionnelle), soumises à d'autres instances de décision.

## **Le temps du débat**

Le mode de fonctionnement collégial peut entraîner des délais supplémentaires, nécessaires aux débats et à la prise de décisions collectives. Ce point, bien qu'évoqué par les associés et salariés, ne semble pas gêner le fonctionnement associatif. Les trois niveaux de décisions, ainsi que la fréquence des assemblées générales extraordinaires suffisent à assurer une fluidité des activités.

## **La participation des bénéficiaires : jeunes et stagiaires**

Les modalités de l'action éducative favorisent l'autodétermination de la personne, encouragent son expression, et respectent ses choix dans la mesure du possible. Les jeunes accueillis dans le cadre de la protection de l'enfance, ou en situation de rupture scolaire sont informés, et mis en situation de mesurer les conséquences de leurs actes et choix. Ils sont responsabilisés ; le fait, par exemple, de leur proposer un hébergement en chambre d'hôte en est une illustration forte. Les stagiaires du centre de formation choisissent le parcours qu'ils souhaitent effectuer (modules suivis, durée de la période de formation). La personne rencontrée nous explique avoir été conseillée, mais exprime à plusieurs reprises avoir fait ses propres choix.

L'évolution des modes d'accompagnement (type d'hébergement, ouverture de nouveaux services...) montre une réelle adaptation de l'accompagnement à ce qui est exprimé par les personnes accompagnées.

Les personnes accompagnées sont invitées à s'exprimer et à donner leurs points de vue, à exprimer leurs opinions, au quotidien. En revanche, les bénéficiaires des services ne sont présents dans aucune des instances décisionnelles.

Contrairement à ce qui a été vécu et développé chez les professionnels depuis les premiers pas de La montagne vivra, le pouvoir d'agir des bénéficiaires semble plus développé au niveau individuel que collectif.

## **7. – COMPETENCES**

L'intégration des nouveaux salariés ne passe pas par un parcours spécifique mais par une appropriation des valeurs, de l'histoire et du fonctionnement de l'association, jalonnée d'entretiens et d'observations, en lien avec l'équipe et les associés.

En termes de compétences, l'association mobilise d'abord des compétences en matière de savoir être, à travers des échanges en collectif et une faculté d'adaptation : *« chacun apporte sa pierre avec ses compétences, et puis on écoute généralement, on valide ou on ne valide pas. Le collectif a un avantage c'est que tout le monde peut amener sa réflexion, ça a un gros désavantage c'est que les décisions sont plus lentes... »*.

En Assemblée générale, ordinaire comme extraordinaire, chacun apporte des éléments de réflexion selon ses compétences et ses connaissances propres. Les échanges ainsi construits permettent à chacun de voter en connaissance de cause.

Les travailleurs sociaux qui travaillent dans les différentes structures de l'association, et en particulier ceux qui sont salariés du SAU, ont des formations en travail social. Au SAU, la nécessité d'une formation complémentaire en thérapie familiale ou en formation systémique a été mise en avant. Des formations sont proposées, sur demande des salariés, lors des entretiens annuels. Au SAU, la réalisation d'entretiens familiaux par les professionnels est également conditionnée au suivi préalable d'une formation complémentaire.

Des formations collectives sont également proposées par l'association : une initiation à la méthode *Senève* est proposée dans toutes les structures de l'association. Il s'agit d'une méthode d'entraînement aux mécanismes de la pensée qui travaille sur les processus intellectuels et sur la façon particulière dont chacun les met en œuvre pour comprendre et agir. Cet outil cognitif permet donc de remobiliser les compétences et les aptitudes des personnes.

Concernant l'autogestion, l'équipe reconnaît un besoin de formation, mais celle-ci se ferait plus par l'expérimentation et grâce à la transmission des anciens, que via une formation formelle.

## **8. – LIEN AVEC LES POLITIQUES PUBLIQUES**

L'activité de l'association s'inscrit dans le cadre de politiques publiques locales et nationales, que ce soit pour les activités relevant de l'accompagnement social (SAU) et pour celles relevant de l'insertion socio professionnelle des jeunes et des adultes (EDI, APP). Le département du Val d'Oise est un partenaire public majeur de l'association, en particulier pour l'activité du service d'accueil d'urgence. Le SAU a ainsi été créé à partir du constat du manque d'une structure équivalente sur le territoire du Val d'Oise. Devenu partenaire de l'association, le département oriente aujourd'hui des jeunes vers l'association et la finance pour l'activité du SAU dans le cadre d'un prix de journée.

Pour l'EDI et l'APP, la région, pôle Emploi, le FSE et les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sont des partenaires importants, que ce soit pour l'orientation de personnes, l'animation et le financement des dispositifs et des actions mises en œuvre par l'association.

L'Espace Dynamique d'Insertion est un dispositif mis en place par la Région Ile de France qui est donc un partenaire de l'association.

Le dispositif DIR (Dispositif Interactif de Remobilisation) s'inscrit dans le cadre d'une convention établie par l'association avec l'Inspection d'Académie et l'Aide Sociale à l'Enfance.

Les villes de Cormeilles en Parisis et de Saint Ouen l'Aumône sont également partenaires de l'association, mais n'ont pas forcément eu la même perception initiale du développement de

l'association sur leurs territoires respectifs. Ainsi, lors de la création du service d'accueil d'urgence, des oppositions se sont manifestées dans les hauts de Cormeilles. L'association a néanmoins été soutenue par l'ancien député maire de la ville, Robert Hue, en particulier dans le cadre de la réserve parlementaire.

La ville de Saint Ouen l'Aumône met à disposition le local pour l'activité de l'APP : l'ancien maire de Saint Ouen, M. Richard, s'est fortement impliqué par cette mise à disposition d'un local pour l'association. Des réunions périodiques sont organisées par les deux villes avec l'association, qui participe également à la fête annuelle des associations.

L'association ne participe pas formellement à des processus de co-construction des politiques publiques dans le cadre d'instances mais est en relation régulière avec ses partenaires publics et ses financeurs dans le cadre de la mise en œuvre de ses activités (élaboration du budget, demande de financement, mise en œuvre, évaluation ...), ce qui lui permet de contribuer à l'évolution et à l'ajustement des politiques publiques dans lesquelles elle inscrit son action.

## **9. – TERRITOIRE ET TYPOLOGIE DE PARTENARIAT**

L'association est située en territoire urbain dans le département du Val d'Oise, sur deux sites : le service d'accueil d'urgence, le dispositif interactif de remobilisation et l'espace dynamique d'insertion sont implantés à Cormeilles en Parisis, tandis que l'atelier de pédagogie personnalisée (APP) est implanté à Saint Ouen l'Aumône.

La ville de Cormeilles est située dans le Val d'Oise, à proximité de la ville d'Argenteuil. C'est une ville relativement aisée, même si un habitat social existe dans le bas de Cormeilles. De nombreuses maisons de retraite y sont installées. Au sein de la ville de Cormeilles, des partenariats ont été initiés avec des habitants, dans le cadre de l'activité du SAU, pour l'accueil des jeunes en chambres d'hôte. Des contacts ont également été pris avec le nouveau centre médical situé à proximité de la maison de retraite pour les jeunes du SAU, afin qu'ils aient un accès facilité à des soins médicaux. Des partenariats ont également été établis avec des commerçants pour l'accueil de stagiaires dans le cadre de l'activité de l'EDI.

La ville de Saint Ouen l'Aumône est une ville populaire avec des quartiers d'habitat collectif. Elle se trouve à proximité de la ville de Pontoise. L'APP est implanté au RDC d'un immeuble de logements sociaux dans une cité qui s'appelait la « cité du brouillard » et qui avait un taux de chômage très élevé. La cité a changé de nom et s'appelle désormais « cité Chennevières ». Elle a fait l'objet d'opérations importantes de réhabilitations, dont la destruction d'une tour d'habitat. A Saint Ouen, le centre de formation est donc au cœur du quartier de Chennevières (à proximité d'une zone d'activités industrielles) et côtoie des habitants. Les stagiaires viennent souvent des quartiers environnants.

L'association a initié de nombreux partenariats, en particulier dans le cadre de l'activité de l'espace dynamique insertion. Plusieurs associations sont partenaires dont des associations d'insertion et de lutte contre les exclusions : les restos du cœur, Emmaüs, le secours populaire...

L'association « un bouchon, une espérance », située à Argenteuil, est également partenaire de La montagne : elle propose des échanges culturels conviviaux et des jeux entre des retraités et les jeunes accueillis par l'association. Les jeunes de l'Espace participent ainsi, avec les bénévoles, à l'activité de l'association : collecte de bouchons, tri pour l'achat de matériel pour personnes en situation de handicap.

L'association est également membre de plusieurs fédérations :

Au niveau régional, La montagne vivra est membre de l'URIOPSS qui fédère les associations franciliennes du secteur de l'action sociale et médico-sociale, les outille et les représente auprès des pouvoirs publics.

L'association est également membre du réseau REPAS (Réseau d'Echanges et de Pratiques Alternatives et Solidaires), mais les liens avec ce réseau se sont un peu distendus. Le réseau REPAS est un réseau d'entreprises qui expérimente des pratiques dans le cadre du travail, de la production et de la finance, dans le champ de l'économie alternative et solidaire.

Les ateliers de la garenne sont également un partenaire important de l'association. Les ateliers de la garenne proposent un accueil de jeunes en situation d'exclusion, dans une démarche d'insertion socio professionnelle. Ainsi, depuis de nombreuses années, un partenariat existe entre le CAVA géré par les ateliers de la Garenne et la Montagne vivra, plus particulièrement entre l'espace et le SAU. Des jeunes intègrent le CAVA, certains sont amenés à y faire un stage ; des jeunes du CAVA peuvent aussi intégrer l'espace. Leur participation au comité technique et au comité de pilotage de l'espace fait du CAVA un partenaire qui participe activement aux réflexions sur les pratiques de l'association et leur évolution.

Enfin, de par sa nature autogestionnaire, l'association envisage de se rapprocher du mouvement des SCOP.

## **10.– COLLECTIF « POUVOIR D'AGIR »**

L'association n'adhère pas au collectif « Pouvoir d'agir ». Les interlocuteurs rencontrés ne semblent pas connaître, pour la plupart, ce collectif.