

C.H.R.S.

LE PALAIS DU PEUPLE



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE
La Fondation de l'Armée du Salut



FICHE SIGNALÉTIQUE

Adresse de l'établissement : CHRS LE PALAIS DU PEUPLE
29 RUE DES CORDELIÈRES
75013 PARIS

Numéro de SIRET : 43 19 68 60 10 00 93

Convention collective : Accords SYNEAS (NEXEM)

Téléphone : 01 43 37 93 61

Numéro de fax : 01 43 37 19 30

Siège social : 60, Rue des Frères Flavien
75 976 PARIS cedex 20

Site internet : www.armedusalut.fr

Adresse internet : <http://www.armedusalut.fr/etablisements/palaisdupeuple/>

Cadres de direction : Louis NGWABIJE	Directeur d'Etablissement
J.M. JAFFREDO	Chef de service socioéducatif
Anne CHAMILLARD	Chef de service hôtellerie
Veronica VALENCIA BANO	Psychologue

MOT DU DIRECTEUR

A l'heure de la finalisation de ce rapport d'activité, le monde entier est en pleine crise sanitaire liée à la pandémie du Coronavirus.

En France, comme ailleurs, nous saluons le courage des médecins et de tout le corps médical pour soigner les malades et faire en sorte que le virus ne se propage pas.

Le confinement a été vécu différemment et les récits ne cessent de témoigner des faits qui ont marqué cette crise unique en son genre, par sa portée mondiale, sa capacité à frapper et à surprendre.

Le déconfinement se vit doucement avec son panel de questions sans réponses fermes, quant aux chances de développer les antiviraux et parallèlement les risques de rebond de la pandémie. Dans le même temps, l'on assiste impuissamment aux passes d'armes entre les « Politiques » plongés dans leurs contradictions éternelles ; les revendications syndicales de tout bord, comme si la fin de la crise suffit pour réveiller de vieilles querelles ayant marqué l'année 2019.

La mémoire collective retiendra que l'actualité de l'année écoulée a été tourmentée : les conflits armés, la misère et le désespoir dans le monde ayant poussé des millions de personnes à l'exil en provenance du Moyen Orient et de l'Afrique Subsaharienne, jusqu'à transformer la Méditerranée en « plus grand cimetière du monde »¹. Dans le même temps, l'Europe s'est barricadée, érigeant des frontières infranchissables à ses portes ; renforçant des lois anti-immigration, alimentées par le repli sur soi et la peur de l'autre.

Cependant, la Fondation de l'Armée du Salut a rejoint différents collectifs pour défendre les droits des personnes accueillies et en particulier l'inconditionnalité d'accueil. Elle a poursuivi ses missions de secours sans aucune distinction : les enfants, les personnes âgées, les migrants, les sans-abris, les personnes en précarité, les toxicomanes y ont trouvé recours. Notre établissement a fait de son mieux pour accompagner chaque personne accueillie vers plus d'autonomie et de dignité, en apportant, en plus de son action habituelle, deux leviers à l'accompagnement global : l'accompagnement juridique, la pratique du sport et des séjours de remobilisation.

Pendant que la France était paralysée par des grèves successives des gilets jaunes, des antiréformistes de tous bords, les acteurs de l'accueil- hébergement- insertion n'ont pas levé un seul doigt pour dénoncer le manque de moyen, leurs conditions de travail déplorables et les horizons qui s'obscurcissent à longueur du temps. Et pourtant, ce sont les moins nantis de tous les métiers des sciences humaines. Même en pleine crise du coronavirus, ils n'ont pas jeté l'éponge et se sont montrés solidaires des personnes qu'ils accompagnent.

A tous ceux-là, j'exprime ma reconnaissance pour leur dévouement et la qualité de leurs actions.

Louis NGWABIJE
Directeur

¹ Olivier Clochard, du laboratoire du CNRS Migrinter, *La Méditerranée est devenue le plus grand cimetière du monde*, Ouest France, 7 juin 2018.

TABLE DES MATIERES

FICHE SIGNALÉTIQUE	2
MOT DU DIRECTEUR	3
TABLE DES MATIERES	4
I. A FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT ET LE CADRE D'INTERVENTION DU C.H.R.S.	5
1.1. FONDATION ARMÉE DU SALUT : UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT	5
1.1.1. L'Armée du Salut dans le monde	5
1.1.2. L'Armée du Salut en France	6
1.1.3. Aujourd'hui en France : une Fondation multi spécialiste	6
1.2. PROJET ASSOCIATIF ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES	9
1.2.1. Projet associatif	9
1.2.2. Orientations stratégiques de la Fondation 2017-2021	9
1.3. LE CADRE D'INTERVENTION DES CHRS	10
1.3.1. Références légales	10
1.3.2. Références réglementaires.....	10
1.4. AGREMENTS ET CONVENTIONNEMENT	12
1.5. CADRAGE REGIONAL ET DEPARTEMENTAL	12
II. TYPOLOGIE DES PUBLICS ACCUEILLIS	16
III. PRESTATIONS DELIVREES PAR LES SERVICES	21
3.1. OFFRE DE SERVICES POUR UNE PRISE EN CHARGE GLOBALE	21
3.1.1. Offres du service « HOTELLERIE »	22
3.1.2. Prestations visant la socialisation et l'insertion sociale	28
3.1.3. Permanence et Accompagnement juridique.....	34
3.1.4. Activités sportives et séjour de remobilisation	36
3.2. L'EXERCICE DE LA CITOYENNETÉ ET FORMES DE PARTICIPATION	39
3.2.1. Le Conseil de la Vie Sociale	39
3.2.2. Animation des activités culturelles et de loisirs	40
3.3. LES MOYENS HUMAINS	51
3.3.1. Effectifs et Organigramme	51
3.3.2. Représentation du personnel-expression libre des salariés	52
3.3.3. Quelques indicateurs	52
3.3.4. Le travail en réseau et partenariat.....	56
IV. LES RESULTATS DE L'ACTIVITÉ FINANCIÈRE	58
4.1. LES CHARGES D'EXPLOITATION	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
4.2. LA RÉPARTITION DES PRODUITS	ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.
V. LES FAITS MARQUANTS AU SEIN DE LA STRUCTURE	61
5.1. Faits marquants de l'année écoulée.....	61
5.2. Déclinaison des orientations stratégiques en 2019	63
5.2.1. Brefs commentaires sur des actions programmées en 2019	63
5.2.2. Synthèse des actions mises en place depuis 2017-2020	64

I.

LA FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT ET LE CADRE D'INTERVENTION DU C.H.R.S.



1.1. FONDATION ARMÉE DU SALUT : UNE ORGANISATION EN MOUVEMENT

1.1.1. L'ARMÉE DU SALUT DANS LE MONDE



Origines et vocation

L'Armée du Salut a été fondée en 1865 par le pasteur William Booth, dans l'Angleterre industrielle du 19ème siècle. Portée par une éthique chrétienne, sa vocation est de répondre aux besoins physiques, sociaux et spirituels des personnes en situation de détresse. Elle est présente dans 128 pays sur les cinq continents. Elle accomplit une œuvre d'intérêt général dans les domaines de la santé (hôpitaux, dispensaires...), de l'enseignement, du social et médico-social et intervient à tous les âges de la vie, de la naissance à la fin de vie. L'Armée du Salut a pour vocation de restaurer la personne dans son corps, son humanité, ses droits fondamentaux et sa spiritualité.

1.1.2. L'ARMÉE DU SALUT EN FRANCE

Une implantation progressive sur le territoire

Implantée en France depuis 1881, l'Armée du Salut s'est impliquée auprès des personnes en difficulté, créant notamment les « foyers du soldat » au cours de la Première Guerre mondiale. Elle prend véritablement son essor entre les deux guerres avec la création des grandes institutions sociales à Paris et en province. Reconnue d'utilité publique par le décret du 7 avril 1931, elle ne cesse d'accroître son rayonnement dans les domaines sanitaire, social et médico-social jusqu'en 1939. A l'issue du deuxième conflit mondial, elle relance son activité en élargissant ses actions sur la jeunesse : elle développe des actions pédagogiques, met en place des maisons d'enfants et des centres d'apprentissage, crée des clubs de prévention et des établissements relevant de l'Education spécialisée. Parallèlement, l'Armée du Salut développe un partenariat avec les pouvoirs publics et avec les acteurs du champ sanitaire et médico-social. Membre fondateur d'organismes tels que l'Union Nationale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (UNIOPSS), la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS), le Syndicat patronal de la branche qui est né de la fusion de la FEGAPEI et du SYNEAS (NEXEM), la Fédération d'Entraide Protestante (FEP), la Fédération française des Banques Alimentaires, elle s'inscrit dans les dispositifs de lutte contre les formes d'exclusion, organise et gère des structures d'accueil en partenariat avec d'autres institutions ou services, à la demande des pouvoirs publics.

Adaptation aux évolutions et aux nécessités

En 1994, désireuse d'articuler avec une plus grande pertinence action sociale et spiritualité, l'Armée du Salut adopte de nouveaux statuts.

- La gestion des établissements à caractère social et médico-social est assurée par l'Association des Œuvres Françaises de Bienfaisance de l'Armée du Salut (AOFBAS).
- Les officiers constituent une Congrégation reconnue par l'Etat, membre de la Fédération protestante de France. Leur mission spirituelle s'exerce dans les postes d'évangélisation. La Congrégation de l'Armée du Salut situe l'éthique chrétienne, le développement spirituel et la mission d'évangélisation. Elle assure en partie avec l'Association la mission d'urgence et de prévention en amont du champ social, dans le cadre d'action d'intérêt général.

Du statut d'Association à celui de Fondation

A la suite du décret du 11 avril 2000, la Fondation de l'Armée du Salut se substitue à la l'AOFBAS et est reconnue d'utilité publique. Si les valeurs et les missions de la nouvelle Fondation sont identiques à celles de l'Association, les moyens d'action sont plus étendus. Par cette démarche, l'Armée du Salut affirme sa volonté d'ouverture à la société civile, aux différents environnements politiques, culturels, socio-culturels et humains. Elle considère que l'échange et le partenariat sont sources de vitalité, d'enrichissement.

1.1.3. AUJOURD'HUI EN FRANCE : UNE FONDATION MULTI SPECIALISTE

Près de 2 300 salariés et 3400 bénévoles mettent en œuvre dans plus de 150 établissements et services un accompagnement adapté aux besoins de près de 10 000 Personnes accueillies chaque jour, cela dans 12 régions de France (chiffres au 1^{er} janvier 2017), afin de garantir *la dignité* de la personne et d'assurer un accompagnement personnalisé, humain et spirituel.

La représentation des Personnes accueillies dans la Fondation est assurée par le Haut Comité des Personnes Accompagnées et Accueillies (HCPAA), le groupe des ambassadeurs de la Participation et communication adaptées, et les Conseils de la Vie sociale (CVS).

La Fondation est organisée en 2 secteurs et 4 champs d'intervention, avec un Siège social qui travaille en lien étroit avec les établissements, leur apportant pilotage et soutien dans les domaines suivants :

L'accompagnement des directeurs d'établissement, représentation, finances, communication, sécurité, assurances, immobilier, ressources humaines, qualité et gestion des risques, systèmes d'information nouvelles technologies, mutualisation des achats, bénévolat, accompagnement spirituel, partenariat et ouverture sur l'extérieur.

Chaque établissement est rattaché à une Direction de programmes de secteurs garante du respect des valeurs éthiques, professionnelles de la Fondation de l'Armée du Salut.

Présentation des quatre Champs d'intervention

	Jeunesse / Famille	Handicap	Dépendance	Inclusion sociale
Publics	Enfants relevant de l'Aide sociale à l'enfance, Enfants du milieu judiciaire, migrants mineurs isolés, jeunes majeurs	Adultes : polyhandicap, handicap mental et troubles associés, handicap psychique. Enfants : troubles du comportement et de la personnalité	Personnes âgées en perte d'autonomie, personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés, personnes isolées, personnes à faibles ressources, personnes en soins de suite et convalescence, aidants	Accueil mère/enfant, personnes isolées, familles monoparentales, familles de migrants, sans domicile fixe, travailleurs pauvres, femmes victimes de violence.
Actions menées	Placements administratifs et judiciaires, accueil mère/enfant, accompagnement éducatif, scolaire, insertion professionnelle, animation, protection, accueil de jour, placement à domicile, accompagnement à la parentalité, hébergement, accueil en crèche, accompagnement au logement autonome...	Éducatives, pédagogiques, thérapeutiques, insertion professionnelle, soins, nursing, animation, accompagnement à la parentalité, suivi en milieu ouvert, protection.	Accueil de jour, accueil temporaire, soins de suite, protection, hébergement, nursing, soins, animation, accompagnement, soutien des aidants, plateforme de répit pour les aidants, accompagnement jusqu'au bout de la vie et soins palliatifs et visites à domicile	Mise à l'abri, hébergement, accompagnement social, urgence sociale, orientation, soins, restauration, animation, accès au logement autonome, insertion, accompagnement à la parentalité...

Cette organisation permet à la Fondation de l'Armée du Salut de répondre aux sollicitations émanant de l'État, des collectivités territoriales et départementales. Elle assure également en lien direct avec la Congrégation des actions sociales de proximité (Travail d'Intérêt Général). Elle peut aussi en partenariat associatif reprendre des structures ou les accompagner sous mandat d'assistance de gestion. Elle se donne aussi les moyens de répondre à des appels à projets pour la création de nouvelles structures.

Afin de compléter cette organisation, la Congrégation de l'Armée du Salut accompagne la Fondation pour la coordination de l'accompagnement spirituel, ouvert à tous et sans prosélytisme, dans tous les établissements et services.

Le bénévolat

Le service du bénévolat existe depuis 1987. Il vient en appui du Siège pour la Fondation et la Congrégation. Fort de son implication sur tout le territoire, il renforce les missions de la Fondation dans tous les établissements.

Ces principales actions sont : accompagnement des résidents, visite à domicile (Monalisa), distribution des soupes de nuit, distribution de colis et repas de fêtes.

Un accompagnement des bénévoles (chartes des bénévoles, objectifs individuels, période d'intégration...) permet la continuité de la cohérence des actions menées.

Le bénévolat ne remplace pas les salariés mais il est une source de valorisation essentielle du développement de la Fondation.

Conclusion

Riche de son histoire et de son expérience, portée par des valeurs fortes, l'Armée du Salut entend au travers de la Fondation laïque poursuivre et étendre son engagement dans le domaine sanitaire et social et médico-social. Elle est animée d'une volonté de modernisation, articulant caritatif et professionnalisme, l'éthique de conviction et l'éthique de compétences.

La Fondation de l'Armée du Salut est attentive aux évolutions des contextes politiques et sociaux. Elle travaille à la mise en œuvre de réponses innovantes aux problématiques nouvelles qui émergent dans le champ de l'action sociale et médico-sociale.

Pour cela elle fait appel à la générosité du public.

Aujourd'hui, comme hier, l'Armée du Salut s'appuie sur trois missions :



1.2. PROJET ASSOCIATIF ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES

1.2.1. PROJET ASSOCIATIF

Le projet associatif est une référence institutionnelle, portée par les administrateurs, les salariés et les bénévoles ; mais aussi un outil commun de connaissance, de lisibilité et de dynamisation de notre réseau.

Les grandes valeurs sont : le respect de la dignité de la personne, pragmatisme, la qualité des prestations, la diversité des missions et la mixité des publics.

Le projet associatif rappelle que l'individu n'est pas réductible à ses difficultés, ni à ses souffrances, les valeurs associatives sont alors tournées vers la dignité de l'homme.

Il met l'accent sur la « restauration » de l'Autre. Il articule éthique de conviction et de compétence, engagement et savoir-faire. Conçu au début du 2^e S, le projet est en cours de révision, avec le concours de toutes les forces vives de la Fondation. La nouvelle version est attendue courant 2020.

1.2.2. ORIENTATIONS STRATEGIQUES DE LA FONDATION 2017-2021

1. Promouvoir le développement des personnes accueillies en étant attentif aux plus vulnérables

- Accueillir la personne quelles que soient ses difficultés, ses souffrances, son origine, son parcours
- Valoriser les compétences des personnes
- Contribuer à l'exercice de la citoyenneté
- Soutenir la mixité sociale des publics

2. S'inscrire dans une dynamique de plaidoyer

- Consolider la parole singulière et militante de la Fondation
- Porter la parole de la Fondation dans les territoires, réseaux et espaces influents
- Promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires public et privé
- Renforcer la stratégie de communication à travers les différents supports

3. Valoriser les ressources immatérielles (spirituelle, historique, culturelle, humaine) et matérielles (patrimoine immobilier, ressources financières et numérique)

- Partager une culture commune
- Dynamiser la politique des ressources humaines et développer le bénévolat comme une ressource de la Fondation
- Améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement
- Favoriser les synergies entre les services du siège et les besoins des établissements

4. Poursuivre l'évolution de la Fondation

- Définir une stratégie prospective de développement coopératif structurant
- Adapter l'offre sociale, médico-sociale, sanitaire et socioculturelle aux besoins des populations et des territoires
- Oser l'expérimentation et l'innovation
- Consolider et diversifier les ressources de financement

1.3. LE CADRE D'INTERVENTION DES CHRS

1.3.1. REFERENCES LEGALES

Loi N°98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions modifie la définition des personnes pouvant être admises à l'aide sociale. Bénéficient, sur leur demande, de l'aide sociale dans des centres d'hébergement et de réinsertion sociale (C.H.R.S.) publics ou privés, les personnes et les familles qui connaissent de graves difficultés, notamment économiques, familiales, de logement, de santé ou d'insertion.

Les centres doivent assurer quatre missions essentielles auprès de ces publics pour leur permettre de recouvrir à leur autonomie sociale et personnelle :

- L'accueil et l'orientation, notamment en urgence,
- L'hébergement ou le logement individuel ou collectif,
- Le soutien ou l'accompagnement social,
- L'adaptation à la vie active et l'insertion sociale et professionnelle.

Loi N°2002-2 rénovant l'action sociale et médico-sociale du 2 janvier 2002 replace la personne accueillie au cœur du dispositif et se décline sur quatre grands axes :

- L'affirmation et la promotion du droit des usagers,
- La diversification des services et leur assise juridique,
- La définition de procédures d'évaluation,
- L'incitation à formaliser les procédures de concertation, de partenariat et de coordination.

La loi renforce le droit des personnes et prévoit la mise en œuvre d'un certain nombre d'instruments pour leur concrétisation (livret d'accueil, contrat de séjour, règlement de fonctionnement, charte de l'utilisateur, Conseil de Vie Sociale...).

Le CHRS Le Palais du Peuple relève du champ social et médico-social avec rattachement à des missions globales issues de cette loi :

- Article L. 116-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles (issu de la loi du 2 janvier 2002) précise les missions de l'action sociale et médico-sociale : *« promouvoir l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets »*
- Article L. 312-1 du CASF (également issu de la loi du 2 janvier 2002) rappelle que les CHRS sont des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) qui relèvent de la huitième catégorie citée au titre premier de cet article : « Les établissements ou services comportant ou non un hébergement, assurant l'accueil, notamment dans les situations d'urgence, le soutien ou l'accompagnement social, l'adaptation à la vie active ou l'insertion sociale et professionnelle des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ».

1.3.2. REFERENCES REGLEMENTAIRES

L'action du **CHRS Le Palais du Peuple** s'inscrit dans les textes réglementaires concernant les CHRS :

- Le Décret N°2001-576 du 3 juillet 2001 relatif aux conditions de fonctionnement et de financement des Centres d'Hébergement et de Réinsertion sociale. Il stipule entre autres que « la décision de refus d'accueil, prononcée par le responsable du Centre d'hébergement et de réinsertion sociale, est notifiée à l'intéressé sous la forme la plus appropriée. Cette décision doit être expressément motivée » (Art. 4 al. 4), et que le CHRS « fournit sans délai son appui aux personnes accueillies pour l'établissement de leurs droits sociaux, en particulier en matière de ressources et de couverture médicale » (Art. 4 al. 6),

- La Circulaire DGCS / 1A / 2012 / 271 du 16 juillet 2010 relative au référentiel national des prestations du dispositif d'accueil, d'hébergement et d'Insertion (AHI) : cadre des objectifs et prestations ayant vocation à être une référence, sans constituer un cadre réglementaire strict. On y trouve :

Le Référentiel National des Prestations (RNP) décrit dix-sept prestations en destination de la personne :

- | | |
|--|---|
| - Alimenter, | - Diagnostiquer et proposer / orienter vers une solution adaptée ou procéder à une réorientation, |
| - Mettre à l'abri et/ou offrir « un chez-soi », | - Faire émerger et / ou élaborer un projet de vie, |
| - Aider matériellement et/ou financièrement, | - Domicilier, |
| - Procurer un accès à l'hygiène et/ou à des Soins immédiats, | - Rendre les droits effectifs, |
| - Aller vers, | - Soutenir la gestion de la vie quotidienne, |
| - Accueillir, | - Accompagner au vivre ensemble, |
| - Informer, | - Faciliter la participation des résident(e)s, |
| - Écouter / soutenir, | - Accompagner vers l'autonomie en prenant en compte la personne dans toutes ses dimensions |
| - Évaluer et orienter vers solution immédiate | |

L'ENC a défini quatre grandes missions (alimenter, héberger, accueillir et orienter, accompagner vers l'autonomie) et a identifié 12 activités appelées GHAM (groupe homogène d'activité et de missions). Le coût de chaque structure est déterminé à partir du groupe dans lequel elle est repérée et de la comparaison nationale.

L'Etude Nationale des Coût (ENC) tend à la convergence tarifaire qui sera obligatoire à compter de 2018, selon l'article 52 bis du PLF 2018 repris dans l'article L.445-1 du CASF.

- **Arrêté du 12 mars 2018** fixant le modèle du tableau d'analyse de l'activité et des coûts de l'enquête nationale de coûts applicable au secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'insertion prévue aux articles L. 345-1 et L. 322-8-1 du code de l'action sociale et des familles
- **La circulaire N°DGAS/LCE 1A/2009/351 du 9 décembre 2009** relative à la planification territoriale de l'offre d'accueil, d'hébergement et d'insertion des personnes sans domicile, en liaison avec les politiques d'accès au logement :
Les P.D.A.H.I. mettent en place une programmation pluriannuelle et territorialisée de l'offre. Ils constituent un outil stratégique permettant de renouveler la conception de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes en situation de précarité et de garantir un pilotage fort par l'Etat du dispositif d'accueil, d'hébergement et d'insertion (AHI). Ils sont intégrés dans les P.D.A.L.P.D. (Plans départementaux d'action pour le logement des personnes défavorisées).
Les P.D.A.H.I. se structurent autour de trois grands axes : le logement d'abord, l'organisation de l'offre en fonction des besoins des « personnes démunies » et l'amélioration de l'orientation et de la continuité du parcours résidentiel. La durée des plans est fixée à 5 ans maximum.
- La Circulaire 2012-04 du 13/01/2012 relative à la mise en œuvre du « logement d'abord » : objectifs prioritaires, conditions de réussite.
- **La circulaire interministérielle n° DGCS/SD1/DGALN/DHUP/DIHAL/2013/02 du 4 janvier 2013** relative aux premières dispositions pour 2013 issues de la Conférence contre la pauvreté et pour l'inclusion sociale en faveur de l'hébergement et de l'accès au logement des personnes sans abri ou mal logées et aux projets territoriaux de sortie de l'hiver.

1.4. AGREMENTS ET CONVENTIONNEMENT

Arrêté n° 75-2016-12-27-038 du 26 décembre 2016 portant renouvellement d'autorisation du CHRS « Palais du Peuple » d'une capacité de 100, au 2 janvier 2017.

Arrêté n° 75-2017-06-02-003 du 2 juin 2017 autorisant l'extension de capacité du CHRS Palais du Peuple, de 100 à 102 places.

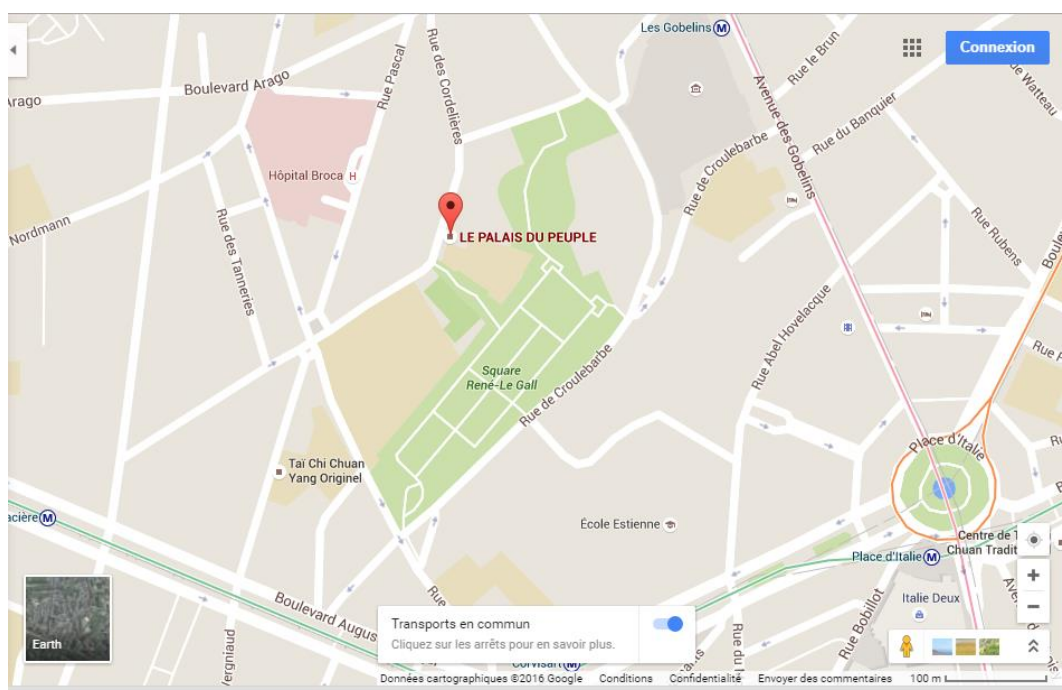
1.5. CADRAGE REGIONAL ET DEPARTEMENTAL

Localisation de l'établissement

Le CHRS Palais du Peuple est sis au 29 rue des Cordelières, dans le 13^{ème} arrondissement de Paris, dans un quartier résidentiel calme, à proximité des écoles et du Parc René Le Gall.

C'est un quartier bien desservi par les transports en commun : à cinq minutes de la ligne 6 (stations : Glacière, Corvisart) et de la ligne 5 (station : Gobelins), et à 10 minutes à pied de la Place d'Italie avec les lignes de métro 5, 6 et 7 et des lignes de bus 27, 57, 64, 67, 83.

Le Palais du Peuple a la particularité d'être situé aux abords de La Bièvre. Cette rivière qui courait à travers les 13^e et 5^e arrondissements, est recouverte sur toute la longueur de son parcours urbain. Une petite île, l'île aux Singes a servi, après comblement, à la création en 1938 d'une partie du **square René Le Gall** qui jouxte l'établissement (partie verte du plan).



L'historique du Palais du Peuple

L'Armée du Salut développe et structure son action sociale à partir des années 1920, sous l'impulsion des chefs de territoire, Albin et Blanche PEYRON. Un réseau d'institutions modernes et mieux adaptées aux besoins des personnes accueillies va se substituer aux asiles de nuit et aux maisons de rééducation du début du 20^{ème} Siècle. Le Palais du Peuple est construit au cours de cette période, en 1925, grâce à de vastes souscriptions publiques.



Fresque réalisée par SETH et KISLOW, Août 2013

Le Palais du Peuple s'est construit dès 1925, en tant qu'Hôtel Social, pour accueillir prioritairement les personnes à très bas revenus. Ainsi, moyennant une somme modique, trois cents hommes étaient hébergés dans cette institution qui était très vétuste et bénéficiait d'un personnel peu nombreux et non spécialisé.

Dès 1983, la capacité d'accueil passera de 300 à 120, sous forme d'accueil d'urgence. L'établissement réalise alors une mission de premier accueil et d'assistance pour une durée de 15 jours renouvelables.

En septembre 1991, après un important programme de réhabilitation des locaux très vétustes, un accroissement des moyens humains, la durée de séjour des personnes accueillies dans le cadre de l'Aide Sociale passe de 15 jours à 6 mois.

La capacité d'accueil

La capacité d'accueil actuel est de 102 places, réservées uniquement aux Hommes seuls (isolés). Le passage à 102 place date à compter du 2 juin 2017.

Fin 1997, l'hôtel social cesse son activité et transfère cette mission à la Résidence Albin Peyron. Durant 2 ans de travaux, il accueille 120 personnes venant de la Résidence Catherine Booth fermée pour cause de travaux.

A compter du 1er janvier 1999, le Palais du Peuple devient CHRS mais rattaché à la Cité de Refuge-Centre Espoir.

Le Palais du Peuple redevient, alors, uniquement, un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale accueillant cent hommes âgés de 18 à 65 ans, pour une durée de séjour de 6 mois, avec l'objectif d'une réinsertion sociale.

En 2014, le Palais du Peuple se voit à nouveau



séparé de la Cité de Refuge et redevient totalement autonome.

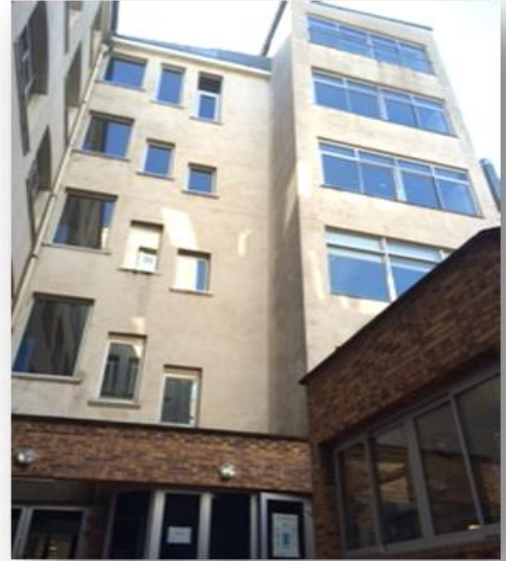
Etat des lieux

L'établissement s'étend sur 1 185 m² de terrain et dispose de 5 230 m² habitables :

La cour intérieure et l'accueil sont au cœur de l'établissement.



Le long du hall d'accès se trouve : 4 chambres individuelles accueillant des personnes prêtes à sortir sur le logement autonome, une grande salle polyvalente, la salle du personnel, la salle télé et un lieu de stockage.



- Le self et les annexes de cuisine :



L'hébergement : De la cour partent deux ailes de bâtiment de quatre étages. La première aile abrite l'hébergement : 44 chambres individuelles et 28 chambres doubles. De larges baies vitrées éclairent toutes les pièces dont certaines sont orientées vers le square.



Un self-service et une vaste salle de restaurant sont ouverts sur un espace extérieur fort convivial avec ses terrasses donnant sur un petit jardin.



Dans la 2^{ème} aile correspondant à l'œuvre du Corbusier



Conformément au Projet d'établissement, une transformation importante s'est faite, avec pour objectif de redistribuer les espaces, de sorte à permettre un regroupement de service et plus de disponibilité vis-à-vis des Résidents.

La direction et le service administratif se sont installés à mi-étage à la place de l'équipe socioéducatif. A cet étage se trouvent aussi une petite salle de réunion et un bureau dédié au CRPA IDF.

Au 1^{er} étage habituellement réservé à l'espace emploi et la direction se trouve installé le service socioéducatif, avec des bureaux d'entretien, un espace ouvert, un bureau d'attente, une salle pour la photocopieuse et un dernier où sont stockés les dossiers personnels des Résidents.

Le deuxième étage accueille l'espace culturel pour les résidents (bibliothèque, atelier créativité, atelier photos) avec accès wifi. Nous avons ajouté l'espace informatique.

Le troisième étage accueille désormais le CVS, la salle de réunion et le bureau des délégués du personnel. La Psychologue autrefois perchée au 3^{ème} s'est rapprochée de l'équipe sociale, dans un espace garantissant la confidentialité et sa sécurité.

La salle du personnel s'est positionnée près de la salle polyvalente. Elle est plus accessible, plus fréquentée et mieux équipée pour recevoir le salarié désirant s'y reposer. Tous les affichages obligatoires sont également dans cette salle.

Le quatrième étage a fait l'objet en septembre 2008, d'une demande de financement dans le cadre d'un appel à projet d'humanisation des CHRS. Ce projet a permis de créer un espace d'accueil, dit « appartement des pères » pour renforcer ou reconstruire la parentalité des pères accueillis en CHRS et une salle de sport.

II.

TYPOLOGIE DES PUBLICS ACCUEILLIS



Rappelons que la capacité d'accueil du CHRS est de 102 places depuis 2017. Le nombre de nuitées est grimpé à 35 735 en 2019 soit 96%, contre 34 911 en 2018, soit 94,69%.

Plusieurs explications sont à donner pour étayer les raisons d'une telle baisse :

- La chambre condamnée suite aux fortes intempéries de 2017 reste fermée au public. En dépit des réparations multiples, l'origine de la fuite n'a jamais été trouvée étant donné qu'à chaque forte précipitation, l'eau continue de s'y infiltrer.
- Comme nous le soulignons depuis quelques temps, le public que nous accueillons a fortement muté et cumule énormément de difficultés, à tel point que la cohabitation devient problématique pour certains. Pour ce faire, certaines chambres doubles sont occupées par une seule personne. En cas de sortie ou de changement de chambres, des travaux de remise en état s'imposent souvent, suite aux dégradations de plus en plus nombreuses, touchant également le mobilier
- Enfin, les orientations du SIAO 75 se font souvent avec un décalage, ce qui fait qu'entre l'annonce de la disponibilité de la place et l'orientation, il se passe du temps. Nous comptons ensuite le temps entre l'orientation, l'entretien de préadmission et l'intégration. En cas de refus, 2 au total, les délais se rallongent puisque la procédure est renouvelée.
- Le délai d'attente moyen est de 21 jours en 2018.

Les statistiques du CHRS amènent à constater que :

- Le CHRS a enregistré 21 nouvelles admissions, dont 12 faites directement par le SIAO. L'ensemble des places étant connues par le SIAO ;
- La tranche d'âge de plus de 50 ans représente 47% des effectifs dont 5% de plus de 65 ans.
- Les français représentent 28% et les Européens 3% soit une baisse respective de 2% et 3% par rapport à 2018.
- Elles sont 64% en dessous du seuil de pauvreté : 28% sont sans ressources, 12% AAH, 24% au RSA
- 29% de personnes viennent directement de la rue et connaissent la grande errance à 34%
- Parmi les motifs de la demande, on note l'errance à 34% et la rupture conjugale, familiale, amicale à 14% (baisse de 4% par rapport à 2018)
- La durée moyenne de séjour les personnes sorties est de 43 mois.

Origine de la demande

Le CHRS a enregistré 21 entrées effectives, majoritairement orientées par le SIAO 75. Nous avons enregistré deux refus d'orientation. La durée d'attente entre la disponibilité de la place et l'entrée effective est de 21 jours : la remise en état des chambres souvent dégradées, les orientations tardives, les retards suite au refus, les délais de livraison du mobilier très variable.

La répartition par origine géographique pour l'ensemble des effectifs

Tableau n°1 : Origine géographique

Nationalité	2019	
	Nombre de personnes	Pourcentage
Française	33	28 %
Union Européenne	4	3 %
Hors Union Européenne	78	67 %
Information non renseignée	2	2 %
Total	117	100 %

Comme le montre le tableau ci-dessous, la majorité de personnes accueillies en 2019 (67%) sont des Citoyens hors union, pour une minorité (31%) de ressortissants européens.

Répartition par âge

Tableau n°2 : Répartition par tranche d'âge

Âge	2019	
	Nombre de personnes	Pourcentage
Moins de 3 ans	0	0 %
De 3 à 17 ans	0	0 %
De 18 à 24 ans	1	1 %
De 25 à 49 ans	61	52 %
De 50 à 64 ans	49	42 %
65 ans et plus	6	5 %
Total	117	100 %

Les tendances annoncées en 2017 se confirment concernant le vieillissement de nos publics :

- Plus de 47% des personnes accueillies ont plus de 50 ans, dont 5% de plus de 65 ans.
- 1% est âgé de moins de 25 ans.

Cependant l'établissement n'est pas équipé pour accueillir un public vieillissant et en perte d'autonomie : manque d'ascenseur, de personnels attitrés.

Ressources financièresTableau n° 3 : Tableau comparatif des ressources

Type de ressources	2019	
	Nombre de personnes	Pourcentage
Salaire	33	28%
Pension de retraite	3	2%
Allocation chômage	8	6%
Minimas sociaux et prestations		
<i>dont RSA</i>	29	23%
<i>dont AAH</i>	15	6%
<i>dont ADA</i>	1	1%
<i>dont AF</i>		
Autres types de ressources		
Sans ressource	34	27%
<i>Information non renseignée</i>		
Total	123	100%

Nous constatons que les proportions des bénéficiaires de ressources sont stables par rapport à 2018. Toutefois, on s'apercevra que :

- 36% disposent de revenus (salaire, pension de retraite ou allocation de chômage)
- 36% bénéficient des minimas sociaux (AAH, RSA, ADA) et
- 28% sans aucune ressource, en légère baisse (31% en 2016 ; 33% en 2017, 28% en 2018)

Durée de séjour

La durée de séjour est souvent conditionnée par un déblocage d'une situation administrative, le décrochage d'un emploi ou l'obtention d'une solution de relogement. L'obtention du logement en région parisienne reste difficile, particulièrement pour les publics ne disposant pas de revenus stables.

Tableau n°4 : Durée de séjour moyen au 31 décembre 2019

Au 31 décembre 2019, 97 personnes étaient présentes dans l'établissement, dont

- dont 77 avec une durée de séjour est inférieur à 18 mois

Nombre total de personnes présentes au 31 décembre 2019 au regard de la durée de séjour					
Inférieure à 12 mois	De 12 à 18 mois	De 18 à 24 mois	De 24 à 36 mois	De 36 à 48 mois	> à 48 mois
20	10	10	12	11	34

Sorties vers le logementTableau n°5 : Sorties vers le logement

Nombre de sorties proportionnellement à la durée d'hébergement au 31 décembre 2018						
< 12 mois	De 12 à 18 mois	De 18 à 24 mois	De 24 à 36 mois	De 36 à 48 mois	+ 48 mois	Total de sorties
4	2	1	2	4	9	22

Au 31 décembre 2019, le CHRS a enregistré 21 sorties dont :

- 4 après une durée d'hébergement de moins d'un an ;
- 9 après un séjour de 4 ans au moins

Tableau n°6 : Types de sorties

Logement adapté	3
<i>Résidence sociales, Logement foyers</i>	2
<i>Pension de famille/ Résidence sociale/Résidence accueil</i>	1
Structure médicosociale ou sanitaire	1
Logement de droit commun	8
<i>Parc Privé</i>	2
<i>Parc social</i>	6
Sorties non renseignées	4
Sans informations/sortie sans solution/Fin de prise en charge	6

On retiendra que 55% de sorties sont positives pour avoir abouti sur un logement adapté ou de droit commun, ou encore sur une orientation adaptée en structure médicosociale.

En comparaison avec l'exercice 2018, on constate une légère baisse (62% en 2018)

En revanche, 45 % des sorties restent dans le flou avec des départs pour lesquels nous n'avons aucune explication, dont des retours à la rue. Nous pouvons faire l'hypothèse que les orientations faites par le SIAO ne sont pas toujours conformes aux attentes des personnes orientées. Des personnes ayant connu de longues périodes d'errance ou des toxicomanes actifs ont du mal à s'adapter au fonctionnement des CHRS en monoblocs. L'internat attire des regards des autres et donc la stigmatisation. Finalement, elles se sentent persécutées et finissent par s'autoexclure, en privilégiant un retour anonyme dans la rue

La durée moyenne de séjours pour les sortants est de 3 ans et 6 mois (43 mois) contre 43,7 mois enregistrés pour les sortants en 2018.

EVALUATION QUALITATIVE

Niveau de satisfaction

L'on peut se réjouir que le CHRS le Palais du Peuple respecte son engagement en termes d'orientation des personnes via le SIAO. Face aux conséquences de l'inconditionnalité d'accueil (déséquilibre des publics et des difficultés de prise en charge), le CHRS s'associe avec ses homologues pour mener une réflexion collective pour une meilleure prise en charge des situations causant des difficultés particulières : insécurité, inadéquation des lieux d'accueil et d'hébergement, besoins de compétences supplémentaires, ...

Nous constatons un regain de sorties positives (21) contre 19 en 2018. Dans le même temps, nous déplorons que certaines orientations n'aboutissent pas sur une adaptation réussie, compte tenu des conditions d'accueil (chambres doubles) mais aussi de l'inadéquation du système d'accueil en internat, particulièrement pour des personnes présentant des difficultés particulières (alcoolisation, usage de drogues et toxicomanie).

Difficultés rencontrées

La difficulté majeure est un accroissement des publics cumulant des difficultés : situations administratives délicates, vieillissement et perte d'autonomie, absence ou insuffisance de revenu, recours abusif aux substances psychotropes et l'alcool, ...

D'une part, on peut se réjouir de toucher un public large, lourdement précarisé, ce qui relève de la mission des CHRS, mais de l'autre, on peut craindre une baisse significative des sorties positives et de la participation financière.

Le travail social va migrer considérablement vers des démarches d'ouverture de droit (séjour, soins, allocations diverses, accompagnement physique) que sur l'accompagnement à l'emploi et au logement.

Nous avons enregistré beaucoup de difficultés liées à la vétusté des locaux et des matériaux, avec des conséquences prévisibles mais inévitables : développement des nuisibles : cafards, punaises de lit, rongeurs, accessibilité des locaux. Des contrôles des services sanitaires (cuisine) ont occasionné beaucoup de travaux imprévus visant la mise en conformité.

Axes de progrès

Plusieurs pistes sont en vue, notamment :

- Faire aboutir, au plus vite, le projet d'humanisation visant à individualiser l'hébergement : sortir du « faire pour » et aller vers le « faire avec », en accompagnant au mieux l'acquisition de l'autonomie
- Poursuivre les procédures transparentes de participation financière, d'attribution des aides, garantissant une justice sociale et une gestion financière saine ;
- Diversifier les partenariats d'action en vue de multiplier les chances d'ouverture de droit et permettre aux personnes accueillies de s'émanciper en jouissant de leur liberté : accompagnement juridique, prise en charge des problématiques d'addiction, repenser un hébergement hors murs dans le logement de droit commun, anticiper le vieillissement de nos publics par l'adaptation de l'accompagnement, ...

III.

PRESTATIONS DELIVREES PAR LES SERVICES



3.1. OFFRE DE SERVICES POUR UNE PRISE EN CHARGE GLOBALE

Nous détaillerons ci-dessous l'ensemble des prestations délivrées par le CHRS le Palais du Peuple, en insistant sur les plus significatives, au regard de l'étude nationale des prestations et des coûts en CHRS.

La réalisation de ces prestations est l'œuvre des 25 salariés, sous l'encadrement du directeur assisté de 2 cadres intermédiaires et d'une psychologue. Notre action collective est guidée par le projet d'établissement en vigueur depuis janvier 2017, date de renouvellement de l'agrément CHRS pour 15 ans.

Les décisions importantes guidant l'activité sont prises lors des réunions du Comité de Direction qui se réunit tous les quinze jours, embrayée par les réunions de services, sous l'impulsion des chefs de service.

Les prestations décrites sont aussi l'œuvre des ressources extérieures ; 3.5 ETP dont 1.2 sur la prestation alimentaire et 2.3 de surveillance de nuit, assurées respectivement par les sociétés « EKILIBRE » et « OVERALL ».

Il est important de souligner également l'importance des bénévoles et des partenaires extérieurs sur les dimensions de la santé, la psychiatrie, l'appui juridique et des événements festif et culturel.



3.1.1. OFFRES DU SERVICE « HOTELLERIE »

Le service « Hôtellerie » a pour missions principales de :

- Co-élaborer la programmation stratégique de l'établissement et veiller à sa mise en œuvre ;
- Assurer le suivi de la maintenance et de l'entretien des bâtiments : qualité, contrôle, conformité
- Participer à la définition du plan pluri annuel d'investissement et son exécution ;
- Piloter les contrats d'externalisation (restauration, surveillance de nuit) et veiller au respect des obligations des prestataires
- Elaborer une vraie politique d'employabilité des personnels en PEC (Parcours Emploi Compétences) : prévision des emplois, dynamiser les parcours professionnels, du recrutement à la mise en œuvre du projet professionnel

Le service Hôtellerie regroupe cinq activités principales :

- L'accueil, l'orientation des personnes et de leur sécurité
- L'entretien technique des locaux
- L'hygiène des locaux (bionettoyage)
- La logistique pour l'ensemble des services.
- La restauration (mise à disposition de deux salariés à notre prestataire)

Accueillir & orienter

Situé au cœur de l'établissement, LE POSTE D'ACCUEIL est le point de passage obligé pour toute personne entrant ou sortant : personne accueillie, salarié, prestataire, ou visiteur. Il est assuré par 4 professionnels dont 1 en CDI et 3 en PEC ; de 8h à 21h.

Actuellement les 3 Agents d'accueil en contrats aidés sont salariés du Palais du Peuple depuis fin 2016. Nos Agents d'accueil ont bénéficié de formations, « initiation Excel » pour deux d'entre eux et « dématérialisation des démarches sur smartphone » pour le 3ème.

Deux de nos Agents d'accueil en contrat aidé sont âgés de plus de 55 ans (57 et 59 ans) et un autre est âgé de 65 ans, le contrat aidé leur permet d'avoir une continuité dans leurs parcours professionnels.

L'accueil est le centre névralgique du Palais, un carrefour d'informations formelles et informelles, mais aussi de médiation. Les agents d'accueil sont souvent des « lanceurs » d'alertes, ils sont au contact des personnes accueillies tous les jours, ils voient leur humeur, sentent quand ils ne vont pas bien et nous alertent. Malgré son apparente simplicité, le poste d'accueil exige des qualités d'écoute, de soutien, de patience, de diplomatie auxquelles doit se conjindre une rigueur d'exécution.

Les professionnels ont pour point commun avec l'équipe éducative de réaliser leur travail en contact direct avec les résidents et de ce fait, intègrent à leur pratique, à des degrés divers, une dimension relationnelle avec les résidents. L'agent d'accueil est souvent un relais entre le résident et l'équipe éducative, il peut relayer certaines informations importantes.

Les missions de ce poste sont également administratives. Pour ce faire, l'espace de travail est aménagé avec des armoires de rangement, une armoire sécurisée à clés, un poste informatique avec connexion réseau et internet, une imprimante, un standard et un photocopieur. Un tableau récapitulatif recense l'ensemble des tâches accomplies quotidiennement ou à la demande.

Début décembre 2019, l'un de nos agents d'accueil (en CDI et salarié depuis plus de 20 ans) est décédé. Cet événement a eu un impact sur les équipes du Palais, tant l'agent d'accueil présent depuis de nombreuses années était très apprécié de ses collègues.

Offrir un cadre de vie sécurisant (maintenance des bâtiments et des équipements)

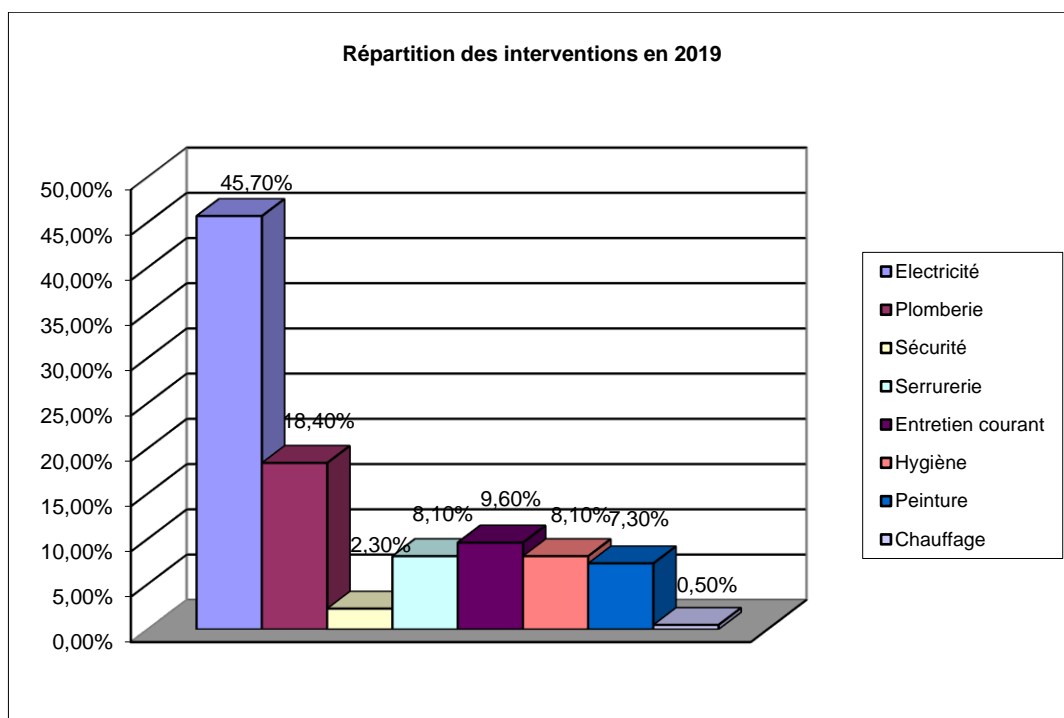
Un ouvrier polyvalent assure l'entretien (entretien de niveau 1) général du bâtiment, les réparations et le dépannage courant en plomberie, électricité, serrurerie, et service général technique. Il réalise également le montage du mobilier des chambres. En 2019, l'ouvrier polyvalent a suivi une formation et obtenu un titre professionnel « d'agent d'entretien du bâtiment », cette formation va lui permettre d'être plus autonome et plus efficient sur son poste de travail.

Six salariés assurent le nettoyage de l'établissement (sanitaires, couloirs, escaliers, parties communes, bureaux, appartement des pères, bibliothèque, atelier d'arts plastiques, salle polyvalente, remise à blanc...), la distribution des petits déjeuners, le changement de draps et tout ce qui touche à l'entretien et à l'hygiène

Cette année 4 d'entre eux ont suivi une formation :

- Entretien des parties communes et extérieur pour 2 salariés
- Lutte contre l'incendie pour 2 salariés

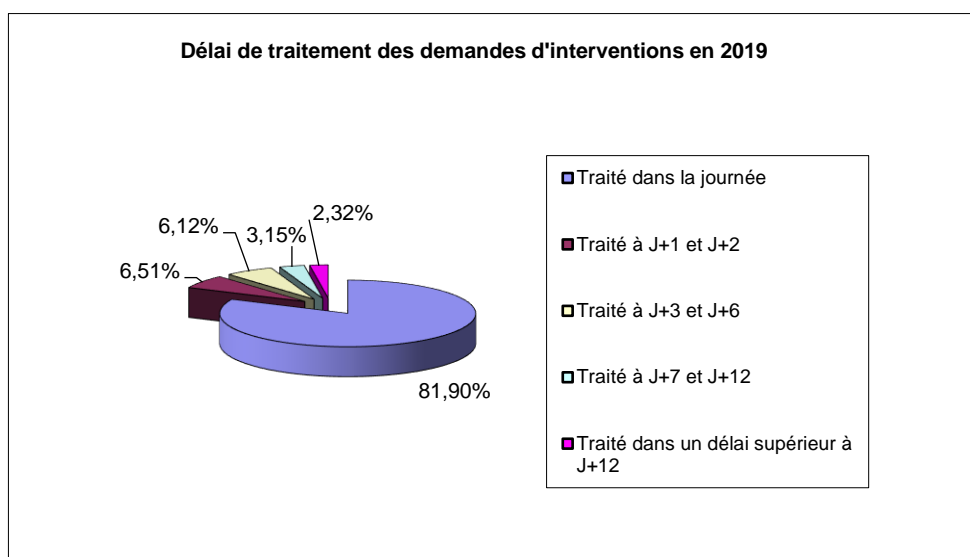
Ci-dessous les éléments quantitatifs 2019 :



Les hôtes(se)s d'accueil ont enregistré 525 demandes d'interventions sur l'année, soit une moyenne de 10 demandes d'interventions enregistrées par semaine.

Comme les années précédentes, les demandes les plus importantes sont liées à des interventions électriques et de plomberie.

Les délais d'intervention sont un peu plus longs que les années précédentes, 81,90 % des demandes d'interventions sont traitées dans la journée en 2019 contre 86,77% en 2018. Ce délai s'explique par la formation qu'a suivi notre ouvrier polyvalent pendant plusieurs mois. Nous avons fait appel à un remplaçant quelques heures par semaine mais cela ne compensait pas l'absence de ce salarié.



Alimenter

La prestation « alimentaire » est assurée par Ekilibre, dans le cadre de l'accord cadre qui le lit avec les établissements parisiens de la FADS. Depuis Avril 2016, nous avons inclus le petit déjeuner dans la prestation alimentaire ce qui permet plus de transparence sur cette ligne budgétaire.

La distribution du Petit déjeuner est assurée par l'équipe entretien : mise en route de la cafetière par le surveillant de nuit ; service de 6h30 à 8h en semaine et de 8h à 9h le week-end.

Cette organisation permet d'apporter de la qualité tout au long du service, tout en évitant le gaspillage :

- petit plateau spécial petit déjeuner,
- composition : jus de fruit, confiture, pain, sucre et beurre
- choix entre le thé, café, chocolat et lait.

Le déjeuner (12h30 à 13h30) est organisé entièrement par Ekilibre. Nous mettons deux salariés en contrat aidé à disposition de notre prestataire. Ils sont chargés de la préparation des entrées et desserts, la remise en température et le service des repas.

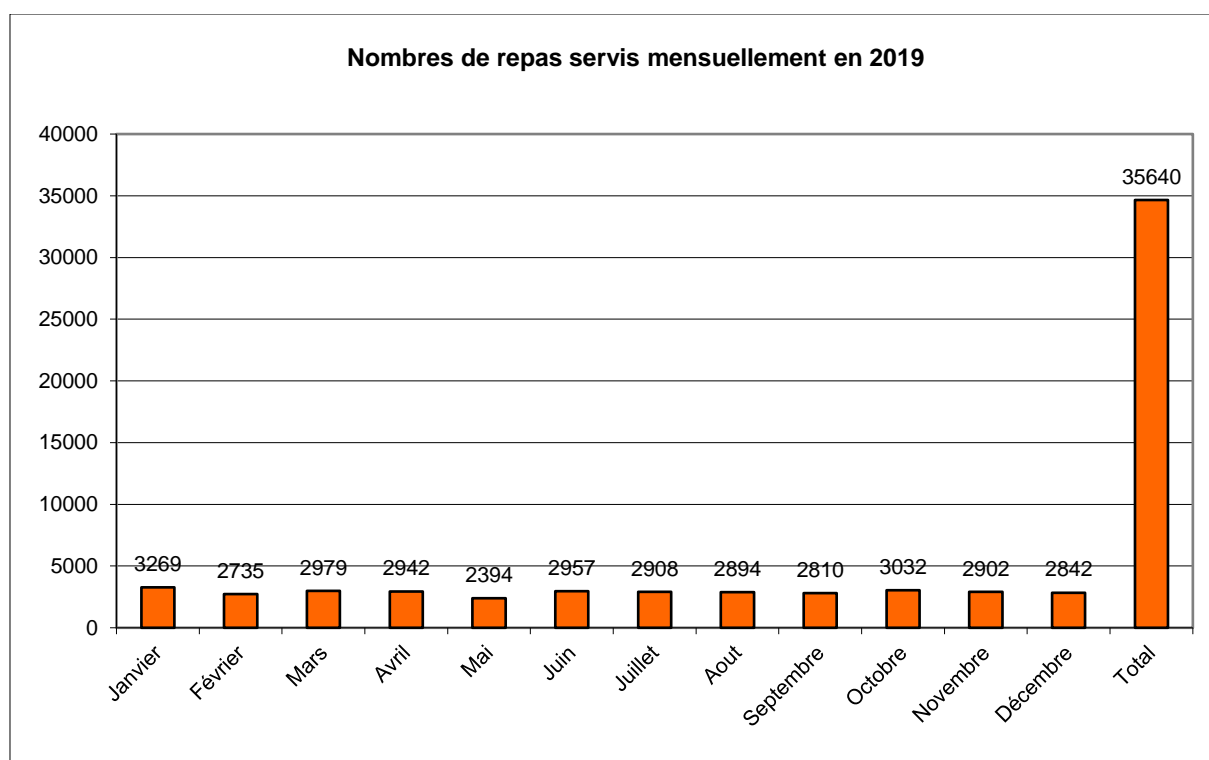
Offre de choix multiples :

- Trois périphériques choisis parmi plusieurs entrées, fromages ou laitages et desserts (pâtisseries, fruits, compotes, ...)
- Choix entre un féculent ou un légume, entre un poisson ou une viande, ou encore un repas complet (ex : couscous, chili con carne ...).

L'établissement propose aux résidents qui sont à l'extérieur le midi de pouvoir réserver un panier repas composé d'un sandwich de viande ou de poisson, d'un laitage et d'un dessert.

Le dîner (19h à 20h) est également assuré par Ekilibre. La composition du dîner est la même que pour le déjeuner, selon un planning de menus affichés chaque jour.

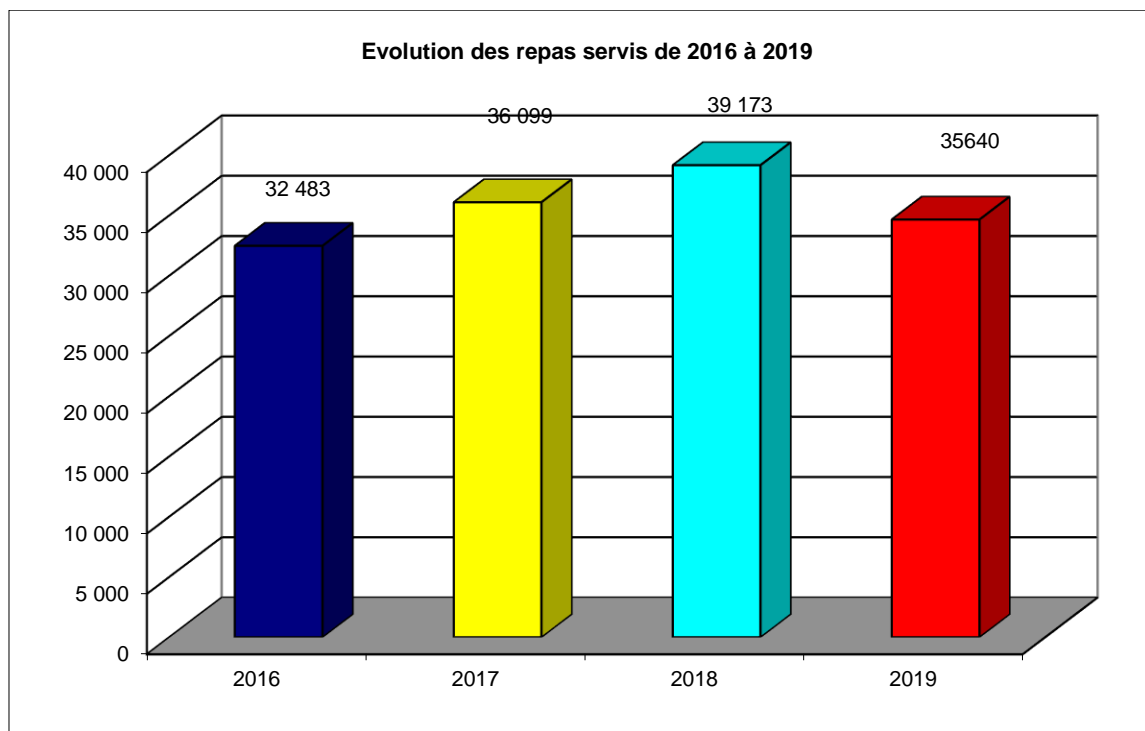
Des plateaux repas sont préparés et servis aux résidents qui travaillent de nuit ou qui rentrent très tard, sur base de réservation.



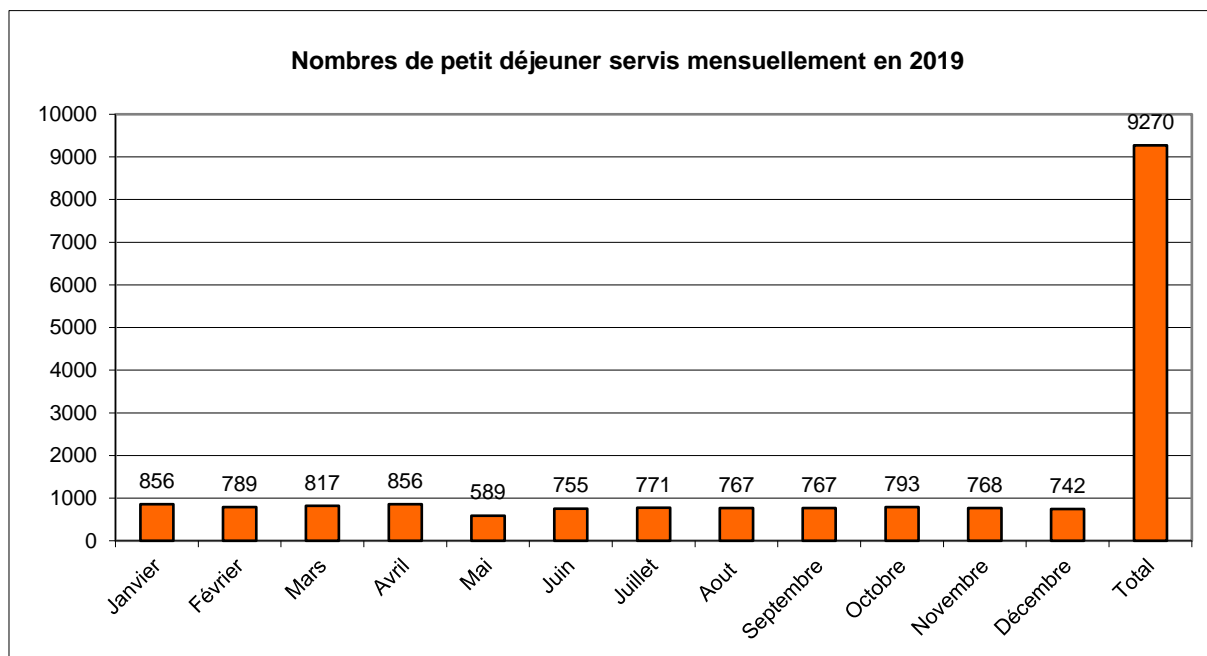
Le tableau ci-dessous est plus détaillé :

Petit déjeuner	11 253	9 270
Déjeuner	17 652	15 961
Dîner	19 886	18 703
Plateaux repas	1 142	704
Paniers repas	493	272
Nombre de repas (déjeuner et dîner)	39 173	35 640

Le nombre de repas servis en 2019 reste constant d'un mois à l'autre et dans les mêmes proportions, entre les repas du midi et du soir, respectivement à 40% contre 60%. Nous avons constaté une augmentation du nombre de repas servis en 2017 et 2018 mais une baisse de 3 533 repas est constatée en 2019.



Nombre de petits déjeuners consommés. :



Le nombre de petits déjeuners servis est plutôt stable, nous constatons une légère baisse par rapport à l'année dernière. L'achat des denrées représente une dépense d'environ 1 590 euros par mois. La proximité et la réactivité de notre prestataire nous permet de pouvoir réajuster rapidement si besoin et nous ne stockons plus les denrées en grande quantité. Depuis décembre, nous sommes adhérents à la banque alimentaire, nous allons y chercher

toutes les deux semaines certaines denrées pour le petit déjeuner : lait, café, sucre, confiture.....en fonction des arrivages, cela devrait nous permettre de baisser le cout des petits déjeuners.

Offrir un cadre de vie plus conforme, en dépit de la vétusté du bâtiment (hygiène, maintenance, ...)

Face à la vétusté du bâtiment, le CHRS a engagé des discussions avec la DRIHL et l'ANAH depuis 2015, afin de programmer la transformation de notre offre d'hébergement, grâce aux travaux d'humanisation. Pendant que les discussions se poursuivent, certains travaux jugés indispensables et ne pouvant pas attendre l'aboutissement ont été engagés depuis 2017. Malheureusement lesdits travaux ne seront pas amortis au début des travaux d'humanisation, avec pour conséquence, l'augmentation des charges d'amortissement et donc la redevance.

En 2017 : la VMC et l'Agencement des espaces de travail

- Réparation et remise en état des VMC de l'établissement ainsi que les moteurs d'extraction fixés sur le toit.
- Le regroupement des bureaux de l'équipe socioéducative a permis de créer une visibilité du service, en prenant en compte la dimension sécuritaire et la confidentialité
- Regroupement de l'ensemble des services culturels : bibliothèque, espace informatique, espace créativité et l'espace polyvalent pouvant accueillir différents ateliers telle que la coiffure, la peinture.

En 2018 : Toitures et remise en état des salles endommagées

Deux postes d'investissement ont mobilisé l'attention, à la suite des pluies diluviennes de septembre 2017 et ayant endommagé les toitures de la salle polyvalente, et du réfectoire et de certaines chambres :

- En dépit de multiples interventions, la chambre 417 reste condamnée par ce que les réparations n'éradiquent pas le problème d'infiltration des eaux ;
- Le remplacement de la toiture végétalisée (12 tonnes de terre) par une toiture plus solide et la sécurisation du toit contre la chute des objets lourds, plus le rafraichissement de l'intérieur ;
- La réfection de la toiture du réfectoire, du plafond lourdement endommagé et le rafraichissement des murs

En 2019 : La chaufferie à l'arrêt complet et des problèmes récurrents d'électricité ont entraîné :

- Le remplacement total de la chaufferie : local et chaudières. Nous n'avions qu'une chaudière en fonction depuis plusieurs mois et le local était vétuste, la totalité de la chaufferie a été remplacée.
- Travaux d'électricité, les rapports transmis par le bureau de contrôle depuis plusieurs années montraient plus de 40 points à lever. En outre, le retard des travaux d'humanisation et des coupures intempestives ont accéléré les travaux de remise aux normes ces différents points.

En revanche, les investissements cités ont un impact important sur le fonctionnement du CHRS, dans la mesure où certains viennent remplacer les anciens dont l'amortissement était encore en cours. Il est important de souligner toutefois, qu'un accord avec la DRIHL et l'ANAH permet d'inclure lesdits travaux dans le programme d'humanisation à venir, dont les contours sont encore en discussion. De cette manière, le bilan global des travaux ainsi que la période des amortissements seront révisés.

Evaluation qualitative

Depuis 2012, le nombre de repas servis était globalement à la baisse, passant de 46 934 en 2012 à 32 483 en 2016. Pour des raisons évidentes, ce chiffre était encore en hausse en 2017 (36 099) et 2018 (39 173), avant de rechuter en 2019 à 34.664 repas, hors petits déjeuners.

Depuis quelques années, la qualité des repas est jugée satisfaisante et constante, grâce notamment aux personnels de cuisine qui confectionnent les entrées et desserts sur place, les repas à thème et les menus de de fête qui rythment la vie d l'établissement : l'Aïd, les 4 saisons, Noël et Nouvel an.

Dans notre rapport d'activité de 2018, nous avons fait la démonstration du lien entre l'augmentation prévisible et réelle des repas avec les profils des publics accueillis, en perpétuelle évolution. De telles évolutions sont prévisibles sur d'autres dimensions de la vie sociale et éducative. Elles exigent des adaptations évolutives de nos pratiques professionnelles et de nos services : augmentation des activités de médiation et de régulation sociale (animations collectives), accompagnement juridique, des partenariats de compétence, élargissement des réseaux, ...

3.1.2. PRESTATIONS VISANT LA SOCIALISATION ET L'INSERTION SOCIALE

L'accompagnement global de la personne et le suivi personnalisé

L'accompagnement social proposé au CHRS s'appuie sur une approche globale de la personne. Ce principe est à l'origine du management des équipes privilégié depuis 2014.



Il est mené par une équipe de travailleurs Sociaux, sous la direction du chef de service et avec l'appui de la psychologue. La réussite de cette démarche dépend du niveau de connaissance des problématiques rencontrées au sein du CHRS et de leur appropriation par les professionnels. A partir des besoins repérés, une prospection partenariale est mise en place et permet l'élargissement du périmètre d'intervention. Un certain nombre d'ingrédients sont nécessaires au succès de la démarche : échanges réguliers des pratiques, réunions de synthèse, réunions de service/fonctionnement, de coordination thérapeutique avec l'ASM 13, formations collectives pour harmoniser les pratiques, analyse de la pratique, étayage professionnel grâce à l'apport du psychologue.

Le fait que chaque travailleur social est référent et personne-ressource sur un domaine d'accompagnement est un plus. Chaque Travailleur Social se spécialise sur une question, élargit son réseau et alimente régulièrement ses collègues des opportunités à saisir pour réussir leur accompagnement.

Cinq sources d'inspirations majeures :

- La philosophie d'action de la FADS qui fait confiance à la personne et reconnaît ses capacités,
- La charte Ethique de la FADS qui s'adresse à l'ensemble des professionnels (salariés et bénévoles) et qui définit les valeurs et principes d'interventions au sein des établissements et services de la Fondation de l'Armée du Salut
- Le document de recommandations pour la mise en œuvre des projets personnalisés de la FADS qui définit les valeurs et les principes d'action : l'expression de ses attentes, désirs, projets et rêves (par-delà ses difficultés) par la personne accueillie, la co-construction, la mobilisation des ressources internes et externes et l'évaluation.
- Les recommandations des Etats généraux du Travail Social en ce qui concerne : le faire avec, le rôle de la personne dans la définition de son projet, le droit à l'erreur, le développement du pouvoir d'agir, les

champs des possibles, la recherche collaborative, recherche-action ; la non-utilisation de l'appellation « usager ».

- Les recommandations de l'ANESM exprimant que « le projet personnalisé n'a de sens que s'il va dans le sens d'un mieux-être » et pas forcément « synonyme de progrès ». Il faut reconnaître que l'accompagnement peut, dans certains cas, « contenir et/ou accompagner la dégradation de la situation » ou servira à « maintenir des acquis ». Le plus important est l'existence du projet, l'implication de la personne dans sa co-construction et dans son évaluation.

Accompagner vers l'autonomie en prenant en compte la personne dans toutes ses dimensions

L'accompagnement social est global, multidisciplinaire et assuré par des travailleurs sociaux, sous la responsabilité du chef de service.

L'élaboration du diagnostic social de la situation permet au travailleur social de prendre en compte les besoins exprimés par la personne, de l'aider à formaliser son projet en vue d'accéder aux droits communs.

L'objectif final de cet accompagnement est la réinscription des personnes dans le droit commun, à travers les axes traditionnels que sont la santé, le logement, l'emploi, la régularisation administrative entre autres.

Un travail partenarial est nécessaire pour répondre à la diversité des situations, des problématiques et ainsi compléter nos ressources internes.

- ✓ Aide dans les démarches administratives pour rendre les droits effectifs
- ✓ Accès à l'emploi et à la formation
- ✓ Accès aux soins
- ✓ Conseil en matière de justice
- ✓ Accès et appropriation d'un logement

Une expérimentation est menée sur les années 2016 et 2017 : intégrer le dispositif Premières Heures. Ce dispositif est lié à une convention avec le Département de Paris et concerne les personnes accueillies qui sont très éloignées de l'emploi et ce, quelques soient les difficultés (psychiques, de séjour...). L'ensemble des tâches administratifs autour de l'emploi sont confiées à l'association intermédiaire « Travail et Partage ».

Culture du vivre ensemble, d'une vie sociale épanouie et de la citoyenneté

Cette rubrique s'inscrit dans la longue liste de services offerts par le CHRS, pour permettre aux personnes accueillies de s'épanouir, s'ouvrir à l'autre, avoir une vie sociale et d'être un citoyen à part entière. Toute initiative est bonne à explorer, mener par les bénévoles ou les professionnels, moyennant une implication forte de la personne.

Le CVS joue un rôle important dans la mesure où il veille au respect des uns envers les autres, respect du bien public, afin de garantir le vivre ensemble.

D'autres instances sont complémentaires, tels que le groupe de parole, groupe de lecture, ateliers cuisine, les animations autour du sport et des sorties culturelles, les instances régionale et nationale de consultation des personnes accueillies, etc.

L'accompagnement psychologique

Assuré par un Psychologue à mi-temps (17h30), l'accompagnement psychologique est devenu un support d'accompagnement incontournable, faisant partie intégrante de l'action socioéducative.

Il consiste à apporter :

- ✓ *une écoute attentive, bienveillante et un soutien indéfectible dans les moments difficiles et dans les moments porteurs :*

Le psychologue a pour rôle d'entendre les souffrances des résidents et de favoriser l'expression des besoins. Il est garant de l'attention portée à la dimension psychique des personnes accueillies. Il doit être vigilant et garantir que cette dimension soit prise en compte.

Son rôle est d'évaluer le fonctionnement psychique des personnes en souffrance et de les orienter vers des structures adaptées. La présence dans les locaux du CHRS d'un psychologue permet un « aller-vers » favorisant une alliance, un lien de confiance pour permettre une orientation, dans un second temps, vers une prise en charge dans les structures de droit commun.

Permettre aux personnes accueillies d'avoir un lieu d'écoute, de réflexion sur place a pour fonction d'abaisser certaines angoisses, d'accompagner les personnes dans l'élaboration de leur projet social mais aussi un travail que nous nommerons pré-thérapeutique vers l'émergence d'une demande de psychothérapie.

- ✓ *une aide à la compréhension des problématiques soulevées, leurs causes et aux moyens d'y faire face tant pour la personne accompagnée que pour l'équipe d'accompagnement :*

Les temps d'échanges formels (temps de synthèse) ou informels permettent des réflexions plurielles, le croisement des regards et préparent ainsi à la pluridisciplinarité des prises en charge. Ces échanges peuvent permettre un étayage au travailleur social afin d'ajuster son accompagnement à la lumière de la compréhension des mécanismes psychiques à l'œuvre.

Le psychologue ne rencontre pas systématiquement les résidents, mais propose une réflexion autour de situations souvent complexes. On sait la nécessité parfois de se poser afin de réfléchir à des situations parfois engluées dans un fonctionnement. Ces temps d'échanges permettent un décalage en pensées des actions faites au quotidien.

- ✓ *un accompagnement dans le processus de transformation en vue d'un bien-être et de la mise en œuvre de son projet de vie :*

Le psychologue est en charge du développement des liens partenariaux entre le CHRS et des structures de soins, le plus souvent les soins psychiques.

Le double parcours des psychologues dans les structures sociale et sanitaire offre généralement des facilités pour la mutualisation des services entre les deux secteurs n'ayant pas l'habitude de travailler de pair. Sa contribution est essentielle notamment dans l'élaboration d'un langage professionnel commun et dans la définition des modalités d'orientation et de prise en charge.

- *Focus sur l'action du Psychologue en 2016 :*

- ✓ *Public rencontré :*

Les personnes accueillies au sein du Palais sont informées à leur arrivée de la présence dans les lieux d'une psychologue. Peu font spontanément la démarche de venir en consultation, ce sont très souvent les travailleurs sociaux ou le chef de service qui orientent les résidents vers la psychologue.

La majorité du temps, les personnes orientées ont exprimé une souffrance au travailleur social. Cette souffrance présente un frein au projet de la personne : accompagnement vers l'emploi, le travail, le logement...

Chaque personne ayant un vécu singulier, l'orientation et le suivi se fait au cas par cas. Comme pour tout un chacun, la démarche d'aller vers le psychologue n'est pas simple et en CHRS. Le psychologue est à leur disposition mais sans obligation de consultation. La majorité des personnes orientées vers la psychologue ont pu être rencontrées grâce à l'alliance créée entre le travailleur social et la personne accueillie.

Au regard des publics accueillis au sein du CHRS nous constatons qu'un certain nombre de personnes accueillies présente des problématiques qui nécessiteraient une orientation vers les soins. Parfois le lien entre les services de soin et les personnes accueillies est déjà en place mais souvent tout reste à faire. Toute la difficulté est de

parvenir à cette orientation car nous sommes pris entre la liberté individuelle de chacun à pouvoir décider de ce qui est nécessaire pour lui et la constatation que quelque chose ne va pas, de comportements inadaptés, de délire parfois qui mettent en difficulté l'accompagnement social ou même le collectif. S'entame alors un travail que nous nommerons « pré-thérapeutique » consistant à faire émerger une demande.

Il est compliqué de classer les pathologies ou les troubles rencontrés voire même de les lister tant le travail du psychologue consiste justement à prendre en compte l'individualité des Sujets. Chaque organisation psychique correspond à une histoire de vie unique et singulière.

Nous pouvons tout de même noter une certaine récurrence de problématique. Les problématiques dépressives d'une part qui peuvent être pensées comme étant parfois réactionnelles aux situations sociales compliquées vécues par les personnes accueillies, ou plus ancrées dans l'histoire de vie. On repère souvent un fort sentiment d'impuissance, d'épuisement psychique. Le travail que nous pouvons faire avec ces personnes est celui d'une remise en histoire de parcours souvent fait de ruptures, de pertes pas ou pas suffisamment élaboré

A travers la clinique avec ces personnes nous pouvons aussi repérer la récurrence de problématiques, traumatismes multiples liés aux parcours de vie, à la rue, mais aussi parfois aux migrations. Ce sont des problématiques difficiles à travailler en entretien et qui demandent un temps de mise en confiance long.

Enfin, les problématiques addictives (alcool ou drogue) sont nombreuses en CHRS. Commence alors un travail autour de la prise de conscience de l'addiction, du rapport à l'objet alcool, drogues souvent ancrées depuis de nombreuses années. Le travail de lien avec les structures de soin type CSAPA... est alors essentiel. Souvent l'alcool ou la drogue étant le symptôme visible d'un mal être plus profond, les consultations ne sont pas centrées sur ces questions mais sur la prise en compte de l'histoire du sujet dans sa globalité et des différentes problématiques rencontrées au long de sa vie.

✓ *L'activité auprès des résidents :*

Pour des raisons de congé de maternité et du remplacement temporaire de la Psychologue, les statistiques habituelles n'ont pas pu être consolidées. Toutefois l'activité s'est poursuivie normalement comprenant à la fois des entretiens programmés ou par effet de surprise, des accompagnements physiques en consultations psychiatrique et hospitalière ; la revue des situations cliniques avec l'équipe sociale, la participation à la réunion de coordination thérapeutique avec l'ASM 13,

✓ *Des temps d'échanges pluridisciplinaires*

Un des piliers du travail social au Palais du Peuple est la réunion d'équipe le mardi après-midi. Cette réunion de 3 heures se déroule en deux temps :

- La Régulation consiste à transmettre les informations nécessaires au bon déroulement du travail en équipe, les sujets d'actualités. L'on évoque également les situations problématiques ou particulières qui posent des problèmes.
- Dans la deuxième partie, les travailleurs sociaux présentent les demandes de prolongation de séjours des résidents. Ces prolongations doivent être effectuées tous les six mois, comme le veut la réglementation.

Nous observons depuis quelques temps que la première partie de cette réunion prend de plus en plus de temps et que nous ne faisons pas un temps de synthèse suffisamment long pour les prolongations. En d'autres termes, les situations problématiques et les conflits prennent de plus en plus de temps et nous n'avons plus assez de temps à consacrer aux autres situations toutes aussi importantes.

L'objectif est de repenser les prises en charge en articulant la dimension psychique et sociale au profit de l'accompagnement des personnes accueillies en se réunissant régulièrement pour des réunions de synthèse en prenant le temps de réfléchir la prise en charge de manière globale.

✓ *Un groupe de parole « Rencontre/débat »*

Ledit groupe de parole intitulé « rencontre débat » a débuté le 9 février 2016. Il se réunit une fois tous les deux mois. Ce groupe rassemble les personnes accueillies et salariés du CHRS autour des thèmes choisis à la fin de chaque débat pour la fois suivante.

✓ *Des réunions d'équipe et institutionnelles*

Tous les mardis après-midi, une synthèse hebdomadaire permet d'aborder tour à tour chaque situation. L'équipe sociale est présente dans son ensemble ainsi que la psychologue.

Ce lieu permet alors de penser les prises en charge dans leur ensemble. La psychologue peut amener des questionnements sur les pratiques, apporter une analyse également dans le but d'éclairer le travailleur social sur les difficultés rencontrées dans certaines prises en charge et permettre une meilleure compréhension des fonctionnements psychiques individuels et groupaux.

A la demande de l'équipe, la psychologue participe au groupe d'analyse des pratiques, mené par un psychologue extérieur à l'établissement.

Elle participe à la vie institutionnelle de l'établissement et par conséquent à différentes réunions ayant pu avoir lieu au sein de l'établissement : réflexion sur la mise en place du projet d'établissement, réunion générale des salariés.

Les temps d'échange clinique informels sont estimés approximativement à environ 20% du temps de travail total. La plupart de ces échanges se font sur les situations communes, ou en prenant des nouvelles des résidents, et en abordant aussi les situations pour lesquelles le travailleur social pense à l'intervention de la psychologue mais avec une difficulté à en parler avec la personne accueillie... Ces temps sont essentiels au travail pluridisciplinaire.

✓ *Un travail en réseau*

- L'Association de Santé Mentale du 13^{ème} arrondissement : « ASM 13 »

L'année 2017 a été celle de la signature d'une nouvelle convention avec l'Association de Santé Mentale du 13^{ème} arrondissement, « ASM 13 ». En effet, la sectorisation en psychiatrie a engendré une nouvelle organisation de soins. C'est le lieu de vie qui détermine le secteur géographique des soins. Cependant, le Palais du peuple n'est rattaché à aucun secteur, ce qui pose le problème de secteur de référence. De ce fait, nous avons sollicité l'hôpital psychiatrique le plus proche pour établir une convention partenariale, étant donné le nombre important d'hospitalisation annuelle. L'hôpital en question est géré par l'ASM 13.

Avec cette convention, le Palais du Peuple accède à deux services importants : l'hôpital et l'EMPP (Equipe Mobile de Psychiatrie Précarité). Cette dernière est présente bimensuellement lors des réunions de coordination thérapeutique rassemblant le médecin et les infirmiers psychiatres et l'équipe des travailleurs sociaux.

La présence de l'EMPP régulièrement au sein des temps de synthèses permet d'évoquer les situations des personnes hébergées au Palais du Peuple et suivies dans leur unité psychiatrique. Cette collaboration entretient des rapports privilégiés entre les deux structures : compréhension des problématiques, facilité d'orientation et de suivi, y compris à l'extérieur de l'établissement.

Grâce à la convention, les personnes accueillies accèdent plus facilement au secteur de psychiatrie sans passer par le CPOA. En revanche, il faudra travailler à dénouer le lien avec le CMP qui ne répond pas encore à nos attentes en termes de disponibilité.

- Les autres secteurs de la psychiatrie

Les personnes accueillies au sein du Palais du Peuple et bénéficiant d'un suivi dans une structure de soin psychiatrique ne sont pas toujours nécessairement rattachées à un suivi au sein de l'ASM 13 (suivi antérieur à l'entrée en CHRS). Parfois elles ont des soins dans d'autres secteurs de psychiatrie et l'équipe peut être amenée à travailler en coordination avec eux. La psychologue a parfois un rôle d'intermédiaire auprès des secteurs et des temps de synthèse par exemple ont pu être mis en place afin de discuter, en accord avec la personne accueillie, de sa situation.

- Prise de contact avec le réseau addictologique

Les partenariats existants entre le Palais du Peuple et les structure de soins en addictologie ne sont pas suffisamment forts, au regard du nombre de personnes pour qui l'alcool et/ou la drogue sont vécus comme problématiques. Les contacts ont été établis entre le CHRS et un CSAPA spécialisé dans les soins aux personnes addicté à l'alcool. Il faudra le renforcer l'année prochaine.

- ✓ *Activités en lien avec les psychologues du secteur exclusion de la Fondation de la FADS*

Les rencontres entre les psychologues du secteur inclusion de la Fondation de l'Armée du Salut en IDF se font assez régulièrement. Les psychologues du Palais de la Femme, de Mouzzaïa, du Bateau et du Palais du Peuple se sont réunis plusieurs fois en 2018. Ces temps d'échange sont tournants, de manière à se rencontrer dans chaque établissement, à tour de rôle, tous les deux mois. Ces rencontres ouvrent un espace de réflexion et d'élaboration autour des pratiques. Elles permettent d'ouvrir un espace clinique pour échanger autour des différents types d'accompagnements proposés, de s'enrichir des expériences réciproques. Elles sont un moment d'échange autour du travail en partenariat. Elles visent à construire, ensemble, une expertise commune et à pouvoir échanger autour des différents projets, missions, orientations sur lesquelles les établissements sollicitent l'appert de psychologues. Elles permettent également de prendre du recul en termes de dynamiques institutionnelles.

Evaluation qualitative :

De par son poste, la Psychologue est garant de la mise en œuvre des principes et valeurs de la FADS, de l'inconditionnalité d'accueil et de la laïcité. Durant toute la durée de séjour de la personne accueillie, elle veille également à ce que la structure soit bienveillante et donne suffisamment d'espace pour l'expression e l'épanouissement de la personne. C'est dans ce cadre qu'elle anime le groupe de parole et l'atelier d'art thérapie.

Pour sortir de son isolement et des difficultés éventuelles, les psychologues des établissements franciliens de la FADS ont créé un espace de rencontre de débat et d'échange d'expériences.

Elles évoquent les sujets disparates pouvant nécessiter le relais auprès des équipes de direction ou des travailleurs sociaux, les ressources existantes dans les réseaux, la prise en charge partagée des cas complexes, les soins spécifiques, etc.

3.1.3. PERMANENCE ET ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

Annick DORLEANS intervient bénévolement.

Elle est Responsable juridique et de formation au CASP/ARAPEJ et Professeur de droit à l'IRFASE



L'accès au droit en interne assure le respect sans faille de l'article 345-1 du Code de l'action sociale et des familles (CASF), qui dispose que, « *Les personnels des CHRS sont tenus au secret professionnel dans les conditions prévues aux articles 226-13 et 226-14 du Code Pénal. Par dérogation au même article 226-13, ils peuvent échanger entre eux les informations confidentielles dont ils disposent et qui sont strictement nécessaires à la prise de décision.* ».

En quoi consiste la permanence juridique ?

Une permanence juridique de 3 heures deux fois par mois, depuis janvier 2018, de 14 heures 30 à 17 heures.

Il s'agit d'une permanence juridique qui permet au juriste de procéder à l'entretien d'environ 45 minutes voire 1 heure. Il s'agit d'une permanence juridique à caractère social. L'écoute est primordiale sur le plan humain et sur le plan juridique. Cette dernière permet de cerner le problème de droit des étrangers et de voir les solutions envisageables en prenant en considération la situation de la personne. Il s'agit aussi de rassurer le résident sur l'intérêt de faire une démarche.

Lors de ces entretiens,

- une information juridique est donnée, sous forme d'entretiens individuels avec chaque résident en présence ou pas du travailleur social référent.
- un suivi des dossiers en collaboration avec les professionnels du social et la rédaction des recours nécessaires est déclenché, après avoir élaboré, en commun accord, la réponse juridique et le suivi personnalisés.

A ce moment, l'accompagnement juridique vient en complément l'accompagnement social déjà en cours, d'où l'intérêt d'une collaboration conjointe du travailleur social référent et de la personne.

- Le travailleur social référent monte le dossier de la personne qu'il accompagne et la juriste complète la lettre destinée à la Préfecture en la motivant en droit.
- Par contre, la juriste se charge des recours, notamment contre des mesures d'éloignement du territoire, tels que des demandes d'annulation d'OQTF avec délai ou sans délai.

Objectif poursuivi par la démarche :

L'objectif prioritaire est de permettre à la personne accueillie d'accéder aux droits requis, qui, dans la plupart du temps, permettent d'entamer les démarches visant l'insertion, par l'emploi, la santé, le logement, ... Les droits sollicités concernent majoritairement les personnes étrangères en situation irrégulière, domaines souvent moins connus des travailleurs sociaux.

En l'occurrence, c'est l'occasion aussi d'apporter des connaissances complémentaires aux travailleurs sociaux leur permettant d'acquérir une plus grande autonomie dans la gestion des dossiers des résidents et dans la rédaction des courriers juridiques. Il s'agit aussi de donner une information sur l'actualité juridique.

La juriste fait également les recours en annulation de rejet de demande de titre de séjour ou de rejet de demande de naturalisation. Elle vient en complément, sur le plan juridique, des écrits professionnels des travailleurs sociaux.

Montage d'une permanence juridique :

Pour qu'une permanence juridique réussisse, elle doit être préparée en aval et en amont. Ainsi, GOURMELON, Assistante de service social est désignée par ses pairs, pour organiser les rendez-vous, 3 à 4 par permanence.

- Un temps d'échange est prévu avec les travailleurs sociaux volontaires, de 14 heures à 14 heures 30 : dossiers en cours, démarches effectuées, difficultés rencontrées.
- C'est également l'occasion de donner des informations sur l'évolution actuelle du droit des étrangers aux travailleurs sociaux présents et sur les outils juridiques utilisables.
- L'analyse de la situation du résident est réalisée avec le travailleur social et le choix est fait, en accord avec la personne, quant à la nature de la démarche à faire : par exemple : titre de séjour, présence de 10 ans, titre pour travailler, admission exceptionnelle au séjour, ...

Nombre de permanences juridiques et personnes reçues :

- ☒ 15 permanences en 2019 contre 11 en 2018
- ☒ 27 personnes accueillies différentes sont venues en consultation contre 22 en 2018
- ☒ 4 personnes extérieures à l'établissements : 2 venant d'un établissement de la FADS, 1 d'une entreprise partenaire

Lors du premier entretien, les problèmes sont exposés et les personnes reviennent avec le travailleur social qui a entrepris des démarches. Une dizaine de résidents ont été reçus au moins deux fois

Dès la deuxième consultation, on rentre dans la phase d'accompagnement et de suivi juridique

Profil des personnes reçues :

- ☒ **Age :** adulte de plus de 45 ans ou vieillissants avec des problèmes liés au vieillissement et au statut juridique de la personne âgée.
- ☒ **Nationalité :** Les résidents reçus sont d'origine étrangère et de nationalité étrangère et en situation irrégulière, ils viennent majoritairement pour obtenir un titre de séjour et de façon accessoire, pour acquérir la nationalité française par voie de naturalisation.
- ☒ **Ressources :**
 - Une grande majorité d'entre eux travaillent en étant en situation irrégulière et ont une situation dérogatoire au droit du travail.
 - Beaucoup de résidents en situation irrégulière hésitent à faire des démarches en Préfecture, par crainte d'avoir des sanctions liées au travail clandestin et une mesure d'éloignement du territoire.
 - Une partie des personnes reçues touchent des minimas sociaux.

Thèmes abordés :

- ☒ **Droit des étrangers :** titre de séjour pour travail, pour soins, vie privée et familiale, admission exceptionnelle ; régularisation de séjour administrative, demandes d'asile, le regroupement familial et dans une moindre mesure l'acquisition de la nationalité française par voie de naturalisation, différents recours, ...
- ☒ **Droit de la famille :** perte de l'autorité parentale, droit de visite ou d'hébergement d'un enfant,
- ☒ **Droit pénal et procédure pénale :** permis de conduire, contentieux liés à la location de véhicule, ...
- ☒ **Droit de la consommation :** contrat téléphonique, abus de faiblesse, ...
- ☒ **Droit du travail :** l'accès au travail, la législation sur le travail clandestin, le droit à la retraite, les droits de la personne âgée ; exploitation/traitement des êtres humains, ...

Bilan et perspectives

- ✕ Concernant les demandes réalisées en Préfecture ou les recours en droit des étrangers, les réponses sont longues à obtenir et beaucoup de dossiers sont encore en attente.
- ✕ Faire connaître la permanence juridique du Palais du Peuple auprès des personnes accueillies et accompagnées et aussi auprès des professionnels du social des établissements parisiens de la Fondation, comme ce fut le cas en septembre 2018 : *Information et accompagnement juridique des personnes accueillies et hébergées. Présentation des questions juridiques posées et les réponses apportées.*
- ✕ Mettre en place des informations collectives pour les personnes accueillies et hébergées sur des domaines du droit qui les concernent. Par exemple sous forme de débat sur des thèmes comme : l'accès au travail et la législation sur le travail clandestin, le droit à la retraite, le droit de garde, de visite, ...
- ✕ Alimenter les formations collectives faites par le siège par des questions pratiques rencontrées sur le terrain ;
- ✕ Mettre en place un service de documentation juridique destinée aux travailleurs sociaux par la rédaction de fiches juridiques pratiques régulièrement actualisées et également en leur proposant des modèles de lettres et de recours.
- ✕ Mettre en place une veille juridique simplifiée et illustrée destinée aux professionnels du social, avec des mises à jour régulières.

3.1.4. ACTIVITES SPORTIVES ET SEJOUR DE REMOBILISATION

UN BALLON POUR L'INSERTION

Partenaire associatif depuis 2016



Pourquoi une activité physique ?

Les bilans annuels des activités socioculturelles (Bougeons Ensemble, CRPA-CNPA, rencontres salariés/personnes accueillies, Etablissements Parisiens en Fête, CVS, Inter-CVS) mettent en évidence que ce sont souvent les mêmes personnes qui répondent aux différentes mobilisations. Ce constat justifie le besoin de diversifier les activités supports d'accompagnement social, pour intéresser et ainsi faire participer le maximum de personnes.

Pour ce faire, des réflexions menées en concertation avec les personnes accueillies, le CVS et les salariés, ont permis de retenir entre autres l'« Activité physique et sportive régulière » et un « Séjour de remobilisation » avec l'association Un Ballon pour l'Insertion.

Il est à remarquer que le CHRS ne dispose pas de budgets alloués à la réalisation de tels projets. Nous nous sommes orientés vers les partenaires privés pour trouver le financement des séjours. L'activité physique et sportive hebdomadaire est quant à elle, prise en charge dans la DGF, suite au renoncement de 0.3 ETP d'animateur sportif, autrefois mutualisé avec la CRCE.

Le projet d'activités physique et sportive et séjour de remobilisation a pour ambition d'intégrer le bien-être et la santé physique comme levier d'une confiance totale, propice à l'épanouissement personnel et à l'émergence de projet répondant aux besoins ressentis par la personne.

Historique de ces séjours

Né à la suite de la Coupe du Monde des sans-abri qui a eu lieu en 2011 sur le Champ de Mars, Un Ballon pour l'Insertion utilise le sport comme outil d'insertion sociale pour des personnes en situation précaire (sans domicile fixe, sans ou avec très peu de ressources).

Depuis maintenant cinq ans, cette association propose des séjours sportifs dits de "remobilisation", associés à de la culture et du bien-être, afin que les participants retrouvent leur place au sein du groupe et qu'ils reprennent confiance en eux.

Ces séjours constituent un formidable effet « déclic » pour les participants. Mais, pour que la réappropriation du projet de vie soit durable, cela s'accompagne d'une pratique régulière d'activité sportive et de bien-être après le séjour. Outre le travail social conduit par les travailleurs sociaux, pendant et après les séjours, un ballon pour l'insertion propose des séances hebdomadaires de multisport et de yoga.

Un séjour de remobilisation « Sports / bien être / culture », 6 jours

Il s'est déroulé du 1^{er} au 6 juillet 2019 au Centre Sportif de Normandie d'Houlgate (Calvados).

Sur 12 Personnes inscrites (plus 2 encadrants du CHRS et 2 animateurs sportifs du Ballon pour l'Insertion), 11 se sont présentées et 10 seulement sont allés jusqu'au bout de leur séjour.

Les bénéficiaires du projet ont été sélectionnés sur la base de critères précis, en fonction des bénéfices attendus. Ils ont participé à toutes les phases du projet, depuis son instruction jusqu'à la phase évaluative comprenant notamment :

- Le nombre de séances réalisées
- Le nombre de participants
- La nature des activités pratiquées
- L'aspect qualitatif et
- La plus-value pour les personnes accueillies

Le coût total du séjour est évalué à 10 000€ mais passera à 12 000 € en 2020. Il comprend les frais d'hébergement, de restauration et d'encadrement. Les deux porteurs se partagent les frais à parts égales, soit 5 000 € chacun. Les frais de transfert jusqu'à Houlgate et retour sont pris en charge par le CHRS.

Nombre de participants	11
Nombre d'Encadrants Professionnels	2
Nombre d'Encadrant du Palais du Peuple	2
Age minimum	19 ans
Age maximum	65 ans

Une activité physique ou sportive régulière est un atout pour la réussite de l'accompagnement social :

La participation requiert :

- Une couverture médicale (AME, CMU, Sécurité sociale, etc.)
- Un certificat médical d'aptitude au sport en initiation en cours de validité

Activités sportives sont choisies selon les envies des participants. Les propositions sont reprises dans la fiche d'inscription jointe, avec des adaptations chaque fois que cela est nécessaire.

La réussite du projet dépend du niveau d'implication de l'équipe encadrante de l'établissement, en proposant aux primo-arrivants, en affichant et répétant les horaires, en participant aux activités.



APS du jeudi :

16 séances
7 participants en moyenne
13 personnes différentes y ont participé.



**Mardi de 11h30 à 13h30 Salle de sport Rosa Parks
Rue du Moulin des Lapins
75014 Paris**

2 personnes ont participé à 2 séances



**Jeudi de 14h à 17h
Palais du Peuple
29 rue des Cordelières
75013 Paris
YOGA & BOXE**

13 personnes différentes
30 séances
5 à 7 personnes/séance

3.2. L'EXERCICE DE LA CITOYENNETE ET FORMES DE PARTICIPATION

3.2.1. LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE

Le Conseil de la Vie Sociale² est un lieu d'échange et d'expression sur toutes les questions intéressant le fonctionnement de l'établissement. Il a pour vocation de favoriser la participation des personnes accueillies de manière démocratique. Il se réunit tous les mois, en soirée (18-19h ou 19h30-21h). Il est élargi à l'ensemble des personnes accueillies et aux salariés présents volontaires, pour élargir les débats.

Le Conseil de la vie sociale donne son avis et émet des propositions sur toute question intéressant le fonctionnement de l'établissement : vie quotidienne, organisation de l'offre de services, les activités socioculturelles, les projets en cours, l'utilisation des lieux collectifs, l'hébergement, ...

Le rythme de réunions s'est réduit en fin d'année 2019, laissant place à de multiples réunions de consultation plus ou moins informelles et aux différents ateliers d'animations tels que l'« Apéro au Palais ».



Le CVS s'est composé de membres élus dont le Président, Monsieur BALOGUN Seibou,

Monsieur DIALLO Mamadou a (secrétaire), M. DEVILLIERS et M. YATTARA, Terrence RODRIGUES ET M. Fofana.

Il compte aussi la présence de deux salariés.

En accord avec le comité, les deux salariés et le Président du CVS préparent l'ordre du jour et diffusent le Compte-rendu de réunion.

Le CVS est doté d'un bureau, d'un ordinateur et des effets bureautiques.

Il dispose d'un petit budget pour la gestion du bar et des différentes activités telles que les réceptions à l'occasion de certaines réunions ; la visite de personnes malades dans les hôpitaux.

Toutes les autres dépenses en faveur des résidents, organisations des fêtes, des sorties, atelier cuisine, les dépenses pour le jardin se font en collaboration avec l'animateur référent, en charge de la participation et citoyenneté.

Les personnes accueillies au Palais du Peuple sont très présentes dans les réseaux régionaux et nationaux CRPA/CNPA. Deux siègent régulièrement dans deux comités de médiation DALO. D'autres ont pris part aux consultations touchant les personnes en précarité, à la suite du mouvement des Gilets Jaunes.

² Les modalités de mise en place et de fonctionnement du CVS sont entrées en vigueur par le décret du 25 mars 2004 et le décret du 2 novembre 2005, (article L. 311-6 du code de l'action sociale et des familles)

3.2.2. ANIMATION DES ACTIVITES CULTURELLES ET DE LOISIRS.

Durant toute l'année, plusieurs activités d'animation mises en place chaque mois, permettent aux personnes accueillies de ne pas rester cloîtré dans leurs chambres : Les apéros du palais, le groupe de parole, les ateliers d'art et les atelier cuisine.

« Apéro » du Palais

Cette activité est née en 2018, à la suite du succès enregistré par les fêtes de fin d'année 2017. Les résidents ont exprimé leur souhait de voir se répéter de tels moments de convivialité. Ils ont été nombreux à participer. Ils ont pris goût à se réunir souvent, à écouter de la musique et à danser pour certains, participer à un jeu collectif. Les salariés ont aussi apprécié le partage de ce temps informel avec les résidents.

De tels moments permettent de consolider la cohésion sociale au sein du centre et d'encourager la création de liens entre les résidents, et entre les résidents et les salariés.



Objectifs :

- ✎ Créer du lien social et de la cohésion sociale au sein de l'établissement mais aussi avec l'extérieur ;
- ✎ Valoriser les talents et la créativité des résidents pour renforcer l'estime de soi ;
- ✎ Ouvrir de nouvelles perspectives culturelles.

Modalités :

Il s'agit d'instituer un temps de rencontre convivial et festif régulier au sein du Palais du Peuple, avec un rythme d'une fois toutes les 6 semaines, et possibilité de revoir à la hausse ou à la baisse.

L'animation se déroule au réfectoire du Palais du Peuple avant le dîner. Il est ouvert à tous les résidents.

Les thèmes sont choisis au contact des résidents avant chaque séance. L'envie affichée est de mettre en valeur les talents des résidents (musiciens, danseurs, conteurs...). Ainsi un résident pourrait proposer de faire un cours de danse, un autre un concert, ...

La thématique mise en avant n'est pas la finalité de l'animation, même si elle en fait partie prenante.

L'idée est aussi de se réunir pour discuter, échanger, passer de bons moments ensemble, afin de créer, recréer ou resserrer les liens sociaux...

Pour favoriser la mise en place d'une telle atmosphère, il a été décidé de proposer un petit buffet apéritif avec grignotages et boissons soft. Le buffet est aussi l'occasion pour certains résidents qui le souhaitent, de mettre en avant leur talent de cuisinier par la réalisation de bouchées apéritives simples (type feuilletés, canapés, brochettes froides) et de cocktails sans alcool. Il est aussi intéressant de profiter de ce moment pour permettre une ouverture vers l'extérieur, en invitant des bénévoles (par exemple les bénévoles présents pendant les fêtes ayant manifesté le désir de revenir pour maintenir les liens créés à cette occasion), les résidents d'autres centres de la Fondation ou des anciens résidents du CHRS.



Bilan de ce projet :

Six (6) apéros du palais ont été organisés sur différents thèmes.

Budget total : 350 euros.

Environ 3 personnes ont aidé à chaque séance à la préparation et une vingtaine de participants à chaque fois.

Cette activité a permis d’instaurer un moment convivial, musical, et de partage entre les personnes accueillis et les travailleurs sociaux, la direction ainsi que différents partenaires tel qu’un ballon pour l’insertion, le Carillon, des bénévoles et une personne hébergée sur le CHRS mais hospitalisé depuis un long moment.

Fiche séance	Thème et nom de la séance : APERO DU PALAIS Afrique	
Date et lieu de la séance : 25/05/2018 Durée de la séance : 17h30 - 19h00	Contexte : 3eme Apéro du Palais, 2 mois après le précédent. Information faite par affiche	
Public et effectif : S'adresse à tous les résidents du Palais Présents pour la préparation (14h-17h30) : 2 TS, 1 cuisinière, 1 bénévole (Ingrid), 2 résidents (Mr RODRIGUES, <u>Fitouci</u>) Présents sur l'évènement : 3 T S, Anne, Patricia, <u>Olwen</u> du Ballon pour l'insertion, 25 à 30 résidents	Moyens matériels : Budget de 50 euros, 35 euros utilisés. Travail en cuisine avec Pascale Prêt par Mr RODRIGUES de son extracteur de jus	
Objectifs généraux*(du projet) : -Créer un temps convivial favorisant le lien social et la cohésion au sein du CHRS - Partager un moment informel d'échanges avec les résidents	Résultats attendus (ou critères d'évaluation): - Participation d'au moins deux résidents aux préparatifs - Participation d'un résident à l'animation de l'Apéro (contes) - Participation d'un bon nombre de résidents à l'apéro du Palais (un tiers)	
Objectifs spécifiques* (pour les participants) : - Participer à la préparation de l'évènement, mettre en avant ses talents personnels - Profiter d'un temps convivial au sein du CHRS, discuter, faire du lien		
Déroulement de la séance par étape/progression pédagogique (détail et durée de chaque étape) : Le thème Afrique a été choisi pour mettre en avant le talent de conteur d'un résident originaire d'Afrique. 14h/15h : courses avec 1 TS, 1 bénévole et 1 résident 15h/17h : cuisine (accras, bananes plantains frites, bissap, jus de fruit) 17h/17h30 : installation de la salle 17h30/19h : apéro du Palais	EVALUATION : Résultats obtenus, analyse des difficultés et améliorations à apporter : - Temps de préparation très convivial en cuisine avec Pascale, Mr Rodrigues impliqué depuis les courses et force de proposition avec un jus fait de A à Z, <u>Fitouci</u> n'est pas venu aux courses mais finalement il nous rejoint en cuisine et se montre très impliqué, efficace, il semble content de participer, et hier par la suite de ce qu'il a préparé. - Taux de participation à l'animation <u>au dessus</u> des espérances en cette période de ramadan. Mobilisation faite en porte à porte, s'avère efficace. Les conditions sont optimales, très agréable dans la cour par ce beau temps. Tout le monde est très détendu, on se croirait en vacances. Danse, discussions, photos... - Le résident conteur a annulé le matin même, il est malade et ne se sent pas de conter. C'est la deuxième fois que cela arrive. - Enciente personnelle de Joan utilisée, voir si peut-être nous pourrions en avoir une au Palais	
<small>*Objectifs généraux : rappel des objectifs du projet éducatif et/ou pédagogique et /ou du projet d'animation en lien avec la séance Objectifs spécifiques ou opérationnels ou</small>		

« Atelier cuisine »

Constat :

Au sein du CHRS, l'absence de cuisine dans les chambres ou de lieu pour cuisiner est vécu difficilement par certains résidents. Il s'agit de personnes qui avaient l'habitude de cuisiner et d'être autonomes sur le plan de l'alimentation, ou pour qui la cuisine représente un lien fort à leur culture d'origine, ou simplement d'épicuriens souhaitant améliorer leur quotidien fait de repas en restauration collective.

L'atelier « Cuisine et littérature » se fait en collaboration avec l'association « Echange 13 ». Il a permis pendant un temps à certains résidents de cuisiner. Il a progressivement évolué vers des préparations culinaires plus simples comme des gâteaux.

Une demande d'instaurer un nouvel atelier cuisine émane de certains résidents. Cette demande est portée par l'équipe éducative car il s'agit là d'une nouvelle opportunité de proposer un temps convivial au sein du CHRS, avec des objectifs éducatifs de renforcement de la cohésion sociale au sein de l'établissement, de responsabilisation individuelle et de valorisation de soi.



Objet :

Les participants se réunissent autour d'un projet de menu et vont porter ce projet de la conception à la réalisation : ils conçoivent et décident le menu ensemble, établissent la liste de courses, budgétisent, vont faire les courses et doivent gérer leur budget. Ils prévoient le matériel nécessaire ; travaillent en équipe pour la réalisation des plats sur les instructions du résident qui aura proposé la recette adoptée en groupe. Ils travaillent ensemble pour le rangement et le nettoyage des ustensiles et de l'espace utilisé.



Suite à la réalisation du menu, un temps convivial est partagé entre tous les participants pour la dégustation. Les participants sont réunis autour de la table et partagent le déjeuner. C'est un moment propice aux échanges, aux discussions, dans une ambiance conviviale portée par la satisfaction du travail accompli.

Objectifs :

Cuisiner ensemble, former une équipe soudée vers un même objectif, permet de renforcer la cohésion sociale et les liens sociaux au sein du groupe et donc de l'établissement. Cette cohésion sera aussi renforcée par le temps convivial du repas partagé qui suit la réalisation du menu.

Cuisiner ensemble permet aussi de travailler sur la question de la place de l'individu dans le groupe et sur l'affirmation de soi dans un groupe. L'atelier proposé permet d'interroger et d'expérimenter les relations de l'individu aux groupes dans diverses situations, les relations interpersonnelles qui se jouent dans des moments particuliers : la décision (quel menu, quel produit choisir...), la subordination (donner des instructions, recevoir des instructions, ...). La mise en place de ces relations interpersonnelles, que l'on retrouve dans toute interaction sociale, a lieu dans ce cas au sein d'un groupe restreint et privilégié et en présence de travailleurs sociaux se positionnant au même niveau que les autres participants tout en jouant le rôle de médiateur et de facilitateur.

Porter un projet, le concevoir, le réaliser puis partager les fruits de son travail et recevoir des retours positifs apportent une fierté du travail accompli et donc un sentiment de réalisation de soi, d'accomplissement, ce qui permet une re-narcissisation de l'individu, une restauration de l'estime de soi et de la confiance en soi.

Contexte :

L'animation se déroule au sein de l'établissement, à l'appartement des pères. Cela nécessite une réservation anticipée par le travailleur social.

Elle s'adresse à tous les résidents mais le groupe doit rester restreint (10 résidents max). En cas d'inscriptions supplémentaires, les personnes en liste d'attente seront prioritaires pour l'atelier suivant.



Bilan :

- Cinq (5) ateliers
- Participants : 24 personnes
- Budget de 260 euros.
- Cette activité a permis aux personnes accueillies de retrouver des moments conviviaux autour d'un déjeuner.
- Cet atelier a stimulé l'intérêt pour la cuisine après plusieurs années.

Fiche séance	Thème et nom de la séance : L'ATELIER CUISINE	
Date et lieu de la séance : 28/11/2018	Contexte : L'animation se déroule au sein de l'établissement, à l'appartement des pères. Elle s'adresse à tous les résidents mais le groupe doit rester restreint (10 résidents max). Cet atelier demande une grande organisation et implication de la part des résidents. Il faut prévoir les courses, les réaliser, prévoir le matériel nécessaire, rendre les locaux propres... Les référents sociaux s'appliqueront à stimuler et à accompagner l'implication et la motivation des résidents.	
durée de la séance : 5h	Moyens matériels : Il faudra penser à chaque fois à le réserver dès la date choisie., table chaise et matériel de cuisine (50 euros pour cet atelier) plus 10 euros rajouté par un résident qui a invité son frère et une amie	
Public et effectif : Nous avons prévus 10 places pour cette activité plus les travailleurs sociaux qui souhaite participer.	Objectifs généraux*(du projet) : Proposer un temps convivial au sein du CHRS, avec des objectifs éducatifs de renforcement de la cohésion sociale au sein de l'établissement, de responsabilisation individuelle et de valorisation de soi.	
Objectifs spécifiques* (pour les participants) : Usiner ensemble, former une équipe soudée vers un même objectif, permet de renforcer la cohésion sociale et les liens sociaux au sein du groupe et donc de l'établissement. Cette cohésion sera aussi renforcée par le temps convivial du repas partagé qui suit la réalisation du menu. Usiner ensemble permet aussi de travailler sur la question de la place de l'individu dans le groupe et sur l'affirmation de soi dans un groupe. L'atelier proposé permet d'interroger et d'expérimenter les relations de l'individu aux groupes dans diverses situations, les relations interpersonnelles qui se jouent dans des moments particuliers : la décision (quel menu, quel produit choisir...), la subordination (donner des instructions, recevoir des instructions...). La mise en place de ces relations interpersonnelles, que l'on retrouve dans toute interaction sociale, a lieu dans ce cas au sein d'un groupe restreint et privilégié et en présence de travailleurs sociaux se positionnant au même niveau que les autres participants tout en jouant le rôle de médiateur et de facilitateur. Porter un projet, le concevoir, le réaliser puis partager les fruits de son travail et recevoir des retours positifs apportent une fierté du travail accompli et donc un sentiment de réalisation de soi, d'accomplissement, ce qui permet une re-narcissisation de l'individu, une restauration de l'estime de soi et de la confiance en soi.	Résultats attendus (ou critères d'évaluation): Avoir un moment convivial au sein de cet atelier. Avoir au moins 5 participants Que chaque personne participe au déroulement de la séance (course, préparation, repas et rangement)	
Déroulement de la séance par étape/progression pédagogique (détail et durée de chaque étape) : Pour préparer l'atelier un affichage est effectué au sein de l'établissement 2 à 3 semaines avant l'atelier, et une liste d'inscription est laissée à l'accueil. Une semaine avant l'atelier, les résidents volontaires sont réunis afin de décider ensemble du menu en fonction des propositions des résidents, et d'établir la liste des courses. La veille de l'atelier, deux résidents volontaires et un référent social vont faire les courses. Les courses sont stockées dans la chambre froide de la cuisine principale. Le jour de l'atelier, tous les participants, résidents et référents sociaux, se réunissent à l'accueil à 10h et monteront ensemble avec les courses. Il faut aussi prévoir des planches à découper, des couteaux, des ustensiles de cuisine suffisants pour tout le monde, mais aussi de la vaisselle et des couverts pour le déjeuner. Tous les participants cuisinent ensemble sous les instructions du résident qui aura proposé la recette. A la fin de la préparation, tous les participants déjeunent ensemble. Il s'agit d'un temps convivial propice à l'échange. A la fin du repas, tous les participants nettoient et rangent l'appartement des pères afin de le rendre propre et utilisable. L'atelier se termine vers 15 heures, les participants fixent ensemble la date du prochain atelier. Le ou les référents sociaux aident à la réalisation des tâches. Ils font partie intégrante de l'équipe. Ils sont là également pour jouer le rôle de médiateur et de facilitateur. Ils collectent aussi les recettes de cuisine pour la réalisation du livre de cuisine du Palais du Peuple. Ils prennent des photos.	EVALUATION : Résultats obtenus, analyse des difficultés et améliorations à apporter : Pour cet atelier M. Atallah s'est proposé d'être le chef cuisinier afin de nous faire un plat typique de chez lui (la Tunisie) le « basif à la moulkhiya » épice rapportée directement du pays. En tout 7 personnes se sont inscrites (M.Lazar, M.Lévêque, M Deboeuf, M. Rodriguez et M. Atallah avec son frère et une amie). Nous avons pu nous réunir avec les résidents présent la veille afin de préparer la recette pour l'entrée. M.A, D et M.L sont allés faire les courses la veille afin de commencer le plat tôt le lendemain matin. Malgré le petit problème qu'a pu avoir M.A à déléguer certaines tâches la préparation c'est très bien déroulée. Vers 10h30 (durant les deux heures de m'jotage) nous avons pu faire des petits jeux de société nous avons mangé le repas vers 13h30 les 7 personnes et quelques salariés du CHRS (la psychologue, deux travailleuse sociale et une stagiaire). Les résidents ont tous pu participer et le lieu a été rendu propre et dans les temps.	

Atelier d'Art Plastique

« S'aimer soi-même est le début d'une histoire d'amour qui durera toute la vie » Oscar WILD

Constat :

Le CHRS est un lieu de vie supposé amener le public reçu vers une sortie, vers un ailleurs. Le public que nous recevons présente parfois de nombreuses difficultés à aller vers l'extérieur et reste au sein du Palais du peuple dans un entre-soi qui peut être un frein au lien social.

Nous proposons d'animer un groupe avec des activités offrant des temps de rencontre au sein de l'établissement et qui, petit à petit, s'ouvrira vers l'extérieur.

Notre ambition est de proposer un projet qui s'appuie sur l'avis des personnes accueillies et autant que possible, sur leur participation à son élaboration.

Nous avons donc proposé une ébauche de projet évolutif au fil des séances. Néanmoins, les grands objectifs restent inchangés.

Objectifs :

L'objectif de cet atelier est de constituer un groupe parmi les personnes accueillies les plus fragiles, les plus isolées, en proposant un ensemble d'actions inscrites dans un projet qui vise à conserver, développer ou instaurer l'autonomie du participant et ses capacités relationnelle et sociale.

- Développer des compétences psychosociales : créer du lien, rompre avec l'isolement, la solitude ou le sentiment de solitude ;
- Mise en relation de personnes accueillies au sein de l'établissement dans un cadre protecteur. Dans ce contexte, le « faire » a moins d'importance que l'« être », et la qualité du cadre doit permettre cela ;
- Modifier le regard sur soi ;
- Restaurer l'estime de soi ;
- Permettre aux personnes accueillies d'effectuer une tâche à travers l'utilisation d'un médiateur art plastique (peinture, pastels, collage...).
- Leur permettre de mettre en forme quelque chose sans objectif esthétique, de performance... mais simplement de terminer.
- Proposer un étayage psychosocial différent
- Avoir un autre regard sur le travailleur social et le psychologue

Le public visé :

- Les personnes accueillies par l'équipe comme étant les plus exclues, celles qui ne sortent jamais, celles qui ont peu de contact avec les autres
- Les personnes accueillies qui n'ont pas les moyens de découvrir l'extérieur.

La mobilisation se fait grâce aux recommandations de l'équipe sociale. Nous allons à la recherche dans les chambres par exemple. Compte tenu du public visé pour ce groupe, il sera nécessaire de s'appuyer sur l'alliance avec le travailleur social, le psychologue, le chef de service afin de mobiliser la personne accueillie dans le groupe



Le lieu :

La salle d'arts plastiques convient le mieux. Elle est à l'abri des sollicitations extérieures sensorielles (bruit, passage...).



Animation :

Maître mot : bienveillance, soutien, écoute, facilité les échanges

Ce groupe est animé par un travailleur social et un psychologue : Morgane LECOUVETTE et Mathilde CHESSERON. Positionnement : « membre volant », à la fois participant et encadrant

Déroulement d'une séance :

- Temps d'accueil comprenant un tour de table, un jeu de présentation rapide (type lancer une balle et interpeller un autre)
- Temps de présentation de l'activité défini par les animateurs ou les participant lors de la précédente séance.
- Temps de production constituée
- Temps de « glanage » : recherche des images qui nous parlent, nous interpellent parmi les revues proposées
- Temps de « rapine » : on découpe les images retenues
- Temps de collage sur les feuilles distribuées.



Temps de parole autour des différentes productions des un(e)s et des autres, échanges et association d'idées. Chacun est invité à parler de sa production s'il le souhaite et à échanger avec les autres participants sur ce qu'ils voient, ressentent, imaginent au visionnage de la production. Cette étape reste un moment de stimulation de l'imaginaire et de symbolisation à l'occasion d'une rêverie commune, durant laquelle les participants donnent un ou des sens à ce qu'ils ont produit, confrontant leurs imaginaires, leur ressentis, ce que les productions leur renvoient, fait résonner en eux...

A la fin de la séance d'animation, les animateurs se retrouvent pour un temps de Retours « méta » sur l'atelier : Impressions et retours à l'animateur sur la façon dont celui-ci a animé l'atelier, la façon dont les participants ont vécu l'atelier, l'intérêt de cette médiation, ses éventuelles utilisations et la façon dont chacun pourrait se la réapproprier et au besoin la modifier, l'adapter en fonction de son ou ses public(s), de ses objectifs...(Étape uniquement dans les groupes de formation mais qui n'a pas lieu dans les groupes thérapeutiques).



Bilan :

Cette activité s'est malheureusement déroulée sur le 1^{er} semestre : 4 séances sur le CHRS. Elle a touché environs 4 personnes différentes.

Elle a toutefois le mérite d'avoir permis aux personnes les plus isolées de sortir, de rompre petit à petit leur isolement, en renouant de nouveaux contacts, en évoquant des sujets qui les touchent et invoquent leur appétence (la faune et la flore, les voyages, les couleurs, le sport, le bateau, les filles...).

**Fiche
séance 3**

Thème et nom de la séance : Première séance « de l'atelier a visé thérapeutique » Présentation de l'atelier

Date et lieu de la séance : Vendredi 2 Mars	Contexte : Le public reçu au CHRS présente parfois de nombreuse difficulté à aller vers l'extérieur et reste dans un entre soi qui peut être un frein au lien social
Durée de la séance : 1h30	
Public et effectif : <u>M. Bakayoko</u> , <u>M. Chapman</u> , <u>M. Fofana</u> , <u>M. Rodriguez</u> , <u>M. Cadigan</u> personnes	Moyens matériels : feuille A3, colle, magazine sur plusieurs thèmes.

Objectifs généraux*(du projet) : Constituer un Groupe parmi les personnes accueillies afin de mettre en place un ensemble d'actions inscrites dans un projet qui vise à conserver, développer ou instaurer l'autonomie du participant et ses capacités relationnelles et sociale.	Résultats attendus (ou critères d'évaluation): ✓ Adhérence à l'activité jusqu'à la fin ✓ Au moins 5 participants. ✓ Prise de parole sur les productions.
Objectifs spécifiques* (pour les participants) : réaliser une production à travers l'utilisation d'un médiateur art plastique (collage) et ainsi leurs permettre de mettre en forme quelque chose sans objectif esthétique, de performance... mais terminer. S'inscrire dans un groupe	
Déroulement de la séance par étape/progression pédagogique (détail et durée de chaque étape) : Temps de mobilisation : informel, pendant les entretiens, ou les repas. Temps de présentation de l'activité définit par les animateurs ou les participant lors de la précédente séance. Temps de production constitué <ul style="list-style-type: none">• Du temps de « glanage » (On cherche des images qui nous parlent, nous interpellent parmi les revues proposées)• D'un temps « rapine » (On découpe celles qu'on a choisies),• De collage sur les feuilles distribuées. Temps de parole autour des différentes productions des un(e)s et des autres, échanges et association d'idées. Chacun est invité à parler de sa production <u>si il</u> le souhaite et à échanger avec les autres participants sur ce qu'ils voient, ressentent, imaginent à la vision de la production. Cette étape un moment de stimulation de l'imaginaire et de symbolisation à l'occasion d'une rêverie commune, durant laquelle les participants donnent un ou des sens à ce qu'ils ont produit, confrontant leurs imaginaires, leur ressentis, ce que les productions leur renvoient, fait résonner en eux...	EVALUATION : Résultats obtenus, analyse des difficultés et améliorations à apporter : Nous avons réalisé une grande œuvre collective sur les BD et la couleur bleu. <u>Nous avons plus de personne</u> sur cette séance. Nous étions parties sur deux thèmes différent que nous avons fini par rassembler les deux thèmes sur une grandes feuille.

**Objectifs généraux :* rappel des objectifs du projet éducatif et/ou pédagogique et /ou du projet d'animation en lien avec la séance *Objectifs spécifiques ou opérationnels ou pédagogiques :* objectifs de la séance pour les participants

Activités à l'extérieur de l'établissement :



L'organisation de ce genre de sorties se fait sur base d'un flyer trimestriel décrivant l'ensemble des activités d'animation et de sortie organisées par l'établissement, mais aussi d'autres rendez-vous généralement gratuits, programmés dans Paris.

Ledit flyer est diffusé aux Résidents et est disponible en accès libre à l'accueil.

Certaines activités sont mixtes regroupant salariés et personnes.

Sortie au Jardin des Fleurs

- S'ouvrir sur l'extérieur
- Passer un moment de loisir au sein de Paris.
- Aller à l'encontre de la nature



Sortie à Cabourg

Sortie collective avec tous les établissements de la FADS IDFen août 2018



La cafétéria



Les résidents l'ont nommé le « **café du peuple** ». Toutefois, ce lieu est l'endroit qui permet aux personnes accueillies d'échanger, de débattre et de faire des jeux de société. La gestion de la cafétéria est faite par les membres du CVS qui fixent les prix, afin de permettre de renouveler leur caisse. Elle est ouverte pendant les heures des repas de midi et du soir. Un billard, Tennis de table et un babyfoot sont aussi mis à disposition des résidents.



Culture du cœur



CULTURES
DU CŒUR

Cultures du Cœur travaille sur la diversité des pratiques culturelles et la capacité des publics isolés à investir des lieux qui leur semblent « éloignés ». Cultures du Cœur défend la **mixité des publics** dans les lieux culturels pour donner la capacité aux bénéficiaires de retrouver confiance en eux en franchissant le seuil des théâtres, des musées, des salles de concerts ...

L'association travaille l'accès aux pratiques culturelles des personnes les plus vulnérables comme outil de **citoyenneté et d'émancipation**. Notre public du Palais Peuple, cette année, a bénéficié de plusieurs sorties artistiques, culturelles et sportives grâce à des billets offerts.

Le Palais du Peuple est adhérent à la Culture du cœur, s'acquitte annuellement de sa cotisation et en fait profiter tous les Résidents qui en font la demande.

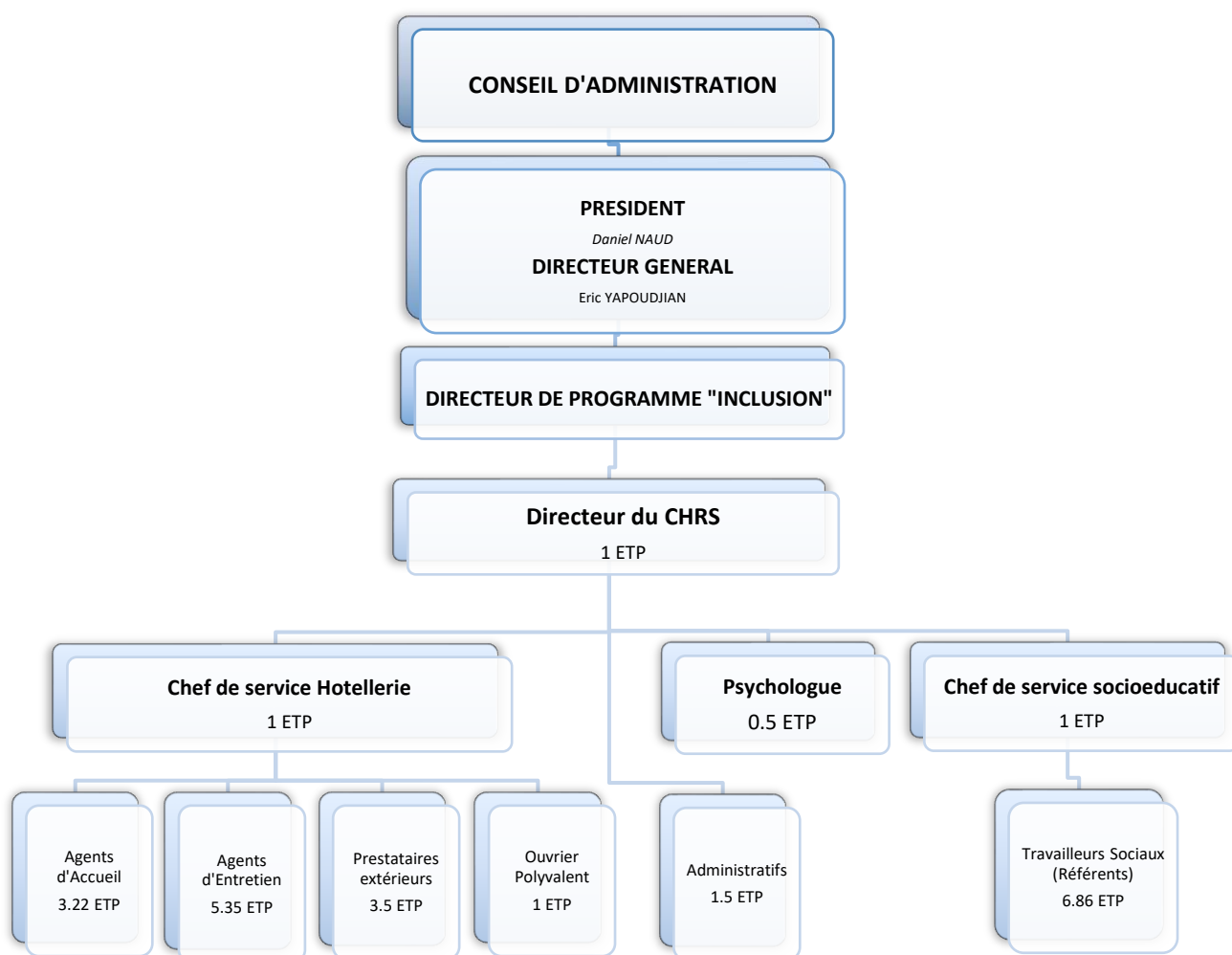
Le jardin

Une équipe de Résidents s'est mobilisée pour l'entretien du jardin avec à son sein un Encadrant Technique dans les espaces verts. Une petite pépinière a vu le jour. Grâce à leurs efforts, le jardin du CHRS a retrouvé ses couleurs et sa fraîcheur ; des fleurs, des légumes, des rosiers, et des plantes aromatiques ont apporté un mélange de couleurs et la fraîcheur.



3.3. LES MOYENS HUMAINS

3.3.1. EFFECTIFS ET ORGANIGRAMME



Au 31/12/2019, le Palais du Peuple dispose d'un effectif total de 25.2 ETP et 30 salariés (dont 4 au CHU Pasquier), 13 Hommes pour 11.7 ETP ; 17 Femmes pour 13.5 ETP ; 18 personnes à Temps pleins et 12 personnes à Temps partiel.

Le Palais du Peuple compte également 3.5 ETP occupés par les prestataires extérieurs : EKILIBRE (1.3 ETP) pour la restauration et OVERALL (2.2 ETP) pour le gardiennage. On compte également 3.3 ETP de gardiennage au CHU Pasquier, mais cette présence reste limitée à la période hivernale.

L'année 2019 a connu également un peu de mouvement du personnel qu'en 2018 :

- Une rupture conventionnelle
- Deux congés de maternité
- Un congé parental

3.3.2. REPRESENTATION DU PERSONNEL-EXPRESSION LIBRE DES SALARIES

- La direction du Palais du Peuple se félicite pour la collaboration acquise de la médecine du travail, particulièrement au CHSCT ainsi qu'à l'accompagnement apporté par la Psychologue du travail, au lendemain d'un accident de travail ayant touché un salarié.
- Après la mise en place d'un premier bureau du CSE : comité social et économique, le directeur anime, mensuellement, la réunion des Représentant du Personnel.
- A compter de janvier 2020, le CSE du Palais du Peuple a intégré le CHRS de la Maison Verte.
- Deux réunions institutionnelles ont porté essentiellement sur le projet institutionnel et les droits des salariés.
- Deux réunions d'expression libre des salariés ont également eu lieu, à raison d'une par semestre.

3.3.3. QUELQUES INDICATEURS

Entretien annuel d'évaluation et entretien professionnel

Tous les salariés de plus de 1 ans dans l'établissement ont passé l'entretien professionnel, conformément à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la « Formation Professionnelle, l'Emploi et la Démocratie Sociale ».

Comme l'entretien professionnel doit se faire tous les deux ans, nous avons fait le choix d'alterner avec l'entretien annuel d'évaluation, d'une année à l'autre, afin de garder les avantages de l'un et de l'autre. Ce faisant, nous préparons au mieux le plan de formation, en tenant compte des demandes spécifiques et des besoins d'évolution exprimés par les salariés.

Formation

L'accès à la formation est déterminé par la volonté de chaque salarié, exprimée lors des entretiens annuels : professionnel et d'évaluation. Les cadres et la direction en déterminent les priorités en tenant compte de plusieurs facteurs : l'intérêt du service, l'impact sur le fonctionnement du service, le bénéfice des personnes accueillies et accompagnées et du budget disponible. Le projet est ensuite soumis au CSE pour validation avant sa mise en route l'année suivante.

L'établissement fait des efforts pour trouver des financements des formations souhaitées par les salariés. Rappelons que le plan de développement des compétences devrait coûter 3200 €. Nous en sommes à 14 167 €.

CHRS LE PALAIS DU PEUPLE

PARTICIPANTS	INTITULE DE LA FORMATION	DUREE DE LA FORMATION	NOMBRE DE PARTICIPANTS	NOMBRE D'HEURES	COUT TOTAL	
Yasser Habib	Agent d'entretien du bâtiment	8 mois	1	973	11 676,00 €	
Rodolphe Marcel Juan Nebreda	Entretien des parties communes et des extérieurs	3 jours	2	42	100,00 €	
Hokdjo Ekluboko Medhi Shohrati	Initiation Excell	2 jours	2	28	100,00 €	
Shabina Abid	Techniques culinaires de base	5 jours	1	35	50,00 €	
Hawa Aw Radiel	HACCP	3 jours	1	21	50,00 €	
Zhora Chabane	Dématérialisation des démarches sur smartphone	2 jours	1	14	50,00 €	
Tout le personnel et les résidents présents	Exercice d'évacuation	1/2 jour		4	641,66 €	
Yoann Jadot Morgane Lecouvette Joan Gourmelon Moussa Kezzouli Veronica Valencia - Gaëlle Le Blec Romain Escoffier	Groupe d'analyse des pratiques	6 jours	7	84	1 500,00 €	
Patricia Saignelonge Louis Ngwabije	DUERP sur logiciel AGEVAL	1 jour	2	12	Formation gratuite ou interne à la FADS	
Mathilde Chesseron- Joan Gourmelon Morgane Lecouvette	Education pour la santé, précarité et situations interculturelles	2 jours	3	36		
Zohra Chabane	PRAP 2 S prévention des risques physiques spécifiques au secteur social	3 jours	1	21		
Joan Gourmelon Morgane Lecouvette	Accompagner dans le quotidien la maladie mentale	2 jours	2	28		
Louis Ngwabije Jean-Marc Jaffredo	Recouvrement des dettes des résidents	1 jour	2	14		
Patricia Saignelonge	AGEVAL	1 jour	1	7		
Yoann Jadot Patricia Saignelonge	Analyser un accident du travail	1 jour	2	14		
Arzeline Louis	Exils et accompagnements : Résistances et créativité	1 jour	1	8		
TOTAUX			29	1341		14 167,66 €

Pyramide des âges

PYRAMIDE DES AGES	HOMMES	FEMMES	TOTAL
0 - 20		1	1.00
21 - 30		3	3.00
31 - 40	5	6	11.00
41 - 50	3	3	6.00
51 - 60	6	4	10.00
61 - 99	1	2	3.00
TOTAL	15	19	34.00



- ✎ Sur 39 salariés enregistrés en cours d'année,
- ✎ On dénombre 15 Hommes et 19 Femmes.
- ✎ Trois salariés, soit environ 10% sont en fin de carrière
- ✎ 13 salariés ayant plus de 51 ans.

Ancienneté par tranche d'âge

	0 - 20 ANS	21 - 30 ANS	31 - 40 ANS	41 - 50 ANS	51 - 60 ANS	61 - 99 ANS	TOTAL
0-0		2	6	1	1		10
1-2			2	3	1	1	7
3-5			2	1	5	1	9
6-10		1	1				2
11-15						1	1
16-20				1	1		2
21-25					1		1
26-30					1	1	
31-35							
TOTAL	0	3	11	6	10	4	34



- ✎ On assiste à un rajeunissement progressif des salariés : 10 salariés ont moins d'un an dans l'entreprise, parmi lesquels 8 ont moins de 40 ans
- ✎ Sur 26 salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, 17 ont moins de 5 ans et 9 seulement en ont plus
- ✎ Les salariés ayant plus de 16 ans dans la boîte ont tous plus de 50 ans

Absentéisme

NOM & PRENOM	CONTRAT	MALADIE	MATERNITE	AT/ TRAJET	MALADIE PROF.	MI-TEMPS THERAP.
CHABANE ZOHRA	CUI-CAE CCN	22				
DI SCALA DAMIEN	CDI-NC	17				
FRANCISCO ABLAWA ANTOINETTE	CDI-NC	203				134
GOURMELON JOAN	CDI-NC	5				
JADOT YOANN	CDI-NC	3				
LECOUVETTE MORGAN	CDI-NC	21				
MARCEL Rodolphe	CAE CCN	8				
RADIEL Hawa	CUI-CAE CCN	9				
SAIGNELONGE PATRICIA	CDI-NC	19				
TOGO MANDENG RICHARD	CDI-NC	2				
TRITZ FLORIANE	CDI-NC	122	196			
TOTAL	431	431	196			134



- ✍ En 2019, nous totalisons 761 jours d'absence dont
 - 431 jours d'arrêt maladie contre seulement 225 en 2018
 - 196 jours de maternité contre 0 en 2018
 - 134 jours de mi-temps thérapeutique
- ✍ Les arrêts maladies sont aussi plus longues que d'habitude, en particulier pour un salarié ayant totalisé 203 jours dont 134 de mi-temps thérapeutique
- ✍ La majorité des arrêts (5) varient entre 2 et 8 jours
- ✍ Un salarié sur 3 a posé un arrêt moyen de trois semaines
- ✍ Aucun accident de trajet ni de maladie professionnelle n'ont été déploré !

Information et coordination : type et rythme des réunions

Type de réunion	Animateur(s)	Participants	Fréquence
Equipe de direction	Directeur	Chefs de service + Psychologue	Bimensuelle
Réunion CSE	Directeur	Deux Titulaires Deux Suppléants	Mensuelle
Réunion de synthèse	Chef de service éducatif	Equipe éducative Psychologue Directeur (ponctuellement)	Hebdomadaire
Réunion de fonctionnement service éducatif	Chef de service éducatif	Equipe éducative Chef de service Hôtellerie (participation mensuelle)	Hebdomadaire

Réunion de Coordination psychiatrique avec l'ASM13	Chef de service éducatif Et/ou Médecin coordinateur	Equipe ASM 13 Equipe éducative Psychologue Directeur (ponctuellement)	1 fois / 2 mois
Supervision (Analyse de la Pratique)	Superviseur cabinet EPSILON MELIA	Equipe socioéducative	Mensuelle
Réunion équipe accueil	Chef de service Hôtellerie	Equipe d'accueil Directeur	Mensuelle Elle s'est tenue deux fois seulement en 2019
Réunion équipe entretien et maintenance	Chef de service Hôtellerie.	Personnel d'entretien et de maintenance Travailleur social sur invitation Directeur	Mensuelle Un ordre de mission hebdomadaire
Réunion institutionnelle	Directeur	Tous les Salariés Responsables de service	Semestrielle
Réunion « projet » Equipe projet CHRS Humanisation Projet d'Etablissement	Directeur	Résidents Salariés Responsables de service Services d'appui technique	Dans des temps forts du projets : recueil des besoin, restitutions
Réunion de secteur « inclusion »	Directeur de Programme « Inclusion » & son CT	Directeur Chef de service	Trimestrielle
Réunion Cadres IDF Secteur « inclusion »	Directeur d'Etablissement hôte	Directeur Chef de service Directeur de Programme « Inclusion » & son CT	Trimestrielle
Séminaire des Directeurs	Président, DG, Dir. de Programmes	Directeur	- 3 jrs en septembre - 1 jour/Semestre

3.3.4. LE TRAVAIL EN RESEAU ET PARTENARIAT

Un partenariat inter établissements de la FADS

- Domaine sportif et culturel : organisation des manifestations « Bougeons Ensemble » et « Etablissements parisiens en fête », pendant l'Eté, au Printemps et en Automne.
- Accompagnement psychologique : partage d'expériences entre psychologues
- Groupe de travail sur les cas complexes

Sur la dimension de l'accompagnement à l'emploi

- ARES ; ARFOG ; Association ESPACE ; Chantier d'insertion « Etude et Chantier »
- Chantier d'insertion « Restos du Cœur/Relais du Cœur » ; Chantier d'insertion « La Mie de Pain »

- Emmaüs DEFI ; Espace Insertion 5-13 et ses trois services : SSDP, SASE, Insertion
- Objectif Emploi ; Régie de quartier TELA 13 ; Ozanam Services
- Mairie du 13^{ème} : différents services : développement local ; Démocratie, Citoyenneté et Territoires
- FLES (Fonds Local Emploi Solidarité) de Paris : association qui propose un accompagnement des salariés en CUI-CAE pour travailler sur leur projet professionnel.

Sur le plan économique et l'accès à la culture

Culture du Cœur permet aux Personnes accueillies d'accéder gratuitement à des manifestations culturelles diverses : théâtre, cinéma, concerts, ... l'abonnement annuel est renouvelé systématiquement.

Location et/ou prêt de salle

- Association Génération 13 : ateliers de prévention des chutes aux personnes âgées
- Paris Énergies Karaté : cours de karaté, de yoga et de danse uniquement pour les enfants
- Seine Zen : la méditation zen
- Association « Echange 13 » : échanges culinaires autour d'un atelier cuisine mensuel et thématique, suivi d'un atelier « lecture » sur un thème choisi, en lien avec la cuisine visitée. Cette activité est très appréciée par les personnes accueillies qui participent nombreux et font découvrir l'art culinaire du monde.

Des partenariats plus ponctuels existent comme « Les Lézards de la Bièvre »: expositions des œuvres artistiques, tous les premiers weekend de juin, à l'occasion des journées portes ouvertes.

Visibilité sur le territoire, coordination et finances

L'ouverture et la reconnaissance sur le territoire dépendent de la capacité d'un établissement et de ses services à s'inscrire dans les réseaux de manière dynamique. Afin de multiplier les chances de sortie de ses résidents, le CHRS s'emploie à multiplier les partenariats dans les domaines variés. Pour 2019, l'accord d'échange de compétence a été passé entre le CHRS et l'école de formation en travail social IRFASE : mise à disposition d'une permanence juridique d'un côté et l'intervention sur des cursus de formation par le directeur du CHRS.

Début 2020, il est prévu le renouvellement de la convention de suivi psychiatrique pour les Résidents, par l'Association de santé Mentale, l'ASM 13.

IV.

LES RESULTATS DE L'ACTIVITE FINANCIERE



Avec la capacité d'accueil de 102 places, dans 44 chambres individuelles et 29 chambres doubles, le CHRS a bénéficié d'un budget de fonctionnement en baisse de 1.2% par rapport à 2018, ce qui totalise 4.1% de baisse sur deux ans.

Cependant, le budget global (2 379 748 €) est en hausse de +18,35% par rapport au Budget Prévisionnel (2 012 725 €) pour trois raisons majeures :

- Dans le cadre des discussions engagées avec la DRIHL et l'ANAH en prévision des travaux de réhabilitation, l'Etat a pris la décision de raccourcir les délais d'amortissement des travaux antérieurs à une durée raisonnable. En revanche, la dotation aux amortissements dérogatoires est passée de 0 à 374 195 € en 2019.
- Un nouveau PPI a été validé au 2^{ème} semestre 2019, en tenant compte pour l'exercice en cours, de cas de force majeure :
 - o Arrêt définitif de la chaudière de l'établissement en avril 2019 et l'obligation de la remplacer
 - o Le renouvellement du mobilier des Résidents
 - o Les travaux de remise en état de l'électricité programmés en 2020 ont été avancés en 2019 pour parier aux difficultés de récurrents (coupures régulières et départs localisés d'incendie)

Investissements réalisés en 2019	Détail	Coût	Durée d'amortis.	Date de mise en œuvre
Remplacement de la Chaudière	Remplacement chaudière	252 940.24€	20 ans	Septembre
Mobilier Résidents	Renouvellement progressif du mobilier des chambres des personnes accueillies	17 502.26 €	5 ans	Septembre
Electricité	Armoire électrique et Réseau électrique	26 432.81 €		Octobre

4.1. LES CHARGES D'EXPLOITATION

	Réel 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé	Ecart
Charges d'exploitation	1 847419	2 012 725	1 972 673,64	-0.55%

L'exécution du budget est conforme aux prévisions, avec une légère inclinaison des dépenses, à hauteur de - 11 007 €, soit -0.55% des prévisions. On peut se réjouir que les projections budgétaires reflètent parfaitement la réalité de l'établissement.

- **Les charges d'exploitation courante sont en hausse de 43 712 € par rapport à 2018, soit +8.58 %.**

	Réel accepté 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé	Ecart
Groupe 1	548 153	509 732	526 505,52	+8.58 %

Trois dépassements importants sont remarquables :

- 606120 « Electricité » (+47%) soit 41 4012 € dépensés contre 28 040 budgétés dû aux travaux de soudure qui ont duré trois mois lors de l'installation de la nouvelle chaudière.
- 6282 « Alimentation à l'extérieur » a connu une progression de 8.73 %, 234 574 € au lieu de 215 740 € alors que le nombre de repas a baissé ! en effet, à la suite des difficultés de remplacement du personnel de cuisine par l'intermédiaire de l'intérim (congrés annuels, trimestriels, absence maladie), nous avons systématiquement fait appel à notre prestataire. Le coût de l'intérim est d'environ 18 000 €.
- 62885 « Gardiennage » : l'augmentation de 3 330 €, soit 2.91% est la conséquence du rallongement du temps de travail des veilleurs de nuit, pour suppléer les salariés confrontés aux difficultés de mobilité pendant toute la durée des grèves des Gilets jaunes et du mouvement de contestation des réformes de retraite.

- **Les dépenses afférentes au personnel affichent une baisse 45 111 €, soit 4.57%**

	Réel accepté 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé	Ecart
Groupe 2	983 942	987 842.00	926 559,26	-4.57%

Les principales variations concernent la baisse des postes de rémunération du personnel et des charges y afférents. Par ailleurs les charges prévisionnelles du personnel extérieur notamment en cuisine et au gardiennage n'y figurent pas, ce qui explique les écarts en hausse au 1^{er} groupe, aux postes 62820 et 62885, d'alimentation et de gardiennage à l'extérieur.

Parmi les autres raisons de cette baisse, on notera également de nombreuses absences maladies, plus ou moins longues, ainsi que les congés de maternité et parentale.

- **Les charges de fonctionnement sont également en baisse de 9 608 € soit 1.87% :**

	Réel accepté 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé	Ecart
Groupe 3	315 325	515 151	489 573,67	-1.87%

Nous pouvons déplorer cependant que le report du projet d'humanisation met l'établissement dans l'obligation de dépenser, en rafistolant et par conséquent, en augmentant considérablement les amortissements :

- Pour rappel, en 2018, nous avons enregistré la réfection de la toiture (44 560.74 €), de la salle polyvalente (59 646.78 €), toiture et remise en état des salles collectives (24 336 €)
- En 2019, nous poursuivons avec la Chaudière (252 940.24 €), l'électricité (26 432.81 €) et le mobilier des Résidents (17 502.26€).

Par voie de conséquence, la redevance augmente considérablement, d'où une dotation d'amortissements exceptionnels de 192 342 € pour alléger le poids des charges.

4.2. LA REPARTITION DES PRODUITS

	Réel 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé	Ecart
PRODUITS	1 760 841 €	2 012 725 €	2 379 748,05	+18.35%

Les recettes sont en nette augmentation, +369 273 € (+18.35%), essentiellement pour des pour des raisons conjoncturelles, comme on peut le lire dans les détails ci-dessous : .

La dotation globale en augmentation, de 1 509 646 € à 1 666 616 € :	Réel 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé
Produits de la tarification	1 509 646 €	1 666 616 €	1 666 616 €

Cette augmentation ne reflète pas cependant une augmentation de l'activité de l'établissement, mais un mécanisme de compensation de fortes charges occasionnées par de successifs investissements cités plus haut, ainsi que des amortissements des années 1980, échelonnés sur 100 ans ! Le dialogue de gestion de juin dernier a permis à l'autorité de tarification de renflouer la caisse avec 44 002 € de CNR, 40 002 € de remise à plat de durée d'amortissement historique et 4 000 € de provision pour charge.

- **Les recettes en atténuation sont en baisse de 193 708.09 € à 186 642 €, soit -6.44%, comme on peut le constater dans le tableau détaillé ci-dessous :**

	Réel 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé
Autres produits relatifs à l'exploitation	193 708 €	199 493 €	186 626,53

	Budget Exécutoire	Produits Réalisés	
Divers produits dont :	120 493	103 075	
Remboursement CAF « ALS »	52 364	72 012	37.52%
Repas personnel	4 500	3 270	-27.32%
Location salle	30 000	20 650	-31.17%
Autres produits	33 629	7 143	-78.76%
La Participation Financière	44 000	30 445	-30.81%
Remboursement personnel non médical	35 000	52 316	+49.47%

La baisse continue de la participation financière et l'augmentation systématique des allocations de la CAF depuis 2016 sont la conséquence l'accueil inconditionnel et de nouveaux profils de public accueillie : Grands Précaires, sans revenus, et sans papier. Les habituels revenus liés à la location de la salle s'estompent depuis 2018, suite aux travaux et au départ d'un grand client. Il faudra réinventer sûrement un nouveau modèle économique.

- **Les produits financiers et non encaissables progressent de 260.63%**

	Réel 2018	Budget exécutoire 2019	Budget réalisé
Produits financiers, exceptionnels et encaissable	57 487 €	146 616 €	526 505,52

Cette progression est imputable surtout au poste 78725 de reprise des amortissements dérogatoires : 374 195 €. En conclusion, les recettes sont en nette augmentation, + 18.35% pour des raisons conjoncturelles.

EN CONCLUSION

Le résultat comptable de l'exercice est excédentaire de **407 074,41** Si l'on retire le compte 78725 si exceptionnel, le résultat réel serait de **24 546,36 €**.

V.

LES FAITS MARQUANTS AU SEIN DE LA STRUCTURE



5.1. FAITS MARQUANTS DE L'ANNEE ECOULEE

✂ **Un maigre espoir dans le dossier d'humanisation**

Dans le rapport d'activité de 2018, nous évoquons le coût d'arrêt dans les discussions engagées depuis 2015 en vue de l'humanisation du CHRS.

Les discussions engagées en 2019 ont porté sur le financement des travaux. Elles ont abouti sur un consensus sur les coûts du projet d'humanisation avec la même capacité de 102 places, des studios aménagés intégrant sanitaires et kitchenette (environ 17m²) et des espaces collectives quasi habituels.

Les discussions ont permis surtout de régler, en partie, le problème découvert in extremis de longévité des amortissements liés aux travaux engagés il y a trente ans, pour lesquels il reste 70 ans de redevance. En raccourcissant les délais d'amortissement, l'Etat autorise des amortissements dérogatoires plus conséquents, ce qui augmente considérablement le budget de l'établissement, mais en restant dans les coûts préconisés par l'ENC.

Rappelons le processus de discussions engagées avec la DRIHL et l'ANAH depuis 2015:

Depuis 2015, un dialogue s'est établi entre le CHRS Le Palais du Peuple, la DRIHL et l'ANAH au regard des dépenses très importantes se cumulant au fur du temps, en marge du Plan Pluriannuel de Financement également conséquent. Cependant, la DRIHL avait mis en garde que le sujet ne sera approfondi qu'à la seule condition de retour à l'équilibre financier. Au dialogue de gestion du 11 avril 2017, les résultats positifs obtenus pour la deuxième année consécutive (après 10 ans de déficit chronique) ont permis à la DRIHL de renouer avec le sujet, en annonçant son souhait de voir débuter les travaux fin 2018 et en créant une passerelle avec l'ANAH. Ce fut le début d'un long processus en interne pour clarifier les contours du projet social au regard des attentes exprimées par la DRIHL (personnes isolées avec possibilité d'accueillir des Femmes dans une moindre proportion), faire l'étude de faisabilité, rechercher des sites tampons, etc.

Cependant, un changement majeur vient percuter le projet suite à la difficulté de trouver un site intercalaire permettant d'accueillir le public pendant le temps des travaux estimé à 24 mois. Le site trouvé à AUBERVILLIERS n'a pas été retenu, dans la mesure où l'Etat estime que le Département 93 connaît une très forte concentration de public en très grande précarité et que les Elus ne verraient pas d'un bon œil l'arrivée d'une centaine supplémentaire. En outre les plans proposés suggérant d'augmenter la capacité d'accueil à 130 places n'ont pas été retenus. L'Etat a souhaité préserver l'aspect extérieur actuel, côté rue des Cordelières, compromettant ainsi le choix de créer des places supplémentaires.

✂ **L'arrêt définitif de la chaudière en avril et son remplacement immédiat**

Chaque année surprend par un dysfonctionnement grave obligeant le gestionnaire à investir dans la rénovation partielle malheureusement, tant le projet d'humanisation traîne à se dessiner. Ce fut le cas en avril dernier quand la chaudière de l'établissement a cessé de fonctionner subitement, alors que la deuxième était arrêtée depuis très longtemps. La DRIHL a de nouveau autorisé des travaux, tout en donnant des consignes de les intégrer dans le futur projet, réduisant ainsi son coût total par anticipation. C'est ce qui s'est également passé avec les travaux de la terrasse, laquelle avait causé de sérieux dégâts des eaux en 2018.

Les travaux commencés à la mi-mai ont pris fin en septembre. L'ensemble du personnel et des personnes accueillies se réjouissent de la qualité de chauffage et de l'eau chaude distribuée depuis.

✂ **Le refoulement régulier des eaux usées,**

Des problèmes d'évacuation des eaux usées sont monnaie courante à chaque saison pluvieuse, inondant systématiquement le sous-sol, avec des odeurs nauséabondes laissant craindre des crises sanitaires. Lesdits problèmes ont mis en exergue un réseau d'évacuation vers les égouts très affecté : spoliation des tuyaux, défectuosité des pompes de relevage qu'il a fallu changer systématiquement. Il s'agit de dépenses importantes qui interviennent en urgence que nous avons systématiquement renseignées auprès de l'autorité de tarification, qui d'ailleurs a toujours donné l'accord de remédiation.

✂ **La vague de contestation des Gilets Jaunes**



Le mouvement de contestation des gilets jaunes a donné suite au dialogue national à travers tout le pays et différentes corporations. Les personnes en grande précarité ou insertion ont également participé aux débats en apportant leur contribution aux évolutions du secteur social et médicosocial. Dans le cadre du CRPA, les Résidents du Palais du Peuple étaient à l'œuvre dans la co-construction des préconisations qui ont été présentées aux ministres concernés, dans l'hémicycle du Conseil Economique et Social, le 11 mars 2019.



5.2. DECLINAISON DES ORIENTATIONS STRATEGIQUES EN 2019

5.2.1. BREFS COMMENTAIRES SUR DES ACTIONS PROGRAMMEES EN 2019

1. O.S. N°1 Pourvoir le développement des personnes accueillies en étant attentifs aux plus vulnérables

- i. Tracer l'accueil de toutes personnes en demande se présentant dans les structures (ainsi que les réponses apportées : les procédures d'accueil étant réglementées aujourd'hui, les demandes directes restent à la marge, sachant que le SIAO gère toutes les demandes et les orientations. Quatre (4) nuitées ont été accordées à 2 personnes vulnérables. Une orientation a été ensuite faite au SIAO 75.
- ii. Développer les prérogatives d'action des personnes accueillies en s'appuyant sur leurs compétences : Nous avons mis en place des ateliers dans le but de développer l'autonomie, la libre expression et pour certains un retour aux fondamentaux de vie : ateliers de remobilisation autour de la plongée, nettoyage, palette, jardin ; des animations autour de la dégustation, art thérapie, la cuisine et des sorties de divertissement culturel ou découverte
- iii. Mettre en place des actions autour des élections 2019 : tous les ayant droit ont été rappelé de leur devoir citoyen. Malheureusement, 30 % de nos publics n'ont pas d droit de vote !
- iv. Faciliter les prises individuelles et collectives d'initiatives en proposant des ateliers et animations diverses ; en encourageant la citoyenneté sur trois points : expression en CVS et groupe de parole ; participation au instances régionale et national des personnes accueillies CRPA : CRPA ; l'exercice du bénévolat dans les associations qualitatives.
- v. Poursuivre la démarche de participation et communication adaptées auprès de tous les publics accueillis : communication papier individuellement (notes) et collectivement (affiches) ; réunions, activités d'animation sur site et à l'extérieur ; représentation de l'établissement dans des instances
- vi. Définir les critères de mixités sociales en fonction des publics accueillis dans les établissements : difficile à mettre en œuvre suite aux missions de l'établissement.

2. O.S.N°2 : S'inscrire Dans Une Dynamique De Plaidoyer

- i. A partir d'un diagnostic de territoire, orienter la parole nationale de la Fondation (Partir du terrain pour définir les thèmes à traiter)
- ii. Développer le sentiment d'appartenance des salariés en inscrivant les salariés sur des journées d'accueil de nouveaux salariés, aux formations collectives inter-établissements organisées par le siège, aux fêtes inter-établissements et aux journées Bougeons Ensemble organisées par les établissements de la Fondation.
- iii. Promouvoir ce que l'établissement a fait en mécénat : le CHRS a présenté un projet de récupération et transformation du pain, à la nuit de la philanthropie. Il a récolté près de 15 000 €.
- iv. Mieux partager l'information lors d'un événement : des efforts sont à faire au niveau de la communication pour profiter pleinement des nouveaux outils

3. O.S. N°3: Valoriser Les Ressources Matérielles et Immatérielles

- i. Inscrire le bénévolat dans l'établissement : le recours au bénévolat reste limité aux fêtes de fins d'années. Les tentatives faites pour les activités d'animation et sur certaines sorties n'ont pas été couronnées de succès. Seul l'accompagnement juridique donne satisfaction : 2 ½ journées/mois.

- ii. Développer la lutte contre le gaspillage et mettre en place : nous avons mis en place un système d’approvisionnement alimentaire limitant le gaspillage ; des tris sélectifs de déchets et avons engagé un projet de récupération et transformation du pain non consommé dans le cadre du chantier d’insertion (à venir) ; nos achats sont guidés désormais par la qualité environnementale.
- iii. Améliorer la connaissance de la réalité du terrain des établissements : il faudra trouver des convergences d’intérêts entre les services supports et les établissements, pour améliorer la communication. Ce qui est jugé essentiel pour l’établissement n’est pas forcément ce qui est donné à voir par les communicants !!

5.2.2. SYNTHÈSE DES ACTIONS MISES EN PLACE DEPUIS 2017-2020

20 17- 20 21	OBJECTIFS STRATEGIQUES	OBJECTIFS SECTEUR INCLUSION	ACTIONS SECTEUR INCLUSION	OBJECTIFS ETABLISSEMENT	OBJECTIFS DE SERVICE	OBJECTIFS PROFESSIONNELS	OUTILS/MOYENS/MODALITES DE MISE EN ŒUVRE
Promouvoir le développement des personnes accueillies en étant attentif aux plus vulnérables	Accueillir la personne quels que soient ses difficultés, ses souffrances, son origine, son parcours	Promouvoir une intervention sociale éthique et développer la citoyenneté	Repérer et alerter concernant les atteintes à l'accueil inconditionnel	Accueillir inconditionnellement tout public en tout moment	Définir les conditions d'accueil inconditionnel	Se doter des moyens d'accueillir, d'évaluer la situation et d'orienter la personne	<ul style="list-style-type: none"> • Espace d'accueil temporaire • Consignes pour un accueil ponctuel • 4 personnes accueillies l'hiver • 25 personnes accueillies dans la salle de réunion • 4 orientations au Palais de la Femme • 4 pers. Intégrées au CHRS
	Valoriser les compétences des personnes	Promouvoir une intervention sociale éthique et développer la citoyenneté	Poursuivre la réflexion autour de l'éthique des intervenants sociaux et décliner très concrètement au sein des établissements la charte éthique	Rendre visible l'ensemble de parcours accompagnés	Optimiser le travail en équipe et les accompagnements individuels	Communiquer, échanger les pratiques; S'enrichir mutuellement Optimiser le rendement, Prendre en compte les besoins exprimés par la personne	<ul style="list-style-type: none"> • Formations collectives pour les 2 équipes • Formations inter établissements • Formation SSI pour 1 salarié • Accompagnement par le FLES pour les personnels en CUI-PEC
	Valoriser les compétences des personnes	Promouvoir une intervention sociale	Décliner le document des recommandations du projet	Valoriser les potentiels de l'équipe éducative pour améliorer	Définir et poser le cadre des différents pôles de compétence	Informier et accompagner l'équipe à se saisir des pôles de compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Inscription dans les réseaux • Recherche de partenariat • Accès à l'information

	éthique et développer la citoyenneté	personnalisé au sein des établissements.	l'accompagnement socioéducatif			<ul style="list-style-type: none"> Être personne-ressource pour les collègues (pour 2018) Être présent dans les réseaux sociaux du territoire sur des Q essentielles
Valoriser les compétences des personnes	Promouvoir une intervention sociale éthique et développer la citoyenneté	Développer l'expérimentation des travailleurs pairs, de la paire-aidance	Expérimenter les 1ères Heures comme levier pour l'emploi des personnes très éloignées de l'emploi	Expérimenter la Pair-aidance dans la prise de poste et son appropriation	Valoriser les compétences acquises et des potentiels souvent méconnus	<ul style="list-style-type: none"> Expérimentation 1^{ère} H démarrée fin 2016 ; Fin de l'expérimentation : juin 2017 Référent 1^{er} H Difficultés organisationnelle : absence de relais sur terrain Paire-aidance : mars 2017-mars 2019/CRPA
Contribuer à l'exercice de la citoyenneté	Promouvoir une intervention sociale éthique et développer la citoyenneté	Mobiliser des ressources en dehors des acteurs et réseaux classiques de l'action sociale (Parrainage entreprises, réseaux d'échanges et de services avec le quartier, culture du cœur, le monde agricole (CIVAM...), le monde du tourisme et des loisirs	Solliciter des ressources extérieures pour diversifier les modes d'expression des PA	Repérer les besoins et identifier les ressources nécessaires	Prendre contact Co définir un projet commun (partagé) Définir les niveaux de responsabilité Partager les bilans	<ul style="list-style-type: none"> Besoins identifiés en activités servant de prétexte : sport, art et culture Contacts (Ballon pour l'Insertion, Carrefour Solidarité, Théâtre Forum, Lézards de la Bièvre) Des rencontres ; projets et actions en commun, convention
Contribuer à l'exercice de la citoyenneté	Promouvoir une intervention sociale éthique et développer la citoyenneté	Développer les actions de démocratie interne (repenser le fonctionnement des CVS, implication dans le Haut Comité pour les personnes accueillies/accompagnées), et externe (CCPA, CCRPA, instances de démocratie locale, nationale, européenne...)	Accompagner le CVS dans l'appropriation de ses champs d'intervention	Echanger avec les autres CVS et définir son action	Tenir compte des demandes exprimées par le CVS dans le choix des actions favorisant le vivre ensemble	<ul style="list-style-type: none"> Réunions mensuelles CVS Comptes rendus Consultations Inter-CVS avec la CRCE-W.BOOOTH- C. BOOTH CRPA- CNPA et COMMISSIONS DALO <u>Enquête de satisfaction</u> <u>mise en place des actions</u> <u>soutien logistique des projets</u>
Soutenir la mixité sociale des publics	Promouvoir une intervention sociale éthique et développer la citoyenneté	Inscrire les projets dans une logique de mixité (à la fois sur la mixité des personnes accueillies, la mixité des dispositifs et le développement d'actions intégrant systématiquement les citoyens (habitants de quartier, bénévoles,...)	Expérimenter l'hébergement accompagné des personnes fragiles en logements externalisés	Faire des approches d'accompagnement à but pédagogique	Prouver aux PA de leur capacité d'habiter en autonomie Sensibiliser l'opinion publique des potentialités de chacun à habiter	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'expérimentation possible, l'agrément ne pouvant pas évoluer. Des évolutions après l'humanisation Projet d'humanisation = lots de logements autonomes passerelle au droit commun

S'inscrire dans une dynamique de plaidoyer	Consolider la parole singulière et militante de la Fondation	Capitaliser l'expertise de la FADS sur l'évolution de la pauvreté et des précarités en vue de faire évoluer les politiques et actions de lutte contre la pauvreté	Engager une démarche collective (salariés/personnes accueillies) afin de construire des propositions FADS en vue des élections présidentielles	Inscrire l'établissement dans la démarche citoyenne d'interpellation et de lobbying à tous les grands rendez-vous	Sensibiliser sur cette opération, recueillir les doléances en perspective des échéances	Elaborer un discours commun à apporter aux collectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Bilans d'actions • Evaluations portées sur les moyens, les besoins non couverts, les promesses non tenues, • Modalités d'élaboration de la parole commune, : de la base au plus haut niveau • Niveau de participation aux différentes étapes de la refonte du projet fondation
	Porter la parole de la Fondation dans les territoires, réseaux et espaces influents	Capitaliser l'expertise de la FADS sur l'évolution de la pauvreté et des précarités en vue de faire évoluer les politiques et actions de lutte contre la pauvreté	Développer / renforcer les implications dans les divers réseaux nationaux, locaux, européens (Fnars, Uniopss, EAPN, FEANTSA, CAU, FEP,)	Intégrer les réseaux locaux de notre secteur d'activité: FNARS, URIOPS, SIAO, CAPS 5/13, Plateformes d'achats, Insertion par l'AE, CCRPA, EMPP, ...	Alimenter et s'enrichir des réseaux	Echanger les expériences, capitaliser les connaissances Valoriser les expériences réussies, tenter des expériences nouvelles Suivi des soins Réussir les sorties positives	<ul style="list-style-type: none"> • Être présent aux rendez-vous : FAS, CASVP, URIOPS, SIAO • Partager notre expérience, nos besoins, nos craintes, nos attentes, • Lieux-moments de déconstruire et de formalisation des outils, projets, etc. • Trois niveaux: direction, chefs de service, Référents, Personnes accueillies • Conventions signées
	Promouvoir les missions et les actions de la Fondation auprès des partenaires publics et privés	Capitaliser l'expertise de la FADS sur l'évolution de la pauvreté et des précarités en vue de faire évoluer les politiques et actions de lutte contre la pauvreté	S'organiser pour construire une parole de la FADS cohérente et experte dans le cadre des évolutions de la gouvernance territoriale, notamment la régionalisation. Implication dans les Pactes de Cohésion Territoriale Economique (PCTE)	Être présent dans les groupes de travail interne et externe à la FADS, pour faire émerger une expression collective	Être régulier dans des lieux dédiés à l'expression collective	Représenter le service, l'établissement, la FADS dans de tels lieux Bien préparer les rd-vs et rendre compte	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions cadres Ile de France • Réunions de secteur, Instances de la ville de Paris 13/5ème arrondissements touchant au secteur de l'exclusion/inclusion • Partenariats noués : psychiatrie, sports et loisirs, toxicomanie, etc.
	Renforcer la stratégie de communication auprès des différents supports	Capitaliser l'expertise de la FADS sur l'évolution de la pauvreté et des précarités en vue de faire évoluer les politiques et actions de lutte contre la pauvreté	Présenter les rapports d'activité dans le cadre d'un événement public et partenarial Organisations d'événements annuels comme support de communication	Constituer un réseau de partenaires en vue de la restitution du RA	Elaborer un mailing des partenaires par service Planifier la présentation du Rapport N-1 et bilan à mi-chemin	Restituer le rapport d'activité en collectif Être en capacité de présenter son bilan et de le commenter Être en capacité de tenir compte des remarques des partenaires	<ul style="list-style-type: none"> • Mailing • Invitations aux rendez-vous importants • Réseaux sociaux : twitter, Instagram, Facebook, etc. • Diffusion des informations et • Dénombrer les suivis, likes, etc., année par année

CHRS LE PALAIS DU PEUPLE

Valoriser les ressources immatérielles (spirituelles, historiques, culturelles, humaines) et matérielles (patrimoine immobilier, ressources financières, numérique)	Partager une culture commune	Management par les valeurs	Etablir l'histoire des établissements, leur actualité, leur devenir (rédaction du document après contact auprès de la faculté d'histoire)	Co-écrire l'histoire de l'établissement à travers les événements marquants	Disposer d'un registre des faits marquants de l'établissement	Renseigner le registre sur base du reporting trimestriel	<ul style="list-style-type: none"> Recueil d'informations Ecrits des anciens salariés et Résidents Reporting trimestriel Enquêtes de satisfaction
	Partager une culture commune	Management par les valeurs	Mettre en œuvre les formations	Faire de la formation un moyen de construire une culture commune et d'entreprise	Mobiliser le personnel en contrat aidé sur un projet professionnel Privilégier des formations collectives pour modéliser les pratiques professionnelles, tirer vers le haut	Poursuivre les accompagnements du FLES: projet professionnel, formation en français langue professionnelle Poursuivre la démarche engagée avec l'UNIFAF pour financer les formations des CUI-CAE et la formation continue de nos personnels	<ul style="list-style-type: none"> Libérer les salariés sur le temps de travail, Orientations FLES Formations FLE Plan de formation UNIFAF
	Dynamiser la politique de ressources humaines et développer le bénévolat comme une ressource de la Fondation	Management par les valeurs	Diversifier et redéployer les métiers, les emplois, les compétences au sein des établissements en dehors du travail social "classique" (coachs en développement personnel, maitre/sse de maison, médiation socioculturelle, bénévoles,...)	Cibler un bénévolat complémentaire aux ressources existantes	Cibler les compétences juridiques et linguistiques Poursuivre le bénévolat classique au moment des fêtes de fin d'année	Mettre le bénévolat en lien avec les besoins Contractualiser le travail bénévole Planifier les interventions, travail Organiser les bilans	<ul style="list-style-type: none"> Référent Bénévolat Lien avec le service bénévolat du siège: mode d'emploi, Information collective sur le bénévolat (service social) Consolidation des informations (fichier national) Mode d'emploi, déclinaison des outils élaborés par le service
	Améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement	Amélioration du cadre de vie	Poursuivre l'humanisation des centres d'hébergement dans une vision prospective et de développement durable	Poursuivre le projet d'humanisation du CHRS	Alimenter le projet social en associant toutes les composantes du CHRS: PA et Salariés	Convaincre les autorités en vue de décisions favorables à l'exécution de notre projet	<ul style="list-style-type: none"> Echanges réguliers : téléphonique, mail, physique Définition des publics à accueillir Etude de faisabilité Calendrier prévisionnel des travaux Lever les freins liés à la durée des amortissements

	Améliorer la qualité du cadre de vie et d'intervention en tenant compte de l'environnement	Amélioration du cadre de vie	Renforcer les actions autour du "bien être", renforcer la convivialité dans les établissements, améliorer les conditions d'hygiène et d'hôtellerie, l'esthétique et la décoration des centres.	Poursuivre les efforts pour améliorer la qualité d'hygiène des locaux	Prioriser l'organisation du travail issue de la consultation avec le CVS Poursuivre l'implication des PA dans l'entretien des sanitaires et du jardin	Répartition des tâches et de responsabilité à chaque salarié + CVS	<ul style="list-style-type: none"> Réunions mensuelles disponibilité permanente du CVS Réunions institutionnelles pour faire circuler la parole Réaffectation des locaux et aménagement de la salle de repos du personnel Rafraichissements des salles collectives et de la toiture Installation nouvelle chaudière Mise en place d'un CHCST
	Favoriser les synergies entre les services du siège et les besoins des établissements	Améliorer le fonctionnement entre les services du Siège et les établissements	Systématisation des équipes projets	Programmer des équipes projets à chaque processus de validation	Apporter des éclairages pour aider à la compréhension et à la décision Contribuer à la décision	PE DUERP HUMANISATION VALIDATION DU BUDGET et des Comptes administratifs Nouveaux projets	<ul style="list-style-type: none"> Chaque nouveau projet a fait objet d'équipe projet et d'un travail collectif Process de validation, d'accompagnement et d'évaluation entre siège et établissement
Poursuivre l'évolution de la Fondation	Définir une stratégie prospective de développement coopératif et restructurant	Evolution du modèle d'hébergement "classique" par une diversification des réponses et une logique de développement durable (sur les trois piliers : économique, social et environnemental)	Faire évoluer les activités d'insertion par l'activité économique afin de mieux répondre aux enjeux durables du territoire : inscription dans les PCTE, les Conseils de développement, les conseils d'agglomération, les CESER, ...	Expérimenter les 1ères Heures comme levier pour l'emploi des personnes très éloignées de l'emploi	Permettre l'accession à l'emploi des Personnes très éloignées, moyennant un accompagnement sur mesure	Aider à la prise de confiance Acquérir de nouvelles compétences Faire émerger les potentiels non mis en valeur valoriser les compétences acquises	<ul style="list-style-type: none"> Conventions 1ères H: Ville de Paris, partenaires Référents 1ère H Pairs-Aidant Outils communs sur tout le processus
	Définir une stratégie prospective de développement coopératif et restructurant	Evolution du modèle d'hébergement "classique" par une diversification des réponses et une logique de développement durable (sur les trois piliers économique, social et environnemental)	Engager une réflexion sur le droit à l'alimentation durable dans les centres d'hébergement par une évolution des modalités de restauration collective (circuit court, .)	Inscrire un nouveau modèle d'hébergement et de prise en charge dans le projet d'humanisation	Concevoir un projet social tirant des enseignements sur un future cadre d'hébergement et de prise en charge	Concevoir des fiches-actions intégrant les évolutions du cadre d'hébergement et de prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Débats sur des modèles existants d'hégt et de prise en charge (alimentaire, hygiène, autonomie) Choix et Modélisation des approches

<p>Adapter l'offre sociale, médico-sociale, sanitaire et socioculturelle aux besoins des populations et des territoires</p>	<p>Evolution du modèle d'hébergement "classique" par une diversification des réponses et une logique de développement durable (sur les trois piliers économique, social et environnemental)</p>	<p>Développer les formules d'Habitat partagé, de logement d'abord, de plate-forme d'accompagnement pluridisciplinaires</p>	<p>Intégrer les principes énoncés dans le futur projet d'Humanisation en cours de négociation</p> <p>Saisir d'autres opportunités pouvant répondre à ces choix</p>	<p>Défendre le projet d'humanisation pour mieux répondre aux besoins et logiques actuels</p> <p>Repérer des pistes d'accueil temporaire répondant au modèle de développement durable</p>	<p>Co-élaborer une position et des stratégies de communication autour du projet dans nos rapports avec l'ANAH et la DRIHL (direction de programmes et SSI) Faire rencontrer les promoteurs immobiliers et la DG pour avancer sur des prises de position et la concrétisation des projets</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rencontres régulières avec les services concernés • Productions concertées • Complémentarité technique et de compétence • Choix de modèles conciliant autonomie et individualisation de l'accompagnement • Avis et intermédiation des services de tuteur • Choix de la DG
<p>Oser l'expérimentation et l'innovation</p>	<p>Evolution du modèle d'hébergement "classique" par une diversification des réponses et une logique de développement durable (sur les trois piliers économique, social et environnemental)</p>	<p>Développer les dispositifs "sur-mesure", "bas seuil", lieux de vie (psychiatrie citoyenne, Citoyen et Justice), familles gouvernantes, personnes vieillissantes en situation de précarité</p>	<p>Développer les dispositifs sur mesure, bas seuil lieux de vie (psychiatrie citoyenne...)</p>	<p>Prendre en compte la dimension psychique dans l'accompagnement social</p>	<p>Prendre en compte des difficultés, évaluation des situations et de besoins, orientation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipe pluridisciplinaire • Groupe analyse de la pratique • Temps de synthèse pluridisciplinaire • Psychologue présente dans l'équipe et auprès des résidents pour entretien et accompagnement • Intégrer les partenaires dans les décisions
<p>Consolider et diversifier les sources de financement</p>	<p>Evolution du modèle d'hébergement "classique" par une diversification des réponses et une logique de développement durable (sur les trois piliers économique, social et environnemental)</p>	<p>Recherches de fonds : F.A.D.S., donateurs, entreprises,...</p>				

SECOURIR, ACCOMPAGNER, RECONSTRUIRE
La Fondation de l'Armée du Salut

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE

