

Le Nouvel Horizon

DE LA FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT

RAPPORT D'ACTIVITÉ

du Pôle Asile et Intégration 2022



perseverance Partage des valeurs Mise à l'épreuve Vigilance Cohésion Générosité "Aller vers..." Écoute

recourir Accomplir

Partage des valeurs Détermination Solidarité Ténacité Instauration

Inconditionnalité de l'accueil

SOMMAIRE

LA FONDATION ET LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

ÉDITO

PRÉSENTATION DE LA FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT

L'AMBITION DE LA FONDATION, POUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN

LES RELATIONS ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS ET LE SIÈGE DE LA FONDATION

LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE LA FONDATION À REIMS

LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION - DESCRIPTION

LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

PRÉSENTATION DU PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

LES DIFFÉRENTS SERVICES

PROCÉDURE D'ACCUEIL

LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION - ACTIVITÉS

POPULATION ACCUEILLIE

INFORMATION, COMMUNICATION ET DYNAMIQUE COLLECTIVE

LES ACTIVITÉS

LES GRANDS PROJETS

RÉUNIFICATION FAMILIALE

INFORMATION ET COMMUNICATION (EN DIRECTION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE)

RESSOURCES HUMAINES

ÉVALUATION

PROJECTION SUR L'ANNÉE 2023

RESSOURCES HUMAINES

ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE REIMS ET DES ARDENNES

LA CELLULE INFORMATIQUE

L'ACCUEIL DES STAGIAIRES

RÉSULTATS FINANCIERS

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

ANNEXES

	31
	35
	40
	41
5	44
6	46
8	47
9	
10	
	49
	51
14	53
16	
17	56
19	
	58
21	60

LA FONDATION ET LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

- ÉDITO
- PRÉSENTATION DE LA FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT
- L'AMBITION DE LA FONDATION, POUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN
- LES RELATIONS ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS ET LE SIÈGE DE LA FONDATION
- LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE LA FONDATION À REIMS



ÉDITO

L'année 2022, est une année que nous avons vécu dans une urgence sociale, sanitaire, économique et géopolitique. En effet, même si la crise Covid s'éloigne, nous faisons face à une inflation galopante, qui touche chaque citoyen, mais qui est plus exacerbée pour nos publics qui sont en grandes précarités.

La guerre en Ukraine, avec ces impacts géopolitiques nous a aussi amené à revoir nos priorités à savoir déclencher de grandes chaînes de solidarité qu'elles soient organisées par la Fondation de l'Armée du Salut, la ville de Reims ou toutes autres associations. C'est aussi pour notre établissement l'accueil de plus de 37 familles accueillies en logements grâce aux partenariats, le travail effectué par le SIAO 51, et la réactivité des 3 bailleurs sociaux.

Cette année 2022 a été le paroxysme de la détresse humaine, sociale psychologique, et médicale.

Monsieur Wattier directeur en 2021 en faisait déjà son édito et alertait déjà sur cette précarité montante.

Le Nouvel Horizon, c'est aussi des projets pour les personnes que nous accueillons. Des projets d'envergures, afin de pouvoir offrir aux personnes en grande détresse sociale des lieux de vie qui leur soient adaptés. La construction d'une pension de famille de 25 places, un accueil pour les personnes victimes de violences, projets que je tiens à souligner, a été porté par mon prédécesseur et l'ouverture prévue au premier trimestre 2023.

L'établissement de Reims à travers ces salariés a toujours été porteur de la dimension humaine et sociale dans le cadre de leurs missions. Si nous n'y faisons pas attention, nous pouvons vite les perdre, car nous sommes toujours, et de plus en plus dans le rendu de statistiques, de chiffres, de répondre par du quantitatif, et non par du qualitatif.

Nous prenons en charge des personnes qui ont une histoire de vie compliquée, de ruptures, de déracinement, la reconstruction de ces personnes prend du temps pour pouvoir s'adapter à leur rythme de vie.

L'année 2022 est aussi source d'inquiétude concernant les coûts de l'Énergie, les prix de l'alimentation qui augmentent de façon exponentielle, les faibles ressources des

personnes nous amènent à définir le sens des nos interventions et l'aide apportée aux familles qui sont sans ressources.

Nos établissements ne peuvent, avec ces seuls moyens et ces équipes porter à lui seul la complexité et la singularité de chaque situation. Le partenariat développé par l'ensemble de nos services est primordial pour l'ensemble de nos personnes accueillies.

LA FONDATION ET LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

PRÉSENTATION DE LA FONDATION DE L'ARMÉE DU SALUT



Distribution des soupes de nuit - 1925

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 XIXe 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 132 pays à travers le monde. Elle accomplit une œuvre d'intérêt général dans les domaines de la santé (hôpitaux, dispensaires...), de l'enseignement, du social, médico-social et du sanitaire 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.

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 décret daté 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'éducation 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 devenue FAS), le Syndicat patronal de la branche 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 porte 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'actions d'intérêt général.

Du statut d'association à celui de Fondation reconnue d'utilité publique

Par décret daté du 11 avril 2000, la Fondation de l'Armée du Salut se substitue à 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 et d'enrichissement.

AUJOURD'HUI EN FRANCE : UNE FONDATION MULTI SPÉCIALISTE

Quelques chiffres

Plus de 2 700 salariés et plus de 5 000 bénévoles mettent en œuvre dans plus de 220 établissements et services un accueil et un suivi adaptés aux besoins de près de 23 000 personnes accueillies chaque jour, cela dans 12 régions de France (chiffres 2021), afin de garantir la dignité de la personne et d'assurer un accompagnement personnalisé, humain et spirituel.

L'organisation

La Fondation est organisée en 2 secteurs et 5 champs d'intervention (jeunesse, handicap, dépendance, soins et inclusion sociale), avec un Siège social qui travaille en lien étroit avec les établissements, leur apportant pilotage et soutien. Autour de la Direction Générale, 12 directions accompagnent les directeurs d'établissements sur les principaux champs d'intervention traversant leurs activités : **programmes, ressources humaines, sécurité, finances, assurances, systèmes d'information, patrimoine et projets immobiliers, communication, partenariats et relations publiques, ressources, qualité, gestion des risques, responsabilité sociale et environnementale, gestion des achats, bénévolat, accompagnement 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 (PCA) et les Conseils de la Vie sociale (CVS).



Séminaire des directeurs et adjoints - Septembre 2022

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

Chaque établissement intervient dans l'un des 5 champs d'intervention présentés ci-dessous, auprès d'une ou plusieurs catégories de publics :

	Publics	Actions menées
Jeunesse / Famille	Enfants de l'Aide sociale à l'enfance, Enfants du milieu judiciaire, Migrants mineurs isolés, jeunes majeurs.	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...
Handicap	Adultes : polyhandicap, handicap mental et troubles associés, handicap psychique. Enfants : troubles du comportement et de la personnalité Personnes handicapées vieillissantes.	Éducatives, pédagogiques, thérapeutiques, insertion professionnelle, soins, nursing, animation, accompagnement à la parentalité, suivi en milieu ouvert, protection.
Dépendance	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 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.
Soins	Service de Soins de suite et de réadaptation (1 seul établissement sanitaire à la Fondation) Adultes orientés par hôpitaux ou cliniques Structure de moyen séjour	Projet thérapeutique et social avec objectifs de soins médicaux, de rééducation et de réadaptation
Inclusion sociale	Accueil mère/enfant, personnes isolées, familles monoparentales, familles de migrants, personnes sans domicile fixe, travailleurs pauvres, femmes victimes de violence, personnes très éloignées du marché du travail, mineurs non accompagnés.	Mise à l'abri, hébergement, accompagnement social, urgence sociale, orientation, soins, restauration, animation, accès au logement autonome, insertion par l'activité économique, accompagnement à la parentalité...

Cette organisation permet à la Fondation de l'Armée du Salut de répondre aux sollicitations émanant de l'État et des collectivités territoriales. Elle assure également en lien direct avec la Congrégation des actions sociales de proximité (Activités d'Intérêt Général). Elle accompagne certaines structures associatives du secteur social ou médico-social, soutien prenant la forme d'une assistance de gestion, et pouvant aller jusqu'à une reprise. Enfin, elle se donne les moyens de répondre à des appels à projets pour la création de nouveaux dispositifs ou établissements.

L'accompagnement spirituel

Spécificité du lien entre les 2 entités de l'Armée du Salut, la Congrégation accompagne la Fondation dans la coordination de l'accompagnement spirituel, ouvert à tous et sans prosélytisme, dans tous les établissements et services.



Causerie à la Résidence Sociale et Pension de Famille de Thiais

Le bénévolat

Depuis sa création en 1987, la direction du bénévolat renforce par son action les missions de l'Armée du Salut sur l'ensemble du territoire. Aux côtés des établissements et du siège de la Fondation, ses principales actions se déclinent en 5 axes : l'aide alimentaire (maraudes, distribution, colis alimentaires, collectes ...), la transmission de savoir (FLE, soutien scolaire, accompagnement individuel), l'accompagnement des personnes âgées (jardinage, sortie, jeux), les animations (sportives, culturelles, artistiques) et les métiers spécifiques (santé, bien-être, juristes ...).



Immersion maraude Bonjour Paris - Ete 2022

L'AMBITION DE LA FONDATION, POUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN

En 2018, la Fondation de l'Armée du Salut modifie ses statuts, et ainsi se dote d'instances de gouvernance renforcées. Cette modification ouvre par ailleurs son champ d'intervention à l'international ;

En janvier 2019, la Fondation de l'Armée du Salut obtient le label Idéas, qui atteste de la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière de gouvernance, de gestion financière et de suivi de l'efficacité de l'action.

En 2021, elle renouvelle son projet, porté par les 5 valeurs d'inconditionnalité, de fraternité, de participation, d'exigence et d'espérance.

Riche de son histoire, de son expérience et portée par des valeurs fortes, la FADS s'inscrit dans la mise en œuvre des politiques sociales des secteurs social, médico-social et sanitaire. Elle est particulièrement attentive aux évolutions des contextes

politiques et sociaux et travaille à la mise en œuvre de réponses innovantes aux problématiques émergentes dans le champ de l'action sociale et médico-sociale. Ainsi, elle répond ainsi aux défis du vieillissement des populations et aux situations d'urgence, notamment celles, liées aux flux migratoires, tout en consolidant ses actions auprès des jeunes, des situations de handicap et de tous ceux qui vivent dans la rue, exclus de notre société. Sur ces toutes dernières années, la Fondation a ainsi répondu aux besoins nouveaux d'accueil de migrants, multiplié les opérations de maraude, mis en place des dispositifs d'aide alimentaire pour de nouveaux publics issus de la crise sanitaire.

L'ambition de la Fondation de l'Armée du Salut, sous l'impulsion de son Conseil d'Administration et de sa Direction Générale, est d'inscrire les établissements dans une démarche d'amélioration continue du service rendu aux personnes accueillies, y compris dans cette période de crise sanitaire si violente, pour être le plus réactif et le plus efficace, face aux drames de la vie de notre prochain.

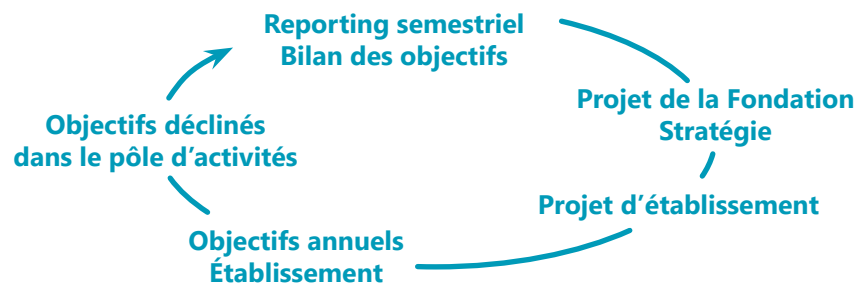


Accompagnement et hébergement des familles ukrainiennes ayant fui la guerre - Janvier 2023

LES RELATIONS ENTRE LES ÉTABLISSEMENTS ET LE SIÈGE DE LA FONDATION

Directions du Siège	Liens Siège / Établissements
Programmes Jeunesse, Handicap, Dépendance, Soins, Programmes Inclusion sociale	Réunion de secteur, groupes de veille, réunions groupes de soins, réflexion éthique propre au secteur, Haut Comité de Personnes Accueillies, Ambassadeurs à la participation et à la communication adaptée - Accompagnement de l'établissement en lien direct avec le cœur de la mission.
Ressources Humaines	Aide aux établissements sur toutes les questions juridiques, intranet RH, matinales RH, formations mutualisées, développements d'outils RH, politiques RH, Prévention et Santé au travail, GPEC, indicateurs sociaux.
Finances	Contrôle du respect des obligations comptables et fiscales – Production d'une information financière transparente envers les donateurs – Mise en œuvre des recommandations des organismes de contrôle et de labellisation – Pilotage des établissements afin de s'assurer de leur équilibre financier et de la pérennité de leurs activités.
Systèmes d'information	Pilotage et maintien en condition opérationnelle (MCO) des systèmes d'information de la Fondation - Accompagnement des porteurs de projets numériques au niveau national et local (en établissement) - Pilotage des contrats cadre et fourniture des services informatiques.
Qualité, Gestion des risques & RSE	Pilotage de la démarche d'amélioration continue de la qualité, contrôles de conformité, accompagnement et suivi des actions de conformité – Organisation de la protection des données (RGPD) et aide juridique – Pilotage de la démarche RSE et accompagnement à sa mise en œuvre.
Communication, Relations Publiques & Ressources	Communication interne et externe, recherche de dons privés - Site Internet de la Fondation, avec visibilité sur l'activité de chaque établissement - Contacts avec les autorités et élus du territoire, en lien avec les établissements.
Patrimoine & Projets Immobiliers	Accompagnement des établissements dans les différents programmes immobiliers, préparation des commissions de sécurité, mise en conformité des bâtiments.
Bénévolat	Assistance pour la gestion de la plateforme bénévolat, appui dans la recherche de bénévoles, réponses techniques sur des situations faisant appel à des jurisprudences sur le plan du bénévolat, valorisation des bénévoles, mise à disposition de documentations
Affaires Générales	Gestion des stocks et organisation logistique des dons en nature - Gestion des contrats « cadre » sur le plan national.
Accompagnement spirituel	Accompagnement des établissements dans l'écriture et la mise en œuvre du projet d'accompagnement spirituel ; évaluation du dit projet en présence du directeur ou Copil...

Au-delà du support technique des services du siège, le lien entre le siège et l'établissement s'inscrit dans une dynamique



LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE LA FONDATION À REIMS

QUELQUES ÉLÉMENTS D'HISTOIRE

La présence de l'Armée du Salut à Reims débute le 26 mai 1910 à l'occasion de la venue du Colonel Fornachon (*Officier dirigeant alors les salutistes en France*) pour l'inauguration du poste d'évangélisation 82, rue de Cernay.

Durant la première guerre mondiale les archives évoquent la présence de l'Armée du salut sur certains champs de batailles de la Marne. C'est à partir des années 1920 que l'Armée du Salut s'est implantée durablement à Reims. La réouverture du poste a lieu en 1922.

Dans les années qui suivent la seconde guerre mondiale, l'asile de nuit, situé à l'époque rue Navier, constitue la principale activité de l'Armée du Salut à Reims. Ce lieu est fermé par l'Armée du Salut car les conditions d'accueil y étaient devenues trop misérables.

En 1963, à la demande de la ville de Reims avec qui l'ADS signe une convention pour gérer le centre de la rue Goïot, l'Armée du Salut à Reims prend une nouvelle dimension en maintenant son accueil de nuit, mais surtout en ouvrant un centre d'hébergement, un foyer postcure et des ateliers qui feront l'objet du premier agrément donné par les services de l'État.

A la fin des années 80, l'établissement diversifie son activité en créant un nouvel accueil de nuit destiné aux grands marginaux, rue Roger Aubry.



CHRS Le Nouvel Horizon Reims

Le début des années 2000 est caractérisé par l'accroissement de l'activité d'hébergement qui conduit l'établissement à ouvrir des appartements CHRS dans le diffus dès 2004.

C'est aussi à partir de cette période que le projet de construction de l'établissement de la Rue de Taissy voit le jour.

LA PLACE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES SUR LE TERRITOIRE

Associée pendant presque 50 ans à la rue Goïot, l'histoire de l'Armée du Salut à Reims s'écrit depuis décembre 2011 au 42 rue de Taissy et sur le site d'hébergement d'urgence des grands exclus le Toit Solid'Air.

Installés également dans de nombreux quartiers rémois et dans les communes de l'agglomération (Witry-lès-Reims, Bétheny, Tinquieux, Cormontreuil), les établissements et services du Nouvel Horizon louent aux trois bailleurs sociaux et à une quinzaine de bailleurs privés environ **200 logements** permettant un hébergement en diffus dans le cadre du Pôle Insertion CHRS, du Pôle Hébergement d'urgence, du Pôle logement (intermédiations locatives, baux glissants et mesures d'ASLL, accueil de famille Ukrainienne), du Pôle Asile et intégration (CADA, du CPH et du dispositif HUDA, jeunes réfugiés).

Au cours des 15 dernières années, avec une expérience de plus en plus affirmée auprès des publics en situation de rupture d'hébergement mais aussi auprès de ceux arrivant sur le territoire français, la Fondation de l'Armée du Salut a développé ses activités en ouvrant progressivement de nouveaux dispositifs spécifiques. La Fondation de l'Armée du Salut à Reims s'organise aujourd'hui en 4 pôles (cf Cartographie)

Très attaché au travail avec les autres acteurs du territoire, le Nouvel Horizon fait partie des associations fondatrices du GCSMS, gestionnaire du SIAO 51.

Le maire de Reims a nommé la Directrice des Établissements et des sites de Reims :

Au Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Reims au titre des associations œuvrant dans le champ de l'insertion et de l'exclusion pour la période 2020-2026.

À la demande du Directeur Général de la Fondation, la Directrice adjointe Reims est membre du Conseil d'Administration de l'URIOPSS Grand Est.

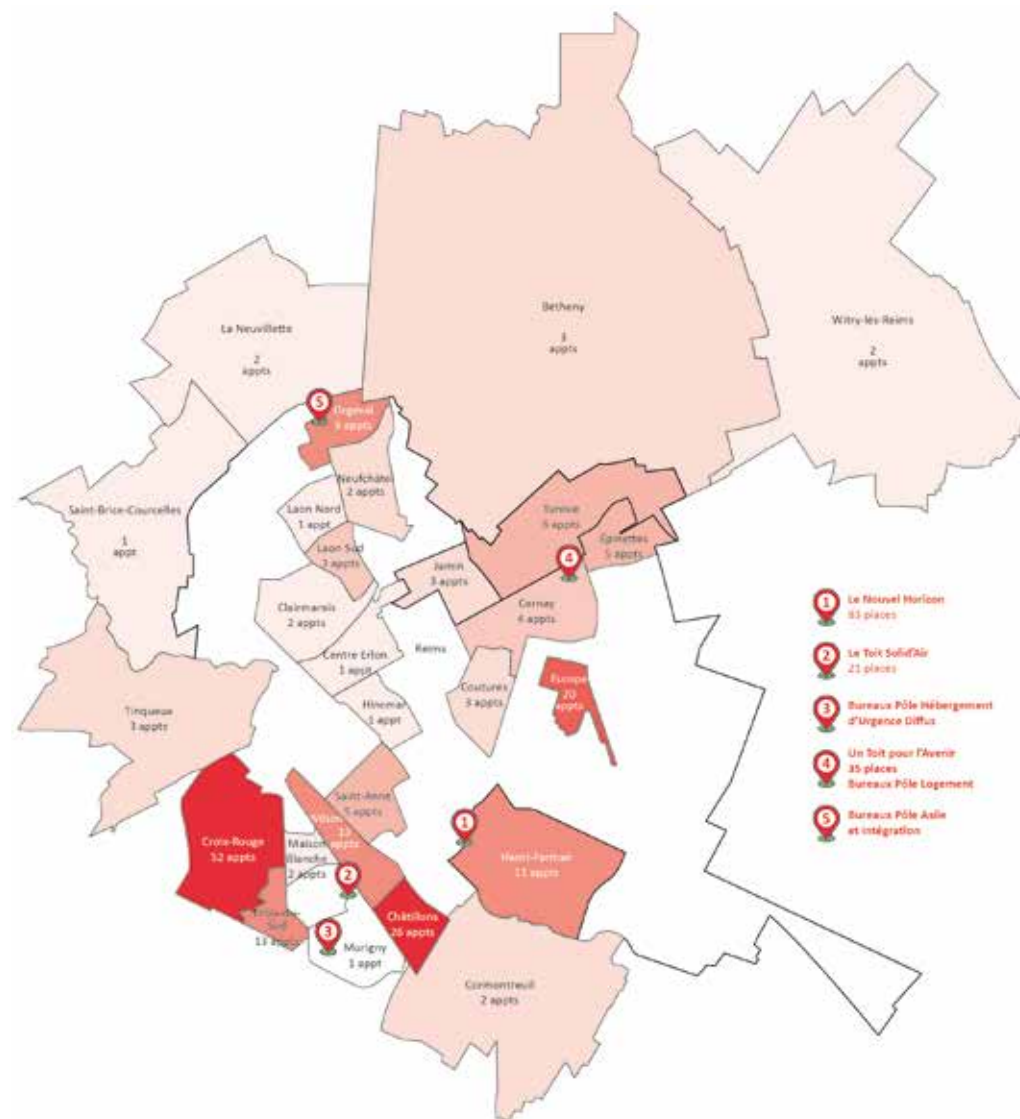
La Cheffe de service du Pôle Urgence est également membre de la commission de sélection d'appel à projet social ou médico-social du département de la Marne en tant que personne qualifiée, désignée par le préfet de la Marne.

L'établissement est reconnu sur le territoire de Reims, mais aussi à l'échelle du Département pour ses compétences d'ingénierie sociale, financière et technique. Sa grande réactivité et son bas seuil d'exigence singularise le Nouvel Horizon.

La participation de la direction au sein de différentes instances, conjuguée à une grande implication des salariés, et des cadres éducatifs dans les réseaux de réflexion permettent à la Fondation de l'Armée du Salut à Reims d'être connue par de nombreux acteurs sur le territoire et participe indéniablement à la reconnaissance de son action et à son développement.

Autant de raisons qui ont conduit la S.A HLM Plurial Novilia à se lancer dans la nouvelle aventure du projet de pension de famille Un Toit Pour l'Avenir avec L'Armée du Salut à Reims, dont la première pierre a été posée en présence des autorités et des personnalités le 5 juillet 2021 et l'ouverture interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2023. Il s'agit également sur le même site de pouvoir héberger dans un site sécurisé des personnes victimes de violences.

LOCALISATION DES LIEUX D'HÉBERGEMENTS ET LOCAUX



Mise à jour : 15/03/2023

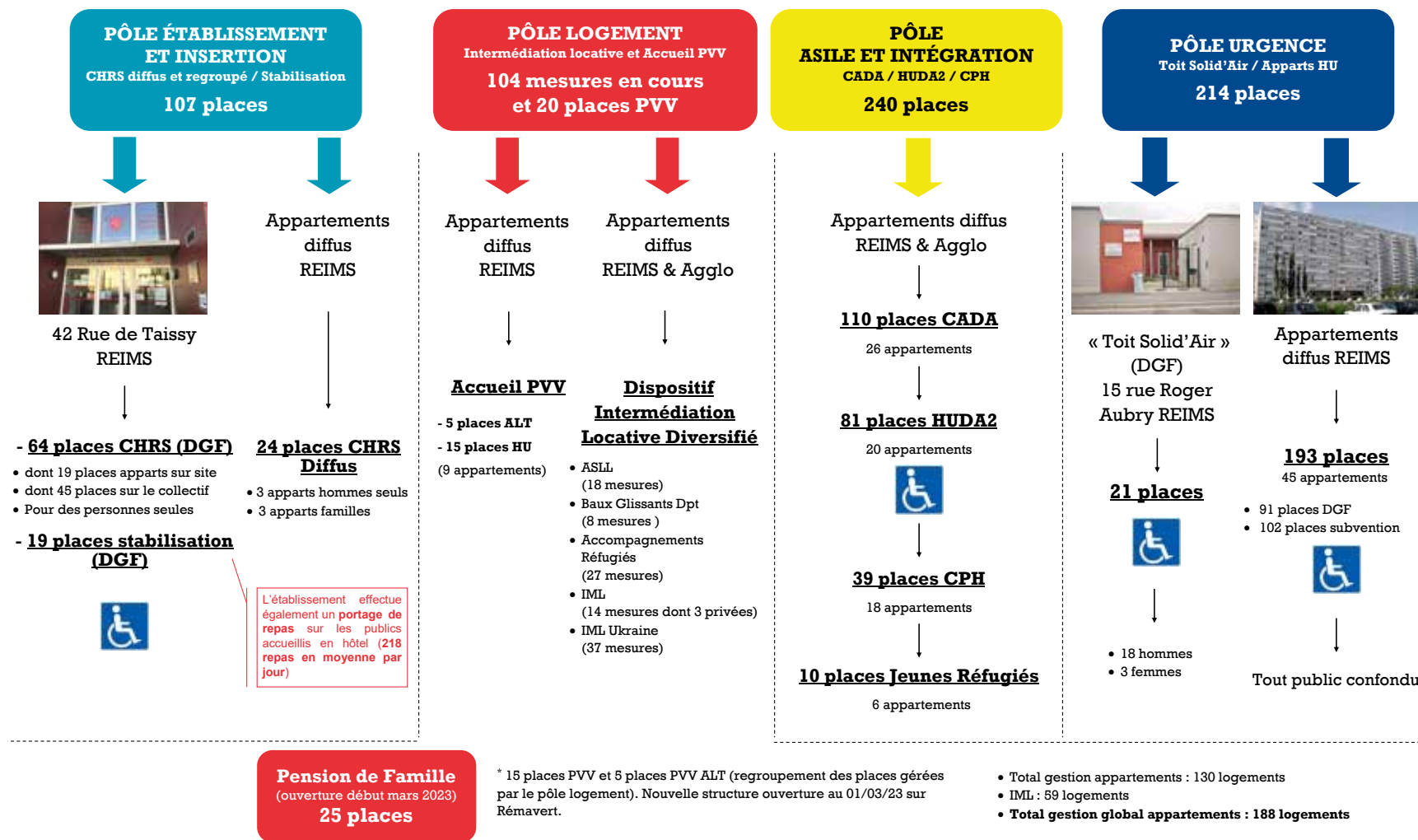
LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES



CARTOGRAPHIE DES DISPOSITIFS D'HEBERGEMENTS ET D'ACCOMPAGNEMENTS

Des Établissements et Services de la Fondation de l'Armée du Salut à Reims

TOTAL : 581 places
(d'hébergement)



Mise à jour le 23/02/2023

En structurant ses activités de cette manière, l'établissement est à même de proposer une intervention sociale en adéquation avec les publics qui relèvent des dispositifs. Sauf les services du «Pôle Asile et Intégration» et «Pôle Logement» qui ne sont pas ouverts le WE, les autres pôles sont ouverts en continu. Outre cet ensemble d'activités, l'établissement de la rue de Taissy assure également en accord avec la DDCSPP de la Marne sur orientation du SIAO l'accès à la restauration Midi et Soir des familles hébergées en hôtels.

LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION - DESCRIPTION

- LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE
- PRÉSENTATION DU PÔLE ASILE ET INTÉGRATION
- LES DIFFÉRENTS SERVICES
- PROCÉDURE D'ACCUEIL



LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

DESCRIPTION

LE CADRE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

LES AUTORISATIONS D'OUVERTURE

Agrément du CADA 95 places :

- 5 avril 2016 : Autorisation de création d'un CADA par le Ministère de l'Intérieur,
- Arrêté préfectoral du 30 mai 2016 pour 75 places et du 30 août 2018 pour les 20 autres places.

Le CADA est soumis à l'arrêté préfectoral du 13 janvier 2017 relatif à la participation financière aux frais d'hébergement et d'entretien dont les personnes accueillies en CADA doivent s'acquitter.

Agrément du CPH 30 places :

- Arrêté préfectoral du 30 mai 2018.

Convention triennale relative à l'ouverture de 71 places HUDA signée en date du 25 novembre 2019.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES EN VIGUEUR

Instruction ministérielle du 4 mars 2019 NOR : INTV1904604J Accélération du relogement des bénéficiaires de la protection internationale

Instruction du 28 février 2019 relative à l'application de la loi pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie

Arrêté du 15 février 2019 NOR : INTV18333282A relatif au cahier des charges des centres d'accueil pour demandeurs d'asile

Information ministérielle du 31 décembre 2018 NOR : INTV1900071J relative au parc d'hébergement des demandeurs d'asile et des bénéficiaires de la protection internationale

Instruction interministérielle du 26 octobre 2018 NOR : SSAH1828747J relative aux modalités de prise en charge financière par l'OFPPA de l'examen médical

La loi n°2018-778 du 10 septembre 2018 pour une immigration maîtrisée, un droit d'asile effectif et une intégration réussie

Instruction ministérielle du 12 janvier 2018 NOR : INTV1800126N relative à la réduction des délais d'enregistrement des demandes d'asile aux guichets uniques

L'instruction ministérielle du 12 janvier 2018 relative aux modalités de prise en charge financière par l'OFPPA de l'examen médical prévu aux articles L.723.5 et L.752-3 du Code d'Entrée et du Séjour des Etrangers et du droit d'Asile (CESEDA)

Circulaire du 12 décembre 2017 NOR : INTK1721273J relative au relogement des personnes bénéficiaires d'une protection internationale.

L'instruction du 12 décembre 2017 relative à la réduction des délais d'enregistrement des demandeurs d'asile au guichet unique

Décret n°2016-1606 du 25 novembre 2016 relatif à la déclaration des événements indésirables graves associés à des soins et aux structures régionales d'appui à la qualité des soins et à la sécurité des patients

Instruction ministérielle du 19 septembre 2016 NOR : INTV1626579J relative à la fluidité du parc d'hébergement des demandeurs d'asile

Instruction du ministère de l'intérieur et du ministère du logement et de l'habitat durable du 29 juin 2016 NOR : INTK1615585J relative à la création de nouvelles places de centres d'accueil et d'orientation des migrants

Les instructions du 9 février 2016 sur l'élargissement du public de réfugié

L'information du 19 avril 2016 sur l'aide aux communes

Circulaire du 25 janvier 2016 INTV1523797C Schémas régionaux d'accueil des demandeurs d'asile

Note complémentaire du 7 décembre 2015 relative au fonctionnement des CAO Fait suite à la note du 9 novembre 2015 Ministère de l'intérieur et ministère du logement

Information ministérielle du 1er décembre 2015 NOR : INTV1525990J relative aux modalités d'ouverture des droits à l'allocation pour demandeurs d'asile, à son versement et à sa gestion Instruction N°INTV1525995J du 2 novembre 2015 relative à la mise en œuvre de la réforme de l'asile

Loi N° 2015-1166 du 21 septembre 2015 pris pour l'application de la loi n° 2015-925 du 29 juillet 2015 relative à la réforme du droit d'asile

Instruction du 9 novembre 2015 NOR : INTV1524992J relative à la mise en œuvre du programme européen de relocalisation

Décision du 30 juillet 2015 fixant les modalités d'organisation de l'entretien en application de la l'art L.723-6 du Code d'Entrée et du Séjour des Etrangers et du Droit d'Asile

Circulaire interministérielle du 22 juillet 2015 NOR : INTK1517235J relative à la mise en œuvre du plan « répondre au défi des migrations : respecter les droits — faire respecter le droit ».

Prestations de premier accueil et d'accompagnement des demandeurs d'asile, 3 juillet 2015

L'instruction du 19 janvier 2015 sur l'accueil des réfugiés Syriens et Irakiens

Information ministérielle du 22 septembre 2014 NOR : INTV1421734N relative à l'allocation temporaire d'attente versée aux demandeurs d'asile. Suites à donner aux dispositions de l'article 31 de la loi de finances rectificative pour 2014

Information du 7 mai 2014 NOR : INTV1409966N relative aux appels à projets départementaux pour la création de 1000 nouvelles places pour demandeurs d'asile (CADA) au 1er décembre 2014

Information du 26 février 2014 relative à la gestion des places d'hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA) au travers du logiciel DN@

Circulaire du 5 avril 2013 relative à la délivrance d'une carte de séjour temporaire portant la mention « vie privée et familiale » aux parents d'enfants bénéficiant d'une protection internationale

Information ministérielle du 13 novembre 2012 NOR : INTK1229206J Gestion du dispositif national d'accueil des demandeurs d'asile

Circulaire du 19 août 2011 relative aux missions des centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA) et aux modalités de pilotage du dispositif national d'accueil (DNA)

Circulaire interministérielle du 3 novembre 2009 NOR : IMIM0900085C relative à l'allocation temporaire d'attente

Le Plan Migrants 2015, 2016, 2017, 2018

Glossaire de la politique de l'accueil des migrants

Article L. 311-1 du Code d'Actions Sociales et des Familles (CASF)

Loi n° 2003-1010 du 22 octobre 2003 relatif à la gestion budgétaire, comptable et financière, et aux modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnées au I de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles, et des établissements mentionnés au 2° de l'article L.611-2 du code de la santé publique.

Les recommandations des bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM :

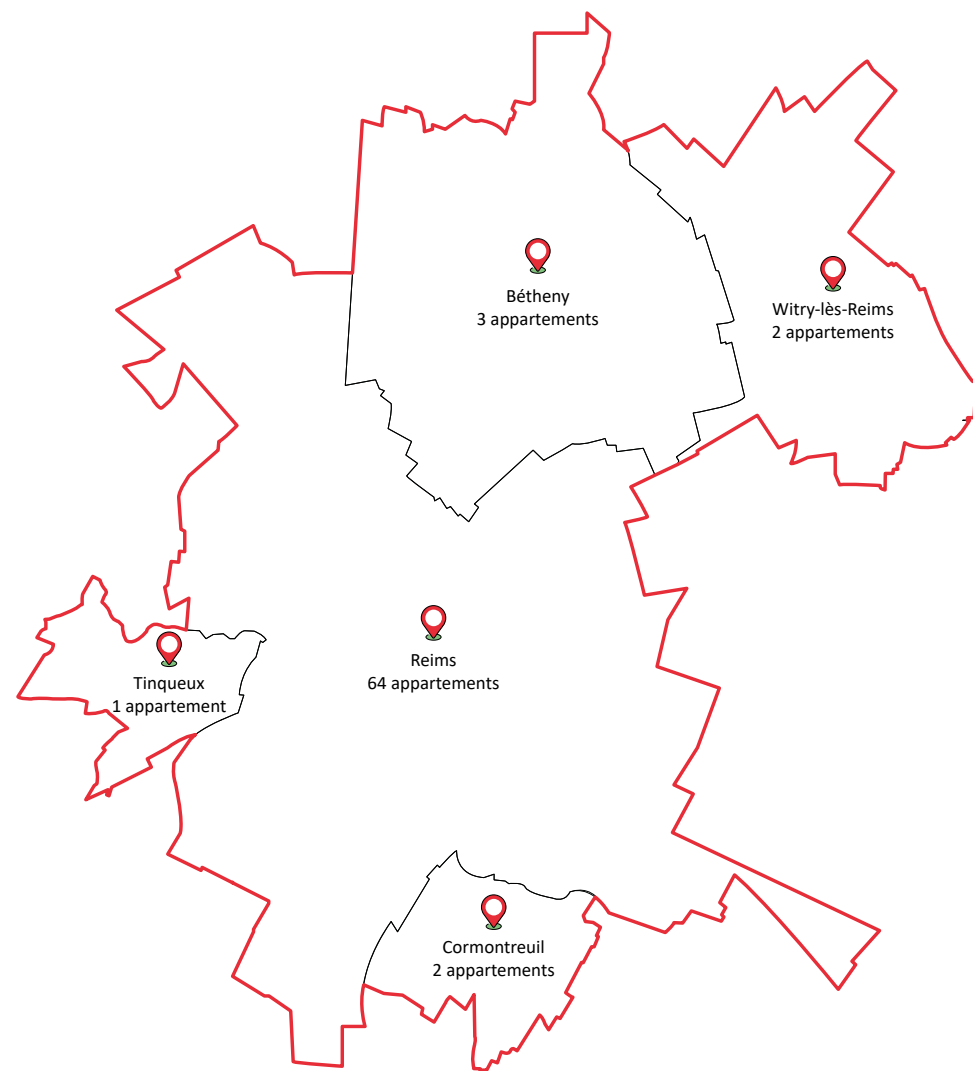
- « La personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans les Centres d'Accueil pour Demandeurs d'Asile »,
- Les attentes de la personne,
- Elaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ou de service,
- La conduite de l'évaluation interne dans les établissements visés à l'article L312-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles,
- La bientraitance : définition et repères pour la mise en œuvre,
- L'ouverture de l'établissement à et sur son environnement,
- Mission du responsable d'établissement et rôle de l'encadrement dans la prévention et le traitement de la maltraitance.



Équipe du Pôle Asile et Intégration - Mai 2022

Le pôle Asile et Intégration est externalisé depuis le mois d'octobre 2016 dans le quartier Orgeval situé au Nord de Reims. L'établissement a pour mission d'accueillir et d'accompagner des demandeurs d'asile et des personnes accueillies statutaires. Il possède la particularité de se composer d'un CADA, d'un HUDA, d'un CPH et d'un dispositif jeunes réfugiés.

Au 31 décembre 2022, le pôle Asile et intégration, accompagne 240 personnes accueillies sur l'ensemble du territoire de Reims avec des hébergements en diffus. Ce sont 72 logements qui sont répartis sur six communes rémoises au sein du parc public et privé. Le territoire d'intervention s'étend autour de Reims, Cormontreuil, Witry-Lès-Reims, Bétheny, Saint-Brice-Courcelles et Tinquieux, représentant environ 38 km².



Mise à jour : 31/12/2022

LES DIFFÉRENTS SERVICES

Le pôle Asile et Intégration n'a jamais cessé d'œuvrer dans l'amélioration et l'augmentation des services qu'il pouvait proposer. Au cours de cette année 2022, la capacité d'accueil du pôle Asile et Intégration est de 240 places, réparties sur quatre dispositifs dont le Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile, l'Hébergement d'Urgence pour Demandeur d'Asile, le Centre Provisoire d'Hébergement et le dispositif Jeunes Réfugiés.

En annexe, vous trouvez le parcours du demandeur d'asile. Ce schéma a été réalisé par un salarié du service.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES DISPOSITIFS DU PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

Dispositifs	Type d'hébergement	Public
Dispositif d'accueil pour demandeur d'asile	CADA : Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile	Demandeurs d'asile en cours de procédure normale
	HUDA : Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile	Demandeurs d'asile en procédure accélérée ou dublinée
Dispositif pour les bénéficiaires de la protection internationale	CPH : Centre Provisoire d'Hébergement	Personnes réfugiées et bénéficiaires de la protection subsidiaire
	Jeunes réfugiés	Personnes âgées de 18 à 25 ans bénéficiant d'un statut de réfugié ou de la protection subsidiaire

Le pôle Asile et Intégration a été créé en 2016 et s'articule à travers différents services :

Le CADA : Agrément pour 95 places : 110

Au printemps 2016, l'établissement est retenu pour l'ouverture d'un CADA de 75 places. Le 1er octobre 2018, la capacité du CADA est passée à 95 places théoriques. Depuis le mars 2021, 15 places CADA ont été ouvertes, avec en somme 110 places disponibles.

- 5 avril 2016 : autorisation de création d'un CADA par le Ministère de l'Intérieur
- 30 avril 2016 : arrêté préfectoral pour 75 places
- 30 août 2018 : arrêté préfectoral pour 20 autres places
- 6 avril 2021 : arrêté préfectoral pour 15 autres places

Ce service est soumis à l'arrêté préfectoral du 13 janvier 2017 relatif à la participation financière aux frais d'hébergement et d'entretien dont les personnes accueillies en CADA doivent s'acquitter.

L'HUDA : Agrément pour 81 places HUDA :

- 25 novembre 2019 : Convention triennale relative à l'ouverture de 71 places

Rappelons que le 31 décembre 2020, 10 places spécifiques au service HUDA-PRD ont été révolues, au regard d'un dispositif qui ne correspondait pas aux valeurs de la Fondation de l'Armée du Salut. La particularité du Pôle Régional Dublin était d'accueillir les personnes pour une durée théorique de 15 jours maximum dans l'attente du transfert vers le pays devant instruire leur demande d'asile (1^{er} pays d'enregistrement). L'accompagnement mené par l'équipe de travailleurs sociaux demeurait très limité.

Les missions des HUDA et des CADA se traduisent de la façon suivante¹ :

- accueillir, héberger et domicilier les demandeurs d'asile,
- offrir un soutien dans toutes les démarches administratives et juridiques,
- établir un accompagnement sanitaire et social global,
- développer et nourrir le partenariat (collectivités locales, diverses associations, etc.),
- préparer et accompagner la sortie de la personne, notamment vers le logement.

Nous devons garder à l'esprit que ce type d'hébergement s'avère temporaire. En effet, il permet d'accueillir les demandeurs d'asile pendant la durée d'instruction. Attardons-nous également un instant sur la procédure d'asile. Cette démarche demeure centrale dans l'accompagnement des demandeurs d'asile.

¹ Cahiers des charges des CADA et des HUDA, 2019

Le CPH : Agrément pour 39 places CPH

- 30 mai 2018 : Arrêté préfectoral pour 30 places
- 27 avril 2022 : Ouverture de 9 places supplémentaires

En totalité, en 2022 le CPH comporte 39 places.

La prise en charge des personnes âgées entre 18-25 ans est assez complexe sur ce dispositif. Les professionnels soulèvent une durée de prise en charge trop courte aux regards des problématiques rencontrées (jeunesse, non maîtrise du français, aucune ouverture de droits sociaux possible, etc.)

Au regard de cet ensemble, il a été décidé, à titre expérimental, d'ouvrir une dizaine de places d'hébergement pour accueillir spécifiquement ce public dans la Marne.

En outre, les missions du CPH se caractérisent comme suit :

- accueillir et héberger des bénéficiaires de la protection internationale,
- permettre un accès aux droits civiques et sociaux,
- ouvrir les droits de soins et d'accès à la santé,
- favoriser l'insertion sociale et professionnelle,
- accompagner la sortie et préparer l'intégration au logement,
- développer et nourrir le partenariat.

Le CPH représente également un hébergement temporaire pour le public réfugié. Il reste essentiel dans l'accueil, par exemple, des bénéficiaires d'une protection lors de la sortie d'un CADA ou d'un HUDA et ne pouvant accéder immédiatement à un logement.

Dispositif expérimental « jeunes réfugiés »:

Début mars 2021, 10 places jeunes réfugiés ont été ouvertes, dans le but de désengorger le dispositif CPH saturé et se spécifier dans l'accueil des 18-25ans.

- 11 mars 2021 : Ouverture de 10 places «jeunes réfugiés»

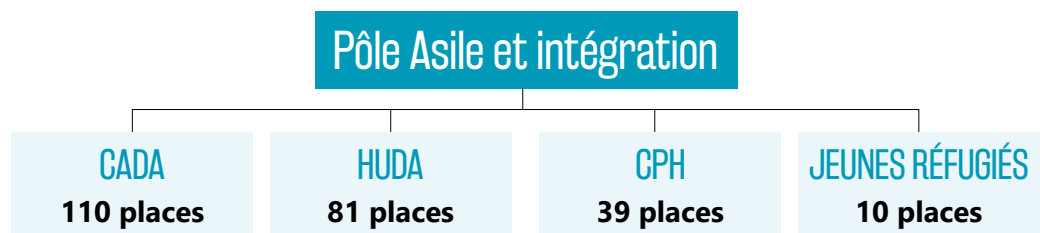
Enfin, le dispositif jeunes réfugiés complète les missions du CPH, en portant attention au public cible des jeunes de 18 à 25 ans, autonomes dans la gestion des actes du quotidien. Hébergés dans une structure DN@ (Dispositif National d'Accueil) de la Marne, le statut et la carte de séjour de réfugié ou bénéficiaire d'une protection subsidiaire.

S'agissant d'un dispositif expérimental, les orientations sont décidées par la DDETSPP de la Marne.

Priorité est donnée aux personnes en présence indue DN@.

Ces places n'ont pas vocation à servir d'internat pour les étudiants et les personnes en formation professionnelle sur la ville de Reims.

La durée de séjour sera adaptée aux besoins de la personne telle qu'elle est analysée par les accompagnants sociaux.



Le pôle Asile et Intégration a un nombre total de 72 appartements. La plupart d'entre eux sont loués aux différents bailleurs sociaux de Reims et sont situés au sein de l'agglomération Rémoise et ses alentours (Bétheny, Witry Les Reims, Tinquieux) sur des baux pluriannuels. Or les personnes accompagnées y sont hébergés en colocation et avec un turn over important, ce qui ne permet pas d'engager des travaux d'embellissement ou de réhabilitation entre deux occupations.

La majorité des appartements sont dans un état de dégradation avancée par la présence de nuisibles (cafards, punaise de lit), de murs bruts et/ou tapissés de papiers défraîchi et/ou de peinture écaillée, de moisissures, sans compter les problèmes réguliers d'électricité et de plomberie. Ce qui explique la vétusté notable des appartements.

Un agent de maintenance effectue généralement l'ameublement des appartements ainsi que les premiers travaux (débouchage des toilettes, changement de la robinetterie, réparation des prises électriques, des volets, des poignées de portes, des meubles, etc.). Cependant, depuis juillet 2022, ce poste n'est pas pourvu. Plusieurs professionnels de la maintenance ont été recrutés pour ce poste, sans pour autant rester.

Néanmoins, les travailleurs sociaux du pôle asile et Intégration ont palliés à cette absence de l'agent de maintenance en effectuant les déménagements/ aménagements des logements, en réalisant le nettoyage complet de plusieurs appartements, en passant les commandes auprès des différentes entreprises, en prenant le relais en contactant les bailleurs sociaux lorsque cela été nécessaire et a surtout dû expliquer aux personnes dans les logements qu'elles doivent patienter davantage jusqu'à l'arrivée d'un nouvel agent de maintenance.

Par ailleurs, en lien avec certaines missions de la TISF (Technicienne en Intervention Sociale et Familiale), des achats de matériel de nettoyage (produit, seau à l'espagnoles, etc.) ont été effectués afin d'apporter aux personnes les outils nécessaires à l'entretien. Ainsi, les appartements se dégradent moins rapidement.

Toutefois, au vu de leur état de plus en plus délabré et en se rendant compte de la situation de ses logements sociaux, la municipalité rémoise met en place le dispositif ANRU afin de démolir ces habitations et de reloger ces locataires dans un logement décent. A titre d'exemple, durant l'année 2022, le pôle asile et intégration a bénéficié de ce programme pour 4 appartements et celui-ci va perdurer dans l'année 2023 puisque 5 logements vont être eux aussi remplacés.

Il y a pourtant un nombre bien plus conséquent de logements qui ont besoin d'être rénovés. Par exemple, l'Armée du Salut a pris en charge la rénovation de 3 appartements pour l'année 2022. D'autres, sont en cours ou en attente. C'est un des premiers objectifs de l'équipe du pôle Asile et Intégration car il est important pour nous que les personnes accompagnées soient accueillies et hébergées dans des conditions dignes et cela passe par leur offrir un logement décent.

PROCÉDURE D'ACCUEIL

L'accueil est un moment clé car il est souvent le premier contact avec la personne, la première image que l'établissement lui renvoie. Il est donc primordial qu'il soit sécurisant, chaleureux et accueillant.

Ce temps pouvant être fatigant et anxiogène pour la personne accompagnée (nouvelle ville, nouveau référent, nouvel hébergement, cohabitation et/ou chambre seule ou non), il s'opère en trois temps bien distincts, avant l'arrivée, le jour même et le lendemain.

Dans une démarche de qualité, le Pôle Asile et Intégration a mis en place un protocole d'accueil en 2021.

Pré Accueil

- Communication avec la structure orienteuse par téléphone ou mail afin de convenir des modalités d'accueil de la personne
- Recherche d'appartement adapté à la situation sanitaire de la personne en équipe, lors des réunions hebdomadaires,
- Aménagement et contrôle de l'appartement en amont de l'accueil physique de la personne (préparation de la chambre et des clés, ménage, vérification du bon fonctionnement des installations et de l'équipement, affichage),

Pré Accueil

- Demande à la maitresse de maison les différents kits et leur installation,
- Transmission, en cas de cohabitation, aux personnes déjà hébergées dans l'appartement, de l'arrivée d'un nouveau résident afin de garantir un bon accueil à la nouvelle personne,
- Création du dossier papier et numérique

Entretien formel dans les bureaux du Pôle Asile et Intégration

Accueil

- Accueil de la personne à la gare,
- Visite des locaux et présentation de l'équipe,
- Mise au point sur sa situation actuelle : administrative, médicale, etc.
 - *Après consultation des différents documents, nous vérifions l'avancement de leur demande d'asile ainsi que l'ouverture des divers droits (CPAM, CAF, etc.) Nous faisons cela dans l'objectif de tout de suite nous adapter à la situation de la personne et ses besoins, ou afin de pouvoir l'orienter vers les professionnels concernés.*
- Informer sur la vie de la structure (FLE, activités, etc.), l'accompagnement et son futur logement,
- Ecouter les interrogation, attentes, besoins, envies et/ou difficultés de la personne
- Remise d'un kit alimentaire et d'hygiène,
- Remise d'un plan de la ville, des itinéraires et horaires des transports en commun,
- Installation de la personne dans son logement,
- Informer la personne sur les numéros d'urgence si besoin (voir affichage dans les appartements)

Post Accueil

- Accompagnement de la personne à l'organisme de bus et tramway,
- Accompagnement de la personne à l'entraide protestante,
- Faire l'état des lieux,
- Prise de rendez-vous avec la cheffe de service pour la signature du contrat de séjour, du règlement de fonctionnement et de l'attestation de droit à l'image.
- Remise et explication du livret d'accueil et du questionnaire de satisfaction.

Ce protocole a été créé afin de fournir un cadre rassurant permettant ainsi aux personnes accueillies d'instaurer des repères dès leur arrivée. De plus, ce temps permet également de pouvoir discuter de la situation personnelle de la personne pour mieux connaître ses attentes et besoins, ainsi nous commençons à créer une relation. Nous entrons en contact avec eux soit par le français ou l'anglais. Néanmoins, si les personnes ne maîtrisent pas ces langues, nous faisons appel à un service de traduction.

Cet accueil constitue donc une activité à part entière qui regroupe les fonctions d'écoute, d'information et d'orientation.

LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION - ACTIVITÉS

- POPULATION ACCUEILLIE



LE PÔLE ASILE ET INTÉGRATION - ACTIVITÉS

POPULATION ACCUEILLIE

Ce sont tous dispositifs confondus, près de 321 personnes, tout dispositif confondu, qui ont été accueillies au sein du pôle Asile et Intégration durant l'année 2022.

Nous constatons, depuis 2021 un nombre croissant d'orientation de personnes avec de lourds problématiques de santé.

DES PERSONNES ACCUEILLIES DE PLUS EN PLUS FRAGILISÉES MÉDICALEMENT

Aussi comme en 2021, il nous semble indispensable de mettre l'accent dans ce rapport d'activité sur l'accroissement des orientations de personnes souffrant de diverses pathologies.

Cette année 2022 ne fait que confirmer les observations précédentes. Quelle que soit l'origine, la part de personnes malades est de plus en plus importante. Une forte augmentation des personnes accueillies venant d'Arménie et de Géorgie, bien souvent dans la grande majorité, ce public ne relève pas de la demande d'asile mais plus spécifiquement de la demande d'étranger malade. Ces personnes ne peuvent pas être soignées dignement et efficacement dans leur pays c'est la raison qui justifie leur venue en France.

Il est à noter que la grande majorité de la communauté arménienne et géorgienne présente des pathologies lourdes (ex : cancer, attente de greffe etc.)

Il nous paraît important de souligner le refus de prise en charge par certains professionnels de santé (ex : médecins généralistes, dentistes, infirmières, psychiatres etc.). De nombreux médecins généralistes refusent de se déclarer en tant que médecin traitant pour ce public. Par exemple sous prétexte d'un parcours de soin « trop lourd ». Ce qui peut s'expliquer par la lourdeur des parcours de soin, par la difficulté de compréhension du fait de la barrière de la langue et aussi sans doute par l'existence de préjugés négatifs envers les patients originaires de ces pays. Nous pouvons nous questionner sur la généralisation de cette attitude

après des personnes étrangères accompagnées au pôle asile et intégration. La présence des Travailleurs sociaux lors de prises de rendez-vous ou lors d'exams médicaux est facilitateur et devient nécessaire lorsque la personne ne parle pas ou mal le français.

Compte tenu de ces pathologies lourdes, des parcours de soins importants sont engagés avant/ou dès l'accueil de ce public. Il est à noter également que tous les soins engagés pour certaines pathologies (ex : dialyses) ne sont pas pris en charge. Dans l'attente d'ouverture de droit à l'assurance maladie et de complémentaire santé solidaire, des personnes peuvent contracter des dettes médicales importantes.

Pendant malgré l'engagement total des équipes face à ces situations « critiques », force est de constater que le sentiment d'impuissance peut être ressenti et partagé lors d'échanges formels et informels.

Le sentiment d'impuissance vécu par les travailleurs sociaux est exacerbé par le fait qu'un nombre non négligeable des demandes d'asile reposent uniquement sur des besoins de santé et non de protection liée à la demande d'asile.

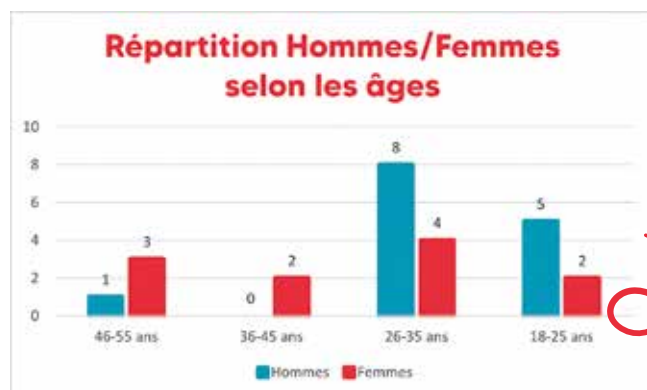
Ces constats amènent les travailleurs sociaux à se questionner sur le sens de leurs missions initiales, celles d'accompagner des personnes qui relèvent de la protection internationale et non d'une demande provisoire au séjour au titre d'étranger malade.

Une des réponses envisagées est la participation à des formations en lien avec l'accompagnement vers le soin pour différentes pathologies physiologiques et psychologiques. Une formation sur « l'accompagnement à la fin de vie » semble également pertinente.

La présence de la psychologue au sein du service permet également aux PA comme aux Travailleurs Sociaux de bénéficier d'un espace d'écoute et d'expression privilégié et confidentiel. L'intervention de cette professionnelle au sein du pôle est indispensable.

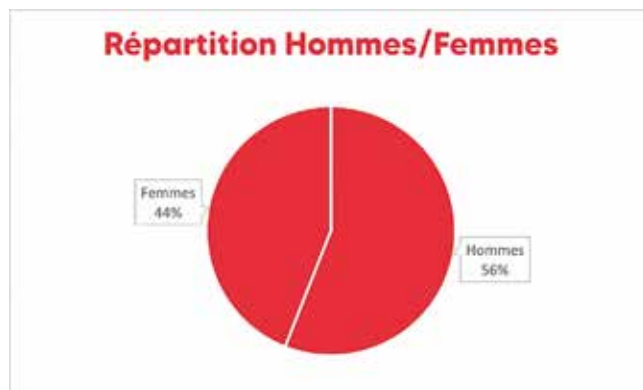
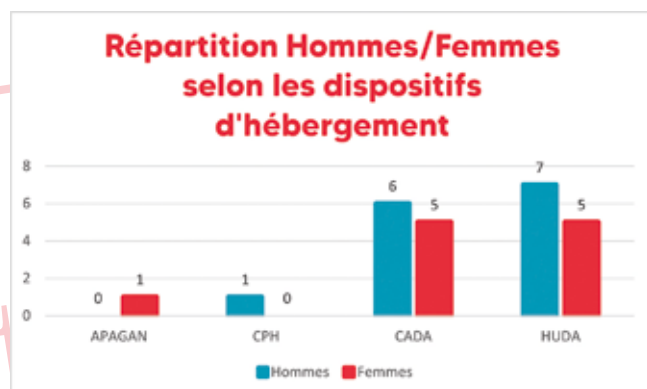
FOCUS SUR L'ACTIVITÉ DE LA PSYCHOLOGUE

Les Interventions de la psychologue, 1 journée par semaine au sein du pôle Asile et Intégration (ce qui représente 315 heures de temps de travail à l'année) sont mobilisés pour 58% pour les entretiens individuels avec les personnes hébergées.



Un ensemble de 25 personnes ont été orientées vers les services de la psychologue en poste :

- La moitié des personnes rencontrées sont âgées entre 26 et 35 ans (48% de l'ensemble des personnes rencontrées dans l'année).
- Répartition significativement équivalente entre le CADA ou l'HUDA (11 personnes rencontrées en CADA et 12 en HUDA)

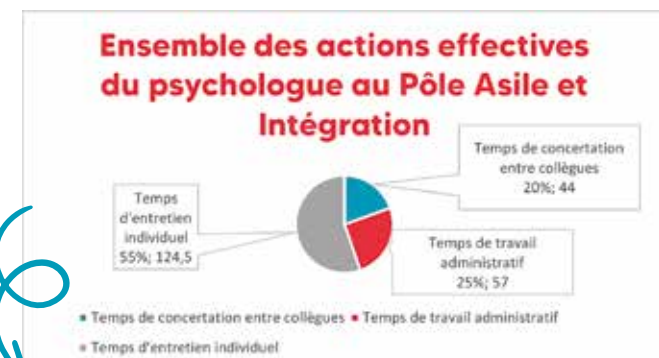


Pour l'ensemble de ces 25 personnes, un total de **182 entretiens** a pu être proposé, dont 125 ont été honorés par les personnes (soit deux rendez-vous sur trois seulement)

Voici une **répartition des entretiens effectués** dans chaque service d'accueil et d'hébergement du pôle asile et intégration :

- 75 entretiens proposés aux personnes hébergées en Hébergement d'Urgence Demandeur d'Asile – dont 49 honorés (65%)
- 93 entretiens proposés aux personnes hébergées en Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile – dont 69 honorés (74%)

- 11 entretiens proposés aux personnes hébergées en Centre Provisoire d'Hébergement – dont 7 honorés (64%)
- 3 entretiens proposés aux personnes hébergées dans le cadre de l'opération APAGAN – Aucun honoré



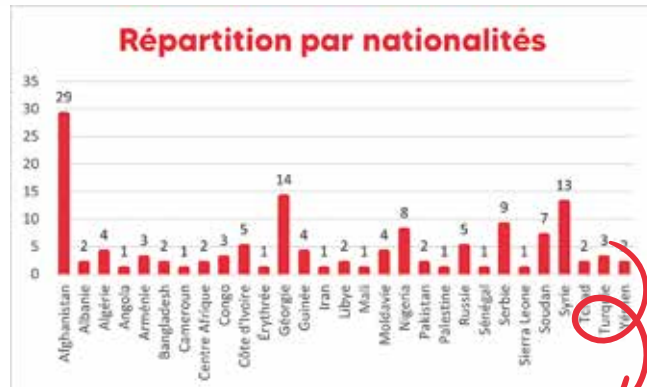
Cet ensemble d'actions effectives représentent 226 heures de travail annuel. Nous comptabilisons à 57 heures les heures d'attente des personnes absentes à leur rendez-vous.

Ce total de 283 heures représente 90% du temps annuel de présence.

Les 10% restant correspondent à tous les espaces informels : les échanges avec les collègues, avec certaines personnes hébergées lors des permanences courriers proposés dans le bureau d'accueil du service...

LE CENTRE D'ACCUEIL POUR DEMANDEUR D'ASILE (CADA)

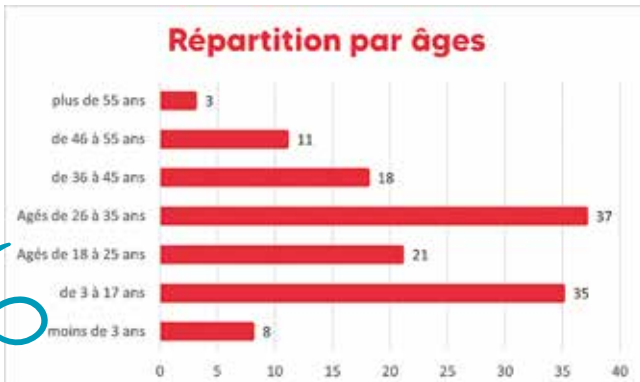
Ce dispositif a accueilli, en 2022, 133 personnes. Ce chiffre est plus élevé que l'année précédente et presque similaire à l'année 2020.



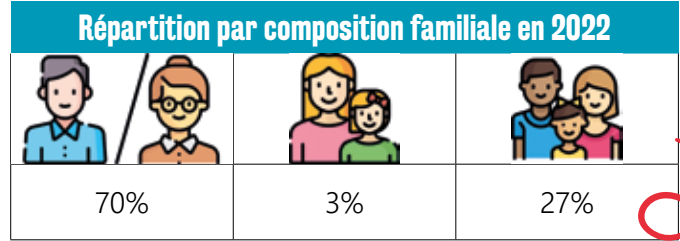
29 nationalités différentes sont représentées parmi les personnes hébergées sur le CADA. Les Afghans représentent 21.80% des effectifs et les Géorgiens 10.53%. En nombre beaucoup moins élevé, nous avons accueilli aussi des personnes provenant de l'Albanie, de l'Algérie, de l'Angola, de l'Arménie, du Bangladesh, du Cameroun, du Centre de l'Afrique, du Congo, de la Côte d'Ivoire,

de l'Erythrée, de la Guinée, de l'Iran, de la Libye, du Mali, de la Moldavie, du Nigeria, du Pakistan, de la Palestine, de la Russie, du Sénégal, de la Serbie, de la Sierra Leone, du Soudan, de la Syrie, du Tchad, de la Turquie et du Yémen.

Les âges, ménages et genres



En 2022, nous recensons un nombre important d'enfants, un tiers de personnes accueillies ont moins de 18 ans. Le nombre d'enfants est de 43 (année 2021 42). Ceci s'explique par le fait que nous avons accueilli des compositions familiales identiques sur les deux années. Les enfants et adolescents représentent 32 % du public du CADA, entraînant une attention particulière sur leur scolarisation, afin de lutter contre l'isolement. La proportion de jeunes de 18 à 25 ans reste élevée (17%) et représente essentiellement des jeunes avec leurs parents.



Le CADA se compose d'une majorité de personnes seules mais il accueille également des couples avec enfants souvent de grande composition familiale et des adultes seuls avec enfants. Sur l'année 2021, le service avait accueilli, plusieurs groupes familiaux. Malgré la possibilité, aucun groupe familial n'a été orienté sur le CADA en 2022, ce qui corrobore le maintien du nombre d'enfants et de jeunes entre les deux années.

Durée de séjour sur le CADA



Rappelons que la durée de séjour des personnes accueillies varie selon le temps de l'instruction de la demande de protection (OFPRA et/ou CNDA). Il n'y a pas d'incidence de travail d'accompagnement social sur cette durée.

En 2022, la durée moyenne de séjour est d'environ 2 ans.

APAGAN, année 2021 et suite

L'opération APAGAN consiste en l'évacuation des ressortissants organisée par les forces armées françaises à l'été 2021 à la suite de l'occupation de Kaboul par les Talibans en août 2021. Les personnes orientées dans ce cadre ont été régularisées très rapidement, réduisant de ce fait leur durée de séjour en CADA.

Le CADA de la Fondation a accueilli deux familles, cinq artistes et un homme seul dans ce dispositif.

Nous souhaitons faire un bilan de la suite et la fin de l'accompagnement des personnes concernées.

Les deux familles accueillies ont pu intégrer chacune un logement autonome en janvier 2023. Elles bénéficient désormais d'un accompagnement «réfugiés» assuré respectivement par le pôle logement de l'Armée du Salut et par l'association «Jamais Seul».

Un Monsieur accompagné est toujours hébergé par le pôle asile et intégration. Il est en attente d'une proposition de logement et a entamé les démarches de réunification familiale afin d'accueillir son épouse et ses enfants.

Concernant les cinq artistes accueillies et hébergées par le Manège et la Comédie de Reims, trois d'entre elles ont pu accéder à un logement autonome sur les quartiers Croix-Rouge, Europe et Barbâtre en novembre et décembre 2022. Elles bénéficient d'un accompagnement réfugié par le pôle logement de l'Armée du Salut.

La quatrième personne a intégré un logement en résidence sociale (ADOMA) afin de pouvoir continuer à être accompagnée par une travailleuse sociale. A noter qu'elle a donné naissance à un petit garçon en septembre 2022.

La dernière artiste – ayant moins de 25 ans – ne peut prétendre au RSA. Elle a – quant à elle – intégré un logement au sein du Foyer de Jeunes Travailleurs (FJT) Noël-Paindavoine.

Après les cours obligatoires de français commandés par l'OFIL, toutes les 5 ont obtenu le niveau A1. Quatre d'entre elles (sauf la personne ayant désormais un bébé) ont pu bénéficier de cours de français à la maison des langues de l'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) sur le campus Moulin-de-la-Housse.

Malgré une réelle motivation, deux d'entre elles ont fait face à certains freins du fait qu'elles ne comprenaient pas la rigueur et les règles nécessaires au suivi de cours en France (retards, absences injustifiées, devoirs maison non effectués) ; elles ont donc échoué à leur examen semestriel et n'ont donc pas pu continuer leur cursus. Les deux autres continuent les cours.

Au niveau de l'emploi, les deux personnes n'ayant pas pu continuer leurs cours de français ont toutefois réussi à trouver un emploi à mi-temps dans un fast-food. Cela se passe plutôt bien et leur permet de payer leur loyer et compenser la perte des bourses universitaires en janvier.

Cet accompagnement en partenariat avec la Comédie et le Manège a été une expérience inédite et intéressante pour les travailleurs sociaux du pôle asile et intégration. Des points ont été régulièrement faits avec les partenaires. Malgré une inquiétude quant au fait qu'elles devaient quitter les appartements dans lesquels elles étaient hébergées car la Comédie et le Manège devaient les rendre au bailleur initialement en septembre 2022 puis en février 2023, nous avons réussi – non sans mal – à les accompagner afin qu'elle puisse avoir un logement à temps.

La dernière personne (hormis le Monsieur attendant l'arrivée de sa famille et un logement) a quitté le pôle asile et intégration le 14 février 2023.

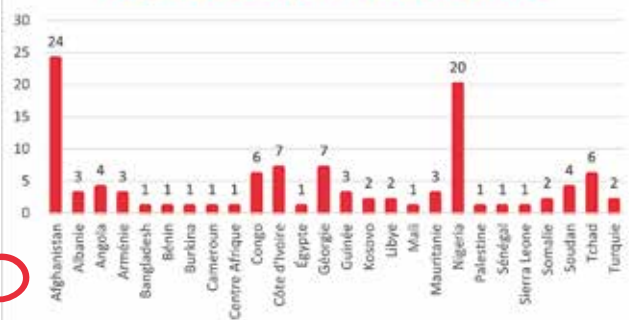
L'HÉBERGEMENT D'URGENCE POUR DEMANDEURS D'ASILE (HUDA)

En 2022, ce dispositif a accueilli 108 personnes, contre 117 en 2021.

L'HUDA fait preuve d'un plus grand mouvement que le dispositif CADA pouvant s'expliquer par un turnover plus important avec des personnes placées en procédure Dublin (fuites, transferts, etc.).



Répartition par nationalités



Ce sont 26 nationalités différentes qui ont été hébergées sur ce dispositif. Les personnes de nationalités Afghanes représentent 22.22% des effectifs, les Nigériennes 18.52% et les Géorgiennes 6.48%. En nombre beaucoup moins élevé, nous

avons accueilli aussi des personnes provenant d'Albanie, d'Angola, d'Arménie, du Bangladesh, du Bénin, du Centre de l'Afrique, du Congo, de la Côte d'Ivoire, d'Égypte, de Guinée, du Kosovo, de Libye, du Mali, de Mauritanie, du Nigeria, du Sénégal, de la Palestine, de la Somalie, de la Sierra Leone, du Soudan, de la Syrie, du Tchad, de la Turquie.

Les âges, ménages et genres

Répartition par âges



Répartition par composition familiale en 2022

Sit. fam.	Icones	Total
Nb pers	69, 11, 6, 22	108
Nb mén	69, 11, 3, /	83

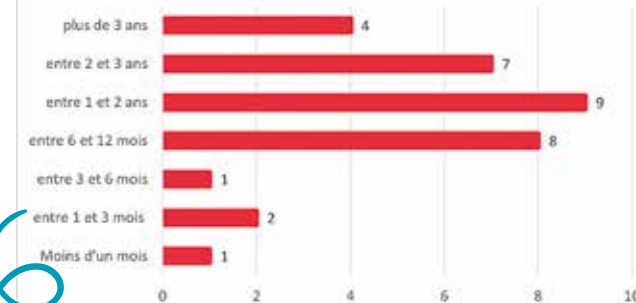
Répartition par composition familiale en 2022

83%	13%	4%
-----	-----	----

L'HUDA accueille une grande majorité de personnes seules, la plupart dans la tranche d'âge 26-35 ans. Il ne s'agit pas seulement d'hommes seuls. Depuis 2020, des appartements femmes seules ou avec enfants ont été ouverts. Tout comme l'année 2021, 2022 est marquée fortement par l'arrivée de familles monoparentales, constat déjà naissant sur 2020. Néanmoins, les couples avec enfants représentent également une partie des situations familiales. Ce dispositif accueille proportionnellement moins de familles que le CADA, ce qui explique pourquoi il y a proportionnellement moins d'enfants. (Les enfants représentent 20% des personnes accueillies.)

Durée de séjour sur l'HUDA

Durée des séjours



La durée de séjour des personnes accueillies est très variable et dépend de l'instruction de la demande de protection, de l'attente de décision liée à la procédure Dublin, mais également de la typologie de la sortie. La durée de séjour est principalement d'un 1 an à 2 ans. En 2022, cette dernière est comparable à celle de 2021 et représente environ 500 jours.

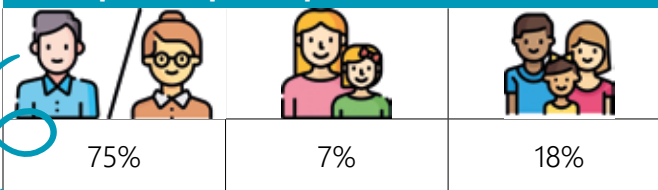
CENTRE PROVISoire D'HÉBERGEMENT (CPH)

Ouvert depuis 2018, le CPH a accueilli en 2022 environ une soixantaine de personnes accueillies régularisées. Dans cet ensemble, 37% ont une protection subsidiaire, 63% ont le statut de réfugié.



Les âges, ménages et genres

Répartition par composition familiale en 2022



Le CPH accueille de jeunes adultes seuls, hommes et femmes. Ce dernier se compose également de couple avec enfants ayant de plus ou moins grandes compositions familiales. **Le dispositif est composé de 38 % de personnes âgées de moins de 18 ans.**

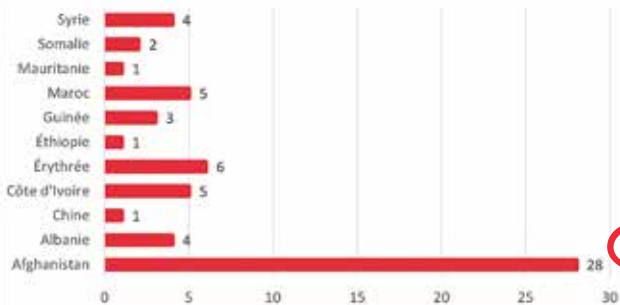
beaucoup des attributions de logements. Le parc de logements sociaux, notamment sur Reims semble être saturé.

En 2022, 14 personnes accueillies ont quitté leur lieu d'hébergement. Toutes les sorties ont été positives. Nous relevons qu'une majorité des personnes sortent du dispositif et sont orientées vers un logement autonome, (bail direct). Plus à la marge, nous notons également des sorties chez un tiers et en résidence sociale.

Types de ressources

Durée de séjour sur le CPH

Répartition par nationalités



Le dispositif a rassemblé sur l'année 2022, 11 nationalités différentes. 47% des personnes accueillies hébergées proviennent d'Afghanistan.

Durée des séjours



Rappelons que les personnes accueillies sur ce dispositif ont une durée de séjour limitée à 9 mois, renouvelable 3 mois sous autorisation de l'OFII, soit 365 jours.

En 2022, la durée moyenne des séjours est d'environ 300 jours. Il est important de prendre en considération que cette dernière dépend

Types de ressources

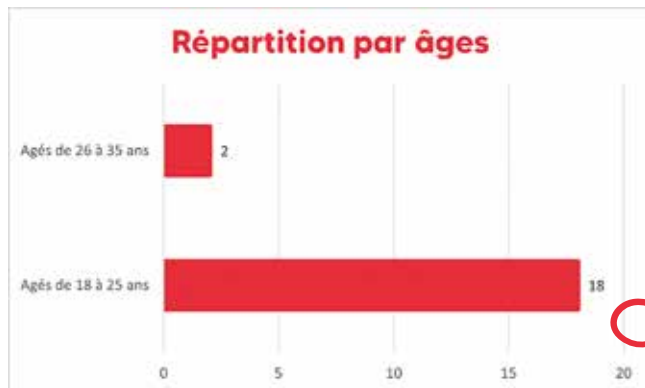


La grande majorité des personnes accueillies, notamment quand elle arrive sur le dispositif sont sans ressources. Elles représentent 63%. L'accompagnement social mené et notamment l'ouverture des droits sociaux permettent à 22% des personnes régularisées sur le dispositif de bénéficier du RSA. 5% des personnes accueillies perçoivent des allocations familiales et du RSA. Il est à noter qu'une personne accueillie est en service civique, 4 sur les 60 perçoivent un salaire et une personne est en formation rémunérée et bénéficiant du RSA.

DISPOSITIF «JEUNES RÉFUGIÉS»

Durée de séjour sur le dispositif

Types de ressources



Ce dispositif expérimental a été ouvert en mars 2021, pour une effectivité de 10 places. Le nombre de personnes accueillies en 2022 est de 20 et sont âgées de 18 à 25 ans. A titre très exceptionnel, 2 personnes accueillies âgées ont dépassé leur 25 ans et sont maintenues sur le dispositif en l'attente de l'attribution d'un logement.

La durée de séjour sur ce dispositif n'est pas limitée comme sur le CPH. Nous relevons une durée moyenne de séjour de 300 jours sur ce dispositif.

La grande majorité des jeunes réfugiés (13) qui arrivent sur le dispositif n'ont pas de ressources (65%). 3 réfugiés sont entrés en formation rémunérée et perçoivent des ressources, 1 perçoit un salaire, un autre travaille en intérim et 2 ont pu bénéficier du RSA (25ans),

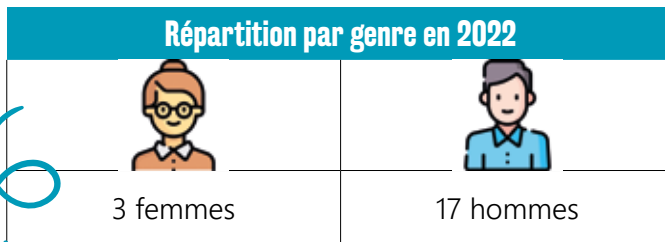
En 2022, nous pouvons constater que 8 personnes accueillies ont quitté le dispositif. Nous relevons 5 sorties vers un logement autonome bail direct, 2 orientations vers une résidence sociale et une fin de prise en charge.

Nous relevons que les sorties des 18/25ans sont plus favorables dès lors qu'ils ont bénéficié d'une prise en charge supérieure à 9 mois (et même supérieure à 12 mois). En effet, l'absence de ressource et l'absence de dispositif dédié aux jeunes sans ressources sur le territoire accentue les difficultés d'accès aux logements des jeunes.

Le dispositif s'adresse aux moins de 25 ans qui ne peuvent prétendre au RSA du fait de leur âge, un accompagnement spécifique est mis en place :

- Fréquence des contacts élevée (Entretiens physiques, entretiens téléphoniques, SMS...)
- Contact permanent avec les partenaires des dispositifs jeunes (Mission Locale, E2C, AREJ, AJR...) : bilans/retours
- Ouverture et/ou maintien des droits (actualisation, déclaration ressources...)
- Mobilisation permanente (rappel des RDV, des enjeux...)

Les âges, ménages et genres



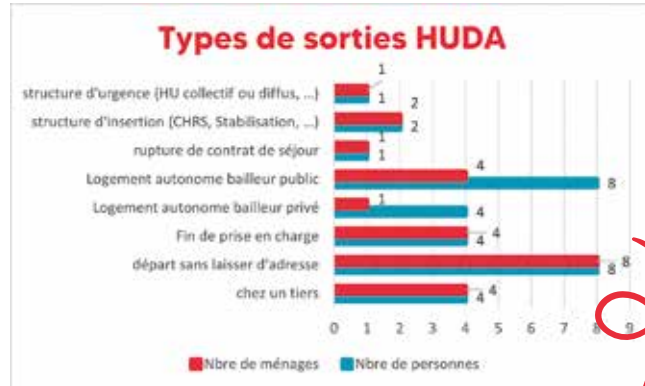
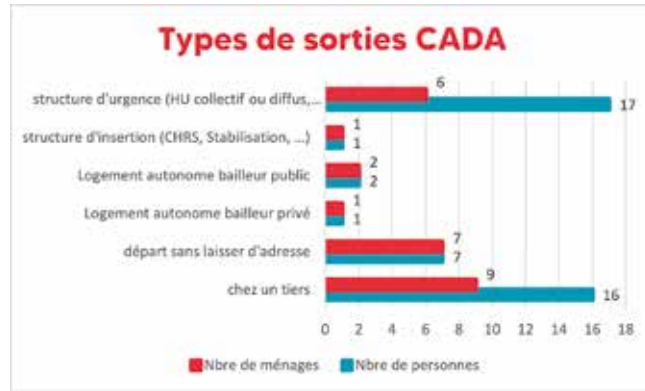
Il s'agit de personnes seules, hommes ou femmes jeunes. Il n'y a pas eu la présence de couple avec enfants ou adultes avec enfants.

LES MOTIFS DE SORTIE POUR L'ENSEMBLE DU PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

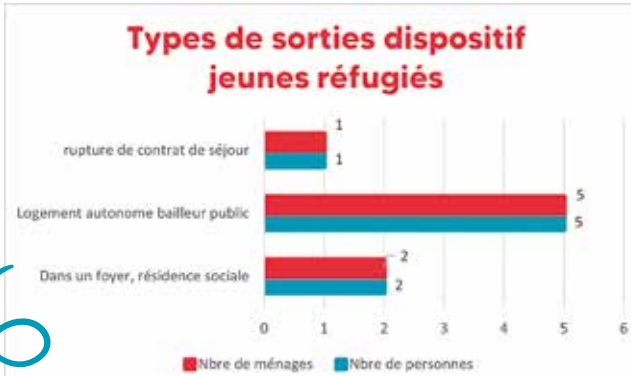
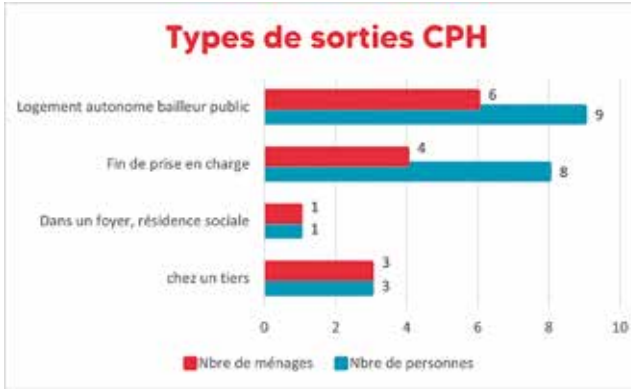
Les modalités de sorties positives sont variées, à l'image de l'hétérogénéité des publics accueillis. Nous retrouvons des orientations en logement autonome, foyer jeunes travailleurs (FJT), etc.

figure par exemple, une situation d'hôtel peut être sollicitée ou une orientation vers un hébergement d'urgence. Cela reste tout de même compliqué au regard de la saturation des dispositifs.

TAUX D'OCCUPATION DES DIFFÉRENTS DISPOSITIFS



Sur ces deux dispositifs que sont le CADA et HUDA, il est à noter que les personnes sont accueillies dans le cadre de leur demande d'asile. Quelle que soit la réponse (positive ou négative), la personne devra quitter son lieu d'hébergement. Les sorties des personnes déboutées ne sont pas toujours évidentes à gérer. En effet, nous accueillons des familles avec des enfants en bas âge, des personnes avec de lourdes pathologies, etc. Dans ces cas de



Les sorties sur ces dispositifs sont principalement positives. La grande majorité accède à un logement autonome bail direct. Plus rarement, certaines sont orientées aussi vers un foyer jeunes travailleurs (FJT), chez un tiers etc.

Taux d'occupation moyen en 2022		
Dispositifs	Nombre de places	%
Pôle Asile et Intégration	240	90,41
CADA	110	90
CPH Jeunes Réfugiés	93,29	10
CPH	85,42	39

Les taux d'occupation des différents dispositifs du pôle Asile et Intégration n'ont pas descendu en dessous des 85%. Les places inoccupées étaient très souvent liées à des appartements mis en attente pour plusieurs raisons :

- Rénovations,
- Désinsectisation : la présence de cafards et de punaises de lit nous a parfois contraints à fermer plusieurs semaines des appartements,
- Nettoyage des appartements après les départs.

Aussi, nous étions vigilants à l'orientation personnes accueillies, afin que ces dernières correspondent à la typologie des places ouvertes, de façon à ne pas perdre de places. Certaines orientations étaient également inadaptées à la nature du logement disponible (non-PMR, taille, etc.).

LES ÉVÈNEMENTS INDÉSIRABLES



Nous recensons 8 fiches Ageval réalisées sur l'année 2022. Les salariés de pôle Asile et Intégration se sont familiarisés progressivement à cet outil et nous constatons que les incidents sont mieux recensés. Les incidents sur le pôle Asile et Intégration résultent de conflits de cohabitations. Lors des orientations, nous sommes vigilants aux nationalités et ethnies qui cohabitent au sein des différents appartements mais certains désaccords plus ou moins violents peuvent surgir. Aussi, les différents conflits sont liés à des cohabitations parfois nombreuses, notamment d'hommes seuls (4, 5 voire 6), avec des fonctionnements de vie différents. Ces derniers sont gérés principalement par le travailleur social en référence du logement ou de la personne accueillie, en lien avec la cheffe de service. Des sanctions peuvent être prises, notamment un avertissement, une réorientation/fin de prise en charge lors de conflits de gravité. Il est à souligner que le nombre d'incidents en 2022 a diminué de moitié. En effet, en 2021, 18 fiches Ageval avait été réalisées. L'accompagnement auprès du public, le rappel du cadre, la présence régulière de la cheffe de service et l'accentuation des VAD par les référents peuvent être liés à la diminution des incidents, malgré que certains facteurs ne soient pas maîtrisables.

INFORMATION, COMMUNICATION ET DYNAMIQUE COLLECTIVE

- LES ACTIVITÉS
- LES GRANDS PROJETS
- RÉUNIFICATION FAMILIALE
- INFORMATION ET COMMUNICATION (EN DIRECTION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE)
- RESSOURCES HUMAINES
- ÉVALUATION
- PROJECTION SUR L'ANNÉE 2023

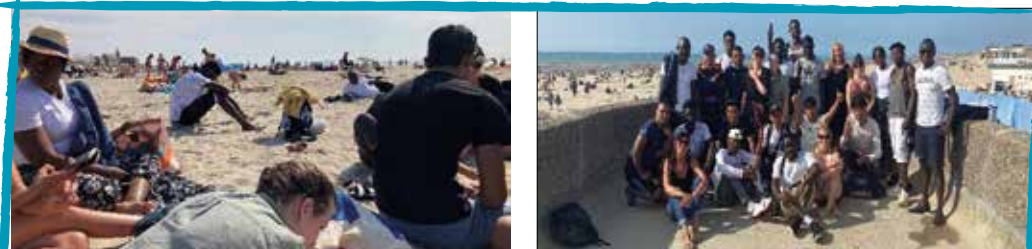


INFORMATION, COMMUNICATION ET DYNAMIQUE COLLECTIVE

LES ACTIVITÉS

Les activités mises en place sur les différents services du pôle Asile ont incontestablement un intérêt collectif. Elles peuvent d'une certaine manière avoir un impact sur le bien-être des personnes, le développement personnel, la mobilisation de leurs ressources, la création d'un lien avec l'équipe de travailleurs sociaux etc. Ces dernières sont également un outil utile pour l'acceptation, l'adaptation et l'intégration du nouvel environnement. Ces activités les mettent en confiance, les aident à s'ouvrir aux autres, à être vecteurs de changement, à apprendre de soi, à échanger et découvrir de l'autre, à se libérer des émotions à connaître qui on est.

SORTIE À BERCK



Afin de répondre à la demande des personnes accueillies lors de la réunion d'expression, nous avons depuis organisé plusieurs sorties à la plage situé à Berck.

Les sorties à Berck ont permis :

- De découvrir et de contempler un autre territoire, de profiter de la mer, des baignades, de la plage, des jeux, du sable, des promenades etc.
- De s'évader, de sortir du quotidien et de réaliser de nouvelles découvertes,
- De favoriser la création de lien et confiance entre personnes accueillies et

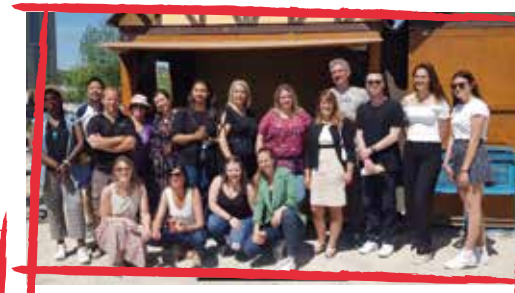
travailleurs sociaux dans un cadre apportant bien-être et détente. C'est une activité qui est toujours très demandée car les personnes passent un moment assurément magnifique de bien-être physique et mental. Nous avons pu observer que les personnes avaient apprécié cette activité du fait du cadre, du partage, des échanges et des liens créés entre les personnes accueillies et des salariés accompagnateurs.

RANDONNÉE LAC DES VIEILLES FORGES

C'est une activité intéressante, conviviale et peu coûteuse. C'est un bel exercice physique qui permet de fournir un effort, de sortir pour se changer l'esprit, de se ressourcer. Les participants se sont retrouvés autour de la marche. Chacun y va à son rythme. La marche est un bon moyen pour atténuer le stress, pour se dépenser physiquement. Elle inspire le dépaysement, l'introspection et peut dissiper les idées noires. Les randonnées favorisent également le lien social avec les personnes accueillies.



LA FÊTE DE L'AÏD SOUS CHAPITEAU TEMPS DES CERISES



TOURNOI DE FOOT

Le 08 juillet 2022, à Charleville Mézière, le Pôle Asile Intégration a participé dans le cadre de la mutualisation d'activité avec le service MNA à une journée conviviale sur le thème du football. Il y avait 3 accompagnatrices : 2 TS du Pôle Asile Intégration, 1 TS au niveau du HU et 11 personnes accueillies. L'équipe de l'HU et du Pôle Asile Intégration a affronté l'équipe des MNA.

L'objectif de cet événement était de passer un moment de partage autour du sport. Le service MNA a organisé l'évènement en passant du matériel au ravitaillement. Il y a également eu un temps de distribution de récompenses. L'activité s'est déroulée sous un soleil ardent mais cela n'a pas empêché les jeunes joueurs de se livrer à un magnifique spectacle. On peut aussi saluer la seule participante qui s'est distinguée par son talent et son esprit de compétition.

En ce qui concerne les personnes accueillies, certaines ont découvert la ville de Charleville-Mézières, d'autres se sont découvert des compatriotes (même pays d'origine). Dans l'ensemble cette journée a été un succès que ce soit au niveau de l'organisation ou des retours positifs des personnes accueillies notamment avec de belles discussions sur le trajet du retour. Ce genre d'activités constitue un bon moyen de permettre à ces jeunes gens de s'évader de leur quotidien.



SORTIE PARC ET BARQUE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE



Soucieux de réaliser des activités qui n'ont jamais été proposées, nous avons contacté l'office du tourisme de Chalons en Champagne qui nous a réservé une promenade bucolique en barque l'après-midi.

Il nous semble essentiel de pouvoir offrir un visage différent à cette ville qui se résume pour la plupart des demandeurs d'asile à sa préfecture (récépissés, titre de séjour etc.). Permettre d'avoir une vision différente de Chalons nous semble important car de nombreuses

personnes accueillies décident de s'installer dans la Marne une fois qu'ils sont régularisés.

Afin de ne pas faire uniquement une visite en barque, nous avons conjugué l'utile à l'agréable. C'est pourquoi nous nous sommes rendus dans les parcs du Grand et du petit Jard de la préfecture de la Marne pour y pique niquer et immortaliser cette journée par de belles photos.

Profitant du temps estival, de ses parcs, et de sa richesse historique, nous avons un cocktail idéal pour remplir notre mission de découverte et de loisir au gré du fil de l'eau.

Découvrir l'histoire d'un pays est indissociable de l'intégration des personnes accueillies.

Notre groupe fut composé de personnes seules et d'une famille. Tout le monde était enchanté par le spectacle de son et lumières diffusées dans le tunnel passant sous la route principale du centre-ville de Chalons.

Le retour unanime des personnes ayant participé à cette première visite nous laisse augurer une autre sortie en ce lieu l'été prochain.



LAC DE MONAMPTUIL

Dans le cadre des vacances estivales, nous avons organisé une journée au lac de Monampteuil pour les personnes accueillies, en date du 26 août 2022.

Cette activité a réuni 10 personnes dont des familles, des hommes et des femmes seuls.

Au programme, plage, baignade, bronzette, châteaux de sables, pique-nique, balades et jeux dans le parc. Une glace leur a été offerte, afin de clôturer ce moment de détente et de convivialité.

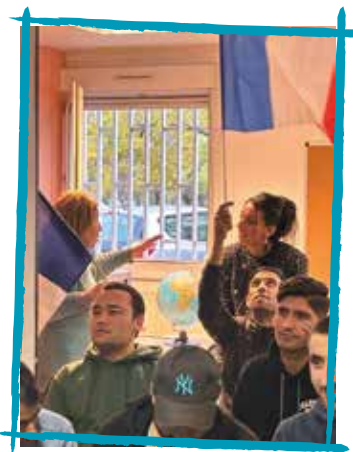
La sortie a permis, de découvrir un nouveau lieu de plaisance proche de la ville de Reims, ainsi que de favoriser des temps de rencontre et d'échange.

Le soleil et les sourires étaient au rendez-vous, tout particulièrement pour une des participante, femme seule ayant une lourde pathologie de santé, accompagnée de sa fille âgée de 3 ans. C'était pour elle l'occasion de sortir et de s'évader du quotidien de l'asile, de l'hôpital et du foyer de l'enfance.

C'est une activité qui est renouvelée chaque année, au vu de la joie et de l'enthousiasme commun, elle sera reconduite pour l'année 2023.



TUNISIE-FRANCE LA COUPE DU MONDE AU CADA



Le mercredi 30 novembre 2022 a eu lieu le match de football Tunisie – France comptant pour la coupe du monde de la FIFA 2022 à 16h00. Le pôle Asile & Intégration a décidé d'organiser la diffusion du match dans l'accueil du CADA. Malgré la défaite des bleus, l'ambiance était excellente et festive. Les travailleurs sociaux et les personnes accompagnées se sont réunis à plus d'une quarantaine : les chaises ont été posées jusque dans la salle dédiée habituellement aux cours de FLE.

Les personnes accueillies sur le pôle ont pu, malgré les nationalités différentes, vivre un moment convivial et d'unité en dépassant les barrières culturelles et linguistiques.

REPAS PARTAGÉS AVEC LES PERSONNES ACCUEILLIES

Les repas partagés sont un temps d'échange et de partage entre les professionnels et les personnes accueillies, À l'initiative des personnes accueillies qui souhaitent faire connaître leurs cultures et notamment leurs spécialités culinaires. Il s'agit-là, de beaux moments conviviaux, où 2 ou 3 travailleurs sociaux sont présents, ils apprennent à connaître davantage les personnes, leur vie dans leur pays, une bonne compréhension en termes de fonctionnement de chacun sur ses représentations. Ces temps sont appréciés par tous et notamment par les professionnels qui se régaler à découvrir les différents plats. Les travailleurs sociaux ont le souci de faire également connaître la gastronomie française, c'est pourquoi, il n'est pas rare qu'ils ramènent différents fromages, des quiches, des desserts pour ainsi partager ensemble.

FÊTE DE FIN D'ANNÉE DU PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

Le 14 décembre 2022, la traditionnelle fête de fin d'année du Pôle Asile et Intégration a lieu. Il s'agit du moment de l'année où nous profitons de la période des fêtes pour célébrer le partage et le vivre ensemble. Tous les salariés du pôle sont mobilisés pour cette fête dont les préparatifs commencent des semaines à l'avance par la location d'une salle ayant la capacité d'accueillir plus d'une centaine de personnes. La salle municipale Croix-Rouge – François Mauriac a été choisie pour sa configuration et sa proximité avec les transports en commun.



Quelques réalisations issues du café rencontre

Le contexte était particulier car cela faisait trois ans que le pôle attendait de pouvoir organiser des festivités à cette échelle. La situation sanitaire avait coupé cette possibilité en 2020 et en 2021. L'équipe a utilisé le Café rencontre qui est un atelier culinaire réalisé en interne pour permettre aux personnes accueillies de cuisiner, échanger avec d'autres personnes accueillies et de s'impliquer pour le jour de la fête de fin d'année. Nous avons constaté depuis des années que cette étape d'implication préalable des personnes accueillies et de l'équipe contribue à diffuser le plus largement l'information par le bouche-à-oreille parmi les personnes et d'augmenter significativement le nombre de présents parmi ces dernières lors de la journée des festivités. Cette approche a permis de réunir plus de 130 personnes ce qui représente 54% de l'effectif total du pôle asile et intégration.

La convivialité passe par la nourriture et cette dernière est un moyen de brasser les différentes cultures des personnes que nous hébergeons au sein des

dispositifs. Nous avons mobilisé d'autres compétences parmi les personnes accueillies pour proposer des animations tout au long de l'après-midi.



Une personne hébergée qui est dessinateur s'est proposé pour faire une animation. Durant trois heures, il a dessiné des portraits des enfants et des adultes qui passaient non loin de sa table de dessin, attirés par la structure gonflable ou par l'atelier maquillage réalisé par les salariés et les stagiaires du pôle. Une animatrice faisait des sculptures avec ses ballons pour que les enfants puissent s'amuser avec ses créations.



La plupart du temps, ils trouvaient plus intéressants de courir entre les tables autour des adultes plutôt que de rester près dans la moitié de la salle aménagée pour eux. Le seul endroit où ils n'allaient pas était la scène sur laquelle un adolescent d'une des familles accueillies était le DJ d'une après-midi. C'est ici que certaines personnes sont montées au cœur de l'après-midi pour être remerciées de leur implication tout au long de l'année dans les ateliers, activités et espaces



de participation. C'est la cheffe de service qui s'en est chargée lors d'un discours où toutes les forces vives salariés, bénévoles et personnes accueillies ont été remerciées de leur implication durant l'année 2022.

L'après-midi s'est poursuivie avec la distribution des cadeaux par le père Noël et par des danses venant des différents endroits du monde dont sont originaires les personnes. L'après-midi est vite passée comme un de ces moments suspendus où le cadre n'est plus le même avec les personnes, où l'égalité entre tous, salariés comme personnes accueillies, se vit pleinement dans la joie et le partage à travers la musique, la danse, les jeux et la nourriture. Cela nous rappelle l'importance de ces moments collectifs dans les accompagnements des personnes en demande d'asile. La journée a été vécue comme très satisfaisante par l'ensemble des acteurs impliqués.



Toutes les photos ont été réalisées par une personne anciennement accueillie au CADA, photographe en freelance, qui a été embauchée pour l'occasion. Il dira



sa fierté de revenir par ces quelques mots : « Vous m'avez appris à marcher, désormais je cours et je suis fier de pouvoir vous montrer et de revenir en tant que professionnel accompli. »

LES GRANDS PROJETS

Au fil des années et en réponse aux problématiques rencontrées sur le terrain, les professionnels ont su développer des projets innovants, d'insertion et d'accompagnement diversifiés, toujours au profit des personnes accueillies se trouvant le plus en difficulté.

SUR LE CHEMIN DES PARENTS



Ce projet fait suite à l'appel à projet interne de la Fondation Armée du Salut, en faveur de l'enfance.

L'Armée du Salut a le souhait de permettre aux enfants accueillis dans les établissements de s'épanouir au mieux.

La réponse à l'appel à projet devait donner accès à l'aide d'urgence, à la santé, à l'éducation, au développement de la vie sociale et culturelle et ou, à la création de lieux d'accueil.



Sur la photo est présent au centre, un groupe de 4 parents avec leurs enfants, sur les extrémités, les deux porteuses du projet Mme CZEPULKOWSKI Cassandra et Mme TISSIER Audrey.

Dans le secteur de l'inclusion l'Armée du Salut accompagne 4000 enfants dont 2435 en situation d'accueil d'urgence.

Au sein du Pôle Asile Intégration, on comptabilise 85 enfants. Ces enfants sont accueillis avec leur(s) parent(s) (36 couples avec enfants et 20 familles monoparentales).

Les professionnels du Pôle Asile et Intégration, accompagnent à la parentalité, mais cet axe reste moindre en comparaison de leurs missions liées à la demande d'asile, l'ouverture de droits, l'accompagnement dans les soins de la personne et du suivi logement.

Une réflexion s'est portée quant à la manière d'accompagner les parents demandeurs d'asile.

Il nous a été évident de saisir cette opportunité que de répondre à l'appel à projet au mois d'avril 2022.

Mme CZEPULKOWSKI Cassandra, Conseillère en Economie Sociale Familiale, a créé un projet « Sur le chemin des parents », celui-ci vise à soutenir le public des demandeurs d'asile dans leur parentalité en leur donnant des outils modernes d'éducation pour devenir un parent laissant une place à l'enfant, dans un nouveau pays avec une culture différente et ce, tout en garantissant son bien-être.

Afin de mettre l'enfant au cœur de son développement, l'objectif étant de faire connaître aux parents de

nouvelles approches d'éducation, telles que, l'Education Positive, la pédagogie Montessori, le portage, la Diversification Alimentaire menée par l'Enfant, ou bien la motricité libre.

Les objectifs de ce projet

- Mettre l'enfant au cœur de son développement,
- Comprendre les besoins de l'enfant,
- Prévention liée au sommeil, à l'alimentation et l'hygiène pour l'enfant et l'adolescent
- Prévention destinée à l'adolescent en lien avec la discrimination, l'exclusion, le suicide, la sexualité, le cyberharcèlement,
- Prévention de l'impact des écrans et des réseaux sociaux,
- Accompagner dans les différentes étapes de la vie du jeune enfant,
- Créer un groupe de discussion libre et amener le groupe à créer des activités et des projets grâce à leur initiative et leurs compétences,
- Donner des leviers pour lutter contre la précarité,
- Ecouter les parents,
- Laisser s'épanouir son enfant dans une culture qui n'est pas celle de ses parents,
- Apporter de nouveaux outils pédagogiques,

Afin de mettre en place ce projet, Mme TISSIER Audrey, Technicienne en Intervention Sociale et Familiale, s'est jointe au projet afin d'apporter son expertise en matière d'accompagnement à la parentalité. Celle-ci participe au projet et propose également un accompagnement renforcé en lien avec la parentalité. Si un parent souhaite être accompagné sur un domaine précis tel que : l'éducation, le rythme du sommeil, l'alimentation, la santé et l'hygiène, des rencontres sont organisées dans le but d'échanger et de soutenir le parent.



En septembre 2022, une première séance avec les parents a eu lieu au sein des locaux du Pôle Asile et Intégration.

Cette séance collective a permis une première rencontre, une présentation du projet, un temps d'échanges et le choix de deux futures activités.

Lors des échanges, nous avons notamment pu aborder la motricité libre contre les transats, mais aussi l'éducation sans sévices corporels, exemple : la fessée. Est-elle autorisée en France ? est-ce réellement nécessaire pour l'enfant et l'adulte ?

Cela nous a permis de faire connaître l'éducation positive et bienveillante.

Les activités choisies par les parents

Une sortie dans une ferme pédagogique



Cette sortie à l'initiative des parents participants a été un franc succès !

Pour certains ce fut une découverte, une réelle occasion d'observer au plus près les animaux de la ferme.

À l'issue, un goûter a été organisé dans une grange mise à disposition, dans laquelle nous avons partagé un moment convivial.

Cette activité a permis à d'autres parents de nous rejoindre et à prendre connaissance du projet, nous les avons invités à participer aux futures séances et activités.

Une séance photos sur le marché de Noël

Les parents ont pu se promener tous ensemble sur le marché de Noël de Reims, découvrir ce lieu avec pleins d'activités gratuites pour les enfants. Nous leur avons proposés une séance photo pour immortaliser cet instant.

Nous avons également partagé des marrons chauds, pour le plaisir des grands et des petits !



Nous avons été agréablement surprises du nombre de participants, des personnes seules et sans enfant ont aussi participé à l'activité.

À l'issue, nous avons offert la plus belle photo par personne que nous avons mise sous cadre et emballée.

La prochaine séance collective se tiendra le 25 janvier 2023.

Nous réservons de belles surprises aux parents pour cette nouvelle année.

Quelques témoignages :

« Wow, que c'est beau, merci beaucoup pour les photos et pour cette belle journée à la ferme »

« Wow the photos are so beautiful »

« Merci beaucoup »

Le Café Rencontre

Le Café Rencontre a perduré depuis sa création en 2017, nous continuons à proposer des activités diverses et variées aux femmes du Pôle Asile et Intégration. Les objectifs sont :

- De rompre l'isolement en favorisant le lien social,
- De favoriser les rencontres,
- De permettre l'estime de soi et l'autonomie, le partage des cultures et des savoir-faire,
- Tout en les accompagnant dans leur effort de parcours d'inclusion sociale au sein de la ville de Reims.

Les activités sont proposées par les femmes, elles sont actrices du projet, ces activités ont un intérêt social collectif.

Certaines activités interviennent dans le cadre de la valorisation des potentialités de chacune, sont animées par les femmes, car elles ont l'expertise et la technique de l'activité. Ceci est très valorisant pour les personnes et contribue au renforcement de la confiance en soi.

Les activités proposées en 2022 au groupe café rencontre :

- L'Atelier Floral
- L'Atelier Cosmétique
- Le Bal d'Automne
- Un SPA privatisé
- Un Atelier Cuisine spécial gâteaux de Noël
- Un atelier de cuisine spécial « pâte filo »



L'Atelier Floral



Missions :

Nous avons organisé une journée bien-être, accès sur le développement personnel et la créativité. Cela nous a permis de mettre en œuvre les savoir-faire, de valoriser les compétences et enfin de partager des moments conviviaux.

L'objectif de cette activité était de :

- Découvrir l'art floral
- Créer des cadeaux à moindre coût
- Embellir l'habitat, décorer intérieur
- Découvrir un nouveau lieu à proximité de Reims
- Apprendre les différentes variétés de fleurs.
- Utiliser le matériel à moindre coût / calcul du prix de revient
- Valoriser le « fait maison »

Un groupe de 12 femmes a participé à cette activité.

L'activité s'est déroulée en trois temps pour permettre la cohésion entre participantes.

Matin : La cueillette de fleurs à Muizon et la Visite de la ferme et des espaces

Midi : nous avons partagé un pique-nique au Pôle Asile Intégration

Après-midi : Nous avons réalisé nos compositions florales au Pôle Asile Intégration

L'Atelier Cosmétique

Bénéficiaires : groupe de 10 femmes

Missions :

- Organiser une journée bien-être, accès sur le développement personnel et la fabrication cosmétique naturel et « fait maison ».
- Renforcer les compétences et les savoirs faire.
- Découvrir des matières premières
- Créer des cadeaux à moindre coût
- Utiliser le matériel à moindre coût / calcul prix de revient
- Valoriser le « fait maison » et l'utilisation des produits naturel.
- Travailler autour de l'estime et la confiance en soi



SPA privatisé

Deux journées à l'espace privatisé de détente terre et soleil : Spa, hammam, sauna :

Un groupe de 24 femmes ont profité de ces deux sorties au SPA.

Il s'agit d'une activité renouvelée chaque année, la finalité étant de leur montrer les possibilités et les amener à exercer de nouvelles activités de bien-être et de détente.

Certaines ne sont jamais allées dans une piscine ou un SPA, c'est un réel temps fort de découverte, d'amusement, de détente et de partage entre femmes.

Elles découvrent avec émerveillement le poids de leur corps dans l'eau.

Nous constatons beaucoup d'entraide, les femmes qui savent nager apprennent aux autres en les rassurant et en les aidant à surmonter leur peur.

La danse et les chants sont aussi au rendez-vous, il s'agit d'un moment où les femmes sont transportées d'une joie extrême, qu'elles ne peuvent contenir ni dissimuler.

Afin de permettre au groupe de créer davantage de lien et de mise en confiance, un pique-nique, une balade et un goûter font partie prenante de la journée.



Missions :

- Projet en lien avec le projet café rencontre
- Découvrir un lieu de détente et de loisirs en dehors de la ville de Reims
- Favoriser les liens entre femmes
- Utiliser cette sortie comme outil d'observation concernant les personnes accueillies
- Travailler l'image de soi
- Développer la notion de loisir chez certaines personnes
- S'évader, sortir du quotidien.
- Favoriser la création de lien et de confiance entre personnes accueillies et travailleurs sociaux dans un cadre informel.
- Favoriser un temps d'échange et de partage.

Ayant constaté que les femmes amenaient le chant et la danse dans la plupart des activités proposées, nous avons organisé un Bal d'automne, afin que les femmes puissent avoir leur temps fort autour de la musique.

Le Bal d'Automne



Groupe de 14 femmes

Missions :

- Organiser un après-midi bien-être, accès sur le lâcher prise et la célébration.
- Apprendre et partager des techniques de danse

- Partage culturel
- Travailler autour de l'estime et la confiance en soi
- Permettre un temps pour soi
- Travailler sur les émotions et les sens
- Créer un moment exceptionnel entre femmes
- Découverte d'activité de loisir
- Découvrir les costumes / robes traditionnels des participantes

Un Atelier Cuisine spécial pâte filo

Les femmes ont initié un atelier cuisine autour d'un produit, qui n'est pas connu par toutes. Il s'agit de la pâte filo, une fine pâte feuilletée son nom varie selon les pays.



L'objectif était de découvrir cet ingrédient et son utilisation dans l'art culinaire.

A partir de cette pâte, la création de différentes préparations aussi salées que sucrées sont possible.

Il existe plusieurs types de présentations : en dôme, en triangle, en panier, en roulé, en carré etc.

Elles ont proposé plusieurs garnitures à base de riz, de viande hachée, d'amende, de légumes, de la charcuterie, des œufs, libre à chacun de personnaliser ses goûts, ses possibilités.

On peut créer et développer en matière de visuelle et d'esthétique.

De plus, ce rendu aussi beau que bon est à moindre coût. Ce fut un moment délicieux de découverte, de convivialité et de dégustation.

Un Atelier Cuisine spécial gâteaux de Noël

Dans le cadre de la fête de Noël du Pôle Asile et Intégration, un groupe d'une dizaine de femmes participantes au Café Rencontre ont été impliquées dans la préparation de gâteaux de Noël.

Elles ont choisi des recettes à réaliser, puis ont procédé aux achats d'ingrédients et finalement à la préparation de ces gâteaux dont vous trouverez l'aperçu ci-dessous.

Ces gâteaux ont été réservés pour le grand jour « la fête de Noël » et ont été appréciés par l'ensemble de nos invités, professionnels et personnes accueillies.

Un bon moment partagé dans la bonne humeur et la convivialité !



Impact du projet sur l'amélioration du service rendu aux personnes accueillies :

- Apprendre et/ou transmettre les savoirs et les savoir-faire des personnes
- Partager les connaissances et compétences de chacun
- Valoriser les personnes
- Travailler l'estime de soi et le bien-être
- Travailler la confiance en soi

- Apporter des moments de détente et de convivialité
- Mettre en avant un esprit de partage
- Favoriser les échanges et les rencontres
- Rompre l'isolement
- Aider à gérer le stress de l'attente
- Pratique de la langue française

Petit Bilan du café rencontre :

Pour rappel, le café rencontre a été mis en place depuis 2017 dans l'objectif de créer un espace permettant aux femmes accueillies au Pôle Asile Intégration de s'exprimer dans différents domaines et autour des sujets qui leur intéressent.

Nous avons depuis lors multiplié les activités, les rencontres et partagé des moments d'apprentissage enrichissants.

Les personnes sont accueillies de façon temporaire du fait que leur durée de séjour est toujours conditionnée par l'aboutissement de leur demande d'asile.

De ce fait, un travail permanent de mobilisation est fait afin d'accueillir les personnes nouvellement arrivées. Certaines anciennes participantes ayant quitté le pôle Asile Intégration sont invitées en tant que personnes ressources.

Bonjour chers travailleurs sociaux :
Je tiens à remercier vos respectables collègues, en particulier madame Héres et madame Cassandra, qui ont conçu ce programme pour les femmes et nous ont toutes réunies, passer un happy hour ensemble, et c'était aussi très bien que les femmes portaient leurs vêtements locaux et cela nous a fait connaître les cultures et la façon dont chaque peuple s'habille traditionnellement.
de tels programmes sont bons pour les femmes et changent également leur humeur !
Je vous remercie beaucoup pour ce programme que vous avez prévu, tout s'est très bien passé et vous avez très bien géré les préparatifs de l'accueil.
Je serais heureuse si vous rediffusiez les prochains programmes de ce programme avec le Festival de la Cuisine locale et le Concours c'est tellement excitant pour tout le monde.
Nom: Ebrahim
Prénom: Parisa

RÉUNIFICATION FAMILIALE

Une famille, femme seule avec quatre enfants, de nationalité Erythréenne est arrivée sur le dispositif CPH le 16/08/2021. Madame a rapidement évoqué lors d'un entretien avec sa référente sociale son désir de faire venir sa première fille, âgée de 16 ans, restée en Ethiopie avec son père. En effet, au vu du contexte actuel se jouant dans le pays d'origine de la jeune fille et la séparation depuis l'âge de ses 3 ans, Madame a souhaité entreprendre des démarches et a sollicité sa référente sociale.

LES DÉMARCHES

Le 1^{er} mars 2022 débute les premières démarches, notamment se renseigner sur la procédure « réunification/regroupement familiale ? ». Également, échanger avec le père de sa fille, avec qui Madame est restée en bon terme, afin d'obtenir un accord écrit, qu'il faudra traduire par la suite. Ce document a été réceptionné le 03/03/2022.

En parallèle, sa travailleuse sociale a pris contact avec le Collectif Interculturel d'Accompagnement de Migrants (*voir partie partenariat pour de plus amples informations sur le CIAM*), afin de mutualiser les compétences. Une rencontre a été effectuée en date du 11/03/2022 pour lancer la demande de visa long séjour et obtenir un rendez-vous à l'ambassade de France à ADDIS-ABEBA en Ethiopie pour la jeune fille. Ce dernier a été prévu le 30/03/2022.

Un formulaire de renseignements a été envoyé par la Direction Générale des Etrangers en France le 04/04/2022, dans le but de renseigner les autorités compétentes et se prononcer sur la recevabilité de la demande. Le dossier avec l'ensemble des pièces justificatives a été envoyé le 05/05/2022.

Après plusieurs relances effectuées et une attente interminable pour toute la famille, le 30/11/2022, Madame apprend que sa fille arrivera en France le 15/12/2022.

LE JOUR-J

Départ pour l'aéroport Charles-De-Gaulle, de Madame accompagnée de ses deux petites filles, la référente et la cheffe de service du pôle Asile et Intégration.



Sur place, les émotions de tous s'entremêlent, entre stress, peur, excitation et joie.

Après de longues heures d'attentes, Madame peut enfin serrer sa fille dans ses bras, après 13 ans de séparation.



TÉMOIGNAGE DE MADAME

Bonjour

Je vous écris le parcours de mon regroupement familial. Je témoigne concernant la réunification !

Dans un premier temps ça me prend beaucoup de temps avant de voir ma fille c'était des années difficile la séparation a été tellement dur pour moi et pour ma fille aussi mais malgré tout les démarches administratif c'était long d'attendre grâce à mon assistance social elle m'a aidé beaucoup pour que je puisse avoir le plus vite possible Également ma fille en Ethiopie avec la condition générale de l'État de pays concernant les guerres c'était compliqué on a passé un moment tellement terrible j'avais peur de ne pas la voir une deuxième fois mais malgré tout j'ai réussi à récupérer ma fille et aujourd'hui j'ai une vie très heureux avec ma fille on vit très simplement. C'est les meilleurs retrouvailles qui m'a arrivé dans toute ma vie et franchement tout ça c'était pas au hasard grâce les aides de mes assistants social et un grand merci aux états français.

Merci à vous aussi pour tous votre soutien

Cordialement.

INFORMATION ET COMMUNICATION (EN DIRECTION DES PERSONNES PRISES EN CHARGE)

La communication du Pôle Asile et Intégration s'articule autour de plusieurs thématiques :

- L'insertion : CVS, le Café rencontre...
- L'autonomie : Atelier Pôle Emploi, Atelier CAF
- L'apprentissage des instances française : Atelier Pôle Emploi, Atelier CAF...
- L'ouverture vers l'extérieur : Unicité, le manège, activité de type loisirs, Science PO

LE CONSEIL DE LA VIE SOCIALE (CVS)

Durant l'année 2022, le CVS a été encadré par 2 Travailleuses Sociales, elles ont fait vivre les temps du CVS au travers de différentes actions.

L'Élection

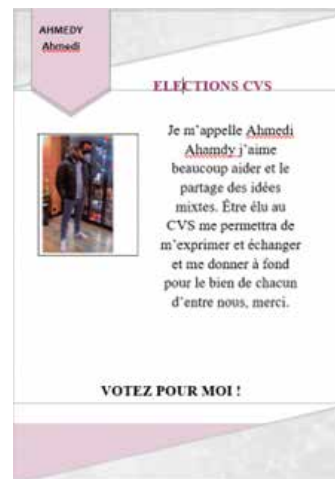
L'élection des représentants des personnes accompagnées s'est déroulée en plusieurs étapes, tout d'abord-il fallu communiquer sur le projet, pour cela les professionnelles ont créé des affiches à destination des personnes accueillies.

Des Flyers ont été distribués dans chaque boîte aux lettres, afin que toutes les personnes puissent avoir accès à l'information.

L'ensemble de ces documents ont été pensé de manière à ce que toute personne non francophone puisse comprendre l'élection du CVS via des images.



De nombreuses candidatures ont été recensées, soit 8 participants volontaires et engagés. Avec l'aide des professionnelles encadrantes, les candidats ont créé des affiches afin de se présenter et ainsi, mettre en avant leur motivation.



Les réunions CVS

Une réunion des élus CVS du Pôle Asile et Intégration s'est tenu le 08/12/2022 dans les locaux du CADA, elle a réuni 3 personnes. Nous avons réfléchi ensemble au sens que nous souhaitons donner au CVS, aux moyens que nous pouvons mettre en place pour réussir à mobiliser et à recueillir la parole d'un maximum de personnes accueillies. Des idées ont été apporté pour faciliter la rencontre avec les personnes nouvellement accueillies, concernant des activités et des projets. Des réunions d'expression à propos de différents thèmes (problématique lié au logement, premier accueil, bénévolat,...) vont être mis en place sur l'année 2023.

Voici l'affiche de présentation de Monsieur AHMEDY, qui a été élu lors des élections.

L'élection s'est déroulée lors de la journée du vendredi 25 novembre 2022 de 9h30 à 16h00, nous avons eu un total de 110 votants.

A l'issue des votes, un dépouillement a été réalisé, 4 personnes ont été élues. Les élus étaient ravis du résultat.



Le 12 décembre 2022, les élus du CVS ont apporté leur aide dans la préparation de la fête de Noël, ils ont notamment aidé à la préparation et l'emballage des cadeaux de Noël pour les enfants accueillis sur le Pôle.

Les élus ont également participé aux différentes réunions d'expression et de participation (journée des élus, grand CVS) réunissant les différents services de l'armée du salut de Reims et des Ardennes leur permettant de rencontrer les élus des autres services et d'échanger sur les projets et la mise en place du CVS dans chaque service.

Nous faisons le même constat que l'année précédente : il reste difficile de mobiliser les personnes concernant la participation à l'expression, puisque non francophones, les personnes se sentent perdues pendant les échanges et s'impliquent de moins en moins. Nous souhaitons donc faire évoluer nos pratiques afin qu'ils puissent tous s'exprimer.

AUTRES DISPOSITIFS D'INFORMATION (JOURNAL, AFFICHES, ETC.)

Plusieurs moyens de communications sont utilisés :

- Un mur d'affichage est présent dans l'accueil du Pôle Asile et Intégration, afin que toute personne arrivant dans la structure, puisse prendre connaissance des activités et projets menés.
- Pour exemple, les concerts, les pièces de théâtre, les ateliers « café rencontre » y sont notifiés. L'affichage est mis en place par l'ensemble de l'équipe au gré du temps et des projets.
- Les professionnels missionnés pour effectuer la permanence courrier, ont également pour rôle de montrer et d'expliquer l'affichage mis en place.
- L'équipe transmet un grand nombre d'informations par le biais du téléphone, l'application WHATSAPP est fortement utilisée car elle est gratuite et donc accessible par tous.
- Les réunions CVS sont également un bon moyen de transmettre les informations.

ATELIER INDIVIDUEL PÉDAGOGIQUE

Pôle Emploi

Tout au long de l'année, les trois Conseillères en Insertion Professionnelle, du Centre Provisoire d'Hébergement et du dispositif jeunes réfugiés ont effectué plusieurs ateliers individuels centrés sur Pôle Emploi. Ces derniers ont été réalisés en 2022 de façon individuelle lors des accompagnements et non en collectif comme l'année 2021, au regard des difficultés de compréhension des personnes accueillies liées à la barrière de la langue.

Ces ateliers individualisés ont pour objectif d'expliquer les démarches à suivre telle que :

- Procéder au changement de situation administrative (changement d'adresse, numéro de téléphone, etc.)
- L'actualisation Pôle Emploi, une étape nécessaire au maintien de l'inscription. Cette étape se déroule tous les 28 de chaque mois.
- Et également rappeler que les personnes ont des droits, mais aussi des obligations.

Ces temps ont été pensés dans le but que les personnes puissent comprendre, participer et s'exercer et ce, avec l'appui d'un power point.

Des exercices sont proposés à la personne accueillie, il s'agit notamment de retrouver des éléments d'une fiche de paie pour ainsi évaluer, la compréhension des informations délivrés.

INFORMATIONS COLLECTIVES

Tout au long de l'année des informations collectives sont organisées avec les partenaires de l'emploi. Celles-ci ont pour but de favoriser les échanges et

le recrutement de notre public. Elles sont organisées aussi bien dans nos locaux que chez nos partenaires.

Une fois la date programmée nous invitons toutes les personnes en recherche d'emploi munies de leur CV, à participer à cette information collective. En amont nous les préparons à cet entretien



RENCONTRES PARTENARIALES

Il est primordial, tant les problématiques des personnes accueillies sont diversifiées, de développer un travail en réseau. Le réseau de partenaires du pôle Asile et Intégration est varié par les besoins d'intervention et d'accompagnement ou de préparation à la sortie, notamment, des personnes reconnues réfugiées ou bénéficiant d'une protection subsidiaire. Ce maillage permet l'accompagnement des personnes accueillies à partir de regards croisés et d'actions conjointes.

En 2022, l'équipe du Pôle Asile et Intégration a relancé le partenariat avec «culture du cœur», facilitant l'accès à la culture et ce par le biais de place gratuite de spectacle. L'établissement dispose de nombreux partenaires gravitant autour des différents dispositifs (mission locale/pôle emploi, agences intérim d'insertion, SIAE, entreprises, etc).

CIAM : Collectif Interculturel d'Accompagnement de Migrants

Le CIAM (Collectif Interculturel d'Accompagnement des Migrants) s'occupe de l'accompagnement pour l'accès aux droits des publics en général et ceux issus de l'immigration en particulier (droit au séjour, protection sociale et solidarité, santé, vie quotidienne).

En 2022, la Convention établie avec le CIAM a été reconduite pour la 4^{ème} année consécutive.

8 personnes accueillies ont pu participer aux différents ateliers.

Le bilan de cette année est assez mitigé. En effet, nous avons pu constater que certaines personnes accueillies n'ont pas participé avec assiduité malgré la mobilisation des professionnels. Et pour cause,

le rythme des rencontres trop espacées (1 fois par semaine pendant 9 semaines), des rendez-vous personnels, problème de garde d'enfants...

Ce bilan a permis de réajuster l'organisation pour l'année à venir, à savoir 3 jours consécutifs afin que les PA se saisissent au mieux de ces échanges, bénéfiques à la découverte des institutions et du « savoir vivre en France » ...

CHU : Interventions d'infirmières libérales spécialisées dans les IST

Tout comme l'année 2021, les infirmières du CHU de Reims interviennent une fois par trimestre au sein du pôle Asile et Intégration. Ces dernières effectuent des dépistages et/ou de la prévention sur la thématique des infections/maladies sexuellement transmissibles, pendant les permanences courrier du vendredi matin. Toujours en lien avec cette thématique et à la demande des personnes accueillies, nous sommes en lien avec l'association COREVIH, afin obtenir des préservatifs, en libre-service dans le hall de l'accueil.

Ce partenariat est essentiel, afin d'amener les personnes accueillies vers les soins, tout en prenant en compte la culture de chacun.

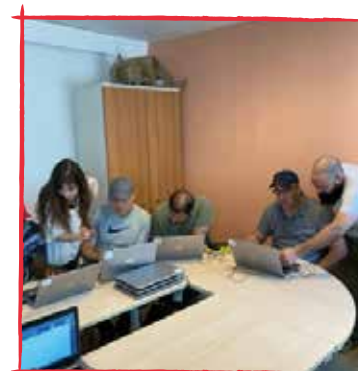
EMMAÛS CONNECT

Un partenariat a été signé entre Emmaüs Connect et notre Pôle en 2022. L'objectif du projet est de favoriser l'accès au numérique pour les personnes éloignées de celui-ci via des ateliers. Ces ateliers s'adaptent au niveau des personnes inscrites et se déroulent sous forme de formations de 10 à 12 séances qui se déroulent chaque mercredi après-midi dans nos locaux. Une session a pris fin en décembre 2022 et

une autre est en cours actuellement pour un groupe de 8 personnes.

Ces séances permettent aux personnes :

- De découvrir ou redécouvrir les outils informatiques,
- De rompre avec l'isolement du quotidien,
- D'acquérir des compétences permettant d'utiliser l'informatique dans leur quotidien pour répondre à des demandes administratives par exemple,
- D'être dans une dynamique d'apprentissage.



RESSOURCES HUMAINES

Dans cet établissement, sur l'année 2022, quatorze salariés interviennent pour le mieux vivre ensemble et la valorisation des personnes accueillies. Ils militent conjointement à travers des actions à développer, pour mieux accompagner l'insertion et l'intégration des personnes sur le territoire français.

Nous recensons onze salariés sur le dispositif CADA et HUDA. Le dispositif CPH se compose de trois conseillères en insertion socio-professionnelle.

Les professionnels viennent de formations sociales diverses : moniteur éducateur, éducateur spécialisé, assistante de vie social, éducateur technique spécialisé, conseiller en économie sociale et familiale et technicienne de l'intervention sociale et familiale.

Différents autres professionnels sont présents sur l'établissement et gravitent dans les différents services, notamment l'agent de maintenance, la psychologue et la professeure de FLE.

Pour mener à bien ces missions, le service est soutenu également par différents autres professionnels (fonctions supports de proximité). Parmi elles, nous retrouvons, l'équipe de direction qui se compose d'une directrice, une directrice adjointe et d'un directeur adjoint de la maintenance, le chef de projet, l'équipe administrative et comptable.

LES CHANGEMENTS À NOTER

Le pôle Asile et Intégration a rajouté sur son service trois travailleurs sociaux sur l'année 2022. Un travailleur social non diplômé sur le dispositif HUDA, une TISF, en remplacement du poste de maîtresse de maison (contrat PEC terminé) et un éducateur spécialisé suite à un départ.

La coordinatrice du service a quitté ses fonctions en juillet 2022 et son poste n'a pas été reconduit.

L'animatrice socio-culturelle a pris sa retraite en fin d'année 2022 et son poste n'a pas été renouvelé.

La professeure de FLE à temps partiel a quitté le service et son poste a été remplacé par une professeure de FLE, chargée d'accompagnement à l'interculturalité à temps complet.

L'agent de maintenance a quitté le service en juillet 2022 et malgré les offres d'emploi publiées, nous rencontrons des difficultés à réembaucher. Nous n'avons trouvé aucun profil en ce début d'année 2023.

La conseillère en insertion socio-professionnelle sur le dispositif CPH et jeunes réfugiés a obtenu un CDI.

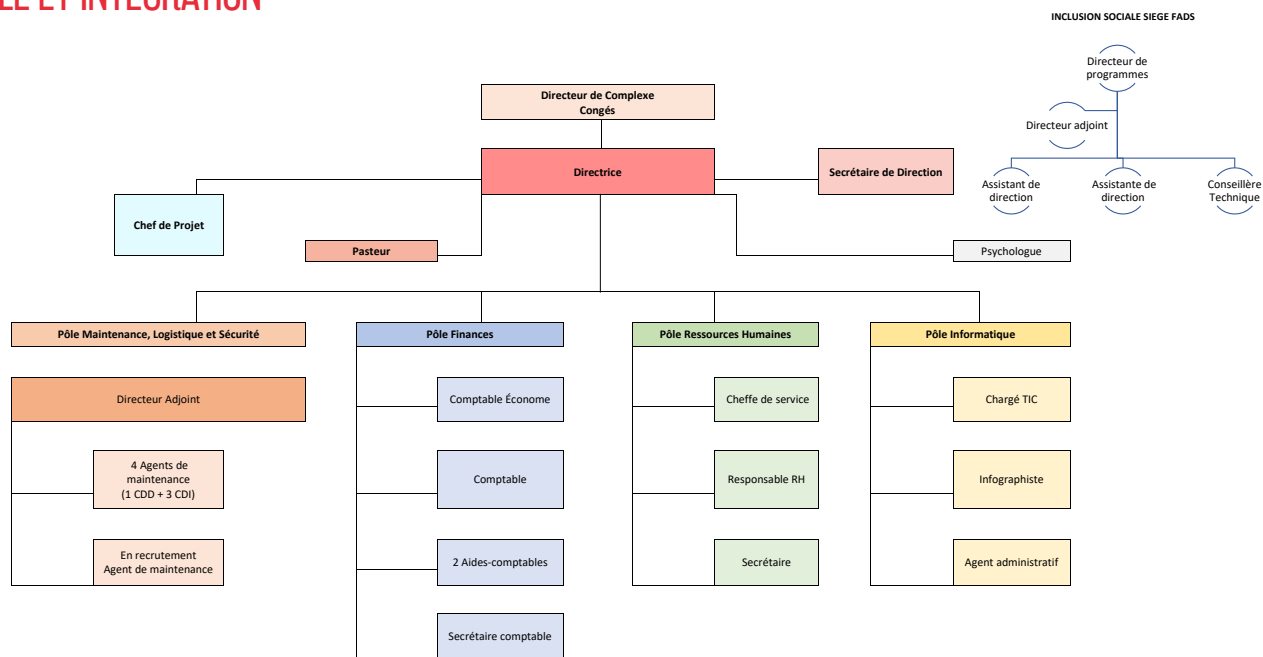


Équipe du Pôle Asile et Intégration - Noël 2022

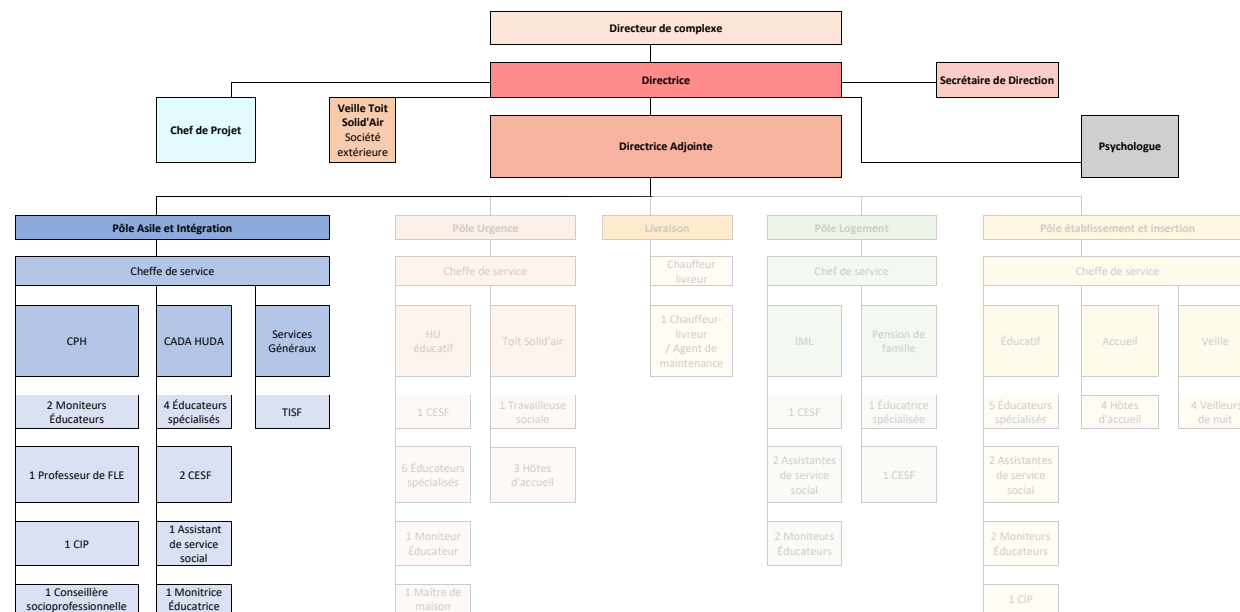
L'ensemble des travailleurs sociaux collaborent à des missions liées à leur fonction. Toutefois, chacun des professionnels intervient en complémentarité les uns et les autres. Chacun d'entre eux est doté d'une forte capacité d'écoute et est animé par la volonté d'améliorer de façon permanente le service rendu.

ORGANIGRAMME DU PÔLE ASILE ET INTÉGRATION

ORGANIGRAMME SUPPORT



ORGANIGRAMME ÉDUCATIF



ÉVALUATION

Cette évaluation reprend les grands axes du projet d'établissement réalisé pour la période 2021-2025. Durant cette année 2022, l'équipe du pôle Asile et Intégration a structuré son activité autour des différentes fiches actions. Le plan d'action s'est articulé à travers différentes thématiques :

AMÉLIORATION ET LE SUIVI DES LOGEMENTS

Durant cette année, différents logements ont été rénovés et différentes fiches projets ont été réalisées, dans le but de pouvoir impliquer également les personnes accueillies.

Ce grand axe a été aussi travaillé en lien avec le chef de projet et l'équipe. Des groupes de travaux ont été mis en place dans le but de pouvoir obtenir une trame finale et une procédure précise à appliquer lors de chaque VAD.

Les outils de communication ont également été travaillés à destination des personnes accueillies et à accrocher dans les appartements. Par exemple, un tableau est affiché dans chaque logement, permettant d'inscrire la date de la visite et les constats de l'état de l'appartement.

Le directeur technique de la maintenance est également présent sur ce sujet. Il permet de coordonner les travaux à réaliser.

AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ACCUEIL DES PERSONNES ACCUEILLIES

En lien avec le chef de projet, des groupes de travail ont été mis en place, afin de retravailler les documents d'accueil notamment, le livret d'accueil, le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement. L'idée est de pouvoir simplifier les documents et les rendre le plus accessible possible.

A la demande de l'équipe et de la direction, la signature du contrat de séjour et celle du règlement de fonctionnement ont été remises en place.

LES SORTIES DES PERSONNES ACCUEILLIES

Les sorties des personnes accueillies ont été retravaillées, avec la cheffe de service et les travailleurs sociaux. L'idée est que l'équipe appréhende moins les sorties lorsque la demande d'asile n'aboutit pas. Dès la signature du contrat de séjour et du règlement de fonctionnement, les personnes accueillies sont informées des conditions pour lesquelles elles sont hébergées. La cheffe de service reçoit les personnes accueillies à la fin de leur procédure pour expliquer comment la sortie est envisagée. Ce travail abouti ensemble a été essentiel et malgré la complexité de cette démarche, les sorties sont mieux vécues par l'ensemble de l'équipe du pôle.

SOUTENIR L'EXPRESSION DES PERSONNES ACCUEILLIES

Différents groupes de travail ont été mis en place, impulsés par le chef de projet, afin de soutenir l'expression des personnes accueillies (Grand CVS, petit CVS, etc.). Différents outils ont été également élaborés notamment des questionnaires ciblés sur les 18/25 ans et des questionnaires de satisfaction.

ORGANISER LA MAINTENANCE DES LOCAUX ET DES VÉHICULES

Comme vu précédemment, l'ensemble des bureaux du pôle Asile et Intégration ont été repensés et réorganisés. Les fiches inventaires (état des lieux, rénovation, etc.) concernant les logements ont été mises à jour.

La gestion des stocks (alimentaire, literie, hygiène) a été repensée et tenue par la TISF avec les travailleurs sociaux, dans le but de mieux recenser les besoins des personnes accueillies.

PROJECTION SUR L'ANNÉE 2023

Le pôle Asile a la volonté de poursuivre et de développer son projet en lien avec la parentalité. Pour se faire, le service souhaite obtenir des fonds et se positionnera sur différents appels à projet en lien avec cette thématique au regard de la pertinence du projet qui a vu le jour sur l'année 2022.

Aussi, constat a pu être fait, au regard de l'agrandissement de l'équipe du service, un déménagement pourrait être envisagé. Les locaux actuels sont trop petits pour réaliser les différentes missions, malgré le passage en open space cette année.

Nous allons également poursuivre la mise en œuvre des différentes fiches actions notamment celles liées à l'état des logements. Pour se faire un travail de collaboration se met en place avec le directeur adjoint de la maintenance, le chef de projet et l'équipe du pôle Asile et Intégration.

Des ouvertures de places sont envisagées au regard des besoins mis en exergues par les instances de l'état. Il s'agit de places CADA et CPH, ouvertes sur des appartements auprès des bailleurs privés avec qui une collaboration a pu se mettre en place depuis la prise de poste de la cheffe de service.

RESSOURCES HUMAINES

- ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE REIMS ET DES ARDENNES
- LA CELLULE INFORMATIQUE
- L'ACCUEIL DES STAGIAIRES



RESSOURCES HUMAINES

ORGANISATION DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE REIMS ET DES ARDENNES

Un des faits majeurs de l'année 2022 est la poursuite de la réorganisation de la gouvernance qui, au regard de l'accroissement de l'activité a évolué pour mieux répondre à la fois aux contraintes administratives, de gestion de ressources humaines et en même temps pour maintenir une présence de la Direction dans la gestion de proximité des établissements. C'est ainsi que le Directeur est devenu Directeur du complexe social Reims/Ardennes jusqu'au 1^{er} octobre 2022, et que l'une des deux Directrices Adjointes promue Directrice des sites de Reims a confirmé sa fonction.



Version actualisée au 31/12/2022

PHOTOGRAPHIE DES MÉTIERS SUR LES ÉTABLISSEMENTS DE REIMS ET DES ARDENNES

96 SALARIÉS
(81 REIMS + 15 ARDENNES) (53 FEMMES ET 43 HOMMES)

Version actualisée au 31/12/2022

5 CADRES DE DIRECTION
(4 REIMS + 1 ARDENNES)

1 CHARGÉ DE PROJET

6 CHEFS DE SERVICE

5 VEILLEURS DE NUIT

2 LIVREURS

12 AGENTS ADMINISTRATIFS
DONT 1 CADRE COMPTABLE
(10 REIMS + 2 ARDENNES)

4 AGENTS DE MAINTENANCE

1 PSYCHOLOGUE

8 HÔTES D'ACCUEIL

46 TRAVAILLEURS SOCIAUX
(34 REIMS + 12 ARDENNES)

2 CIP

1 TISF

1 PROFESSEUR DE FLE

2 MAÎTRES DE MAISON

- 22 salariés ont plus de 50 ans, soit 22,92% des effectifs
- 30 salariés ont 30 ans ou moins, soit 31,25%
- L'ancienneté moyenne est de 6,3 ans pour Reims et 2 ans et 8 mois pour le MNA (date de création du MNA)
- 21 salariés ont moins d'un an d'ancienneté

En 2022, les établissements et services se sont dotés d'un Directeur Adjoint Maintenance, logistique et sécurité arrivé en avril.

MOUVEMENTS DE PERSONNELS

2 310 jours d'absence pour maladie dont 7 salariés avec plus de 60 jours d'arrêts annuel chacun. A eux 7, ils totalisent 954 jours d'arrêt maladie sur l'année 2022.

Il y a eu 32 embauches et 30 départs.

INFORMATION ET COORDINATION

Les restrictions COVID ont été allégées et les réunions de services ont été maintenues, à raison d'une fois par semaine.

Les chefs de service et la direction se réunissent une fois par semaine le lundi matin.

Des séances d'analyse des pratiques professionnelles sont ouvertes à tous les travailleurs sociaux des pôles une fois par mois ; En 2022, étaient associés les hôtes d'accueil du collectif CHRS.

Depuis 2020, les chefs de services se rencontrent aussi mensuellement en séances d'analyse de pratiques professionnelles pour renforcer une culture partagée du management adaptée aux besoins spécifiques des publics accueillis.

	2020	2021	2022
Heures de formation	66	60	36
Séances collectives	11	10	6
Entretiens individuels	33	30	20

Associées à des entretiens individuels avec le formateur, ces séances ont permis de développer une dynamique et une cohésion entre les chefs de services dans un contexte de bienveillance.

FORMATION CONTINUE

- En 2022, **64 salariés ont suivi une formation** (dont 8 cadres)
- **287 jours de formation** ont été dispensés, hors formation longue
- **5 salariés ont entamé ou suivi une formation longue** (CAFDES, Chef de service, approche systémique, devenir sophrologue et Comptable Assistant)

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE DES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES DE REIMS ET DES ARDENNES

Les membres actuels du CSE ont été élus en mai 2019.

Suite à un départ en retraite, une démission de son mandat d'un élu, et du départ vers d'autres horizons d'un autre élu, le bureau du CSE des Etablissements et Services de Reims et des Ardennes est composé au 31 décembre 2022 :

- Présidente par intérim : GUY Marie-Pierre, *Directrice des Établissements et Services de Reims*
- Secrétaire et délégué syndical UNSA : DALLE Stéphan, *Educateur Spécialisé - HU de Reims*
- Trésorière, membre titulaire CSSCT, CSE et déléguée CFDT : RUGIRA Thérèse, *CESF - CADA de Reims*
- Trésorier Adjoint, membre titulaire CSSCT et référent harcèlement : DJERNINE Nadir, *Moniteur Educateur - HU de Reims*
- Titulaire CSE : KEBE Abdellahi, *Veilleur de nuit - CHRS de Reims*

Le secrétaire du CSE est également titulaire au CSE Central à Paris et membre titulaire des commissions finances, formation, CSSCT Centrale et activités sociales et culturelles auprès du CSE Central.

En 2022, le bureau du CSE s'est réuni en séance plénière une fois par mois.

Le bureau du CSE s'est également réuni en CSE Extraordinaire le 04 janvier 2022 dans le cadre de la mise en place Plan de Continuité de l'Activité dans le cadre de la pandémie de Covid 19 et le 18 octobre 2022 dans le cadre d'une convention de rupture conventionnelle de contrat de travail d'un membre élu du CSE.

Dans le cadre des activités sociales et culturelles, les élus du CSE ont mis en place les actions suivantes au cours de l'année 2022 :

- Un chèque culture sur remboursement de tickets de caisse mis en place d'avril à octobre 2022, allouant 80 euros par salarié éligible à la prestation, pour un montant total de 5 285,81 euros
- Un chèque culture sur le site du CSE – Le Nouvel Horizon – ProWeb pour un montant de 3 920 euros
- Une journée extérieure avec les salariés et leur famille dans un parc d'activité avec repas du midi pour un montant de 2 785,80 euros
- Un chèque de Noël pour les salariés pour un montant total de 16 660 euros
- Et des chèques pour événements familiaux tels que naissance et mariage pour un montant de 200 euros.

Le Secrétaire du CSE, M.DALLE Stéphan

LA CELLULE INFORMATIQUE

LE CHARGÉ DE SUIVI TIC ET INDICATEURS, LE RÉFÉRENT DÉDIÉ AGILES ET L'INFOGRAPHISTE

LE SUIVI DES TIC

Cette fonction dévolue au chargé de suivi des TIC consiste à la fois dans la gestion du parc lié au réseau informatique pour l'établissement (Fondation Armée du Salut / salariés) et la gestion du parc de l'espace multimédia, à savoir :

- Sauvegarde du serveur,
- Organisation du contenu des documents partagés du serveur,
- Pré-diagnostic des pannes et coordination de la maintenance,
- Analyse des besoins / proposition de solutions adaptées,
- Gestion et coordination du parc informatique (84 PC de bureau et portables, 5 serveurs sur 2022, dont le service MNA des Ardennes),
- Gestion et coordination de la téléphonie fixe et mobile (81 appareils mobiles au 31/12/22 y compris le service MNA),
- Gestion et coordination de la maintenance pour les copieurs de l'établissement et des services diffus (9 copieurs au 31/12/22, y compris le service MNA),
- Contacts avec les prestataires de la maintenance et demandes de devis, achats de petits matériels.

Dans le cadre de ses missions, le chargé de suivi des TIC est également le porteur de projet sur les logiciels de Suivi Individualisé (dossiers informatiques) des personnes accueillies.

Il assure donc pour cet item la liaison avec le prestataire, le rôle d'administrateur local du logiciel, la formation des travailleurs sociaux et utilisateurs. Il en est de même pour les logiciels SI-SI-SIAO 115 et AGEVAL (notamment sur les déclarations de fiches incident) où le chargé de suivi est le premier interlocuteur des travailleurs sociaux concernant ces outils.

Sur 2021, l'établissement fait partie des sites pilotes de la Fondation de l'Armée du

Salut pour la mise en place du logiciel AGILES (dossier et suivi dématérialisé de la personne accueillie).

Pour ce faire, l'arrivée de M. VILLETTE Antoine en tant que référent dédié sur ce logiciel a permis une meilleure intégration de l'outil dans les pratiques des travailleurs sociaux et au sein de l'établissement. Il a effectué, et effectue encore, un accompagnement renforcé auprès des différents intervenants sociaux.

M. VILLETTE est également en renfort sur les différentes interventions de pré-maintenance ou de sollicitations avec les prestataires.

Depuis 2016, Mme BONNIN Emeline, qui fait partie également de la cellule informatique en tant qu'agent administratif et infographiste, assure la mise en page et l'élaboration de tous les outils visuels pour le Nouvel Horizon : rapports d'activités, plaquette de présentation, mise à jour du contenu web Nouvel Horizon sur le site de la Fondation de l'Armée du Salut, affiches, signalétique dans l'établissement, etc.

De manière organisationnelle, le chargé de suivi TIC, le référent dédié Agiles et l'infographiste sont rattachés à l'équipe administrative.

La cellule informatique est également présente dans l'accompagnement bureautique au sein de l'établissement pour :

- Aide à l'utilisation des outils bureautiques auprès des salariés,
- Propositions et élaborations d'outils simplifiés pour le fonctionnement de l'établissement (présentations diverses en interne ou en externe auprès des partenaires).

Sur l'année 2022, en parallèle de son quotidien, l'équipe a travaillé sur l'aspect technique informatique et téléphonie pour le projet « Un Toit pour l'Avenir » (pension de famille et accueil de personnes victimes de violences), l'intégration d'Agiles en tant qu'outil dématérialisé d'accompagnement des personnes accueillies, et le lancement de la campagne d'appel aux dons pour le futur site pension de famille.

Dans le même temps, l'équipe a assuré le déménagement informatique du Pôle Logement, dans l'attente de son emménagement dans leur nouveau locaux sur « Un Toit pour l'Avenir ».

CHARGÉ DES INDICATEURS (RECUEIL ET COORDINATION)

	Quotidien	Hebdo	Mensuel	Semestre	Annuel	Ponctuel
SIAO	Disponibilité places d'urgence pour le 115	Disponibilité de places HU/ HI/FVV				Mise en exergue de données et d'indicateurs sur différents projets
DDCSPP			Entrées/sorties Insertion		Rapports d'activité CA	Préparation au dialogue budgétaire avec les tutelles de l'établissement
			État de présence et situation (<i>urgence</i>)		Rapports d'activité du Nouvel Horizon	Projet d'établissement
			Situations administratives tout dispositif		Rapport d'activité ALT	Évaluation externe
Siège FADS / Établissement	Nuitées et états de présences tout dispositif	Suivi contamination COVID	Matrice Indicateurs d'activités	Tableau de reporting semestriel	Axes Stratégiques Objectifs inclusion Bilan annuel	Recensement INSEE Enquête ES-Difficulté sociale Adulte
		Suivi activité accueil ukraine	Suivi activité accueil ukraine		Rapports d'activité du Nouvel Horizon Tableau des dispositifs non pérennes inclusion	Enquêtes flash Etat CPOM...

Le chargé de suivi des TIC, dans un autre temps est en charge également du recueil de données pour l'élaboration des indicateurs et des données statistiques afin de répondre aux sollicitations et besoins des tutelles de l'établissement (DDETSPP, OFII, Siège, financeurs, etc.) et participe à l'élaboration et l'évolution des différents projets nécessaires à la prise en charge globale des personnes accueillies. Ce travail s'effectue en collaboration avec Mme WAROQUIER, en poste à l'accueil de l'établissement, ainsi que M. VILLETTE, référent dédié AGILES.

Ce recueil de données est nécessaire afin de pouvoir affiner tant le regard et le recul global que les équipes peuvent avoir sur les personnes accueillies que la direction quant aux orientations à prendre sur la gestion de l'établissement et ses services.

L'ACCUEIL DES STAGIAIRES

INTRODUCTION

L'ensemble des pôles du Nouvel Horizon accueille des futurs professionnels depuis de nombreuses années.

La volonté de l'équipe est de former, transmettre son savoir et ses compétences tout en étant bienveillante avec les stagiaires. Ces derniers sont sous la référence de l'ensemble de l'équipe.

Pour le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale, la présence de stagiaires permet des moments d'échange, de partage et de rencontre supplémentaire.

LES DIFFÉRENTES STRUCTURES

Les stagiaires proviennent de différentes structures :

- AFPA
- APRADIS
- CADIS Formation
- CRFPE – Formation Caferuis
- Institut Régional du Travail Social
- Mouvement d'Art Thérapeutes
- Lycée Libergier
- Sciences PO
- Université de Champagne-Ardenne

Les modes de contact sont divers : mail d'appel aux lieux de stage ; candidatures spontanées ; contacts téléphoniques.

En 2022, nous avons accueilli 21 stagiaires, principalement en deuxième année de cursus et sur les thématiques Educateur Spécialisé ou Conseiller en Economie Sociale et Familiale.

LA PROCÉDURE D'ACCUEIL DU STAGIAIRE

Généralement, le stagiaire envoie un C.V, une lettre de motivation et ses objectifs de stage au secrétariat de Direction.

Chaque candidature est soumise aux chefs de service et la demande est ensuite proposée à l'équipe de travailleurs sociaux, chacun est libre de se positionner sur la base du volontariat.

Régulièrement, nous accueillons un(e) ou deux stagiaire(s) par pôle.

Un livret d'accueil lui est remis à son arrivée. Il a été réactualisé en septembre 2021.

PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT ET MISSIONS DU STAGIAIRE

En 2021, un groupe de travail a été mené autour du protocole d'accueil des stagiaires afin de le rendre opérationnel. De plus, en 2022, les professionnels ont suivi une formation intitulée « Tuteur de proximité » afin de répondre aux mieux aux attentes des stagiaires et d'être interlocuteur privilégié entre le(a) stagiaire, le centre de formation et l'équipe.

Concernant l'accompagnement, il est à noter que les missions divergent au regard de la formation et du niveau d'études.

Voici les points communs à tous les stagiaires :

- Les écrits doivent être validés par le référent de stage
- Les stagiaires ne doivent pas percevoir la participation financière des personnes accueillies
- Ils ne doivent pas signer d'attestation de domiciliation
- Ils ne doivent pas se retrouver seuls au self, ni à l'accueil
- Des points avec le(a) stagiaire doivent être effectués tous les 15 jours et par la suite à la demande du stagiaire
- Les vacances doivent être validés par le référent de stage et le chef de service
- Les stagiaires peuvent découvrir les différents pôles de la Fondation. Ils peuvent passer quelques jours dans chaque pôle

ÉVALUATIONS DU STAGE

Des points réguliers ont lieu tout au cours du stage.

Ils peuvent se faire sur 3 niveaux :

- Avec le référent de stage
- Avec les chefs de service et le référent de stage
- Avec l'organisme orienteur et le référent de stage

TÉMOIGNAGE

« J'ai effectué mon stage de troisième année, au sein du C.H.R.S. Le Nouvel Horizon.

Après avoir envoyé mon C.V., j'ai rapidement été contacté par un membre de l'équipe.

J'étais contente de trouver un stage, car certains de mes collègues de promotion ont eu beaucoup de difficultés à en trouver un, d'autant plus que l'insertion était mon premier choix.

Le stage est l'endroit où je peux créer du lien et apprendre beaucoup des autres. En plus, l'équipe est pluridisciplinaire, ce qui m'a permis de découvrir différentes facettes du travail social.

Ce que j'ai bien aimé c'est qu'aucune journée ne se ressemble et qui a beaucoup d'imprévus. On doit toujours s'adapter. Cependant, le fait qu'il avait trop d'informations à gérer à assimiler n'était pas facile ».

CONCLUSION

L'accueil de stagiaire permet aux futurs professionnels de mettre en pratique les fondamentaux du travail social : Travail en équipe, travail en partenariat, en réseau, accompagnement des personnes accueillies, mise en œuvre de projet.

Le stage permet donc de mettre en pratique les savoirs théoriques.

A contrario, le stagiaire interpelle également les professionnels sur leur pratique professionnelle.

RÉSULTATS FINANCIERS



Au 31 décembre 2022, on dénombre 14 sections analytiques : CHRS et Stabilisation, Hébergement d'Urgence, Toit Solid'Air, Centre d'Accueil et de Demandeurs d'Asile, Centre Provisoire d'Hébergement, Hébergement d'Urgence des Demandeurs d'Asile, Hébergement d'Urgence sous Subvention, IML (ASLL, Bail Glissant, mesures spécifiques et collectives, PVV, ARAR et Jeunes Réfugiés, IML Ukraine).

Tableau récapitulatif des budgets entre 2017 et 2022

	2017		2018		2019	
	Charges	Produits	Charges	Produits	Charges	Produits
G 1	791 475	3 429 480	871 831	3 438 767	881 182	3 864 591
G 2	2 400 097	1 346 001	2 637 353	1 534 524	2 645 566	1 345 863
G 3	1 340 421	548 940	1 764 894	342 350	1 410 820	125 221

	2020		2021		2022	
	Charges	Produits	Charges	Produits	Charges	Produits
G 1	985 659	3 917 742	1 256 568	3 812 601	1 527 097	4 185 200
G 2	2 814 678	1 904 018	2 977 829	2 150 342	3 525 983	2 777 946
G 3	2 301 358	387 069	2 496 381	726 800	2 356 411	448 427

En 2022, l'ensemble des budgets cumulés reçus s'élevait à 6 409 935 €. La part réservée à la masse salariale et aux charges inhérentes à un employeur est de 3 389 757 €. La location des 189 logements représente 925 695€.

Les établissements comptent également 27 véhicules, 84 ordinateurs, 5 serveurs, 81 téléphones portables (y compris le service MNA).

L'établissement perçoit des financements versés par l'Etat via les BOP 177 ou 304 pour le Pôle Asile.

La ville de Reims via le CCAS attribue une subvention annuelle pour soutenir l'établissement dans sa mission d'hébergement d'urgence.

Les Pôle Logement bénéficie aussi de subventions via la Politique de la Ville, du Département de la Marne, de la Caisse d'allocation Familiale de la Marne et des bailleurs sociaux.

La situation financière des établissements et services de Reims est saine depuis plusieurs années. Avec 67% de places sous dotation, la pérennité d'une partie de l'activité est assurée.

Le financement des charges d'investissement du bâtiment à l'aube 2026, a été validé par notre financeur sur la présentation du PPF.

PRIME SEGUR

Suite à l'accord de la prime Segur pour nos établissements avec effet au 01 avril 2022, celle-ci a été versée à compter de juin 2022 avec effet rétroactif pour les deux mois précédents.

Le coût pour l'ensemble des services est de 203 493 €.

Pour les salariés non concernés, nous avons perçu exceptionnellement pour 2022 des crédits non reconductibles d'un montant de 19 488 € pour les pôles urgences et CHRS sous dotation. Cette somme représente environ 3 mois de prime.

Pour les services non subventionnés (asile et logement), l'établissement a décidé de leur verser cette prime pour ne pas faire de discrimination salariale.

Services	Bénéficiaires	Nbres	Non bénéficiaires	Nbres
Pôle Asile et Intégration	Cheffe de service	15	Maintenance	2
	Travailleurs sociaux		Gestion	
Pôle Logement	Chef de service	6	Maintenance	2
	Travailleurs sociaux			
Pôle Urgence	Cheffe de service	15	Maintenance	2
	Travailleurs sociaux			
	Maitre de maison			
Pôle Insertion	Chefs de service	21	Direction	15
	Travailleurs sociaux		Administratif/gestion	
	Hôtes d'accueil		Maintenance	
	Surveillants de nuit			

CONCLUSION ET PERSPECTIVES



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'année 2022 restera encore marquée par la crise sanitaire qui a bousculé nos vies professionnelles et personnelles, interrogé une valeur aussi forte que celle de la liberté individuelle.

Mais c'est aussi et surtout l'inflation galopante que nous avons subie sur 2022 et qui va encore augmenter sur l'année 2023.

Comment faire face à cela, avec nos personnes accompagnées qui sont déjà fortement impactées !

Le maintien au logement, faire face aux dépenses de plus en plus élevées, restent pour nous un défi de tous les jours.

Ces changements auxquels nous sommes confrontés ne doivent pas nous faire oublier les quatre valeurs fondamentales qui donnent le sens à notre intervention auprès des publics que nous accueillons.

- Le pouvoir d'agir de la personne,
- Le respect des droits fondamentaux,
- L'approche inclusive des accompagnants,
- La réflexion éthique des professionnels.

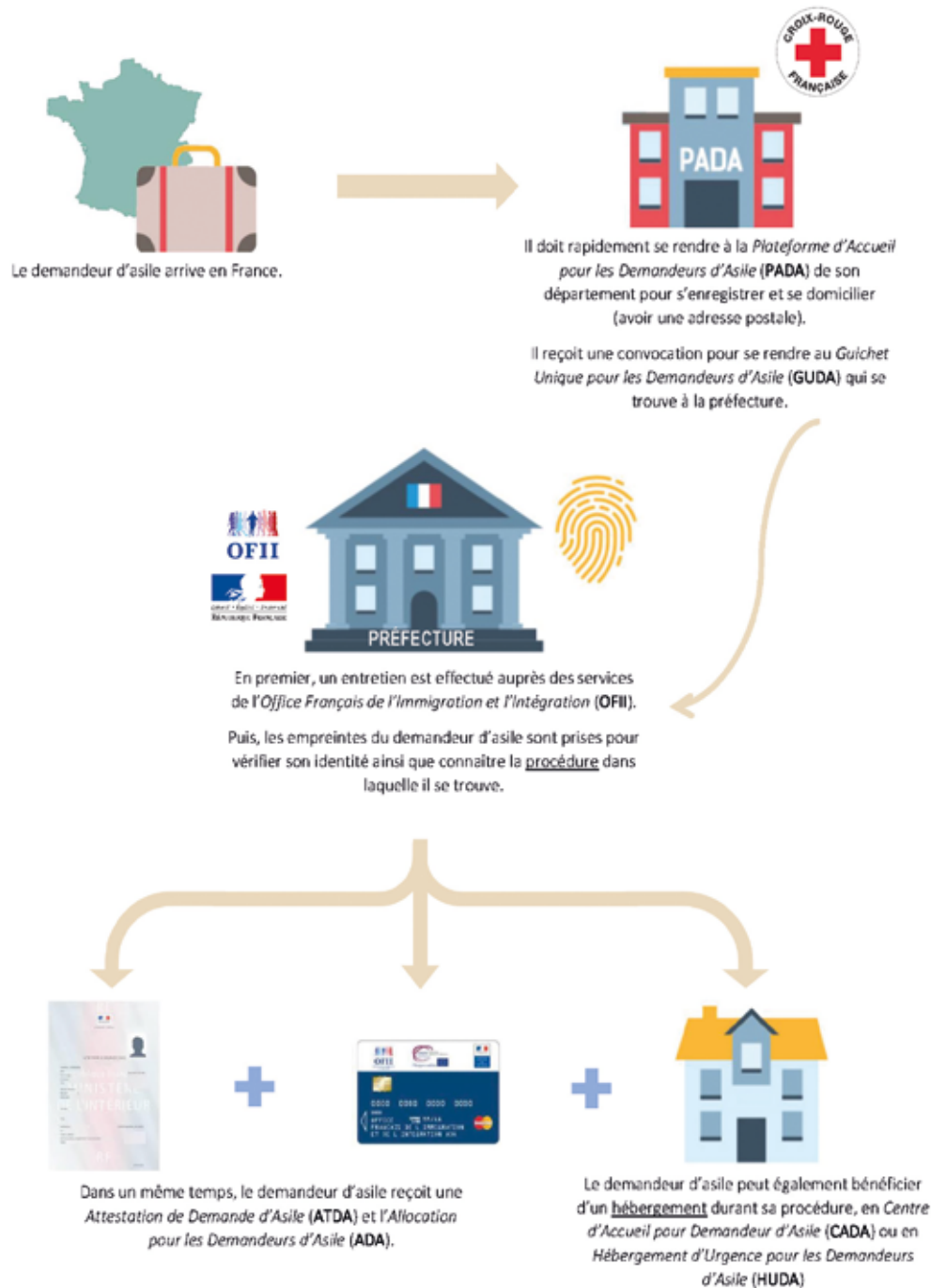
En effet, avec la nouvelle démarche d'évaluation portée par la HAS, nous allons être au cœur pour l'année 2023/2024 de l'évaluation de nos établissements, afin de confirmer que les personnes soient bien actrices de leur parcours, à renforcer la dynamique qualité au sein de nos établissements et services, et promouvoir une démarche de sens pour nos établissements et pour nos salariés.

L'année 2022 a été une année compliquée concernant les recrutements dans nos structures et cela se fait cruellement ressentir avec des professionnels qui voient leur métier évoluer, se modifier. Il est important de fidéliser les collaborateurs, afin que le public ne soit pas trop affecté par des départs et de nouvelles arrivées de professionnels. Ce sera tout l'enjeu de cette fin d'année 2022 et de l'année 2023.

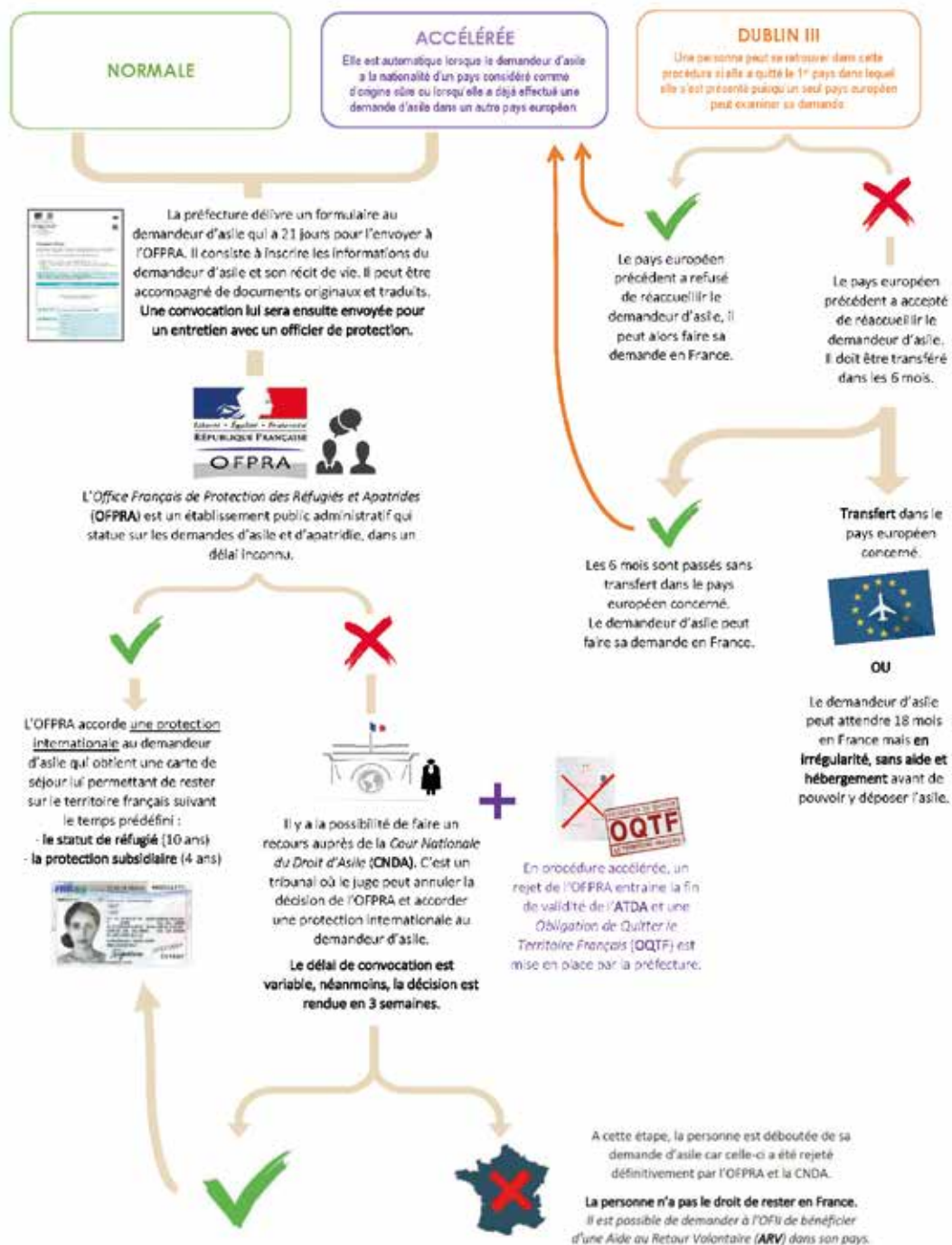
ANNEXES



LE PARCOURS DU DEMANDEUR D'ASILE ...



... SUIVANT SA PROCÉDURE





**PLAN
STRATÉGIQUE
de la
FONDATION**

2022-2026

Je me battraï
WILLIAM BOOTH



Préambule

Une crise sociale, économique et sanitaire d'une grande violence frappe notre pays depuis de nombreuses années, blessant plus durement celles et ceux qui connaissent déjà la pauvreté, l'exclusion et la dépendance. Alors que toute la société française est en mutation, la Fondation de l'Armée du Salut se devait d'actualiser son projet et d'imaginer un nouveau plan stratégique à même de répondre aux enjeux actuels.

C'est ainsi que la Fondation de l'Armée du Salut a réactualisé en 2020 son projet à travers une démarche itérative et participative. Ce projet apporte un éclairage durable pour guider la stratégie, les projets d'établissement et l'ensemble des actions de la Fondation.

Ainsi, dans toutes ses actions au service des personnes vulnérables, la Fondation s'efforce d'agir selon ses 5 valeurs – Inconditionnalité, Exigence, Fraternité, Participation, Espérance – et de mettre en œuvre sa devise « Secourir, Accompagner, Reconstruire ».

Dans la continuité de ce projet et des précédentes périodes d'orientations stratégiques, la Fondation de l'Armée du Salut a souhaité élaborer et mettre en œuvre un nouveau Plan stratégique 2022 - 2026, réelle déclinaison du projet. Ce plan permet de planifier et de prioriser les actions.

Si besoin, des ajustements de cap seront décidés. Une stratégie n'est pas un carcan, mais une volonté et une trajectoire qui, par nature, s'adaptent.

Nous vous proposons donc de découvrir, dans chacun des domaines qui sont les nôtres, quels sont les enjeux actuels et futurs identifiés, ainsi que les engagements que nous prenons. Pour que l'action de la Fondation de l'Armée du Salut soit toujours à la hauteur des besoins des plus vulnérables.

**Le Conseil d'Administration de
la Fondation de l'Armée du Salut**



Sommaire

Préambule	5	ORIENTATIONS DES MISSIONS DE SUPPORT AUX ACTIONS	29
Notre ambition : secourir, accompagner, reconstruire les personnes les plus vulnérables	8	Une politique RH attractive et valorisante	30
Se mobiliser pour les Femmes	9	Des SI performants pour la mission et le pilotage	32
Contexte et tendances prospectives	10	La stratégie immobilière	34
		La stratégie finances et ressources	36
ORIENTATIONS ET STRATÉGIE INCLUSION SOCIALE	12	Les liens Fondation – Congrégation	38
Maraudes, aide alimentaire, accueils de jour	14	La mobilisation du bénévolat	40
Hébergement & logement	16	L'engagement à l'international	42
Insertion par l'activité économique (IAE) & ESS	18	L'ambition de qualité	44
		La stratégie de développement	46
ORIENTATIONS ET STRATÉGIE JEUNESSE, HANDICAP, DÉPENDANCE ET SOIN	20	La stratégie de communication et plaidoyer	48
Enfants & adolescents fragilisés	22	La démarche Environnementale, Sociale et Gouvernance	50
Personnes confrontées au handicap	24		
Personnes âgées en situation de dépendance	26		



Notre ambition :
« **Secourir,
Accompagner,
Reconstruire** »
les personnes les
plus vulnérables

La Fondation de l'Armée du Salut s'efforce d'agir selon ses 5 valeurs - Inconditionnalité, Exigence, Fraternité, Participation, Espérance - et de mettre en œuvre sa devise « Secourir, Accompagner, Reconstruire » dans toutes ses actions au service des personnes vulnérables.

Secourir

Repérer, aller-vers, accueillir, écouter, protéger, orienter toute personne fragilisée.

Accompagner

Soutenir dans la durée, prendre soin, encourager avec confiance, agir avec la personne au plus près de ses besoins et de ses attentes.

Reconstruire

Restaurer le lien social, permettre de se réinscrire dans un projet de vie, développer le pouvoir d'agir, préserver ou renforcer l'autonomie.

A travers plus de 200 établissements et services, la Fondation de l'Armée du Salut est engagée dans la lutte contre toutes les exclusions et vulnérabilités. C'est ce combat pour l'intégration de tous dans la société et le respect de leur dignité qui unit l'ensemble des acteurs de la Fondation.

La Fondation intervient, sur l'ensemble du territoire national, à travers des dispositifs variés, enrichis par la diversité des métiers pratiqués et la transversalité entre ses structures sociales, médico-sociales et sanitaires.

Se mobiliser pour les Femmes

Fidèle à son histoire et forte de ses expériences, la Fondation de l'Armée du Salut souhaite, à travers ce plan stratégique 2022 - 2026, poursuivre et amplifier sa mobilisation pour et avec les femmes, tout particulièrement en accompagnant les femmes les plus vulnérables.

Depuis plus de 100 ans, l'Armée du Salut a développé de nombreux établissements et services pour soutenir les femmes en situation de grande vulnérabilité, qui sont encore aujourd'hui les premières victimes de la crise sociale et économique issue de la crise sanitaire : le Palais de la Femme, Les Glycines, la Cité des Dames, le chantier d'insertion Terre de Femmes, la résidence maternelle des Lilas...

A l'échelle internationale, l'Armée du Salut participe depuis sa création à la lutte contre la traite des êtres humains et agit pour dénoncer « ce crime grave, portant atteinte aux droits humains fondamentaux et à la dignité humaine » (ONU).

En France, la Fondation se mobilise activement pour accompagner les femmes victimes de violence à travers des dispositifs d'hébergement, des actions de protection de l'enfance et de soutien à la parentalité. Poursuivant sa dynamique d'innovations, la Fondation a engagé des expérimentations pour accompagner et assurer le suivi des hommes auteurs de violences, afin de prévenir les récidives et protéger plus efficacement les victimes.





Contexte et tendances prospectives

Plus de 140 ans d'existence en France et une présence dans 12 des 13 régions métropolitaines permettent à l'Armée du Salut d'avoir une vision claire des problématiques et tendances fortes qui interpellent directement nos missions et notre stratégie. Parmi ces tendances, voici celles que la Fondation juge essentielles de prendre en compte dans la conduite de ses actions futures :

- **un nombre accru de personnes en précarité et l'émergence de nouveaux publics** confrontés à des situations de vulnérabilité ;
- **un besoin d'un accompagnement global pour préserver la dignité de chacun ;**
- **de profondes évolutions des politiques publiques et les contraintes budgétaires ;**
- **des évolutions structurelles parmi les acteurs qui bousculent le secteur ;**
- **la nécessité de s'adapter et de développer des dispositifs expérimentaux** pour répondre au mieux à la quantité et la diversité des besoins ;
- **une demande d'une plus grande coordination territoriale des acteurs et de partenariats renforcés** pour garantir la continuité des accompagnements ;
- **une exigence élevée de qualité et de rigueur du rendu-compte ;**



- **une vigilance des parties prenantes pour davantage d'engagements ESG (environnement, social, gouvernance) ;**
- **une volonté croissante des acteurs d'interpeller les pouvoirs publics ;**
- **la nécessité pour tous d'amplifier la recherche de nouvelles ressources diversifiées** (financières, en nature, humaines, immobilières).

Ce contexte nécessite de maîtriser les nombreux risques auxquels sont confrontés les acteurs dans un environnement de plus en plus internationalisé : la cybersécurité et la protection des données, la transition numérique et les nouvelles technologies, les incertitudes macroéconomiques et le contexte géopolitique, les évolutions de la réglementation et de la conformité, la gestion des talents et du capital humain, la sous-traitance et les risques liés aux tiers, la gestion de crise et les risques médiatiques...

Dans les prochaines années, les tensions internationales vont malheureusement perdurer, les mouvements migratoires vont s'intensifier et la crise écologique va s'amplifier. Cet environnement pose d'immenses défis pour la Fondation de l'Armée du salut.

La crise a fortement accentué les tensions en matière de recrutement dans de nombreux métiers et territoires.



Aux côtés des salariés, les bénévoles sont et resteront une force vitale au service des personnes vulnérables.

Pour relever tous ces défis et s'adapter à cet environnement évoluant fortement et très exigeant, **la Fondation de l'Armée du Salut dispose de nombreux atouts** : son histoire, ses valeurs, sa diversité sectorielle, sa taille, le bénévolat, l'international, la Congrégation de l'Armée du Salut...

ORIENTATIONS DE L'ACTION SOCIALE, MÉDICO-SOCIALE ET SANITAIRE

Première partie

Stratégie Inclusion sociale

Les établissements Inclusion de la Fondation accueillent chaque année des milliers de personnes fragilisées, vivant parfois un long parcours d'errance ou de migration et confrontées à des problématiques souvent complexes. La crise sanitaire, sociale et économique et les fortes pressions migratoires ont accentué le nombre et la vulnérabilité des personnes accueillies et accompagnées dans les établissements de la Fondation.

Les équipes ont besoin de mobiliser du temps, de nombreuses compétences professionnelles et d'assurer une forte coordination pour accompagner ces adultes, isolés, couples, familles, dans leurs projets, en particulier pour accéder à un logement, à un emploi et à leurs droits.

La Fondation est fortement engagée dans l'aide alimentaire. L'enjeu est de répondre durablement à l'accroissement des besoins. La distribution des repas par les établissements a fortement augmenté et de nouvelles actions mobiles (distribution de repas en hôtels sociaux, foodtrucks...) ont été mises en place.

Maraudes, aide alimentaire, accueils de jour

« Armée du Salut dans la rue »

Nos enjeux

La Fondation souhaite répondre à plusieurs enjeux sectoriels observés :

- Une croissance des besoins unanimement reconnue ;
- Un secteur en proie à de profondes restructurations au cours des dernières décennies ;
- Un secteur qui voit l'arrivée de nouveaux acteurs avec le déploiement en France d'acteurs de la solidarité internationale mettant en oeuvre une approche humanitaire professionnelle ainsi que l'apparition et la visibilité croissante d'acteurs citoyens et/ou communautaires ;
- Une professionnalisation croissante des approches ;
- L'ouverture progressive vers l'économie sociale et solidaire, des expérimentations dans le champ de l'économie circulaire et l'émergence d'acteurs privés à vocation sociale ;
- Une coordination croissante des acteurs de l'aide alimentaire sur les territoires, une volonté d'aller vers une amélioration de l'offre alimentaire.

Nos engagements

- A** • Développer et diversifier les maraudes au-delà de l'alimentaire, avec des partenaires, pour davantage permettre l'accès aux soins et mieux orienter les personnes les plus exclues.
- B** • Consolider les actions d'aide alimentaire à travers une coordination renforcée entre les acteurs, une intégration plus forte dans les réseaux et de nouveaux partenariats.
- C** • Améliorer la qualité de l'accueil, de l'écoute et de l'accompagnement dans les centres d'accueil de jour en diversifiant les partenariats : accès aux droits, soin physique et psychique.
- D** • Continuer à innover et à expérimenter pour accompagner les personnes les plus vulnérables dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle (ex : Espaces solidarité insertion).
- E** • Soutenir financièrement les nombreuses actions sociales de la Congrégation (AIG / actions d'intérêt général) : aide alimentaire, aide vestimentaire, cours d'alphabétisation, soutien scolaire, loisirs...

Hébergement & logement

Nos enjeux

La Fondation souhaite répondre à plusieurs enjeux sectoriels observés :

- La mise en place d'un service unique SIAO et l'optimisation des moyens pour renforcer le rôle d'observatoire social ;
- Le déploiement du Service Public de la Rue au Logement avec l'unification de la gouvernance des politiques d'hébergement et d'accès au logement ;
- La rationalisation et l'harmonisation des coûts ;
- La réforme du secteur de l'habitat social ;
- Des difficultés d'accès au foncier, notamment sur le territoire francilien ;
- Le maintien du principe d'inconditionnalité de l'accueil et les besoins croissants, aggravés par la crise sanitaire, de mise à l'abri et d'hébergement ;
- La prise en compte des problématiques des femmes isolées et des violences conjugales.

Nos engagements

- A** • Développer les expertises de la gouvernance et du siège de la Fondation sur le logement : formations des acteurs, intégration dans les réseaux, partenariats stratégiques...
- B** • Améliorer l'agilité stratégique de la Fondation en adaptant son offre dans ses grands ensembles immobiliers et en captant davantage de logements (avec des partenaires).
- C** • S'engager davantage dans les dispositifs innovants et expérimentaux pour accompagner au mieux les personnes accueillies : tiers-lieux, habitats intercalaires, habitats partagés...
- D** • Favoriser la participation des personnes accompagnées en la rendant effective dans chaque structure et en promouvant en interne et en externe la parole des personnes accueillies.
- E** • Améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des migrants en facilitant l'accès aux droits, le repérage précoce et la prise en charge des vulnérabilités ainsi que l'intégration.

Insertion par l'activité économique (IAE) & ESS

Nos enjeux

La Fondation souhaite répondre à plusieurs enjeux sectoriels observés :

- Un secteur dans lequel se développer, mais en veillant à ce que les nouvelles activités se fassent sans transiger sur la dignité du travail ou celle des revenus des personnes en insertion ;
- Un secteur investi par la plupart des grands opérateurs du champ de la lutte contre l'exclusion ;
- Une ouverture croissante vers des « circuits courts » à forte plus-value sociale ;
- La flexibilisation du cadre administratif avec une refonte de la procédure d'évaluation de l'éligibilité à un parcours d'insertion ;
- Des expérimentations pour favoriser le recrutement de personnes en fin de parcours d'insertion par les entreprises conventionnelles (passerelles vers l'emploi « durable ») ;
- Des structures fortement touchées par la crise : impacts de la pandémie sur les structures et les salariés en insertion, conséquences économiques sur le secteur.

Nos engagements

- A** • Veiller à l'adaptation des organisations et des structures juridiques de la Fondation pour porter son ambition stratégique dans le domaine de l'insertion.
- B** • Amplifier nos actions d'IAE en partenariat avec d'autres acteurs du secteur pour permettre des actions innovantes et de qualité et répondre au mieux aux appels à projets.
- C** • Répondre aux besoins insuffisamment couverts en créant de nouvelles places en chantiers d'insertion ou en reprenant des activités économiquement viables.
- D** • Sécuriser l'équilibre économique de ces structures d'IAE à travers des business models spécifiques et faisant appel à des financements publics et privés.
- E** • Offrir aux publics accueillis dans les structures des formations diversifiées et de qualité : formations linguistiques, formations qualifiantes et diplômantes, soutien personnalisé...

ORIENTATIONS DE L'ACTION SOCIALE, MÉDICO-SOCIALE ET SANITAIRE

Seconde partie

Stratégie Jeunesse, Handicap, Dépendance et Soins (JHDS)

La Fondation accompagne des jeunes fragilisés en raison de difficiles conditions de vie, de problématiques scolaires, familiales, d'accès aux droits ou de santé afin de les aider à se construire et à trouver une place dans la société. L'action menée est à la fois préventive, réparatrice et partenariale.

Les équipes se mobilisent chaque jour au service des personnes en situation de handicap et travaillent pour leur bien-être, l'épanouissement de leurs facultés, la préservation de leur autonomie, leur participation à la vie sociale et professionnelle.

Enfin, la Fondation accueille et prend soin de personnes de plus en plus dépendantes et les accompagne en s'efforçant de répondre au mieux à leurs besoins. Elle souhaite préserver le bien-être et la qualité de vie des personnes âgées en situation de dépendance et leurs aidants... en proposant un ensemble de dispositifs adaptés, dans le respect de leurs choix et de leur dignité, jusqu'à la fin de la vie.

Le secteur JHDS est un programme poly-sectoriel avec des enjeux et des stratégies spécifiques en fonction des réalités de terrain de chaque établissement ou service.

Pour autant, les établissements du secteur ont des points communs et doivent tous répondre à quatre enjeux majeurs :

- La désinstitutionnalisation et les nouvelles pratiques d'accompagnement ;
- La volonté de se développer par la qualité et l'expérimentation ;
- L'accompagnement des aidants et le développement du répit ;
- La formation initiale et continue des personnels de proximité.

Enfants & adolescents fragilisés

Nos enjeux

La Fondation souhaite répondre à plusieurs enjeux sectoriels observés :

- La société fait face à un nombre croissant de familles monoparentales dont plus du tiers sont considérées comme pauvres.
- Ces dernières années, le nombre d'exilés arrivant ou vivant en France est en augmentation constante. Parmi eux se trouvent des mineurs non accompagnés qui arrivent dans un contexte de grand dénuement et de grande solitude, après un voyage parfois traumatique.
- Les professionnels du secteur Jeunesse sont confrontés aux problématiques des jeunes accueillis qui cumulent difficultés sociales, scolaires, problèmes d'insertion professionnelle, éducatifs, parfois aussi psychologiques, voire psychiatriques, avec toutes les conséquences que cela peut avoir.
- Le placement en institution n'est plus une norme mais il devient la dernière mesure à mettre en œuvre.
- Divers appels à projets sont lancés par les partenaires financiers, mais les activités sont souvent expérimentales, donc non pérennes dans un premier temps.

Nos engagements

- A • Renforcer les actions de soutien à la parentalité**, en capitalisant sur les expériences réussies dans plusieurs établissements de la Fondation.
- B • Développer l'offre des familles d'accueil** pour accompagner les enfants et les adolescents fragilisés, en complémentarité des structures existantes.
- C • Mobiliser les différentes expertises pour accompagner les mères victimes de violence** : protection de l'enfance, soutien à la parentalité, lutte contre la traite des êtres humains...
- D • Améliorer la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des mineurs non accompagnés** et veiller à une bonne organisation entre les deux programmes concernés (JHDS / Inclusion).
- E • Consolider les actions d'éducation populaire de la Fondation** : dispositifs et lieux d'accueil, de loisirs, de vacances et de répit.

Personnes confrontées au handicap

Nos enjeux

La Fondation souhaite répondre à plusieurs enjeux sectoriels observés :

- Le passage d'une logique « assistancielle » et d'une approche institutionnalisée à une démarche inclusive destinée à permettre aux personnes en situation de handicap de mener une vie ordinaire ;
- Un allongement de l'espérance de vie des personnes en situation de handicap ;
- Les évolutions du modèle financier et tarifaire afin de mettre en adéquation l'offre et les demandes exprimées par les personnes ;
- Le vieillissement de la population, l'intégration croissante de travailleurs en situation de handicap psychique et des contraintes de rentabilité - autant de problématiques auxquelles sont confrontés les ESAT ;
- Le développement de la reconnaissance du handicap psychique, un handicap « invisible » dont il existe encore peu de dispositifs adaptés ;
- La problématique des aidants familiaux, très sollicités lors de la crise et du confinement.

Nos engagements

- A** • Garantir la logique de parcours en expérimentant des accompagnements plus modulaires, individualisés et facilitant les passerelles entre les dispositifs.
- B** • Investir dans les nouveaux outils numériques et domotiques (matériels, logiciels...) et accompagner les équipes dans ce « virage numérique » (efforts de formation).
- C** • Expérimenter au service de l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes et adapter nos dispositifs pour assurer la qualité de l'accompagnement à la fin de vie.
- D** • Accompagner les personnes en situation de handicap dont la prise en charge est encore incomplète : les enfants placés en situation de handicap, le handicap psychique, le travail...
- E** • Mettre en place dans chaque établissement l'ensemble des dispositifs d'aide aux aidants et le droit au répit.

Personnes âgées en situation de **dépendance**

Nos enjeux

La Fondation souhaite répondre à plusieurs enjeux sectoriels observés :

- Une individualisation du parcours à travers une diversification des modalités d'accompagnement et une priorisation du maintien à domicile ;
- Le décloisonnement et la coordination des acteurs avec un objectif de les faire tous travailler ensemble (y compris les acteurs du sanitaire), afin de garantir la continuité des accompagnements et assurer leur coordination autour de la personne âgée ;
- La reconnaissance de la place des aidants et la mise en place de modalités pour les soutenir ;
- Le développement de modalités adaptées pour prendre en compte les maladies neurodégénératives (Alzheimer, Parkinson...) et certains publics spécifiques : personnes handicapées vieillissantes, personnes en situation d'exclusion en perte d'autonomie ...
- L'appropriation des démarches d'amélioration continue de la qualité afin de garantir les meilleurs accompagnements possibles ;
- Le maintien d'une offre de qualité, bienveillante et respectueuse des droits des personnes dans des contextes de crises sanitaires (canicule, Covid-19...) imposant parfois des restrictions de libertés du fait d'impératifs de sécurité ;
- La problématique du reste à charge pour les personnes à revenus modestes et/ou en difficulté financière ;
- La transformation numérique à travers la modernisation des systèmes d'information et l'adaptation des pratiques pour respecter la protection des données personnelles.

Nos engagements

- A • Adapter les modalités d'accompagnement et les prises en charge en réponse aux besoins :** accueil de nuit, accueil séquentiel, aide à domicile, habitat participatif...
- B • Faire évoluer l'accès aux soins** en lien avec les professionnels de santé et les établissements sanitaires : télé médecine, virage numérique des ESMS, réalité virtuelle...
- C • Investir fortement dans la formation** pour développer les compétences des salariés en poste, les fidéliser à travers des parcours qualifiants et attirer de nouveaux collaborateurs.
- D • Valoriser l'image de l'EHPAD et de son personnel** pour qu'elle ne se limite pas aux problématiques de la grande dépendance et aux conditions de travail difficiles.
- E • Mettre en place dans chaque établissement l'ensemble des dispositifs d'aide aux aidants et le droit au répit**, en portant la vision de « l'EHPAD à domicile ».



**ORIENTATIONS
DES MISSIONS
DE **SUPPORT**
AUX **ACTIONS****

Une **politique RH attractive** et **valorisante**

Nos enjeux

La qualité des actions au service des personnes vulnérables et le réel impact des accompagnements dépendent étroitement de la qualité des équipes. Les différences au service des personnes entre les gestionnaires d'établissements se feront notamment sur l'attractivité, le développement des compétences, la qualité de vie au travail et la reconnaissance de l'engagement. Un plan d'actions pluriannuel sera mis en place pour consolider la politique RH de la Fondation, valoriser l'emploi inclusif.

Nos engagements

- A • Recruter, intégrer et fidéliser les professionnels** : actions attractives pour le recrutement, dispositifs d'accueil, parcours d'intégration, reconnaissance de l'engagement, avantages sociaux...
- B • Développer et valoriser les compétences dans les parcours professionnels, en adéquation avec les besoins de la Fondation** : offre renouvelée de formations, mobilité interne...
- C • Promouvoir la qualité de vie au travail et prévenir les professionnels et ceux liés à la santé** : actions de prévention, lutte contre les RPS (risques psycho-sociaux), moments conviviaux...
- D • Généraliser les évaluations individuelles et collectives** : entretiens annuels et professionnels, fixation des objectifs, dispositifs d'évaluation, écoute des souhaits d'évolution.
- E • Consolider le sentiment d'appartenance des salariés à l'Armée du Salut** : port de signes d'appartenance, rencontres avec la Congrégation, possibilités d'expériences internationales.

Des **SI performants** pour la **mission** et le **pilotage**

Nos enjeux

Depuis sa création en l'an 2000, la Fondation structure et s'appuie sur son système d'information afin de maîtriser et développer l'activité. Les bouleversements politiques, économiques et sociétaux récents invitent la Fondation à se tourner vers le numérique et à s'en servir en tant que levier pour la réalisation de sa stratégie de développement et de transformation.

Aujourd'hui la Fondation est confrontée à de nombreux enjeux concernant ses systèmes d'information : manque de gouvernance adaptée pour le pilotage du SI, vulnérabilité de plusieurs outils SI (métiers et supports), sous-investissement humain et financier, et une très faible culture du numérique au sein de ses équipes métiers. A travers la mise en place d'un Schéma directeur des systèmes d'information (SDSI), la Fondation de l'Armée du Salut souhaite maîtriser sa transformation et déployer son plan stratégique 2022-2026.

Nos engagements

A • Mettre en place une gouvernance des SI adaptée et un Schéma directeur des SI (SDSI) opérationnel pour les aligner sur le plan stratégique 2022-2026 de la Fondation.

B • Poursuivre le déploiement des logiciels métiers et amplifier les actions de formation des salariés pour permettre une harmonisation des pratiques et une maîtrise de l'activité.

C • Investir davantage pour moderniser les SI de gestion et de décision (ERP) afin de soutenir les fonctions support et un pilotage performant ; étudier l'opportunité de l'infogérance pour mutualiser les SI avec d'autres acteurs.

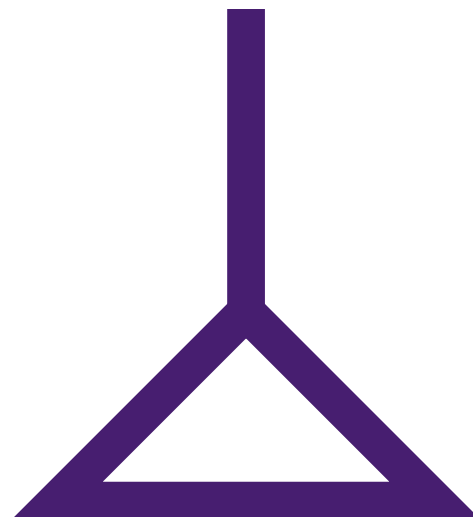
D • Poursuivre la modernisation de l'infrastructure informatique pour davantage d'efficacité et de robustesse et permettre une connectivité enrichie (téléphonie fixe et mobile, visioconférence, télétravail, téléconsultation, télémédecine, objets connectés, domotique).

E • Déployer davantage le numérique, en tant que levier d'innovation et de transformation permettant à la Fondation d'introduire de nouveaux services et d'assurer un meilleur accompagnement des personnes accueillies au sein de la Fondation.

La stratégie immobilière

Nos enjeux

La Fondation doit structurer sa gouvernance et son organisation ainsi qu'acquérir de nouvelles expertises pour capter davantage de logements. Pour accompagner la profonde transformation du secteur « de l'hébergement au logement », la Fondation doit s'engager dans des partenariats stratégiques avec des bailleurs sociaux. Elle souhaite rapidement engager la cession de certains actifs non stratégiques pour financer les priorités de ce plan stratégique.



Nos engagements

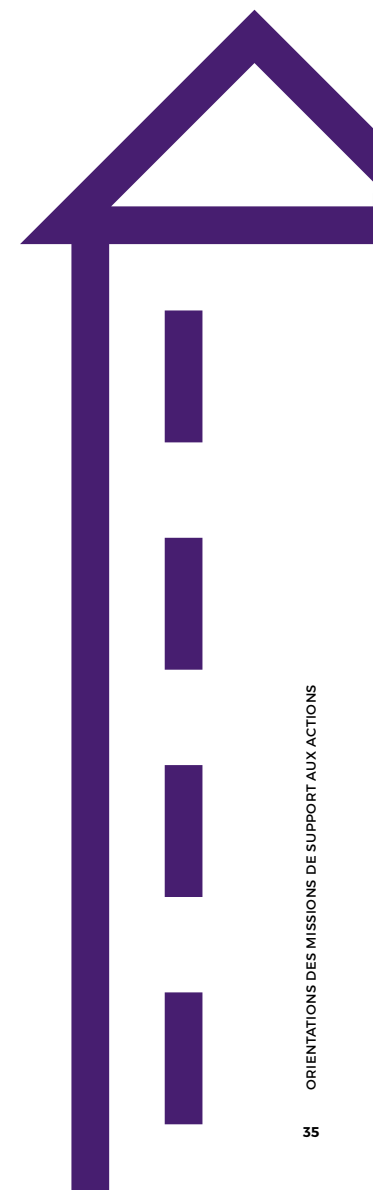
A • Mieux piloter le parc immobilier de la Fondation à travers le déploiement généralisé des outils nécessaires de connaissance, d'entretien et de valorisation du patrimoine.

B • Mettre en place, pour chaque projet, le montage immobilier le plus pertinent, en étudiant le recours à une SCI, et en intégrant les impacts juridiques, financiers et fiscaux.

C • S'engager dans des partenariats stratégiques avec des bailleurs sociaux, des institutionnels, des agences immobilières à vocation sociale pour capter davantage de logements.

D • Intégrer la démarche ESG dans les projets immobiliers (construction, réhabilitation, entretien) en veillant à sa prise en charge budgétaire (en cas de besoin de nouveaux financements).

E • Concrétiser la cession de certains actifs non stratégiques pour financer les priorités de ce plan et mettre en place une commission immobilière pour piloter la stratégie immobilière.





La stratégie finances et ressources

Nos enjeux

La Fondation attire l'attention depuis plusieurs années sur l'insuffisance structurelle de financements de la part des pouvoirs publics (équation tarifaire, tarifs plafonds ...) pour répondre aux besoins d'accompagnement de qualité des personnes accueillies.

Dans ce contexte, la Fondation souhaite poursuivre et amplifier la recherche de ressources diversifiées, adaptées à chaque cible, et attirer de nouveaux types de financements. La générosité du public reste une ressource fondamentale, qui doit pouvoir se fonder sur un contenu mobilisateur mettant l'accent sur les actions menées et leur impact. Il importe donc de coordonner encore plus la fonction de collecte et la communication qui la soutient et de donner au réseau la possibilité d'être acteur de la collecte.

Par une gestion efficace et rigoureuse La Fondation veut respecter ses équilibres financiers afin de réduire les subventions d'équilibre aux établissements, reconstituer ses réserves et ainsi réattribuer une part toujours plus importante de ses fonds aux missions sociales, aux expérimentations et « aux plus » de la Fondation.

Nos engagements

A • Conforter et étendre la collecte auprès du grand public : fidélisation et renouvellement des donateurs, optimisation des campagnes, développement de la relation testateurs.

B • Amplifier la recherche de ressources diversifiées : campagne grands donateurs, développement du mécénat d'entreprise, nouvelles formes de générosité et de financement.

C • Maîtriser davantage les équilibres financiers : réduction des subventions d'équilibre pour dépenses refusées, renforcement du contrôle interne et du pilotage de la performance, renforcement des fonds propres à travers la reconstitution des réserves.

D • Développer la facturation en interne de certaines prestations assurées par le siège, au-delà des frais de siège : assistance à maîtrise d'ouvrage, ingénierie de projet...

E • Créer un fonds d'innovation pour soutenir les projets expérimentaux et co-financer certains dispositifs sociaux ou projets à fort impact social.

Les liens Fondation – Congrégation

Nos enjeux

Ces liens essentiels Fondation – Congrégation sont mutuellement bénéfiques et contribuent au rayonnement des deux entités. D'où l'engagement déterminé de transmettre une culture commune « Armée du Salut » en veillant à l'intégration et à la formation de chaque nouveau salarié ou bénévole et en organisant des rencontres régulières. Conformément à son projet, à sa raison d'être et consciente des besoins du public accueillis, la Fondation souhaite valoriser davantage l'accompagnement spirituel et renforcer la place des accompagnants spirituels dans les établissements, dans le respect de la laïcité.

Nos engagements

- A • Transmettre une culture commune**
« Armée du Salut » à tous les acteurs en veillant à l'intégration et à la formation (histoire, valeurs...) de chaque nouveau salarié ou bénévole.
- B • Organiser des rencontres régulières** entre les équipes des établissements et des postes au niveau local, régional et national pour mieux se connaître et « faire Armée du Salut ».
- C • Étendre aux acteurs de la Fondation les services de l'École de Formation** en proposant des modules professionnels diversifiés : principes de laïcité, accompagnement spirituel, questions éthiques, accompagnement de fin de vie...
- D • Renforcer la place des accompagnants spirituels dans les établissements** : participation au CVS (conseil de vie sociale) et aux temps forts, statut spécifique, plus de visibilité dans les organigrammes...
- E • Valoriser davantage l'accompagnement spirituel** dans les projets d'établissements, les rapports d'activité et veiller à son offre effective dans tous les établissements.

La mobilisation du bénévolat

Nos enjeux

Aux côtés des professionnels de l'action sociale, médico-sociale et sanitaire, les bénévoles de l'Armée du Salut sont une force au service des personnes en situation de vulnérabilité. Ils apportent leur engagement, leurs qualités humaines et leurs compétences.

Le développement du bénévolat est au cœur de la stratégie de la Fondation. L'engagement bénévole auprès des personnes vulnérables est également une mission d'éducation pour une société plus juste et plus fraternelle. Le recrutement, l'animation, la formation et la fidélisation des bénévoles sont des enjeux stratégiques pour la Fondation de l'Armée du Salut. Pour consolider cet atout majeur par rapport à d'autres gestionnaires d'établissements, la Fondation va déployer un plan d'actions conséquent

Nos engagements

- A • Améliorer les pratiques d'accueil, d'animation et de valorisation** des bénévoles, du premier contact à la fin de mission et favoriser les lieux et les temps conviviaux.
- B • Développer et savoir accueillir la diversité des modes d'engagement bénévole** : bénévolat et mécénat de compétences, projets courts, réseaux ou collectifs de bénévoles...
- C • Offrir à chaque bénévole un parcours de formation** : formations de base sur l'Armée du Salut, modules d'approfondissement, développement des e-formations.
- D • Soutenir chaque établissement dans le développement du bénévolat**, venant en complémentarité ou en renforcement du travail réalisé par les salariés.
- E • Consolider le dispositif de pilotage du bénévolat** : meilleure connaissance des profils et des attentes des bénévoles, déploiement de la base informatique, animation du réseau.

L'engagement à l'international

Nos enjeux

L'Armée du Salut, est un mouvement international présent dans plus de 130 pays. Cette dimension internationale est clairement un atout pour la Fondation de l'Armée du Salut, de la même façon qu'elle offre des opportunités de collaboration. Mais le potentiel de projets et d'actions pourrait davantage être exploité et valorisé.

L'objectif est également de partager davantage les enjeux internationaux de l'Armée du Salut, au sein de la Fondation et de rendre concrète dans les établissements la dimension internationale de l'Armée du Salut. Le plan stratégique prévoit en outre le renforcement du bureau des affaires européennes (désormais piloté depuis Paris) et le soutien, par ses ressources et ses expertises, de l'organisation et du fonctionnement des activités sociales et médico-sociales de l'Armée du Salut en Belgique. Plus largement, la Fondation de l'Armée du Salut pourrait aider tous les pays qui en ont besoin. L'Armée du Salut pourrait enfin développer une action dans les territoires d'Outre-mer. Selon l'Armée du Salut internationale, ces territoires sont sous la juridiction du territoire des Caraïbes et non du territoire France-Belgique.



Nos engagements

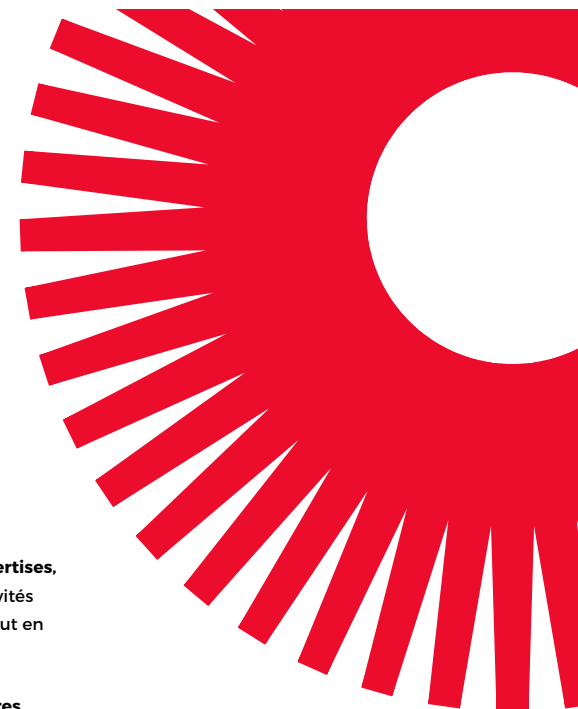
A • Soutenir, par ses ressources et ses expertises, l'organisation et le fonctionnement des activités sociales et médico-sociales de l'Armée du Salut en Belgique.

B • Renforcer l'impact du bureau des affaires européennes de l'Armée du Salut : porter la voix et les projets de l'Armée du Salut et solliciter financièrement les institutions européennes.

C • Partager davantage les enjeux internationaux de l'Armée du Salut, au sein de la Fondation : communication des prises de position, diffusion du Yearbook et des opportunités d'emploi.

D • Rendre concrète dans les établissements la dimension internationale de l'Armée du Salut : échanges entre professionnels, jumelages entre structures, volontariat, aides matérielles.

E • Apporter une aide matérielle et financière aux actions humanitaires d'urgence, partout dans le monde, en cas de guerres, de famines, de catastrophes naturelles, de maladies ou d'autres événements graves de grande ampleur.



L'ambition de qualité

Nos enjeux

Conformément aux valeurs qui guident son action, la Fondation souhaite mettre cette ambition de qualité au cœur de sa stratégie. Elle souhaite clairement être reconnue dans ce domaine par chacune de ses parties prenantes. Pour déployer cette démarche structurante, plusieurs engagements sont pris : formation des acteurs, instances de pilotage, dispositif de management des risques, évaluation et mesure de l'impact social, écoute et participation des personnes accueillies, labellisation...

Nos engagements

A • Animer et piloter l'engagement qualité aux différents niveaux de la Fondation : formation des acteurs, instances de pilotage, réseau de référents, reportings aux instances...

B • Déployer pleinement la démarche d'évaluation, fondée sur un large questionnement des pratiques, l'écoute des personnes accompagnées et des professionnels, la veille territoriale...

C • Consolider le dispositif de management des risques : mise à jour régulière de la cartographie, reporting sur les risques, intégration de l'approche risque dans tous les projets.

D • Déployer l'ensemble des dispositifs d'écoute et de signalement en veillant à leur bon fonctionnement et à leur conformité : satisfaction, réclamations, événements indésirables...

E • Poursuivre la démarche d'amélioration continue des pratiques, à travers la labellisation IDEAS, vecteur de confiance pour les partenaires et les financeurs.

La stratégie de **développement**

Nos enjeux

Le développement de nouveaux services est souvent rendu nécessaire pour pallier l'arrêt ou la décroissance de certains dispositifs. En parallèle, la Fondation est régulièrement sollicitée, notamment dans la « sphère » protestante, pour la reprise d'établissements. Une analyse rigoureuse de l'opportunité et de la faisabilité de chaque projet, à partir de critères prédéfinis, doit permettre d'optimiser au mieux les capacités financières et d'ingénierie limitées, de sécuriser les risques et de se concentrer sur les projets les plus intéressants pour la Fondation de l'Armée du Salut. De plus, dans certains domaines, la Fondation a tout intérêt à construire un partenariat stratégique avec des opérateurs déjà existants, plutôt que de chercher à exister seule.

Nos engagements

- A • Valoriser davantage les atouts de la Fondation** pour soutenir son développement qualitatif et quantitatif : sa diversité sectorielle, sa taille, le bénévolat, l'international, la Congrégation.
- B • Poursuivre le développement qualitatif de la Fondation** pour répondre au mieux aux besoins des personnes accompagnées : diversification de l'offre, formation, expérimentations.
- C • Assurer un développement sélectif et maîtrisé** à travers des études rigoureuses d'opportunité et de faisabilité des reprises d'établissement et des conventions d'assistance.
- D • Renforcer l'expertise, l'agilité et la réactivité du siège pour soutenir le développement :** étude des reprises, réponse aux appels à projets, modélisation des expérimentations.
- E • Engager des partenariats stratégiques dans chaque secteur** avec d'autres acteurs pour construire une réponse de qualité, globale et durable aux besoins des personnes vulnérables.

La stratégie de **communication** et **plaidoyer**

Nos enjeux

La Fondation souhaite mettre en avant son action et ses valeurs pour mieux les faire connaître et donner envie de les soutenir. Pour y parvenir, la Fondation fait face à un problème d'échelle de ses actions de communication et de recherche de fonds qui pèsent sur les ratios financiers de l'organisation. Dans ce contexte, la Fondation souhaite développer une communication plus participative, moins institutionnelle et donner une part plus importante à la vidéo et aux podcasts par exemple. Elle doit adapter ses moyens pour porter cette ambition : investissement dans le digital, maîtrise des data, nouvelles compétences, mobilisation de web bénévoles et d'influenceurs.

Nos engagements

- A • Positionner davantage la Fondation sur un axe fort et différenciant** et se doter des moyens pour être reconnue comme experte : observatoire, études, plaidoyer.
- B • Développer une communication plus participative, moins institutionnelle, basée sur la preuve** (davantage de témoignages, de chiffres) et répondant aux attentes des publics cibles.
- C • Faire des établissements des relais de communication dans les territoires** et les soutenir (formations, outils) dans la prise de parole auprès des médias, élus et partenaires locaux.
- D • Donner une part plus importante à la vidéo et aux podcasts dans les productions éditoriales** de la Fondation et élargir fortement sa visibilité sur les réseaux sociaux.
- E • Adapter les moyens pour porter cette ambition** : investissement dans le digital, maîtrise des data, nouvelles compétences, mobilisation des web bénévoles et d'influenceurs.

La **démarche ESG** (Environnementale, Sociale et Gouvernance)

Nos enjeux

Par cohérence avec sa raison d'être et consciente de sa responsabilité, la Fondation s'engage dans une démarche volontariste ESG (Environnementale, Sociale et Gouvernance). Elle s'engage à réduire son empreinte carbone et à déployer une démarche structurée et proactive de protection de l'environnement. Elle engagera un plan d'action pour valoriser l'emploi inclusif et la formation. Enfin, elle souhaite consolider ses dispositifs de gouvernance, à travers l'implication de toutes les parties prenantes, une amélioration de la parité et de la diversité, davantage de mesures d'impact, une rigueur et une transparence dans sa communication...

Nos engagements

A • Déployer une démarche structurée et proactive de réduction de l'empreinte carbone et se mettre en conformité : bilan GES (gaz à effet de serre), tri 5 flux, audits énergétiques...

B • Limiter au maximum les pollutions et nuisances de tout type : réduction et traitement des déchets, augmentation progressive de la part de produits éco-labellisés ou 100% naturels.

C • Agir en faveur de la responsabilité sociétale chez les fournisseurs : signature de clauses ESG pour les partenaires, critères extra financiers de sélection, formation des acheteurs...

D • Accompagner chaque établissement dans leurs engagements ESG et prendre en compte le contexte local et les spécificités des publics et des financements pour la fixation des objectifs.

E • Consolider ses dispositifs de gouvernance : implication de toutes les parties prenantes, parité et diversité, mesure d'impact, rigueur et transparence dans sa communication, nouveaux modes d'organisation et de gouvernance...



Colonel Jacques DONZÉ
Président de la Fondation de l'Armée du Salut



Guillaume LATIL
Directeur Général de la Fondation de l'Armée du Salut



Claude MAGDELONETTE
Directeur des programmes Inclusion



Christophe PIEDRA
Directeur Adjoint des programmes Inclusion région Normandie, Nord, Grand Est



Philippe WATTIER
Directeur de complexe des Établissements de Reims et des Ardennes



Marie-Pierre GUY
Directrice des sites de Reims



Josiane WENGER
Directrice Adjointe des sites de Reims



Frédéric CELLA
Directeur Adjoint Maintenance, logistique et Sécurité des sites de Reims

**Établissements et Services
de la Fondation de l'Armée du Salut de Reims**

42, rue de Taissy 51100 Reims
03 26 85 23 09 - nhorizon@armedusalut.fr

