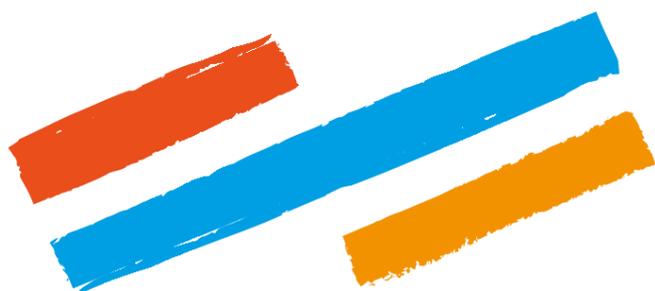


ALEFPA

ASSOCIATION LAÏQUE POUR L'ÉDUCATION, LA FORMATION,
LA PRÉVENTION ET L'AUTONOMIE

Projet d'extension Pension de famille de 25 à 30 places – Armentières



2021

ACCOMPAGNER CHACUN
DANS SON PROJET

Direction Territoriale des
Hauts de France
51 boulevard de
Strasbourg
59000 LILLE

www.alefpa.asso.fr

DIRECTION TERRITORIALE HAUTS-DE-FRANCE

LES **HAUT-DE-FRAN(E) (59)**
ETABLISSEMENTS

Lille

Direction Territoriale Direction générale

- MECS Denis Cordonnier
- SHEREL
- CMPP Decroly I
- CCPE
- MECS Henri Pestalozzi (**Saint-André**)
- CHRS Capharnaüm
- ACI Capharnaüm
- Service logement Capharnaüm
- ACI Jardin de Cocagne

Mérignies

- MECS Albert Châtelet

Armentières

- CMPP Decroly V (Antenne à Hazebrouck)

Douai

- CMPP Decroly II (Antenne à Somain)

Gravelines

- MECS Paul Machy

Valenciennes

- MECS Déclic' Ados
- IEADR Hestia
- DAJ Métamorphose
- CER Oxygène
- CER La tête de l'eau
- MEDIA (18-25 ans - **Anzin**)
- CMPP Decroly III (**Anzin**)
- CMPP Decroly IV (**Denain**)
- CHRS Le Hameau
- Maison Relais du Hameau
- CHU Al Coyette
- Foyer de Vie L'orée du bois (**Condé sur Escaut**)
- Résidence Sociale Le Sablier (**Quievrechain**)
- Résidence Sociale Le Tournant (**Anzin**)
- Résidence Sociale La Chrysalide (**Lourches**)
- Résidence Sociale Le Hameau (**La Sentinelle**)
- Résidence Sociale Le Chemin (**Denain**)
- Résidence Sociale les Horizons (**Fresnes sur Escaut**)

Cambrai

- Dispositif ITEP / SESSAD Jacques Pauly
- EDAP Jacques Pauly
- CMPP Jacques Pauly



Direction Territoriale
Hauts-de-France

51 boulevard de Strasbourg - 59000 Lille
Tél. 03 28 80 13 60



Direction Générale
de l'ALEFPA

199/201 rue Colbert - 59043 Lille
Tél. 03 28 38 09 40



www.alefpa.asso.fr



L'Association Laïque pour l'Éducation, la Formation, la Prévention et l'Autonomie a été créée en juin 1959 sous la forme d'une association à but non lucratif (association de Loi 1901). Reconnue d'utilité publique en 1973, l'ALEFPA a fêté son soixantième anniversaire en 2019.

Le Président est Michel CARON.

Le Directeur Général est Olivier BARON.

Le siège social est basé à Lille.

Projet associatif 2016-2021 : « Un projet pour la construction d'une société inclusive et démocratique »

L'ALEFPA est une association laïque qui accompagne, éduque, forme et soigne des jeunes et des adultes en difficulté sociale, en situation de handicap ou connaissant des problèmes de santé. Elle s'appuie pour cela sur un réseau de proximité constitué des établissements, des services, de lieux d'accueil et d'équipes de professionnels.

Il importe de faire mention des principales valeurs de référence sur lesquelles l'ALEFPA fonde explicitement sa raison sociale et sa philosophie de l'action qui s'inscrivent dans la continuité de son projet fondateur : Humanité, Éducation, Laïcité, Démocratie, Solidarité.

Tenant compte des progrès réalisés après la mise en œuvre du Projet Associatif 2011-2016, l'Association adopte de grands objectifs qui dessinent sa stratégie de développement et composent le cœur du Projet Associatif 2016-2021 :

- notre volonté que le droit de chacun à son parcours de vie devienne une réalité et soit le 1er devoir de l'association ;
 - o Promouvoir pour tous une citoyenneté pleine et entière
 - o Répondre aux enjeux d'une réelle émancipation
 - o Ancrer notre action dans la réalité des territoires
- notre ambition associative de faire vivre nos valeurs humanistes et nos principes démocratiques en créant les conditions de la réussite.

Ces objectifs s'inscrivent dans les principes directeurs suivants :

- un parcours centré sur la personne accueillie et son parcours de vie
- des priorités civique, sociale, éducative, médico-sociale, thérapeutique
- une avancée vers des secteurs en développement
- une réponse au défi de la désinstitutionnalisation
- un engagement pour la réalité du droit au répit
- une complémentarité individu – famille – structure d'accueil
- une coopération gouvernance – dirigeance – bénéficiaires – société
- une vigilance quant à l'impact social de l'association

SOMMAIRE

I.	PRESENTATION	5
I.1.	Présentation de l'Association	5
I.1.1.	La Direction Générale de l'ALEFPA.....	6
I.1.2.	L'expérience et l'expertise de l'association dans le champ de l'inclusion sociale	7
I.2.	L'établissement sur son territoire	8
II.	Cadre législatif et réglementaire	8
III.	Le projet social de la pension de famille	10
III.1.	Définition et missions des pensions de famille	10
III.1.1.	Localisation et zone d'implantation.....	10
.....	11
III.1.2.	Le calendrier d'ouverture	12
III.1.3.	Capacité d'accueil et public accueilli	12
III.1.4.	Accueil / admission.....	12
III.1.5.	La finalité du projet social.....	13
III.1.6.	La participation des résidents à la pension de famille : conseil de concertation et conseil des résidents	14
IV.	Dossier du personnel	14
IV.1.	Tableau des effectifs	14
IV.1.1.	Le rôle des professionnels	15
V.	Partenariats	16
VI.	La démarche d'amélioration continue de la qualité	18
VI.1.	La démarche qualité et le référentiel associatif	18
VI.2.	La méthode d'évaluation et de pilotage	19
H.	Dossier Financier	20

I. PRESENTATION

I.1. Présentation de l'Association

L'ALEFPA a une ambition globale à l'échelle de la société. Elle a la volonté de faire face à la montée des individualismes et à la concurrence du secteur lucratif. Elle fait le pari de relever le défi de l'avenir de la protection sociale.

Elle a la volonté de porter les engagements de l'association et de la représenter dans les institutions administratives, les associations partenaires et fédérations afin de développer tous les modes de coopération et de mise en synergie pour le bien-être des personnes accueillies ou prises en charge. Par ce projet associatif, elle tente de construire un nouveau modèle basé sur un processus décisionnel alliant co-construction et centralisation. Elle envisage une participation déconcentrée au niveau territorial et une mise en réseau formalisé et ouvert, impliquant l'évolution de l'offre de service de l'ALEFPA en fonction de l'évolution des publics et de la société.

Elle participe à l'émergence d'un nouveau modèle inclusif, démocratique et durable impliquant évolution des pratiques, vigilance aux routinisations, adaptation des compétences personnelles (administrateurs et salariés), et approche de nouveaux métiers.

Elle se distingue dans le paysage associatif par l'empan de sa couverture géographique, la multiplicité de ses activités et la diversité des publics concernés par son action. Son organisation nationale et son unicité financière alliant souplesse et solidité permettent en outre à l'ALEFPA de s'adjoindre de nouvelles structures sans pour autant déséquilibrer l'ensemble. Ces spécificités lui confèrent de pouvoir proposer son appui à d'autres associations isolées ou de plus petites tailles. Il s'agit donc par ce projet associatif de confirmer notre utilité sociale, locale et globale grâce à un réseau associatif solidaire alliant vigilance gestionnaire et fidélité à nos valeurs fondatrices.

L'ALEFPA est aujourd'hui inscrite dans un processus de progrès durable où le bien-être des usagers est renforcé par le bien-être des professionnels au travail, par la force des compétences qu'elle rassemble ainsi que par la conviction militante qui porte ce projet.

Au terme de toutes les évolutions, transformations, qu'elles soient contraintes, choisies ou simplement annoncées, la qualité, l'innovation, la création, l'originalité, l'audace et la pertinence seront toujours bien présents comme éléments déterminants de notre positionnement et de notre action.

Association déclarée au titre de la loi de 1901, à but non lucratif, reconnue d'utilité publique.

Siège social

**Centre Vauban – Entrée Lille
199-201, rue Colbert
B.P. 72 - 59003 LILLE Cedex
Tél. 03 28 38 09 40**

Date de déclaration en Préfecture du Nord : 6 juillet 1959 sous le numéro 8079 publié au Journal Officiel du 11 juillet 1959

Date de reconnaissance d'utilité publique : décret du 11 avril 1973 publié au Journal Officiel du 19 avril 1973.

Président : Monsieur Michel CARON.

I.1.1. La Direction Générale de l'ALEFPA

La Direction générale de l'Alefpa se situe à Lille (59).

Elle est centrée sur quatre rôles essentiels :

- Pilote : pour donner un cadre à l'action, fixer des objectifs et contrôler, donner les règles du jeu et arbitrer ;
- Centre expert : pour fournir aux établissements des experts dans des champs stratégiques ;
- Animateur des réseaux fonctionnels : pour diffuser les politiques de l'Association, maintenir la cohésion d'ensemble et accélérer les échanges de bonnes pratiques entre établissements ;
- Source de projets stratégiques : pour arbitrer et initier de nouveaux projets de développement ou des activités à fort enjeu pour l'Association.

Elle a notamment pour missions de :

- Contribuer à élaborer et actualiser le projet associatif de l'Alefpa ;
- Participer aux réflexions sur les politiques publiques et à leur mise en œuvre ;
- Contribuer à apporter des réponses à la commande sociale ;
- Adapter les établissements et services de l'Alefpa aux besoins et à la demande, compte tenu des évolutions probables de l'offre ;
- Apporter sa contribution à l'élaboration et à l'actualisation des structures d'organisation sociale et médico-sociale ;
- Apporter sa contribution à l'élaboration et à l'actualisation des projets d'établissements et à l'amélioration continue de la qualité des établissements et services de l'Alefpa ;
- Mettre en place des procédures de contrôle interne et d'exécution de ces contrôles ;
- Veiller à l'efficacité des systèmes d'information des établissements et services de l'Alefpa ;
- Réaliser des prestations de service pour les établissements et services dans un but d'économie d'échelle ;
- Représenter la personne morale tant auprès des tiers qu'auprès de ses établissements et consécutivement la mise en œuvre et le suivi de ses obligations réglementaires en matière financière, comptable, fiscale, sociale, civile et pénale.

Partant de là, les missions clés de chacune des Directions se conçoivent ainsi :

- **Direction Générale** : direction de la stratégie, émergence des activités nouvelles, contrôle et maintien de la cohérence, pilotage et mise en œuvre ;
- **Direction de la Vie des Etablissements** : pilotage des grands projets, innovation, recherche, contribution à la mise en œuvre de la stratégie, contrôle, qualité ;
- **Direction des Projets et du Développement des Territoires** : appels à projets, reprises, projets nouveaux, extension et création ;
- **Direction Gestion, Finances et Patrimoine** : suivi de la performance financière, comptabilité analytique, contrôle, politique financière, développement et maintenance des applications informatiques, administration des achats et des investissements, suivi des techniques, appui logistique ;
- **Direction des Ressources Humaines** : paie, recrutement, formation, relations sociales, accompagnement du changement, recrutement et gestion des cadres dirigeants, politique RH.

Au niveau national, l'Alefpa s'attache à favoriser les liens entre ses établissements et services, notamment à travers :

- Des séminaires de direction biannuels rassemblant l'ensemble des directions de l'Alefpa ;
- Des groupes de travail nationaux par thématiques et secteur (médico-social enfance et adulte, protection de l'enfant, inclusion sociale, sanitaire) ;
- Des comités de pilotage nationaux (Qualité, Ethique et Bienveillance).

I.1.2. L'expérience et l'expertise de l'association dans le champ de l'inclusion sociale

L'Alefpa représente 147 sites (établissements, services et lieux d'accueil) répartis dans 16 départements en France Métropolitaine et en Outre-Mer. Son objectif est « d'assurer et garantir la dignité de la vie dans une société d'égalité d'appartenance ».

Elle possède une expérience et une expertise dans le champ de l'inclusion sociale.

Les établissements sociaux pour adultes de l'ALEFPA

- Pension de Famille Armentières – 17 logements - NORD
- Pension de Famille Bailleul – 25 logements - NORD
- Pension de Famille Lille – 20 logements - NORD
- CHRS et Dispositif de stabilisation CAPHARNAÛM– 39 lits -NORD
- Accueil d'urgence sur les lits disponibles et en ALT (Accueil logement temporaire) - NORD
- Service Logement CAPHARNAÛM - NORD
- Atelier et Chantier d'Insertion CAPHARNAÛM - NORD
- Maison-relais – 20 logements - LA REUNION
- CHRS – 19 places - LA REUNION
- Relais familial – 16 places - LA REUNION
- ASLL (Accompagnement Social Lié au Logement) – Suivi de 30 familles - LA REUNION
- CHRS - 13 places - LA REUNION
- Allocation de Logement Temporaire – 28 places - LA REUNION
- Accompagnement Social lié au Logement – 60 mesures - LA REUNION
- Comité Local pour le Logement Autonome des Jeunes - 30 places - LA REUNION
- Intermédiation locative - LA REUNION
- CHRS – 35 places - LA MARTINIQUE
- Maison relais – 16 places - LA MARTINIQUE
- Résidence d'accueil pour femmes - 20 places - LA MARTINIQUE
- Résidence d'accueil pour hommes – 20 places - LA MARTINIQUE
- Dispositif socio-judiciaire - LA MARTINIQUE

Les établissements sociaux pour adultes de l'Association sur le Valenciennois

- Résidence sociale « Le Sablier » - 30 studios - NORD
- Résidence sociale « Le Hameau » - studios - NORD
- Résidence sociale « Le Tournant » - 38 studios - NORD
- Résidence sociale « Le Chemin » - 35 studios - NORD
- Résidence sociale « La Chrysalide » - 35 studios - NORD
- Résidence sociale « Les Horizons » - 37 studios - NORD
- CHRS « Le Hameau » - 45 places dont 20 places (familles) et 25 places (couples ou personnes isolées) - NORD
- CHU « Al Coyette » - 29 places d'urgence – 27 places de logement d'urgence sur l'ensemble de résidences sociales - NORD
- La maison relais du Hameau – 32 personnes souffrant de handicap psychique logées en studios individuels - NORD

I.2. L'établissement sur son territoire

Le Pôle Inclusion Sociale Lille Métropole, composé à ce jour de :

- 1 CHRS Capharnaüm en Collectif & Diffus de 39 places (30 places CHRS et 9 places de stabilisation) pour les publics les plus précaires et fragiles avec des conditions d'accueil adaptées et conformes au respect des droits et à la réglementation en matière de sécurité et d'accessibilité
- Dispositif URGENCE : 10 places dont 4 places urgence et 6 places en diffus
- 1 CHRS Oslo en diffus de 14 places
- Accompagnement logement ALT de 15 logements permettant d'une part des orientations directes en diffus par le SIAO, mais également la possibilité de logements « relais ou tremplin », en autonomie, dans l'attente de l'attribution d'un logement en tant que locataire en titre
- Un pôle logement avec environ 1000 mesures par an en cohérence avec la politique de Logement d'abord du secteur AHI
- Trois pensions de famille (Lille, Armentières et Bailleul)
- 1 ACI Capharnaüm sur des activités de débarras et nettoyage de logement insalubre

Le service logement Capharnaüm bénéficie de l'**agrément préfectoral d'intermédiation locative et de gestion locative sociale (ILGL)**, renouvelé en 2016.

II. Cadre législatif et réglementaire

Textes de référence :

- Circulaire DGAS/SDA n°2002-595 du 10 décembre 2002 relative aux maisons relais
- Circulaire DGAS/DGALN/2008-248 du 27 août 2008 relative à la création de maisons-relais
- Rapport d'étude « Les pensions de famille et résidences accueil : du modèle aux réalités d'aujourd'hui », DHAL, DGCS, DHUP, novembre 2005
- Circulaire interministérielle DGCS/DHUP/DIHAL du 20 avril 2017 relative à la mise en œuvre du plan de relance 2017-2021 des pensions de famille et des résidences accueil
- Décret du 14 mars 2016 relatif au conseil de concertation et au comité de résidents dans les logements-foyers

La politique du logement d'abord

Le dispositif Accueil Hébergement Insertion (AHI) est aujourd'hui orienté vers une logique d'accès au logement qui prend le pas sur celle de l'hébergement, selon le principe du « logement d'abord ».

Le référentiel national des prestations du dispositif AHI pose ainsi cette nouvelle conception du travail social avec les personnes sans abri ou risquant de l'être : *« chaque fois que cela est possible, l'accès au logement ordinaire (le cas échéant avec le soutien d'un accompagnement social spécialisé) ou au logement intermédiaire (résidences sociales, maisons relais, logements captés en intermédiation locative, résidences hôtelières à vocation sociale) doit être privilégié par rapport à une orientation vers l'hébergement. Le principe est qu'il n'y a pas de passage obligatoire par l'hébergement (structure collective ou statut d'hébergé), sauf à ce que la situation de la personne le justifie. Ce principe s'applique aussi bien aux personnes qui sont proches de l'autonomie qu'aux plus vulnérables. La référence à la notion de « chez soi » prime également dans l'hébergement afin de placer les personnes hébergées dans les conditions les plus proches du logement ordinaire. »*

Le concept du logement d'abord combine 3 dimensions :

- Le logement comme prérequis (autonome, permanent, de droit commun ; séparation entre logement et services ; en diffus intégré dans l'environnement).
- L'usager au centre des politiques et des dispositifs (choix du type de logement, de recourir ou non aux services, etc.).

- Des services très flexibles (aides individualisées, dispensées à domicile, à la demande, etc.). La loi du 5 mars 2007 instituant le droit au logement opposable le confirme comme un droit fondamental. Cette politique du « logement d'abord » concerne toutes les personnes qui sont sans chez-soi au sens de la grille européenne ETHOS dont l'usage est prescrit par la conférence de consensus des 9 et 10 décembre 2010 : les personnes sans abri, sans logement, en situation de logement précaire ou de logement inadéquat.

Sur le principe, le logement d'abord repose sur la conviction que le logement est une condition préalable et nécessaire à l'insertion. La stabilité liée au logement en est alors un pré-requis. Cela signifie qu'avant toute chose, les personnes en difficulté d'insertion doivent pouvoir s'installer dans leur propre logement, un logement autonome, de droit commun, qu'elles ont choisi, pour lequel elles ont signé un contrat en leur nom sans limitation de durée, et qui n'est pas conditionné au suivi d'un quelconque engagement. Ce concept remet en question l'approche classique que l'on connaît en France, qui tend plutôt à poser le logement comme la finalité (et non la condition préalable) d'un parcours d'insertion. La personne en difficulté doit généralement prouver sa capacité à accéder au logement, par le passage dans des dispositifs d'hébergement temporaire, le logement étant l'aboutissement du parcours d'insertion.

Plan quinquennal pour le Logement d'abord et la lutte contre le sans-abrisme 2018-2021

Le plan vise à orienter rapidement les personnes sans-domicile de l'hébergement vers un logement durable grâce à un accompagnement adapté, modulable et pluridisciplinaire.

Le Logement d'abord, en insistant sur la priorité donnée au logement comme condition première à l'insertion, choisit de mettre en valeur les compétences des personnes.

Le projet de plan s'articule autour de grandes priorités :

- **Priorité I. Produire et mobiliser plus de logements abordables et adaptés aux besoins des personnes sans abri et mal logées**
 - o Axe 1. Produire des logements sociaux et très sociaux adaptés aux besoins des personnes sans-abri et mal logées.
 - o Axe 2. Mobiliser le parc privé à des fins sociales
 - o Axe 3. Développer les solutions de logement adapté en réponse à des besoins spécifiques
 - o Axe 4. Faciliter la transformation de centres d'hébergement en logements selon les besoins des territoires
- **Priorité II. Promouvoir et accélérer l'accès au logement et faciliter la mobilité résidentielle des personnes défavorisées**
 - o Axe 5. Améliorer la connaissance des publics sans domicile et renforcer les dispositifs de la veille sociale
 - o Axe 6. Donner la priorité au logement dans l'orientation des personnes sans domicile
 - o Axe 7. Améliorer l'accès des ménages défavorisés au logement social en mobilisant notamment les leviers de la loi relative à l'Egalité, à la Citoyenneté et aux Territoires
 - o Axe 8. Favoriser la mobilité résidentielle et géographique des personnes défavorisées en demande de logement
- **Priorité III. Mieux accompagner les personnes sans domicile et favoriser le maintien dans le logement**
 - o Axe 9. Renforcer et articuler l'accompagnement social vers et dans le logement et proposer des approches pluridisciplinaires et coordonnées
 - o Axe 10. Accompagner le changement des cultures et pratiques professionnelles et renforcer la formation des acteurs
 - o Axe 11. Développer la cohérence entre insertion socio-professionnelle et accès au logement
- **Priorité IV. Prévenir les ruptures dans les parcours résidentiels et recentrer l'hébergement d'urgence sur ses missions de réponse immédiate et inconditionnelle**
 - o Axe 12. Renforcer la prévention des expulsions locatives de façon à limiter le recours au jugement d'expulsion et le nombre d'expulsions effectives
 - o Axe 13. Prévenir les ruptures résidentielles des personnes sortants d'institutions ou victimes de violence
 - o Axe 14. Recentrer l'hébergement d'urgence sur sa fonction de réponse immédiate et inconditionnelle aux situations de détresse

Le plan de relance 2017-2021 des pensions de famille et résidences accueil prévoit la création au niveau national de 7 500 places :

- 5 000 places de pension de famille (1 000 places par an)
- 2 500 places de résidence accueil (500 places par an)

Pour la région Hauts-de-France, cela se traduit par un objectif de création sur la période de 864 places :

- 576 places de pension de famille
- 288 places de résidence accueil

Le développement des pensions de famille s'inscrit également dans les orientations du Plan Départemental d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD).

III. Le projet social de la pension de famille

III.1. Définition et missions des pensions de famille

La circulaire DGAS/SDA n°2002-595 du 10 décembre 2002 précise les objectifs des pensions de famille, le type de public auquel elles sont consacrées ainsi que leurs modalités de financement et de fonctionnement.

Les pensions de familles, aussi appelées maisons-relais, constituent une catégorie particulière de résidences sociales, régie par les articles R. 353 et suivants du Code de la Construction et de l'Habitat (CCH). Elles ouvrent droit au bénéfice de l'allocation personnalisée au logement (APL).

Conformément à l'article L. 633-1 du CCH, ce sont des « établissements destinés à l'accueil sans condition de durée des personnes dont la situation sociale et psychologique rend difficile l'accès à un logement ordinaire ». Elles ne s'inscrivent donc pas dans une logique de logement temporaire mais bien d'habitat durable, sans limitation de durée, et offrent un cadre semi-collectif valorisant la convivialité et l'intégration dans l'environnement social.

Les pensions de famille constituent un dispositif clé de lutte contre le sans-abrisme car elles proposent à des personnes au long parcours de rue et de précarité une offre de logement autonome avec des espaces collectifs et une animation de la vie quotidienne par un hôte ou un couple d'hôte.

Cette offre de logements est adaptée en ce qu'elle constitue une réponse adaptée à des personnes à faible niveau de ressources, dans une situation d'isolement ou d'exclusion lourde, et dont la situation sociale et psychologique, voire psychiatrique, rend impossible à échéance prévisible leur accès à un logement ordinaire. Les pensions de famille contribuent également à fluidifier les sorties de structures d'accueil, d'hébergement et d'insertion (AHI).

Il s'agit de structures de taille réduite, associant logements privés et espaces collectifs favorisant les relations de la vie quotidienne entre les résidents et avec les hôtes, qu'il convient de rapprocher le plus possible du mode de fonctionnement et de vie d'une maison ordinaire.

III.1.1. Localisation et zone d'implantation

La Ville d'Armentières est engagée dans l'accompagnement et l'accession au logement, elle dispose de nombreux dispositifs permettant la mobilisation des acteurs locaux.

La population armentérioise représente 2.2% de la population de la Métropole européenne de Lille et 1 % de la population départementale.

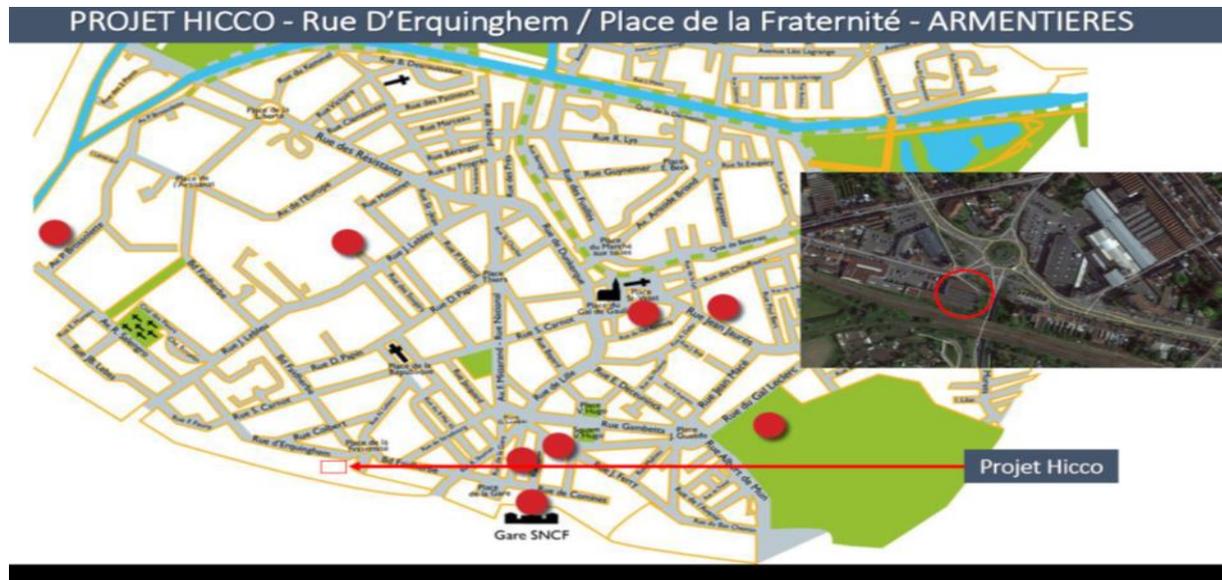
Par sa démographie, Armentières est la huitième ville de la Métropole européenne de Lille. Commune de 24882 habitants, est une ville où il fait bon vivre et qui est idéalement située. Bordée par la Lys, frontalière de la Belgique, à 20km de Lille.

L'inscription du projet dans la vie locale dans une logique d'inclusion et de développement social local est possible, grâce aux solutions de transport et aux commerces de proximité.

Le quartier Salengro est idéalement situé. De nombreux services existent, commerces de proximité, piscine, gare, centre social. Il se situe à deux pas du centre-ville.

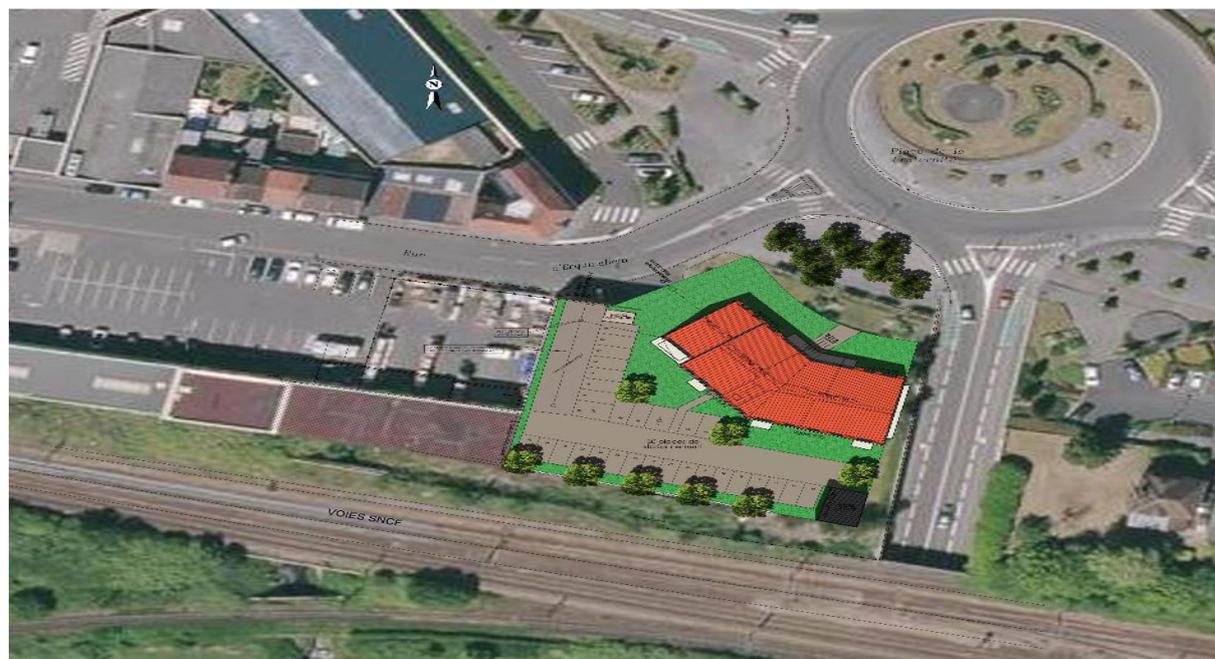
La Ville participe dans le cadre de ses compétences à la mise en œuvre du Contrat de Ville dans la proximité. Elle soutient dans le cadre d'un appel à projet annuel les acteurs souhaitant s'engager dans les quartiers prioritaires, avec les habitants, et dont les actions répondent aux orientations stratégiques de la programmation.

L'environnement de la pension de famille permettra une proximité des commerces, des transports et des infrastructures, indispensables à la vie quotidienne des résidents.



Initialement, la pension de famille avait été pensée sur Lille Fives. Malgré les recherches avec l'ancien bailleur, nous n'avons pas trouvé le foncier adapté. La demande de logements est en constante augmentation dans la métropole, les prix étant très élevés au m² dans cette zone avec une forte tension, la relocalisation du projet sur Armentières est apparue comme une réelle opportunité.

De plus, l'ALEFPA a déjà une pension de famille sur Armentières où les besoins sont importants. La proximité de ces deux sites facilitera également la qualité de service, le réseau partenarial et l'appui territorial.



III.1.2. Le calendrier d'ouverture

La pension de famille est ouverte **365j/365**.

L'organigramme prévisionnel permet une **organisation identique 7j/7**.

Attenante au Pôle Inclusion Sociale Lille Métropole la pension de famille bénéficiera de mise en commun de moyens, afin d'améliorer l'accompagnement quotidien des résidents et de renforcer leur sécurité. Cette mutualisation des moyens s'envisagera à différents niveaux : humains, logistiques, et mise en commun des actions/activités avec les partenaires.

III.1.3. Capacité d'accueil et public accueilli

La pension de famille est prévue pour **30 places**.

Cela permet de garantir l'équilibre budgétaire et l'efficacité économique du projet, tout en maintenant une dimension humaine conforme aux logements individuels avec des espaces semi-collectifs.

De manière générale, le public aujourd'hui logé en pension de famille est constitué de personnes seules, fragilisées socialement et économiquement, aux parcours de vie marqués par des ruptures et des difficultés relationnelles, et particulièrement touchées par des difficultés prégnantes : troubles psychiques, addictions, handicap et vieillissement.

La pension de famille s'adresse de manière privilégiée aux personnes fréquentant ou ayant fréquenté de façon répétitive les structures d'hébergement provisoire et qui ne relèvent pas des structures d'insertion de type CHRS ni d'un logement autonome.

La pension de famille proposée par l'ALEFPA est destinée à l'accueil d'**hommes et femmes isolé(e)s**, sans condition d'âge, à faible niveau de ressources, dans une situation d'isolement ou d'exclusion lourde, et dont la situation sociale et psychologique rend impossible à échéance prévisible leur accès à un logement ordinaire.

La situation sociale des personnes accueillies ne leur permet pas d'assumer une vie en logement autonome et indépendant et elles peuvent cumuler les caractéristiques suivantes :

- Faible niveau de ressources, issues pour l'essentiel des minimas sociaux
- Situation d'isolement affectif, familial ou social
- Parcours antérieur fait de ruptures et souvent de séjours à la rue
- Difficultés de santé, physiques ou psychologiques qui les fragilisent

Une vigilance sera accordée à ce que les profils et les parcours des personnes accueillies à la pension de famille soient suffisamment variés pour dynamiser la vie sociale de l'établissement et favoriser son ouverture vers l'extérieur.

A noter que nous observons un vieillissement des personnes accueillies avec des problématiques liées à l'avancée en âge qui nécessiteront la prise en compte des besoins en soin et en santé particuliers et auxquels nous devons apporter une réponse en lien avec les prestataires libéraux du secteur.

III.1.4. Accueil / admission

Les orientations en pension de famille et résidence accueil sont effectuées par le SIAO référent : SIAO Lille

En suivi de l'orientation par le SIAO, un entretien de préadmission est organisé. Il permet de :

- Faire visiter l'établissement et de le présenter pour définir rapidement ce à quoi chacun s'engage
 - o Le projet
 - o Les locaux
 - o Le fonctionnement
- Evaluer la pertinence de l'accueil et anticiper sur le contrat d'accompagnement
- Evaluer la situation administrative

En cas de refus d'une admission par le responsable de la structure, celui-ci devra motiver sa décision auprès du SIAO, ainsi que du résident.

L'attribution de chaque logement fait l'objet d'un contrat d'occupation entre le résident et le gestionnaire. Ce document permet de décrire l'identité du résident, les locaux, la localisation géographique, le niveau de prestations et le montant de la redevance mensuelle détaillée avec tous les éléments la composant. À ce contrat, doivent être annexés le montant et les modalités de perception de l'APL. A ce titre, une vigilance particulière est faite à ce que le taux d'effort demandé aux résidents soit compatible avec leurs ressources.

III.1.5. La finalité du projet social

Le projet social doit viser à l'intégration de la structure dans son environnement de proximité et faciliter l'articulation avec les acteurs locaux.

Le projet social de la pension de famille sera actualisé un an après son ouverture pour s'adapter aux profils et besoins des personnes accueillies.

L'objectif d'une pension de famille étant de permettre à des personnes d'**habiter de manière durable** un logement, il en découle une importance dans la possibilité laissée d'*habiter* véritablement leur « chez soi », de se l'approprier et de s'approcher le plus possible du logement autonome, dans la limite du respect des mesures de sécurité et du vivre ensemble.

Ces principes se retrouvent dans les règles et libertés prévues dans le règlement intérieur.

Au-delà de la dimension physique (aménagement des espaces privés et collectifs), être « chez-soi » intègre aussi une dimension personnelle (faite d'expériences marquantes, d'intimité, d'un sentiment de bien-être, d'une envie de s'y retrouver...) et une dimension sociale (des relations amicales ou de voisinage, un lieu pour recevoir, mais aussi une articulation avec l'environnement du logement : les « espaces intermédiaires » entre le privé et le public, la rue, le quartier, etc.

La « fonction d'habiter » implique un ensemble de compétences qui parfois ne semblent pas intégrées globalement :

- La capacité à maintenir un équilibre budgétaire articulant les charges et les ressources
- La capacité à investir réellement un logement (le meubler, le décorer, etc.)
- La capacité à s'inscrire durablement dans une communauté de vie (voisinage, ...)

Importance des leviers à l'appropriation du logement

Chaque résident a :

- un espace privé, indépendant, dans lequel il peut réaliser l'ensemble des gestes de la vie quotidienne.
- Une boîte aux lettres individuelle
- Un interphone individuel
- Une clef/badge de son logement
- L'ameublement essentiel pour les personnes à faible ressources ou venant de structures d'hébergement, mais la possibilité aussi d'amener ses affaires personnelles.

Les espaces collectifs intérieurs comprenant une salle d'activité, une buanderie, et extérieurs (jardin) sont accessibles selon le règlement intérieur (de 8h à 22h), y compris en l'absence des hôtes.

Les résidents participent à l'entretien des parties collectives selon un système de répartition des tâches qui sera élaboré en comité des résidents.

III.1.6. La participation des résidents à la pension de famille : conseil de concertation et conseil des résidents

Le décret du 14 mars 2016 relatif au conseil de concertation et au comité de résidents dans les logements-foyers vient préciser les modalités de fonctionnement et l'articulation de ces deux instances :

Le conseil de concertation

Le **conseil de concertation** doit être mis en place si la structure a plus de 30 résidents.

Cela n'étant pas le cas de la pension de famille qui a 25 places pour personnes seules, les modalités sont libres.

Il est donc prévu d'organiser **une réunion par an du comité des résidents à laquelle participent un représentant du gestionnaire, et le propriétaire des locaux.**

Cette réunion permettra de consulter les résidents pour « l'élaboration et la révision du règlement intérieur, préalablement à la réalisation de travaux, et sur tout projet et organisation, dont la gestion des espaces communs, susceptibles d'avoir une incidence sur les conditions de logement et de vie des occupants ».

En cas de besoin, une réunion supplémentaire pourra être demandée à l'initiative du comité des résidents, du représentant du gestionnaire ou du propriétaire.

Le comité des résidents

Le **comité des résidents** créé par la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (ALUR) est une instance intégralement composée de résidents.

Dans les structures de taille inférieure à 30 résidents comme la pension de famille ici présentée, **le comité de résidents est composé de l'ensemble des résidents** (cf. article 49 de la loi ALUR du 24 mars 2014 ALUR).

La première réunion du comité de résidents se tient dans le mois suivant sa création. Lors de cette première réunion, le comité de résidents élit son président en son sein au scrutin majoritaire.

Le comité de résidents se réunit 3 fois par an, à l'initiative soit de son président, soit d'au moins la moitié des membres titulaires.

Les comptes rendus des réunions du comité de résidents sont communiqués aux résidents par voie d'affichage.

Le gestionnaire met à la disposition du comité de résidents un local pour ses réunions et il donne accès à des moyens de communication adaptés.

IV. Dossier du personnel

IV.1. Tableau des effectifs

La Convention Collective Nationale du Travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966, sera la convention collective applicable pour cette pension de famille.

Répartition prévisionnelle des effectifs de personnels (en ETP)

Services	Postes budgétés	Nbre de personnes	ETP
Administratif	Chef de service	1	0,40
	Comptabilité	1	0,20
Services généraux	Agent de service intérieur	1	0,30
	Agent d'entretien (factotum)	1	0,30
Service éducatif	Accompagnant éducatif et social (AMP/AVS)	1	1
	Moniteur éducateur	1	1
	CESF	1	1
TOTAL GENERAL		6	4,2

Pour accompagner les personnes résidentes dans la pension de famille, il est prévu une équipe de 4,2 ETP composée par un service administratif, des services généraux et par un service éducatif comprenant notamment un binôme éducatif (hôtes - la parité sera recherchée) avec 1 Accompagnant éducatif et social, 1 moniteur éducateur dont le rôle primordial est l'animation et la régulation de la vie quotidienne de la maison.

IV.1.1. Le rôle des professionnels

Profils recherchés :

- Un moniteur(tri)ce éducateur(trice), ayant une expérience en développement local et auprès d'un public vulnérable
- Un(e) accompagnant(e) éducatif(ve) et social(e) (anciennement Aide Médico-Psychologique et Auxiliaire de Vie Sociale) ayant de l'expérience auprès des publics vulnérables.

Missions

- La gestion locative :
 - Pré-accueil et accueil des résidents en présence du chef de service (visite des espaces, adéquation avec l'offre proposée notamment à sa capacité à vivre en collectif, informations sur l'offre de services, appréciation des risques)
 - Préparation à l'entrée dans le logement en lien avec le travailleur social prescripteur (montage de dossier d'aide à l'accès au logement FSL, Allocation logement, ouvertures compteurs d'eau-électricité, ameublement, couverture assurance, etc.)
 - Gestion des logements (état des lieux, visite technique, maintenance et réparation, en lien avec le bailleur social et propriétaire des lieux et les prestataires)
 - Gestion administrative des dossiers locatifs
- La gestion sociale basée sur une approche individuelle :
 - Accompagnement de proximité dans les actes de la vie quotidienne (gestion des courses, entretien du logement/vêtements/corporel),
 - Soutien administratif (lecture et aide à la compréhension de courriers, accompagnement vers les institutions, suivi administratif, lien avec les services de tutelle),
 - Soutien à l'accès aux droits,
 - Ecoute active, conseils selon les situations individuelles, mise en confiance,
 - Lien avec les référents sociaux ayant effectué l'orientation vers le logement qui restent positionnés en tant que tels
- La gestion sociale sur une approche collective :
 - Organisation de la vie quotidienne : planning d'activités, entretien des espaces communs,
 - Animation des espaces collectifs : mise en place des différents rendez-vous,
 - Assurance de la sécurité individuelle et collective : rôle de réassurance, rôle d'alerte en cas de dysfonctionnements, respect du règlement,
 - Gestion du vivre ensemble : médiation, écoute, observations, anticipation, gestion de conflit, etc.

Au travers de ces missions, les professionnels cherchent à développer l'autonomie et à rompre l'isolement en instaurant de nouveaux liens sociaux stables et durables chez les résidents. Ils créent les conditions favorables à la convivialité et l'ouverture vers l'extérieur. Ils travaillent à l'inscription de la pension de famille et de son public accueilli dans le quartier en s'appuyant sur les entités existantes (associations, commerces, libéraux, infrastructures, etc.) Ils travaillent en réseau pour une meilleure prise en charge individuelle.

Les hôtes doivent être d'abord à l'écoute des résidents en assurant une présence quotidienne. À ce titre, et en plus de l'organisation quotidienne de la vie de la pension, ils doivent :

- définir conjointement avec les résidents les modalités de la vie collective ;
- animer les espaces et les temps communs à tous les pensionnaires avec un principe de réunion périodique, indispensable à la régulation de la vie de la maison et moment privilégié pour les animations et/ou les activités communes ;
- faciliter les relations entre les résidents ;

- savoir être à l'écoute pour pouvoir faire face aux difficultés d'ordre individuel ou collectif;
- maintenir, le cas échéant, les contacts avec les services qui ont orienté le pensionnaire vers cette structure ;
- organiser les liens avec l'environnement local de la pension : mairie, services sanitaires et sociaux, équipements publics, structures d'animation et de loisirs ainsi que le voisinage de la pension, afin d'ouvrir la structure au tissu social de proximité.

Mission du (de la) conseiller(ère) en économie sociale et familiale

- Accompagnement global des familles en précarité
- Animation d'ateliers collectifs, sorties culturelles...
- Accueil, permanence et animation de temps collectifs sur différentes thématiques en lien avec les besoins des personnes
- Ouverture de droits, dossiers logement, soutien aux démarches administratives

Mission du (de la) chef(fe) de services

- Accueil et validation des candidatures (adéquation entre le profil et l'offre),
- Perception des redevances mensuelles et délivrances des quittancements,
- Contractualisation et entrée dans le logement (établissement du contrat d'occupation, règlement de fonctionnement, paiements dépôt de garantie et du premier mois de loyer, etc.),
- Aide à l'intégration et au maintien dans le logement individuel : gestion des impayés (redevance, assurance)
- Coordination avec les professionnels extérieurs (notamment du soin et de la tutelle) en charge du suivi de la personne,
- Gestion des sorties (remboursement dépôt de garantie, travaux, etc.)
- Accompagnement à l'accès aux droits
- Ecoute active, conseils selon les situations individuelles, mise en confiance,
- Gestion des conflits entre résidents en second rideau (recadrage institutionnel et réglementaire)
- Animation d'équipe, supervision de l'organisation (plannings, congés, absences).
- Veille à la sécurité des résidents et des professionnels, aux conditions d'hygiène, à l'entretien des locaux.

Mission du (de la) comptable

Le comptable assurera le suivi de la comptabilité de la pension de famille, en lien avec le service comptabilité de la direction territoriale. Il aura un rôle particulier dans le suivi de la perception des redevances, de la délivrance des quittances et des éventuels impayés en lien avec les hôtes et le chef de service.

Mission de l'agent de service et de l'agent d'entretien

Le rôle de l'agent de service intérieur est d'assurer les tâches de l'entretien des locaux, en lien avec les résidents dont la participation à l'entretien des espaces communs, est organisée par le couple d'hôte.

Le rôle de l'agent d'entretien est d'assurer la petite maintenance des locaux et de réparer les dégradations.

V. Partenariats

Au titre du suivi de la situation sociale des résidents, des conventions avec les services sociaux seront à formaliser pour l'ouverture des droits auxquels les personnes accueillies peuvent prétendre.

Toutes les personnes accueillies, qui, au demeurant, ne nécessitent pas forcément un accompagnement social lourd, peuvent continuer à être suivies par le service social ou médico-social qui les a orientées vers la pension de famille. Si tel est le cas, et compte tenu du profil des populations accueillies et de leur parcours, le partenariat local d'intervention sociale avec les services sociaux de secteur sera alors formalisé.

Les partenaires de la pension de famille :

- Services de tutelle
- Services sociaux
- SIAO
- Services de prévention
- SPIP
- SAVS
- Infirmiers
- Médecins de ville
- Hôpital
- Centres de soin
- Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)
- Associations de loisirs
- Associations de quartier

La pension de famille s'appuiera sur le réseau des partenaires que le Pôle Inclusion Sociale Métropole a développé depuis plusieurs années pour répondre aux besoins des résidents et plus particulièrement sur la commune d'Armentières.

Comme le projet de la pension de famille est fondé en grande partie sur le logement, la santé et l'estime de soi, nous allons retrouver en particulier des institutions dans les domaines sociaux, du droit et la justice ainsi que de la santé.

1. Avec les organismes tutélaires

Associations tutélaires ou de curatelles : AGSS de l'UDAF, ARIANE, ATI, ASAPN.

La Pension de famille accueillera des résidents suivis par des associations tutélaires ou de curatelles. Ces mesures de tutelles et/ou curatelles constituent des axes du projet à construire avec la personne dans le but de la protéger. Le travail consiste pour les équipes à faire le lien avec les mandataires judiciaires pour régulariser les papiers administratifs, les participations financières et le suivi des projets de vie des personnes concernées par une mesure de sauvegarde de justice.

2. Dans le domaine de la Justice

Le Pôle Inclusion Sociale Métropole pourra faire bénéficier la Pension de famille, en tant que de besoin, de son réseau permettant d'être en contact rapide avec les partenaires en charge des publics « sous-main de justice » : SPIP de Lille. Ce réseau a été élargi aux SPIP des centres de détention de Sequedin, Annoeullin et Bapaume, ce qui a permis d'accueillir des personnes sortantes de prisons en lien avec le SIAO.

3. Dans le domaine de la Santé

Les addictions et la toxicomanie

- Les résidents de la Pension de famille, seront pour certains inscrits dans un processus de d'addictologie et de toxicomanies, nécessitant des soins liés à ces problématiques (alcool, cannabis, cocaïne...). Ils pourront être suivis en lien étroit avec le centre Boris Vian, l'EPSM de Saint-André, le « Cèdre Bleu ».
- Les équipes pourront travailler avec le CARRUD (Centre d'Accueil et de Réductions des Risques), le PARI pour la mise en place de suivis en addictologie au bénéfice de résidents en grande difficulté sur ces problématiques.
- Depuis plusieurs années, le Pôle Inclusion ALEFPA a mis en place une « permanence d'accueil et d'écoute » assurée par un infirmier alcoolologue détaché par l'ANPAA (Agence Nationale de Prévention en Alcoolologie et Addictologie), sur laquelle la Pension de famille pourra également s'appuyer.

La psychiatrie

- Ce qui permettra de mieux accompagner les résidents dans leurs souffrances psychiques.
- Le cas échéant, l'équipe du SIIC (Service Intensif Intégré dans la Cité) détachée par le G 21 dont l'hôpital psychiatrique est situé au CHR de Lille (clinique Jérôme Bosch) sera sollicitée pour apporter un soutien à notre équipe ou prévoir une hospitalisation libre.

- Les services d'urgences sont à l'occasion mobilisés pour des situations de décompensation, de violence subie, de crise d'angoisse profonde, etc. auquel cas c'est le 15 qui est alerté pour une admission au CAC (centre d'Accueil et de Crise ou bien au CPAA (Centre Psychiatrique d'Accueil et d'Admission).

Dans le cadre de la santé et la santé mentale sera sollicité également le soutien des :

- Infirmiers du 115
- Médecins de ville et infirmiers du quartier,
- Le Réseau Santé Solidarité Lille, MSL, etc...

4. D'autres acteurs et partenaires : le SIAO, le Conseil Départemental du Nord, la CAF, la CPAM, la Préfecture, le CCAS, Pôle Emploi, la Mission Locale, la Banque Alimentaire, l'association de Prévention Spécialisée ITINERAIRES.

5. Acteurs et services de droit commun :

- CCAS ; Services d'Etat civil ;
- Centre social ;
- Crédits Loisirs : dispositif avec lequel nous travaillons dans le cadre des sorties collectives ;
- Association « colères du Présent » (rencontre organisée entre collégiens et des résidents sur les « sans abris »)

VI. La démarche d'amélioration continue de la qualité

VI.1. La démarche qualité et le référentiel associatif

D'un point de vue général, l'ensemble des établissements et services de l'Alefpa est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de la prise en charge des personnes accompagnées. En ce sens, l'Alefpa a mis en place une démarche territoriale, avec un accompagnement de proximité à l'appui.

Dans cette dynamique, les prestations sont évaluées en faisant référence à la charte des engagements associatifs et au référentiel construit sur la base des recommandations de l'ANESM, qui met en évidence les axes de travail suivants :

- Mettre en œuvre une démarche personnalisée régulièrement évaluée avec la personne concernée, considérée comme acteur et auteur de son projet et à réajuster en fonction des besoins ;
- Valoriser les rôles sociaux fondés sur une approche positive de la personne comme référence centrale de chaque prise en charge éducative et thérapeutique ;
- Favoriser le développement personnel de la personne accueillie et assurer la garantie des soins ;
- Favoriser le maintien des liens avec le milieu naturel chaque fois que cela est possible et souhaitable dans le cadre des missions, agréments et habilitations du service ;
- Veiller à ce que le service clarifie les notions d'abus et de maltraitance et mette en place toute mesure permettant de les prévenir et de les signaler au cas où elles se produiraient ;
- Mettre en place un protocole et des procédures partagées de prévention et de lutte contre les maltraitements et les violences institutionnelles ou personnelles ;
- Favoriser la confrontation des idées et des expériences pour lever les paradoxes inhérents à l'acte éducatif.

L'association s'est structurée afin d'accompagner les établissements vers une amélioration continue de la qualité des prestations.

En ce sens, les orientations définies pour 2021 sont les suivantes :

A l'externe :

- Développement des partenariats avec les dispositifs et organisations de droit commun pour faciliter la démarche inclusive et promouvoir la personne dans l'exercice de sa citoyenneté

- Renforcement des collaborations avec le secteur sanitaire pour répondre aux besoins en santé somatique et psychique

A l'interne

- Mobilisation des équipes par des séances de travail d'intelligence collective, tout en inscrivant cette démarche dans une réflexion sur les processus de réalisation, les pratiques professionnelles, et la coordination des parcours, afin de faire émerger le nouveau projet d'établissement
- Modélisation des processus d'accompagnement pour les personnes accompagnés et mise en œuvre de ce processus
- Renforcer la qualité de vie au travail en développant, la prévention des risques psycho sociaux, Favoriser l'émergence d'une démarche éthique par la création d'un Comité de suivi au sein du Pôle Inclusion sociale Lille Métropole, en associant le Pole Inclusion du Valenciennois.

L'ensemble de ces orientations s'inscrivent dans les travaux menés dans le cadre de la négociation du futur CPOM.

VI.2. La méthode d'évaluation et de pilotage

Un rapport d'activité sera transmis annuellement à la DDCS. Il précisera notamment :

- le taux d'occupation ;
- le nombre d'entrées et de sorties de la structure ;
- le profil des résidents ;
- l'âge moyen ;
- la description et l'évaluation de l'accompagnement et des activités mis en œuvre ;
- les actions mises en œuvre pour articuler la structure avec les autres dispositifs dans le cadre d'un réseau partenarial, notamment sur le plan de l'accès aux droits, de l'accès aux soins, de l'intégration dans le quartier.

En complément du rapport d'activité, la structure transmettra un bilan financier rendant compte de l'exécution des dépenses.

En parallèle, l'établissement s'inscrira dans la démarche d'amélioration continue de la qualité de l'ALEFPA qui prévoit des évaluations régulières et thématiques.

Ces évaluations seront organisées de façon à mettre en exergue :

- l'adéquation des objectifs du service d'après les besoins et attentes des personnes accueillies, considérés au regard des missions de la structure,
- la bonne utilisation et l'évolution des moyens mis en place,
- la pertinence des dispositifs de gestion et de suivi,
- l'analyse des objectifs atteints, mais aussi des effets non attendus et la modification éventuelle de l'organisation,
- la qualité des prestations au regard des droits des usagers et leur participation aux procédures d'évaluation.

L'évaluation se fait au regard des procédures et des recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Elle est qualitative et couvre tous les champs de fonctionnement de l'établissement.

Pour ce faire, la méthodologie utilisée prévoit quatre étapes distinctes :

- Une étape descriptive *via* l'observation et le recueil des données estimées pertinentes à évaluer. Cela nécessite, en préalable, de mettre en place un système d'informations permettant de collecter les éléments utiles.
- Une étape d'analyse qui est celle où l'on décrit ce qu'il aurait été souhaitable de faire. La construction en amont de référentiels est alors nécessaire, c'est le cas du Référentiel associatif de l'Alefpa.
- Une étape interprétative qui est celle où l'on va mesurer et interpréter les écarts entre la première et seconde étape.
- Une étape d'aide à la décision qui aboutit à l'organisation de mesures correctives.

Pilotage

Afin de suivre cette nouvelle dynamique, un comité de pilotage sera proposé avec notamment les acteurs suivant :

- Services du Département
- La MEL
- La commune d'Armentières
- L'architecte
- Le Pôle Inclusion Sociale Métropole ALEFPA
- ...

Permettant ainsi la participation et la définition d'orientation conjointe en cohérence avec le présent projet.

H. Dossier Financier

Le montant du **budget prévisionnel** pour la première année de fonctionnement proposé par l'ALEFPA s'élève à **356 263,92 €** pour l'accueil de 30 personnes.

Le montant de la redevance mensuelle estimée, dont devra s'acquitter chaque résident, est de 475,40€. La part restant à charge pour les résidents bénéficiant des minima sociaux (RSA, AAH) serait chacun de 103,40 en tenant compte de l'APL majoré pour les résidences sociales environ 372€.

La participation de l'Etat (DDCS), financée sur le programme 177 « Hébergement, parcours vers le logement et insertion des personnes vulnérables », s'effectue sur la base actuelle de 18€ par jour et par place. Il s'agit essentiellement du financement de l'hôte ou du couple d'hôtes.

Compte tenu de leur mode de financement, la pension de famille fera l'objet d'un conventionnement tripartite APL.

Ainsi les recettes annuelles seront réparties de la manière suivante :

- Financement par la DDCS de 18€ par jour par personne, soit 197 100,00€ par an
- Redevance mensuelle de 475,40€ par résident, soit 159 163,92€ par an



Centre Vauban - Bâtiment Lille

199-201 rue Colbert BP 72

59 003 LILLE CEDEX

Tél.03 28 38 09 40

Fax 03 28 38 09 41

contact@alefpa.asso.fr

www.alefpa.asso.fr