

Réseau Adecco Inclusion

2022

Rapport d'activité

L'édito du Comité opérationnel

Vers un nouveau Pacte de Performance pour l'Inclusion

Ce rapport d'activité 2022 s'inscrit dans un contexte particulier :

- le pari du Pacte d'Ambition, qui visait à créer 100 000 postes en insertion supplémentaires en 4 ans (soit un doublement de l'impact de l'IAE), est tenu pour le Réseau Adecco Inclusion. Il aura accompagné en 2022 près de **12 000 personnes** en parcours, soit 20 % de plus qu'en 2021, au travers de ses **152 agences et antennes** (12 % de progression en un an) ;
- le projet de loi « plein-emploi » est en discussion, avec l'enjeu de transformer Pôle Emploi en « réseau » France Travail, dans lequel le Réseau Adecco Inclusion souhaite s'investir pleinement ;
- la fin de la phase d'expérimentation des EATT a été repoussée d'un an pour laisser le temps aux structures qui se sont lancées de s'engager sur la voie de la pérennisation ;
- enfin, le rapport IGAS sur l'IAE dresse un bilan contrasté de l'action des structures d'insertion. Il invite à un meilleur ciblage des publics, à une plus forte adéquation entre les besoins des territoires et l'offre IAE et à une évaluation de son impact.

Les initiatives relayées dans ce rapport démontrent pleinement que le Réseau Adecco Inclusion adresse tous ces enjeux. **Les publics les plus**



LE COMITÉ OPÉRATIONNEL DU RÉSEAU ADECCO INCLUSION.
En haut de gauche à droite : Jean-François Connan (The Adecco Group), Sébastien Moriceau (Humando) , Mohand Hebbache (Humando), Solenne Robin (The Adecco Group), Eric Chanel (Handicap Intérim), Johan Titren (The Adecco Group), Margaux Brousse (Inserim)
En bas de gauche à droite : Patrick Choux (Id'ées interim), Cécile Alhinc-Camy (The Adecco Group), Vincent Degryse (Janus), Yazid Boudjedja (Id'ées Interim), Laurent Porhel (Sato Intérim)

Les initiatives locales des ETTI pour renforcer l'accompagnement des bénéficiaires du RSA

Le Réseau Adecco Inclusion a toujours fait de l'insertion des allocataires de minima sociaux une priorité : en 2022, 34% des candidats à l'inscription en étaient bénéficiaires. Certaines agences du Réseau se sont engagées dans des programmes d'accompagnement renforcé vers et dans l'emploi pour ces publics, en partenariat étroit avec les départements.

Depuis plus de dix ans, **Id'ées Intérim** Vandœuvre-lès-Nancy anime un dispositif pour les bénéficiaires du RSA (BRSA) de Meurthe-et-Moselle, intitulé « démarche solidaire d'accès à l'emploi » (DSAE). L'agence reçoit chaque année 20 personnes prescrites par le conseil départemental. Un diagnostic de 2 heures leur est proposé et peut déboucher sur un accompagnement intensif délivré par l'agence. Des séances de coaching sont alors organisées toutes les 3 semaines, sur 6 mois maximum, pour échanger sur les techniques de recherche d'emploi et les offres du territoire.

Une décoratrice d'intérieur, un programmeur informatique, une artiste : la chargée de mission dédiée au dispositif rencontre des profils parfois bien différents de ceux accueillis en agence. Une façon de « sortir de sa zone de confort » pour Félix Collet, son directeur, qui y voit l'occasion de valoriser et de développer son réseau d'entreprises pour accompagner ces publics dans leur projet professionnel. Certains bénéficiaires poursuivent leur parcours en intérim d'insertion, comme Azizgul, passé par la DSAE, puis en mission sur un chantier avant d'être embauché en CDI dans une entreprise. 15% des bénéficiaires réalisent des missions avec l'ETTI, l'objectif étant d'instaurer des « vases communicants » entre la DSAE et l'agence, sans en faire une fin en soi. Le dispositif porte ses fruits : en 2022, le taux de sorties dynamiques est de 100%. Mettre à profit son expérience globale de la relation aux entreprises ayant des besoins de recrutement, c'est ce qui a poussé **Humando** à

participer en 2022 à l'appel à projets « agences locales d'insertion » (ALI) de Seine-Saint-Denis. Les ALI proposent un accompagnement socio-professionnel intensif aux BRSA qui repose sur une offre intégrée permettant l'émancipation et l'autonomie de ces derniers par le travail. Humando fait partie, avec d'autres partenaires emploi-insertion locaux, d'un des 13 premiers consortiums lauréats emmené par Solidarité Formation Mobilisation Accueil et Développement (SMFAD). Une chargée des relations entreprises d'Humando interviendra dès juin 2023 dans des locaux dédiés à Epinay-sur-Seine et à Villetaneuse pour rechercher des postes et des missions dans les entreprises du territoire, en lien ou non avec Humando. Grâce à ce dispositif imaginé collectivement, Humando co-construit un nouveau canal pour sourcer des BRSA et renforce ainsi sa position de trait d'union entre ce public et les entreprises de Seine-Saint-Denis, territoire sur lequel l'agence est ancrée depuis bientôt 30 ans.

éloignés de l'emploi ont toujours été au cœur du projet social de nos agences et se retrouvent dans les données chiffrées. Les parcours renforcés des bénéficiaires du RSA en partenariat avec les départements, l'inclusion active des femmes en situation de monoparentalité, des personnes en situation de handicap ou des réfugiés en sont quelques illustrations concrètes.

Le développement de nos agences, en lien avec le Pacte d'Ambition, s'est accompagné d'une investigation de nouveaux secteurs d'activité pour répondre aux besoins des entreprises et aux choix d'orientation des personnes en parcours. Les métiers en tension de l'industrie, du transport en commun, du soin et de la restauration ont par exemple offert de nouvelles filières professionnelles aux intérimaires accompagnés.

En termes de performance sociale, les chiffres parlent d'eux-mêmes : notre modèle est efficace. Dans le Réseau Adecco Inclusion, **le taux de sorties dynamiques est de 68 % en 2022. 26 % de nos intérimaires ont suivi une formation, le plus souvent en contrat d'alternance.** Nous avons également lancé en partenariat avec l'AFPA, le CFA des métiers de l'inclusion pour former une nouvelle génération de Conseillers en Insertion Professionnelle (CIP) pour nos agences.

Toutes ces réussites ne doivent pas masquer les difficultés que nous rencontrons. Si 2023 est considérée par l'Etat comme une année de transition, elle ne doit pas casser l'élan des 4 années passées. Les agences récemment ouvertes doivent être financées dans leur montée en charge, les plus anciennes être accompagnées dans la montée en qualité des parcours, notamment via la formation professionnelle. **Nous aurons besoin de l'Etat pour faciliter ces développements et renforcer notre impact social, grâce à des politiques publiques ambitieuses et exigeantes.** Nous avons les ressources humaines, les solutions, la volonté pour aller plus loin. Nous sommes prêts à construire avec l'Etat et les acteurs du secteur, un Pacte d'ambition II qui lierait étroitement le niveau de performance des structures d'insertion au soutien de leur croissance et ainsi répondrait aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires.

Le Réseau Adecco Inclusion s'engage pour l'insertion des réfugiés ukrainiens

115 000 Ukrainiens ont été accueillis en France, entre le début de la guerre en février 2022 et septembre 2022. De par leur statut de protection temporaire, ils ont la possibilité de travailler sans délai et de s'inscrire en tant que demandeurs d'emploi. Les agences du Réseau, fortes de leur expérience antérieure, se sont mobilisées pour leur proposer des accompagnements socio-professionnels adaptés.

À Saint-Nazaire, **Inserim** est déjà opérateur de HOPE (Hébergement - Orientation - Parcours vers l'Emploi), un dispositif piloté par l'Etat pour favoriser l'insertion des réfugiés. Ce parcours de 8 mois comprenant une formation linguistique et un contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) facilite leur retour vers un emploi durable. L'agence a déjà déployé avec GE Renewable Energy 3 promotions de 10 à 12 bénéficiaires de HOPE pour son site

de Montoir-de-Bretagne, afin de former des mécaniciens-monteurs. En 2022, l'entreprise a cherché à recruter plus de 300 personnes et a souhaité accueillir des réfugiés Ukrainiens dans ses effectifs. Elle s'est appuyée sur l'expertise d'Inserim pour co-construire un parcours d'insertion sur mesure. Ce dernier consiste en un contrat de professionnalisation intérimaire (CPI) d'un an, alternant apprentissage du français, accompagnement socioprofessionnel et formation avec l'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) en vue d'obtenir le Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie éQUIPIER assembleur de production industrielle. Des ateliers collectifs ponctuent le parcours : prévention santé, budget, sommeil en lien avec les risques psychosociaux par exemple. 12 personnes, dont 4 femmes, sont entrées en formation en juillet 2022. Afin de dépasser la barrière de la langue, GE Renewable



La deuxième promotion de réfugiés ukrainiens en contrat de professionnalisation mécanicien-monteur pour GE Renewable Energy lors du premier jour de formation dans un atelier de l'UIMM

Energy a fait traduire tous ses documents de sécurité et ses procédures internes. L'opération est un succès : au bout de 10 mois, 11 intérimaires sont encore en poste. Une deuxième promotion a démarré début 2023 et un projet similaire se profile avec l'entreprise Chantiers de l'Atlantique sur le métier de charpentier métaux.

Faciliter les parcours de femmes dans les métiers traditionnellement masculins, un défi relevé par les ETTI

« Mon métier n'a pas de sexe » déclame une bénéficiaire du programme de promotion en faveur de la mixité professionnelle de Sato Intérim, dans une vidéo réalisée par le Groupe. Grâce à des parcours de mécaniciennes automobile avec Sato Intérim ou d'éQUIPIÈRES autonomes de production industrielle (EAPI) avec Humando, les agences du Réseau Adecco Inclusion ouvrent à leurs salariées en insertion toutes les possibilités d'emploi au sein des entreprises partenaires.

Un appel à projets du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes a permis à plus de 30 femmes de participer, en 2022, à un programme d'accompagnement de 4 mois dans des secteurs qu'elles n'avaient pas imaginé explorer. Seule structure d'insertion lauréate du dispositif, **Sato Intérim** a déployé un projet ambitieux dans ses 6 agences bretonnes. Des partenariats structurants ont permis d'organiser des ateliers sur l'accès à l'emploi avec le

Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) ou l'entrepreneuriat féminin avec l'Association Droit à l'Initiative Économique (ADIE). La mobilité, problématique clé qui freine souvent le retour à l'emploi, était aussi à l'ordre du jour des temps d'échange collectifs. Un stage et une délégation de 50 heures en entreprise ont ponctué le parcours. Afin d'agir auprès de tous les acteurs concernés, Sato Intérim a aussi sensibilisé les prescripteurs aux

stéréotypes de genre pour faciliter le sourcing de candidates. Dans les secteurs dits « masculins », des entreprises pionnières cherchent également à favoriser la mixité des métiers. C'est le cas de Renault Sandouville, qui a mis en place avec avec l'agence **Humando** du Havre et l'UIMM, une formation en CIPI permettant de passer un Certificat de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) d'EAPI en 6 à 8 mois. Les femmes pratiquent le montage, la



Laura, mécanicienne en parcours dans un garage automobile local



Trois intérimaires ukrainiennes accompagnées par un traducteur au cours de la journée sécurité proposée par Renault

« Laura était en reconversion et a suivi son stage dans un garage automobile, qu'elle a ensuite rejoint en CDD. En binôme avec un mécanicien, elle a appris l'entretien de base des véhicules (vidange, pneumatiques) sur lequel elle intervient dorénavant seule. Elle apprécie de travailler dans un monde « masculin » et a très vite su trouver sa place »
Sabine Jan, responsable d'agence SATO intérim Saint-Brieuc

peinture ou la tôlerie directement au sein de l'usine. Chaque année, elles sont 12 intérimaires à entrer en formation chez Renault. En 2022, 4 d'entre elles ont obtenu un CDI. Pour trouver des solutions face à une problématique majeure de retour à l'emploi, l'agence Humando a co-fondé avec une autre entreprise d'insertion « Les

Reines », une association de garde d'enfants à domicile en horaires atypiques. Le projet, en cours de déploiement, vise à proposer aux salariées en situation de monoparentalité de suivre le rythme des 2x8 plus sereinement. Un outil que mobilisera l'agence pour déléguer encore davantage des femmes dans les industries locales.

LES COLLABORATEURS PERMANENTS DU RÉSEAU ADECCO INCLUSION



524 salariés ont travaillé dans les 8 entreprises qui composent le Réseau Adecco Inclusion soit **409 ETP**.



77% de Femmes



23% d'Hommes

5,1 ans : C'est l'**ancienneté moyenne** des permanents au sein de leur structure.

En moyenne pour l'ensemble du Réseau Adecco Inclusion, **1 permanent** est en charge de l'accompagnement de **9 ETP** intérimaires/an.

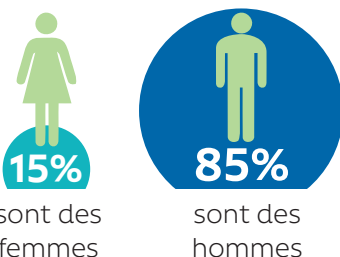


0,8 jour : Durée moyenne annuelle de formation par permanent, essentiellement sur des formations en « qualité /perfectionnement métiers, management, accompagnement socio-professionnel »

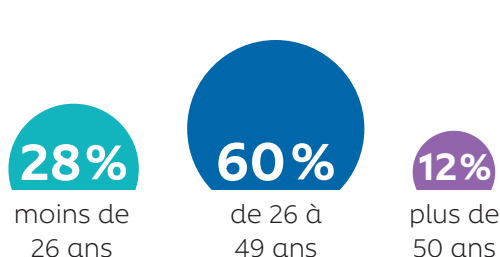
LES COLLABORATEURS INTÉRIMAIRES

11 663 personnes en situation d'insertion ou de handicap ont été mises à l'emploi par le Réseau Adecco Inclusion soit **3 677 ETP** (5 883 816 heures travaillées)

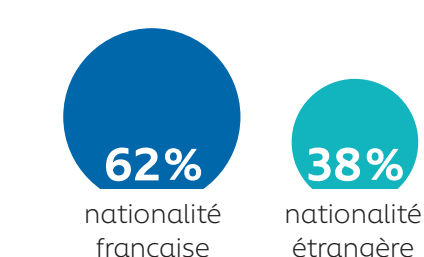
RÉPARTITION PAR SEXE



RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE



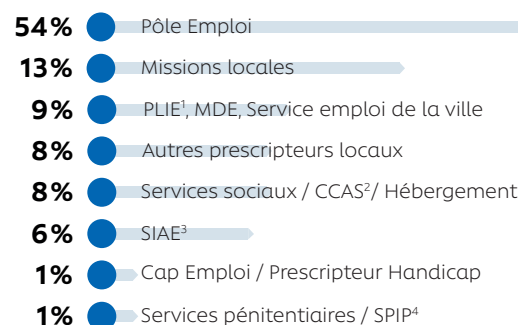
RÉPARTITION PAR NATIONALITÉ



SITUATION DES CANDIDATS À L'INSCRIPTION

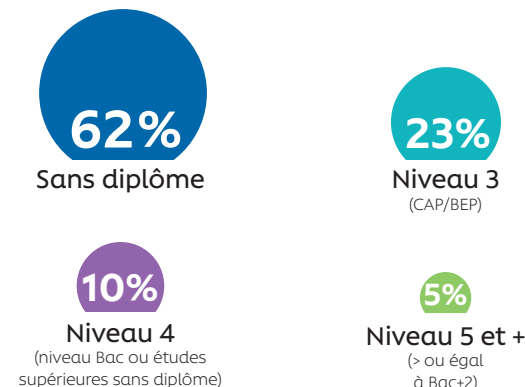


LES PRESCRIPTEURS DU RÉSEAU ADECCO INCLUSION



¹ Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi • ² Centre Communal d'Action Sociale • ³ Structure d'Insertion par l'Activité Économique • ⁴ Services Pénitentiaires Insertion et Probation

LA FORMATION INITIALE



L'ACTIVITÉ DU RÉSEAU ADECCO INCLUSION



CA: 132 millions d'euros



152 agences et antennes réparties sur **60 départements**.



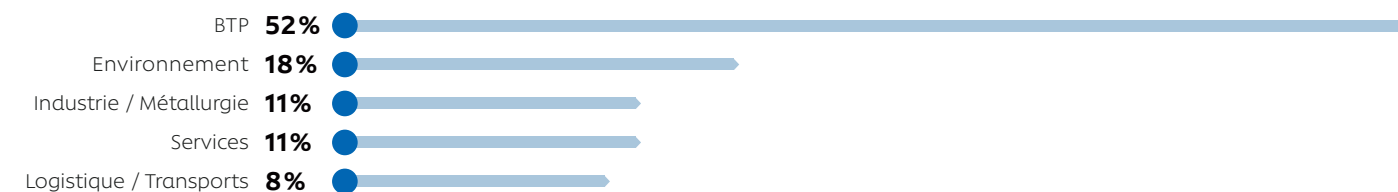
4 734 entreprises clientes ont fait appel au Réseau Adecco Inclusion



59% de l'activité est en lien avec des **clauses sociales**

Le financement public pour la mission d'insertion représente 14,86% du budget global

RÉPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN VOLUME D'HEURES FACTURÉES)



L'ACCOMPAGNEMENT DES INTÉRIMAIRES

Principales problématiques accompagnées :

Problèmes d'endettement, déficit de formation, logement /mobilité et démarches administratives

LA FORMATION

3 070 intérimaires ont suivi une formation soit **26%** des intérimaires

1 730 intérimaires ont suivi une formation en alternance



163 heures de formation : c'est la durée moyenne annuelle dispensée par intérimaire formé



15,4 M€ ont été investis dans la formation de nos collaborateurs intérimaires, ce qui représente **18% de la masse salariale** des intérimaires du Réseau Adecco Inclusion.

L'EMPLOI



504 heures c'est la durée moyenne d'emploi annuelle des intérimaires du Réseau Adecco Inclusion, ce qui représente **72 jours par an**.

SANTÉ ET SÉCURITÉ

Taux de fréquence :

69

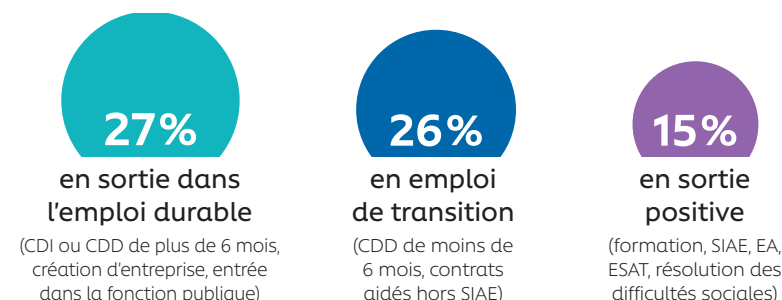
Taux de fréquence = Nombre d'accidents du travail avec arrêt x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées dans l'année

LA SORTIE VERS L'EMPLOI

Taux de sorties dynamiques : **68%**

Sortie dynamique : correspond aux personnes pour qui la période de travail temporaire d'insertion a débouché sur un emploi durable, un emploi de transition ou une formation qualifiante.

RÉPARTITION DES SORTIES DYNAMIQUES



Le Réseau Adecco Inclusion ouvre le champ des possibles pour accompagner ses intérimaires vers l'emploi durable

Aides-soignants, opérateurs de production, autocaristes, cuisiniers... Par l'intermédiaire de préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), de contrats d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI), de développement professionnel intérimaire (CDPI) et d'alternance, les agences du Réseau Adecco Inclusion innovent pour explorer de nouveaux métiers en tension, répondre aux besoins de recrutement des entreprises et permettre aux intérimaires en parcours de découvrir des opportunités d'emploi durable.

LES MÉTIERS DU SOIN

« Ne pas se l'interdire ». C'est le discours que tient souvent Solène Paul, lorsqu'elle évoque devant les intérimaires en parcours la nouvelle formation en alternance d'aide-soignant, développée avec l'Institut Formation de Santé de l'Ouest (IFSO).

Les agences de Brest et de Landernau de **Sato Intérim**, dont elle est responsable, déléguaient déjà des agents de service et des accompagnants éducatifs et sociaux (AES) dans des foyers de vie. Lorsque les entreprises du secteur médical et de l'assurance, comme le Groupe Vyy, ont rencontré des difficultés de recrutement sur les postes d'aides-soignants, ils se sont naturellement tournés vers les agences de Sato intérim, dont l'activité est historiquement liée au secteur médico-social. En janvier 2023, Sato Intérim a intégré 5 de ses intérimaires



Groupe de stagiaires de Sato Intérim en CIPI « compétences premières d'aide à la personne » avec le GRETA, participant à un parcours en fauteuil animé par un usager d'un foyer de vie.

dans un groupe de 12 alternants pour leur permettre de suivre une formation de 12 à 18 mois, incluant des modules sur la communication avec les usagers et sur l'évaluation de leur état clinique. 4 d'entre eux avaient déjà suivi la formation « compétences premières aux métiers d'aide à la personne », dispensée par le GRETA dans le cadre d'un contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI). Tous se sont vus proposer une embauche en CDI ou CDD à l'issue de leur alternance.

Ce sont également les métiers de la santé qu'a investigués Houria Rahmouni, directrice régionale Auvergne-Rhône-Alpes et Nouvelle-Aquitaine d'**Humando**. L'agence de Villeurbanne a expérimenté la formation d'agents de service médico-social (ASMS) avec l'AFPA. Il s'agit de « donner des trajectoires différentes » à des salariés qui ne souhaitent pas travailler dans le BTP, activité majeure dans l'intérim d'insertion. En 2022, sur les 8 personnes ayant suivi un CDPI jusqu'au bout, 7 ont obtenu leur titre d'ASMS. Trois d'entre elles ont déjà signé un CDI dans le secteur. Une autre a été reçue sur une formation d'aide-soignante.



Des candidats au métier d'agent de service médico-social, accompagnés par Humando et formés par l'AFPA Saint-Priest

DES OPPORTUNITÉS D'EMBAUCHE DANS L'INDUSTRIE AGROALIMENTAIRE

En Vendée, le projet de formation d'opérateurs de production est né à la suite d'une rencontre entre Europe Snacks, Adecco et **Inserim**. Face à la pénurie



Lancement du second groupe de formation FLE de pré-qualification sur les métiers agroalimentaires sur un plateau de l'organisme de formation FORMAFON

de recrutement dans l'industrie agroalimentaire, Adecco propose au leader européen du snack salé d'avoir recours aux agences du Réseau Adecco Inclusion. En mars 2022, Inserim La Roche-sur-Yon met en place un parcours de pré-qualification en CIPI, contenant 210 heures de formation avec

« J'ai testé différentes missions chez Europe Snacks, mais ce que je préfère faire, c'est l'emballage. C'est une opportunité de travail dont m'a parlé Inserim. Ça se passe bien, j'ai fait une formation pour pratiquer le métier et je suis en 2/8. Il me reste encore quelques jours en intérim, mais courant juin, je serai en CDI. J'ai encore un peu de mal avec le français, mais la signature de mon contrat avec l'entreprise va me permettre d'envisager sereinement l'avenir. »

Zamzam, intérimaire chez Europe Snacks, Inserim La Roche-sur-Yon

l'organisme FORMAFON et 3 mois de délégation dans l'entreprise. 8 personnes non francophones y participent, Europe Snacks exprimant un intérêt particulier pour l'inclusion des réfugiés. Leurs équipes ont d'ailleurs suivi la formation « tutorer un public en insertion » dispensée par Inserim. Un deuxième groupe de 10 personnes est en parcours depuis octobre 2022, bénéficiant en plus de cours de Français Langue Étrangère (FLE) en post-formation. Devant le succès de l'opération, Inserim a été de nouveau sollicité par Europe Snacks pour démarrer, dans son usine d'Angers, un projet de formation de conducteurs de ligne, mais aussi par Adecco pour les recrutements dans d'autres industries agroalimentaires locales.

VERS LES MÉTIERS DE LA MOBILITÉ

Certaines agences en inspirent d'autres. C'est en prenant connaissance de l'expérience d'Humando en Normandie que l'Entreprise Adaptée de Travail Temporaire (EATT) **FMS Inclusive Intérim (FMS2I)**, située près de Pau, s'est rapprochée de Keolis Transports Palois Réunis (TPR). Karine Brandam, sa responsable, a proposé de former des candidats en situation de handicap en reconversion professionnelle au titre professionnel « Conducteur de Transport en Commun sur Route ». Un projet accueilli favorablement par l'opérateur de transports publics : 5 chauffeurs sont en cours de formation en CDPI avec l'AFTRAL, un organisme de formation en transport, logistique et supply chain. Ils intégreront Keolis TPR en intérim dès la rentrée scolaire de septembre 2023.



À Lesquin, **Janus** a aussi proposé l'intérim d'insertion à Keolis, qui peinait à recruter dans ses centres du Nord. L'agence a pu rencontrer une centaine de personnes intéressées par la conduite d'autocars en réunion d'information collective. 30 d'entre elles ont pu suivre une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) pour découvrir la réalité du métier et 19 sont entrées en POEC pendant 3 mois et demi avec le centre de formation ASSIFEP. 14 ont obtenu leur titre professionnel et 10 sont actuellement en mission pour un an chez Keolis, avant de rejoindre l'entreprise en CDI.

« Le métier de conducteur de bus n'est pas facile. Il faut maîtriser parfaitement le code de la route, s'adapter aux horaires, être à l'aise pour le contact avec les usagers. Notre programme de recrutement, sans CV, est une grande réussite : nos intérimaires sont souvent plus motivés que ceux qui n'ont pas rencontré de difficultés dans leur parcours professionnel »

Freddy Samyn, Responsable d'Agence, Janus Lesquin

BISTRONOMIE ET PARCOURS D'INSERTION

De son côté, **Id'ées Intérim** Marseille a développé un partenariat avec le restaurant bistronomique « Les Jardins du Cloître » et la Fondation Apprentis d'Auteuil, afin de former aux métiers de serveurs et de cuisiniers. La première expérience menée en 2019 avec 5 intérimaires ayant été concluante, le dispositif s'est accéléré. Aujourd'hui, 30 personnes suivent le parcours de 10 mois, alternant un CIPI, 2 CDPI et 1 700 heures de missions avec pour ambition d'obtenir un titre professionnel de niveau 3. Le dispositif avec le restaurant Les Jardins du Cloître ne s'arrête pas là : actuellement, quatre serveurs suivent un certificat de qualification professionnelle (CQP) maître d'hôtel.

Les passerelles avec les salariés en insertion dans le BTP sont envisageables : ainsi, Xhoi a travaillé pendant un an en tant que coffreur-bancheur avant d'exprimer le souhait de se diriger vers les métiers de la restauration. Après un CDPI, il a été embauché en CDI dans un restaurant gastronomique du 8ème arrondissement de Marseille. Grâce à ce contrat, il a pu trouver un logement de manière autonome. Un beau parcours qui illustre la capacité des entreprises du Réseau Adecco Inclusion à accompagner, voire à faire naître des vocations.

« J'avais besoin de travailler, et la formation de serveur chez Les Jardins du Cloître était une bonne opportunité pour moi. Je ne connaissais pas le lieu, c'est un cadre magnifique, ça m'a énormément plu. J'ai eu envie de poursuivre avec la qualification de maître d'hôtel, car il faut avoir des ambitions pour évoluer. J'ai eu un parcours de 11 ans dans la restauration avant d'être chez Id'ées Interim. Ce milieu, c'est ma vie. J'aimerais ouvrir mon propre établissement plus tard. »

Eddy, salarié en formation, Id'ées Interim Marseille



Les cuisiniers, en tenue blanche, et les serveurs, en tablier noir, au sein de la cuisine des Jardins du Cloître

