**L’ANCRE en quelques mots**

**NOTRE HISTOIRE**

Tout a commencé le 11 décembre 1992, au cours d’un partage d’expérience entre cadres sur la difficulté de mener un parcours de recherche d’emploi, malgré les dispositifs portés par les institutions publiques.

L’idée a émergé de proposer un accompagnement dédié spécifiquement aux cadres ou assimilés, «non pour leur trouver un emploi mais pour les aider dans leur démarche, en prenant en compte la globalité de chacun et en leur permettant de rompre avec leur solitude ».

Le fil directeur des méthodes de l’ANCRE était posé : créer des dynamiques collectives permettant de dépasser les démarches solitaires et de favoriser ainsi pour chacun un effet de levier.

Depuis 1994, 1200 cadres ont pu ainsi suivre les sessions de l’ANCRE avec un taux de satisfaction exprimé de 90 % et un taux de retour à l’emploi ou d’engagement dans des formations qualifiantes de plus de 65 %.

Au cours de ces 30 années, nous avons veillé à respecter l’esprit des fondateurs car cette initiative a fait ses preuves et elle reste totalement pertinente dans ses finalités.

Mais nous avons aussi veillé à nous adapter, en intégrant l’évolution des profils des cadres, du contexte économique et des nouvelles méthodes de recrutement des entreprises.

Actuellement, 60 bénévoles, en activité ou retraités, interviennent régulièrement sur 3 fonctions principales :

* L’animation des modules (animateurs bénévoles)
* La coordination des sessions (animateurs bénévoles)
* L’évaluation des projets professionnels (référents bénévoles en entreprise)

L’Ancre s’appuie également sur les compétences d’une salariés à mi-temps pour l’ensemble des fonctions support.

Notre action constante et sérieuse nous a permis de devenir une association d’utilité collective en 2010.

**NOS VALEURS ET NOS METHODES**

Nous travaillons avec 3 types de publics : les participants aux sessions, les partenaires institutionnels ou privés, les bénévoles.

**Nous sommes transparents dans nos méthodes.**

Nous proposons à nos participants une première rencontre afin de bien évaluer leurs attentes et de présenter la démarche de l’Ancre. Intégrer une session requiert de la part de chaque participant un engagement au regard de notre charte (Tolérance, Respect, Assiduité, Confidentialité, Ecoute) et une implication dans le parcours d’accompagnement défini.

Nous pouvons apporter ponctuellement un soutien individuel en complément des animations collectives.

Nous procédons à des évaluations de chaque session selon un mode contradictoire, à chaque étape majeure, à la fin de la session, et enfin 3 mois après la session.

Les nouveaux bénévoles de l’ANCRE bénéficient d’une période d’immersion avant de pouvoir animer ou co-animer des sessions. C’est pour nous une garantie de cohérence dans le projet que nous portons.

**Nous sommes rigoureux dans notre gestion**

Nous avons mis en œuvre une gouvernance permettant de rendre solides nos processus de décision, par les réunions périodiques de notre bureau et de nos commissions. Les évolutions notamment dans le contenu des sessions sont systématiquement validées par la commission pédagogique avant d’être soumises au conseil d’administration.

Nous avons 4 sources de financement :

* les cotisations,
* les participations aux coûts de fonctionnement des sessions (principalement des coûts de logistique et de structure, car les animateurs sont strictement bénévoles),
* les subventions d’organismes publics ou d’entreprises locales,
* les dons.

Nous travaillons de manière permanente à consolider ces ressources indispensables à la poursuite de notre activité. Nous menons une analyse régulière de nos coûts de fonctionnement pour parvenir à une maîtrise optimale.

**NOS PROJETS**

Nous avons prévu de mettre en œuvre 4 axes d’action :

* **Consolider notre offre d’accompagnement du retour à l’emploi**

C’est notre cœur d’activité.

Après les années Covid qui nous ont conduit à utiliser les outils de visioconférence sur des groupes plus réduit de 5/6 participants, nous avons repris nos animations en présentiel et nous sommes revenus à des sessions réunissant de 6 à 12 participants.

Nous voulons maintenir cet objectif dans la durée.

* **Développer notre offre d’accompagnement à la transition professionnelle**

31 % des cadres interrogés sur la base d’une enquête nationale réalisée en 2022 déclarent avoir un projet de reconversion professionnelle (source: enquête CREDOC/APEC de juin 2022). Nous avons rénové en 2023 notre offre d’accompagnement en ce domaine et nous proposons des sessions composées de 3 à 5 personnes pour concilier l’appui individuel et la dynamique collective.

Nous souhaitons développer cette action dont la pertinence est avérée.

* **Agir sur les actions de proximité en lien avec les collectivités locales**

Nous avons noué des partenariats actifs avec plusieurs collectivités locales du Calvados. Nous sommes associés ponctuellement à des dispositifs d’aide à des personnes éloignées de l’emploi, de la co-conception d’actions au sein de comités de pilotage à leur mise en œuvre opérationnelle.

Nous voulons mieux faire connaître notre action en ce domaine.

* **Se positionner sur des appels à projets**

Nous travaillons le plus souvent avec nos partenaires pour concevoir des propositions communes sur des appels à projet en soutien à l’emploi.

Nous voulons renforcer nos ambitions en ce domaine.