

PROJET ASSOCIATIF 2014 - 2018



FOYER D'ACCUEIL CHARTRAIN - Siège Social : 12, rue Hubert Latham - CS 10172 -
28008 CHARTRES Cedex

Tél : 02 37 88 40 15 - Fax : 02 37 88 40 04 - courriel : accueil@fac.asso.fr - www.foyeraccueilchartrain.fr
Association Loi 1901 - Adhérent FNARS - Adhérent URIOPSS

PROJET ASSOCIATIF 2014 - 2018

PREAMBULE HISTORIQUE

Le Foyer d'Accueil Chartrain (FAC), association laïque et indépendante de type loi de 1901, a été créée en mars 1988 par des travailleurs sociaux et des bénévoles engagés.

Le développement de l'Association s'est accéléré au fil des années, porté par la conjonction de plusieurs éléments :

- La volonté de l'Association de diversifier ses actions
- Les sollicitations de ses partenaires
- La cessation d'activité d'un autre établissement C.H.R.S dans l'agglomération.
- Les nouveaux flux migratoires.
- L'environnement économique et social conduisant à une augmentation de la pauvreté et au renforcement de toutes les formes d'exclusion.

En référence à la loi de 1975, le Conseil d'Administration a adopté le premier projet associatif en septembre 1994, puis le second en 2001. En référence à la loi de 2002/2 le troisième projet a été établi en 2007. Ce quatrième projet est élaboré pour une période de 5 ans, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018.

PRINCIPALES ETAPES DU DEVELOPPEMENT DU FAC

Basée à l'origine au 22 boulevard Clémenceau à Chartres, l'association a débuté ses activités par l'ouverture d'un service d'urgence qui s'est pérennisé et transformé en hébergement de moyen terme. Elle a ensuite élargi son périmètre à l'accès au logement et à l'insertion par le travail grâce à une forte mobilisation de ses administrateurs.

En 2000, l'Association a restructuré ses services autour du site de l'ancienne base aérienne 122.

Cette étape a donné lieu à une réflexion de fond sur l'ensemble du fonctionnement associatif qui a abouti au projet associatif 2001-2006.

Au cours de la période 2007 à 2013, l'Association a grandi et atteint une certaine maturité à travers le développement et la complémentarité des dispositifs d'accueil, d'hébergement et d'insertion par le logement et par le travail, pour toutes les personnes y compris les demandeurs d'asile.

En 2008, suite aux recommandations d'un audit de la DDASS, l'association réorganise ses dispositifs, ce qui conduira notamment quelques années plus tard en 2012 à l'implantation du foyer d'insertion et de services d'accompagnement à la Butte Celtique à LEVES. Une réflexion associative conduit à la contractualisation dans les services d'urgence et à la mise en œuvre du « logement d'abord ».

Parallèlement, depuis 2006, l'Association a transformé le CAVA (Centre d'Aide à la Vie Active) en ACI (Ateliers et Chantiers d'Insertion), autour des métiers de la menuiserie, du second œuvre en bâtiment, du ménage, de l'entretien des espaces verts et des déménagements. Ce dispositif d'insertion par l'activité économique s'adresse aux publics éloignés, exclus de l'emploi mais en capacité de travailler. Ces activités prennent un véritable essor à partir de 2011.

En 2012, l'Association a accueilli ou accompagné 1 500 personnes durant l'année, ce qui représente en moyenne 380 personnes par jour prises en charge simultanément, et a employé 45 personnes dans ses chantiers d'insertion (elle est agréée pour 32 postes aidés), dont 35% ont trouvé un débouché valorisant et durable.

Fin 2013, ce nouveau projet est élaboré essentiellement par les administrateurs, avec le concours des salariés et des bénévoles, tout en étant

à l'écoute des personnes accompagnées. Les administrateurs ont évalué la façon dont vit ce projet dans l'Association et dont les salariés se l'approprient, au cours d'un séminaire de travail qui a eu lieu le 19 octobre 2013 et qui a été restitué au cours de réunions de résidants et de salariés spécifiques sur le sujet.

Ce projet s'inscrit dans l'histoire et le développement de l'Association ; il est encore appelé à évoluer, notamment en fonction de la législation et de la réglementation, et il sera réactualisé, au plus tard, en 2019.

L'Association gère désormais deux établissements autorisés et conventionnés par l'Etat, le C.H.R.S et le C.A.D.A, et un grand nombre de dispositifs complémentaires, dont le Centre d'Hébergement d'Urgence, les hébergements intermédiaires (services relais et transitoire), les dispositifs d'accès au logement (sous-location, intermédiation locative) en concertation avec les bailleurs, les services d'accompagnement individualisés (A.S.S.L et A.I.D). Elle gère également « les Ateliers des Carnutes », le service des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) qui devient une véritable entreprise de l'Economie Sociale et Solidaire.

1^{er} CHAPITRE : LA MISSION

L'Association se donne comme objectif général de lutter contre l'exclusion sociale et professionnelle en identifiant les besoins des personnes vulnérables.

Elle vise à favoriser notamment l'accès au logement et à l'emploi des personnes qui en sont les plus éloignées et à leur assurer l'accès aux droits fondamentaux, à la citoyenneté, la dignité, la sécurité et l'intimité.

La Mission du Foyer d'Accueil Chartrain s'exerce sur un plan départemental et principalement au quotidien sur l'Agglomération Chartraine.

Les principaux enjeux de cette mission globale sont :

1.1. COMPRENDRE L'EXCLUSION

Pour que la personne puisse s'insérer durablement, elle doit comprendre les mécanismes qui produisent les situations d'exclusion. C'est une constante de l'accompagnement social global engagé au sein des différents services de l'Association.

Cette réflexion sur l'exclusion concerne aussi l'environnement social qui produit ou permet ces situations. A partir de l'observation des réalités, l'Association doit également contribuer à une meilleure compréhension du phénomène, notamment de la part des institutions et des administrations, et doit représenter un pouvoir d'interpellation fort auprès des élus locaux.

1.2. PREVENIR L'EXCLUSION

Constatant à quel point l'errance contribue à la dégradation de la personne et combien le processus d'insertion est long et aléatoire, il nous paraît crucial de développer des actions préventives permettant d'éviter le basculement dans l'exclusion et d'éviter les ruptures de parcours.

C'est pourquoi, l'Association développe des actions préventives ciblées, en partenariat avec les pouvoirs publics et l'ensemble du tissu associatif local et régional.

1.3. RECREER DU LIEN SOCIAL

L'exclusion est synonyme de dégradation ou de perte de lien social ; elle génère un sentiment d'échec. Notre mission est de conforter la capacité des personnes à prendre confiance en elles et de les accompagner durablement.

L'Association, fondée par des militants, souhaite créer, autour de ses valeurs, une réelle force associative en ouvrant le cercle de ses adhérents aux acteurs du tissu local.

En complément du soutien individualisé à la personne en difficulté, une vie associative riche favorisant les rencontres entre les exclus et les "inclus" doit être développée, ce qui contribue à changer les représentations.

C'est à travers l'organisation par l'Association d'événements culturels, sportifs ou festifs que de nouveaux liens sociaux se créent pour ensuite s'ouvrir vers l'environnement extérieur.

Dans ce contexte, le salarié, le bénévole, tout comme la personne accompagnée deviennent les acteurs de la dynamique associative.

1.4. INTEGRER PAR L'HABITAT

L'appartenance à un territoire ou à un mode d'habitat constitue un élément important d'identification à un groupe social.

L'hébergement et le logement ne sont donc pas seulement facteur d'insertion par le toit qu'ils procurent, mais ils le sont aussi par la place qu'ils permettent de retrouver dans le tissu social.

C'est pourquoi l'Association insiste sur la stabilité du logement et organise ses dispositifs de manière à réduire la précarité.

En revanche, aucune forme d'habitat n'est à proscrire si elle correspond à un mode de vie ou aux besoins de la personne.

1.5. INSERER PAR LE TRAVAIL

Le travail, dans ses différentes dimensions, est un facteur majeur d'insertion :

- sur un plan économique, par le salaire qu'il procure,
- sur le plan relationnel, par les liens qu'il permet de nouer avec les autres,
- sur le plan social, par la participation à la vie de la cité et le sentiment de l'utilité qu'il procure.

C'est pourquoi l'Association favorise l'insertion par le travail dans le cadre d'une activité sociale et économique en ouvrant des postes en ateliers professionnels, appelés « les Ateliers des Carnutes », dans des secteurs qui permettent aux salariés l'apprentissage ou l'exercice de métiers identifiés : menuiserie, second œuvre du bâtiment, services aux collectivités et à la personne (espaces verts, déménagements, ménage ...)

Cette mission révèle et développe les compétences nécessaires à l'accès à l'emploi durable ; elle permet aux salariés de se concentrer sur leur insertion professionnelle, par le biais d'un métier support et/ou l'accès à des parcours de formation.

1.6. VISER L'AUTONOMIE

Aussi ambitieux que soit cet objectif, il est sans doute le plus fondamental car il permet à toute personne de :

- Reconstruire des repères pour mieux appréhender son environnement et le maîtriser.
- Découvrir ses atouts, restaurer l'image de soi par une confiance retrouvée.
- Trouver ou retrouver une autonomie financière
- Retrouver un équilibre pour s'adapter aux événements auxquels elle sera confrontée.
- Accéder à ses droits et à la citoyenneté
- Gérer sa vie selon ses aspirations

2^{ème} CHAPITRE : LES VALEURS

Depuis sa création, l'Association repose sur des valeurs communes, fondamentales et pérennes qui constituent le "ciment associatif" :

2.1. LA SOLIDARITE ET LA FRATERNITE

Dans une société démocratique, l'individu ne peut exister seul. La solidarité se caractérise par l'intérêt porté à l'autre. Dans sa dimension citoyenne, elle se traduit par un devoir d'entraide, d'assistance et de secours vis-à-vis notamment de toute personne ou de tout groupe en difficulté.

La fraternité, lien de proximité, unit les êtres humains reconnaissant appartenir à une même entité et participant à une action commune.

C'est parce que la solidarité et la fraternité constituent un facteur essentiel dans la lutte contre les exclusions que nous devons les promouvoir.

2.2. LE RESPECT DE LA PERSONNE

Prendre en compte la dignité et les droits des personnes dans leurs dimensions historique, familiale, culturelle, religieuse, communautaire et collective constitue une priorité absolue. Les actions développées ainsi que les méthodes utilisées doivent préserver ces aspects qui fondent l'identité de chacun.

Ce respect implique tolérance et absence de jugement de valeur de la part de tous (administrateurs, salariés, bénévoles, résidants) sur les causes de leur exclusion.

Cette valeur, tout comme l'égalité entre les individus et le droit à la différence, doit être d'autant plus réaffirmée qu'il s'agit d'individus fragiles, exclus ou isolés, qui accèdent difficilement à leurs droits.

2.3. LA PROMOTION DE L'HOMME

Chaque individu possède en lui des potentialités lui permettant d'être acteur de son propre changement. Notre rôle consiste à favoriser leur émergence par des actions appropriées et la mise en œuvre d'un droit au recommencement quel que soit le parcours de la personne.

Nous pensons qu'en s'appuyant sur cette valeur, l'individu retrouve sa confiance en lui, en prenant conscience de ses propres capacités. Il retrouve alors un désir d'évolution.

Les administrateurs, les salariés et les bénévoles s'accordent à partager ces valeurs communes au service des personnes accompagnées par l'Association

2.4. LES FONDEMENTS RELATIONNELS

Les valeurs de solidarité, fraternité, respect de la personne et promotion de l'homme fondent les postures professionnelles individuelles et collectives.

2.4.1. LES RELATIONS INDIVIDUELLES :

LA CONFIANCE

La confiance repose sur la valeur donnée à la parole de l'autre ; elle implique une réciprocité et crédibilise le discours et les actes éducatifs. Cette valeur partagée est à cultiver dans le temps ; il s'agit de faire confiance aux personnes accompagnées, dans leur capacité de progression, de remise en question, d'accès à l'autonomie. Mais il s'agit également de gagner leur confiance dans la relation d'aide.

L'EXPRESSION

L'expression de la personne accompagnée doit être favorisée et valorisée comme une concertation efficace pour résoudre ses difficultés, en évitant tout jugement. Il s'agit d'écouter le sens plus que la forme et de proposer des modes d'expression multiples (paroles, art, écriture, corporel...).

LA DISPONIBILITE

La disponibilité doit souligner l'intérêt porté à la personne, à travers l'empathie, l'écoute et la compréhension des personnes et des situations.

LA TRANSPARENCE

Tout ce qui est dit ou écrit concernant la personne, quelle qu'en soit la forme (dossier, courriers, réunions de synthèses...) doit être communiqué tout en respectant l'identité de chacun.

En d'autres termes, notre éthique professionnelle doit nous conduire à ne rien dire ou écrire qui ne soit pas communicable à l'intéressé.

LA CONFIDENTIALITE

Toute transmission d'informations doit correspondre à un objectif d'aide, se faire dans le respect des règles déontologiques, prendre en compte le besoin d'intimité de la personne et respecter le devoir de réserve.

L'INDIVIDUALISATION

La relation s'appuie sur des rapports individuels privilégiés, s'adapte à l'interlocuteur, évite de standardiser les situations et débouche sur un projet individualisé qui intègre la dimension affective.

L'EMERGENCE DES POTENTIALITES

Permettre l'identification et la mise en valeur de ses atouts par la personne accompagnée, la conduit à positiver ses capacités et à reprendre confiance dans ses possibilités d'évolution.

La recherche de potentialités est une valeur éducative à développer. C'est grâce à une pédagogie adaptée que la personne accompagnée peut s'approprier son projet personnalisé et trouver les ressources pour le réaliser.

L'ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement repose sur l'établissement d'une relation contractuelle négociée et réciproque. Il nécessite une implication forte, un cheminement commun et d'adaptation individuelle de la démarche. Sans nier la nécessité d'un certain recul de l'accompagnateur vis-à-vis des situations quotidiennes, la relation de proximité est indispensable pour créer le lien avec les personnes en grande précarité. Cette relation se construit sur un rapport de confiance et de réciprocité, qui doit éviter toute relation de domination et se situer dans un échange entre adultes dans la conscience des rôles et des statuts de chacun.

L'AUTONOMISATION

C'est la finalité de notre action sociale. Pour y parvenir, il convient de respecter les rythmes et étapes propres à l'évolution de chaque personne, sans précipitation ni frein inconsidéré, pour ne pas mettre en échec l'évolution souhaitée et sans se substituer à la personne. En cas d'incapacité permanente ou temporaire, il convient d'envisager toute forme d'aide adaptée.

2.4.2. LES RELATIONS COLLECTIVES

L'EXPRESSION COLLECTIVE

Par la création et la dynamisation de temps et de lieux collectifs, une expression du groupe peut émerger. Les temps et outils institutionnels permettent la valorisation et la prise en compte de cette expression.

Les lieux d'expression à développer sont les réunions de résidants, le CVS (Conseil de la Vie Sociale), le CCRPA (Conseil Consultatif Régional des Personnes Accompagnées) et les instances représentatives du personnel pour les salariés des Ateliers des Carnutes.

LA TRANSPARENCE COLLECTIVE

Les sujets abordés en équipe, concernant le collectif, doivent être traités en réunion de résidants.

LA PARTICIPATION

La participation à la vie de l'Association constitue une première étape de socialisation et une volonté forte de l'Association. Elle doit être en permanence dynamisée, valorisée et soutenue. Elle doit viser à améliorer la responsabilité individuelle et collective et à promouvoir la place centrale du résidant dans l'institution.

L'ANIMATION

Au sens d'une mise en mouvement, c'est une dimension incluse en permanence dans toute action. Par le développement d'activités internes et externes, elle permet de créer une vie sociale, une solidarité et une convivialité au sein des différents lieux d'hébergement. La découverte de nouvelles activités favorise l'émergence de projets individuels ou collectifs, aide à la dynamisation et à la réalisation de soi.

2.4.3. PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES EQUIPES PEDAGOGIQUES

LA COHERENCE

Les équipes pédagogiques doivent adopter des positions et principes de fonctionnement en adéquation avec l'ensemble des textes associatifs de référence (projet associatif, projets d'établissements et de services, règlement intérieur, fiches de postes, chartes...)

LA COHESION

Elle repose sur une solidarité et des positions partagées basées sur une qualité d'échange et de respect au sein de l'équipe, sans toutefois se substituer à la responsabilité individuelle ni paralyser la capacité à agir de façon immédiate.

LES REGLES

L'équipe est garante, au quotidien, du respect des règlements de fonctionnement des services afin de maintenir une vie collective de qualité qui respecte la personne. Le recours à la hiérarchie ne doit intervenir qu'en cas de difficultés. Il existe un référentiel des transgressions. La commission d'objectivation statue en cas de passage à l'acte violent sur décision de l'équipe d'encadrement.

L'EVALUATION

Réelle démarche collective et constructive d'analyse de notre action, l'évaluation sert de support à toute démarche d'évolution ou d'adaptation. Elle doit associer l'ensemble des acteurs (résidents, salariés, partenaires extérieurs, administrateurs). Elle s'appuie sur des éléments d'observation objectifs. L'évaluation interne et externe des établissements et services se met en place progressivement de 2013 à 2016.

L'OUVERTURE

Un travail de qualité passe par la recherche et les échanges avec l'extérieur : adhésion à des réseaux de réflexion, échanges avec des partenaires locaux, participation à des travaux de recherche du secteur professionnel ou partenaires de la formation.

3^{ème} CHAPITRE : LES PRINCIPES D'ACTION

3.1. UNE UNITE D'ACTION

L'Association développe un projet global qui s'appuie sur les valeurs associatives auxquelles chacun adhère. Il convient de rappeler la nécessaire cohésion entre les administrateurs, les salariés et les bénévoles. Les projets menés au sein de l'Association ne peuvent être ni concurrents, ni contradictoires mais sont complémentaires.

3.2. UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE

L'Association recherche, dans le développement de tous ses projets, la participation de tous ses acteurs. Par acteurs, nous entendons les personnes accompagnées, les administrateurs, les salariés et les bénévoles.

Elle a pour objectif de renforcer le mouvement d'adhésion des salariés et des personnes accompagnées en son sein.

Cette démarche traduit aussi notre volonté de faire vivre des rapports sociaux harmonieux en cohérence avec nos valeurs, sans remettre en cause les rôles, les statuts ou les fonctions de chacun.

C'est dans cet esprit que l'Assemblée Générale est ouverte à tous, que des fêtes ou des réunions d'échange sont régulièrement organisées, qu'un site internet a été créé et est régulièrement mis à jour.

3.3. UN FONCTIONNEMENT ASSOCIATIF DEMOCRATIQUE

Les principes de la gouvernance associative sont clairement définis :

- Les instances politiques de l'association (Assemblée Générale des adhérents, Conseil d'Administration et Bureau) se tiennent régulièrement, débattent démocratiquement, orientent la stratégie et contrôlent sa mise en œuvre. Elles veillent au respect des valeurs associatives.

Des commissions thématiques composées d'administrateurs, de salariés, de bénévoles et de personnes accompagnées contribuent à la définition des orientations et proposent des projets.

- La relation entre le Conseil d'Administration représenté par le Président/Bénévole et le Directeur/Salarié s'instaure dans un cadre de délégation posé clairement.

Le Directeur assure la gestion et a une définition claire de ses responsabilités et de ses marges de manœuvre. Avec l'équipe de direction, il propose et met en œuvre, avec les équipes de salariés et les bénévoles, la politique de l'Association, qui se doit d'être pertinente, réactive et innovante, au service des publics accueillis, co-construite avec eux, et soutenable économiquement.

A ce titre, les projets d'établissement définissent les contours et l'organisation du FAC sur ses engagements. Ils permettent de mettre en pratique nos valeurs et nos principes. Ces projets témoignent en effet de la plus-value associative.

La communication doit être régulière pour permettre un pilotage optimal.

L'Association accorde beaucoup d'importance aux instances représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) et des personnes accompagnées (Conseil de Vie Sociale). Elle a institué des délégués des personnes accompagnées et des réunions régulières dans tous ses services.

L'adhésion à l'Association et la participation au Conseil d'Administration impliquent un engagement personnel fort.

Par souci démocratique, il n'y a pas de membre de droit au sein de cette instance

3.4. UNE VOLONTE DE S'ADAPTER AUX BESOINS

Les services de l'Association sont créés à partir de diagnostics de besoins repérés. Le FAC doit conserver sa vitalité pour s'adapter à l'évolution du contexte social.

Une démarche permanente d'évaluation, une remise en question régulière de la pertinence de nos actions et de nos méthodes contribuent à développer notre capacité à maintenir un service de qualité.

Selon les prescriptions de la loi 2002-2, les établissements feront l'objet d'évaluations internes. Le CHRS et le CADA seront soumis aux évaluations externes en 2015 et 2016.

Tous les autres services du Foyer d'Accueil Chartrain suivront un processus d'évaluation dans la période 2014-2018.

Tout en affirmant ses valeurs, l'association tient compte de l'évolution des politiques sociales et des moyens qui en découlent.

4^{ème} CHAPITRE : LES OBJECTIFS à 5 ANS

4.1. Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens

L'Association revendique le droit à participer aux diagnostics des besoins sur le territoire du département d'Eure-et-Loir et tout particulièrement sur l'Agglomération Chartraine.

En particulier, elle souhaite être étroitement associée aux travaux du futur plan PDAHLPD (Plan Départemental pour l'Accueil, l'Hébergement et le Logement des Personnes Défavorisées), participer à la Conférence des territoires de l'Agence Régionale de Santé, au CDIAE (Comité Départemental

de l'Insertion par l'Activité Economique) et plus généralement à toutes les instances prospectives sur les sujets qui la concernent.

L'objectif de cette démarche est d'anticiper au mieux l'évolution des politiques publiques et ses incidences tarifaires. L'émergence de contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens permettrait un engagement réciproque sur plusieurs années avec les financeurs et une meilleure lisibilité des moyens d'action.

4.2. Equilibre financier

Afin d'assurer la pérennité de nos actions et de l'Association elle-même, il est indispensable de viser l'équilibre financier et de maintenir ses fonds propres à un niveau opérationnel.

Cet équilibre s'entend en consolidant tous les budgets gérés par l'Association, même si pour atteindre l'équilibre global, elle recherche l'équilibre de chacun de ses budgets individuels.

4.3. Recherche de moyens complémentaires

Les difficultés financières grandissantes sur les dispositifs historiques de l'Association nous conduisent à diversifier les recherches de moyens financiers, en multipliant les sollicitations auprès de financeurs privés (Fondations d'entreprises) et les réponses aux nouveaux appels à projets des pouvoirs publics et des collectivités locales.

Par ailleurs, en cohérence avec l'éthique du Foyer d'Accueil Chartrain, l'Association entend se mobiliser autour d'actions de type évènementiel, culturel ou écologique, permettant d'accentuer la visibilité du FAC dans son environnement.

4.4. Mutualisation des moyens - Partenariats

Dans le but de faire des économies et de tisser des liens avec les autres associations du secteur, l'Association souhaite élaborer des partenariats.

En particulier, citons quatre associations avec qui le Foyer d'Accueil Chartrain a mis en place des conventions dans la durée, au service de ses résidents :

- L'association AGIR
- L'association Chœur de Mamies
- La Fédération des Œuvres Laïques
- Le CICAT

4.5. Environnement- Empreinte écologique du FAC

Dans les cinq ans à venir, le Foyer d'Accueil Chartrain a l'ambition de devenir exemplaire en matière de comportement écologique, de contribuer au développement durable en faisant évoluer les comportements des publics accompagnés comme ceux des salariés. La lutte contre le gaspillage de denrées alimentaires, le tri et la valorisation des déchets, les économies d'énergie et de chauffage en association avec les bailleurs sociaux, l'optimisation des déplacements pour des économies de carburant sont des exemples d'axes de travail particulièrement ciblés.

4.6. Stratégie de Communication, image du FAC

La stratégie de communication externe du FAC, qui a pour but de valoriser l'image de l'Association dans l'agglomération chartraine et dans le département, se décline selon les axes suivants :

- Un site internet convivial et mis à jour régulièrement : www.foyeraccueilchartrain.fr
- Un ensemble de documentations adapté aux manifestations (plaquettes, dépliants, panneaux d'exposition, cartes de visite, rapports d'activité...).
- Un accueil sur site des visiteurs intéressés, selon des visites programmées en fonction de la demande (en général 5 par an).
- Une présence et participation des administrateurs et des salariés dans les réunions inter-associatives et professionnelles du secteur.
- Une communication portée par les résidents au travers de témoignages, reportages, articles de journaux.

4.7. Croissance de ses adhérents

Le Foyer d'Accueil Chartrain mesure l'impact de son action et de sa communication externe à la croissance de ses adhérents. En 2013, le nombre d'adhérents est à un seuil historiquement bas et l'objectif de ces cinq années à venir est de retrouver une croissance significative des adhérents, non pas pour l'impact budgétaire que cela représente, mais pour accroître le périmètre de ses sympathisants et accentuer l'ampleur de la mobilisation possible pour défendre à tout moment ses valeurs.

4.8. GPEC et politique salariale

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un levier de notre politique salariale : malgré la relative fragilité de financement des services que nous gérons, cette gestion prévisionnelle doit permettre de faire diminuer le nombre de CDD au profit de CDI, de mieux anticiper les besoins de formation et de recrutements, d'accompagner les projets professionnels de nos salariés vers plus de qualification, notamment à travers le développement des VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), des contrats en alternance, des contrats d'avenir et de génération.

Cette gestion prévisionnelle fait désormais l'objet d'un examen régulier en réunion de DUP (Délégation Unique du Personnel), de même que les arbitrages de formation professionnelle sur les plans de formation annuels.

4.9. Evaluation interne et dispositifs qualité

L'évaluation interne est une dynamique de travail d'équipe, associant les personnes accompagnées à chaque étape du processus, qui se décline petit à petit pour tous les établissements et services.

Les échéances sont les suivantes :

- Evaluation interne du C.H.R.S. : terminée le 31 décembre 2013
- Evaluation interne du C.A.D.A. : terminée au 30 juin 2014
- Evaluation interne des autres services d'hébergement et de logement : seront conduites progressivement en 2015 et 2016.
- Evaluation interne (démarche qualité) des Ateliers des Carnutes : années 2015 et 2016.

Concernant l'évaluation externe, l'Association la mettra en œuvre sur les établissements C.H.R.S. en 2015 et C.A.D.A. en 2016.

Pour ce qui concerne les autres services, l'Association fera le bilan des évaluations externes conduites sur les deux établissements précités, avant de prendre la décision de généraliser ou non cette évaluation externe, dont le coût élevé peut en justifier l'arbitrage.

5^{ème} CHAPITRE : LES MOYENS

5.1. LES HABILITATIONS

Les habilitations et autorisations sont les suivantes :

- Le 15/10/1991, agrément pour l'élection de domicile RMI, renouvelé le 20/06/2011 pour 450 personnes maximum.
- Le 01/12/1991, agrément pour 55 lits CHRS porté à 61 lits par arrêté préfectoral le 02/01/2004 + création par agrément de 10 places de stabilisation le 01/09/2009.
- Le 10/08/1998, suite à l'agrément du Comité Régional de l'Organisation Sociale et Médico-sociale (CROSS), autorisation préfectorale pour la création d'un Centre d'Adaptation à la Vie Active (CAVA) pour 15 postes.
- Le 04/12/1998, agrément pour la sous-location.
- Le 29/07/2005, arrêté préfectoral pour la création d'un centre d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA) de 50 places, étendu à 70 puis à 80 places au 01/08/2013 par arrêté du 05/06/2013.
- Le 04/04/2006, autorisation du CROSMS pour la création de 3 « lits halte soins santé », qui n'a jusqu'à présent jamais été suivi de financement pour sa mise en œuvre.
- Le 15/12/2010, agrément pour les activités « ingénierie sociale, financière et technique » et « intermédiation locative et gestion locative sociale » sur le département d'Eure-et-Loir, pour une durée de 5 ans, renouvelable.
- Enfin depuis 2006, un conventionnement annuel est établi par la DIRECCTE pour chacun des trois Ateliers et Chantiers d'Insertion déclarés (menuiserie, second œuvre de bâtiment et services) et deux nouveaux conventionnements sont prévus début 2014 pour les chemins de traverse et l'activité ménage.

Tous ces documents officiels sont archivés et consultables auprès de la direction.

5.2. LES LOCAUX

Le site principal, 12 rue Hubert Latham à Chartres, regroupe les services généraux, les services d'accueil, le CHU, le service urgence Familles, l'hôtel social, les ateliers d'insertion professionnelle, désormais appelés Ateliers des Carnutes, et les lieux de vie conviviaux comme le Gains'bar et la salle de spectacle, dite l'Aéronef.

Depuis 2012, l'Association a ouvert un site au 7bis rue de la Butte Celtique à Lèves, dédié au Foyer d'Insertion, dispositif du CHRS et à l'extension des locaux de bureaux pour une quinzaine de salariés, notamment du CADA et des dispositifs d'accompagnement vers et dans le logement.

De plus, l'Association loue des logements sur l'agglomération chartraine, diversifiés tant par la taille que par le type d'habitat, le quartier ou la nature du bailleur. De ce fait, elle conserve une certaine autonomie et évite les phénomènes de concentration des publics en difficulté.

L'Association ne possède aucun bien immobilier : ainsi son statut de locataire lui permet d'envisager les évolutions sans prendre en compte la contrainte du patrimoine.

L'Association peut mobiliser ponctuellement des chambres d'hôtels pour faire face à des situations d'urgence sans en faire un mode d'hébergement durable.

5.3. LES MOYENS HUMAINS DIVERSIFIES

La composition du Conseil d'Administration, modelé au fil des ans, révèle cette volonté de rassembler des personnalités d'horizons divers, ayant toutes en commun une forte implication dans le champ social.

Les mêmes principes ont présidé à la composition des équipes de professionnels puisque aujourd'hui toutes les professions du secteur social sont représentées au sein de l'Association.

Persuadés de l'importance des qualifications, nous attachons cependant une grande considération à l'expérience et aux qualités relationnelles, souvent peu valorisées. Elles représentent des éléments essentiels dans la qualité du service rendu.

La place et le rôle des adhérents et des bénévoles sont essentiels pour le fonctionnement et la vie de l'Association.

Un effort tout particulier de sollicitations doit être entrepris en direction des anciens usagers, « experts du vécu », qui peuvent contribuer à la réflexion sur le développement de l'Association.

5.4. MOYENS FINANCIERS

L'Association gère les projets et les finance conformément aux dispositions juridiques applicables, dans le respect des orientations des politiques publiques et conventions signées avec les financeurs qui doivent disposer des moyens de contrôler la pertinence et la réalité des actions menées.

L'Etat, les collectivités locales, les fonds européens, les usagers et les fondations sont les principaux financeurs, sous forme de dotations globales de fonctionnement pour le CHRS et le CADA, de financements liés à des conventions annuelles, à des appels d'offre, des appels à projets ou des missions confiées et de subventions accordées en fonction d'initiatives de l'Association.

Les Ateliers des Carnutes vendent leurs produits et services. Ils bénéficient d'aides au poste pour soutenir l'insertion et l'accompagnement socioprofessionnel des salariés en insertion.

6^{ème} CHAPITRE : LES METHODES

6.1. UNE REPONSE DIVERSIFIEE

L'Association considère que l'institution doit s'adapter aux besoins de l'individu en modulant ses actions plutôt que d'imposer une réponse monolithique contraignante.

Dans cet esprit, elle a toujours recherché une diversification des services pour tendre vers une individualisation de la solution proposée. Elle promeut et applique la démarche d'aller vers les personnes en difficulté. Cette démarche permanente a conduit à la mise en place de différents services complémentaires que l'on peut regrouper en cinq fonctions : Accueil, Urgence, Insertion sociale et professionnelle, Accompagnement des étrangers précaires, Animation (voir chapitre 5 : « LES MOYENS »)

6.2. UN DISPOSITIF ARTICULE

L'articulation entre les actions est une condition indispensable pour la cohérence de l'accompagnement et du service rendu.

Nous devons offrir à toute personne la possibilité d'évoluer avec souplesse et à son rythme à l'intérieur des différents dispositifs. Ce principe guide :

- l'éthique professionnelle des travailleurs sociaux salariés de notre Association. Elle s'accompagne d'une transparence vis-à-vis des personnes accompagnées et permet de développer la confiance nécessaire à l'élaboration du lien et de la relation d'aide. Il s'accompagne également du secret professionnel auquel est soumis tout salarié du FAC en charge d'accompagnement.
- les analyses de situations et projets individualisés élaborés par les travailleurs sociaux avec les personnes accompagnées. Ils permettent de mettre en valeur des parcours de vie où les épisodes difficiles sont des points d'appui pour travailler les progressions et baliser les chemins d'amélioration par étapes successives.

Nous devons également veiller à ce que chaque étape du parcours d'insertion ne soit pas vécue comme un obstacle à surmonter mais plutôt comme un point d'appui pour continuer.

6.3. UNE DEMARCHE PRAGMATIQUE

Forte de ses convictions, l'Association refuse néanmoins de s'installer dans des certitudes rassurantes sur la pertinence de ses choix.

Refusant toute vérité absolue, elle cherche une évaluation qualitative des actions menées pour les faire évoluer vers une meilleure réponse aux besoins. Ce type de démarche sous-entend une remise en question permanente au regard des résultats obtenus.

6.4. UN PARTENARIAT COMPLEMENTAIRE

L'Association recherche l'adhésion et la participation de ses partenaires dans la mise en place de ses actions.

Cette volonté se retrouve dans la diversité du Conseil d'Administration et dans le fonctionnement de ses services.

Conscients du danger que peut représenter pour l'utilisateur une situation de monopole, nous souhaitons nous inscrire en complémentarité avec les services sociaux et les associations caritatives locales.

L'Association est favorable au développement de projets en commun avec ses partenaires ou à la mise à disposition d'une partie de ses moyens techniques ou humains pour une action qu'elle souhaite encourager.

Elle souhaite aussi renforcer les liens avec les représentants du monde culturel, professionnel et économique.

6.5. UNE REFLEXION EN RESEAU

L'Association adhère à la Fédération Nationale des Associations d'Accueil et de Réinsertion Sociale (FNARS), à l'Union Régionale Interfédérale des Œuvres et Organismes Privés Sanitaires et Sociaux (URIOPSS), à la Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privés (FEHAP) et au Groupement des Ateliers et Chantiers d'Insertion d'Eure-et-Loir, pour ne citer que les principaux.

Ces adhésions apportent certes un soutien technique indispensable, mais elles symbolisent aussi la volonté de ne pas rester isolé face à l'ampleur et à la complexité des phénomènes auxquels nous sommes confrontés.

La prise de recul et le partage d'expérience, inhérents au travail en réseau, viennent enrichir notre réflexion sur l'action au quotidien.

De plus, l'appartenance à une fédération permet de peser au niveau national, voire européen sur les choix politiques.

6.6. DES OUTILS

La mise en pratique de ce projet associatif requiert des écrits de référence pour orienter les pratiques professionnelles :

- un projet d'établissement qui décrit le service rendu auprès de l'utilisateur, appelé à se décliner en 2014 en deux projets d'établissement distincts (CHRS et CADA) et trois projets de service différents (Urgence et veille sociale, Etrangers, Ateliers des Carnutes),

- une charte du bénévolat,
- un livret d'accueil du résidant, un livret d'accueil du salarié en insertion,
- des fiches de postes correspondant à chaque fonction et à chaque salarié.
- des fiches de présentation des services,
- les comptes-rendus des séances du Conseil de la Vie Sociale, affichés dans les différents lieux de vie.
- la charte des droits et libertés des personnes accompagnées, également affichée aux yeux de tous.
- le référentiel des transgressions

Des outils d'évaluations qui portent sur l'évolution des besoins et sur le service rendu à l'utilisateur par l'Association seront finalisés en 2014 sur le CHRS et en 2015 sur le CADA, et sont en cours d'élaboration dans les autres services.

Fait à Chartres, le 17 décembre 2013

Le Président

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JP Charlier', with a long horizontal stroke extending to the right.

Jean-Pierre CHARLIER

En annexe :

Traçabilité des documents

Textes de référence :

Charte de l'association citoyenne

Statuts du Foyer d'Accueil Chartrain

Règlement intérieur du Foyer d'Accueil Chartrain

Charte du bénévole

Ces textes sont disponibles sur le site internet du Foyer d'Accueil Chartrain :
www.foyeraccueilchartrain.fr