



ACTUALISATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT 2025/2029



16/18 rue Gabriel Pierné 57000 METZ

contact@residence-jeunes.fr

www.residence-jeunes.fr

Recueil de l'avis consultatif du CVS en date du 13/11/2024 et du CSE en date du 12/11/2024 et du CA en date du 20/12/2024



SOMMAIRE

I- PRESENTATION ET POSITIONNEMENT DU FJT	p.3
1.1 L’histoire et le projet de l’organisme gestionnaire	p.3
1.2 Lien entre la résidence Sainte Constance et le CHR de Mercy_	p.3
1.3 Les missions d’un FJT dans le contexte juridique et institutionnel	p.4
1.4 Les valeurs de la fondation	p.7
1.5 Nos principes d'action	p.7
II. LES PUBLICS ACCUEILLIS	p.9
2.1 Les évolutions en termes de publics et les principes d’actions	p.9
2.2 Objectifs et actions concernant les résidents	p.11
2.3 Un accompagnement de la personne dans une approche sur mesure_	p.13
2.4 Les principaux tableaux de bord renseignés et suivis annuellement	p.15
2.5 L’ouverture de la structure sur l’environnement	p.20
III LA NATURE DE L’OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION	p.22
3.1 Les caractéristiques de l’habitat	p.22
3.2 Les offres de service et les engagements proposés à Sainte Constance	p.24
3.3 Les principes d’interventions	p.25
3.4 L’organisation interne de l’offre de service	p.26
3.5 Bilan des fiches socioéducatives conduites entre 2020 à 2024 et fiches 2025/2029	p.28
IV. L’AVENIR DE LA RESIDENCE	p.33
4.1 Les professionnels de la structure et les compétences mobilisées	p.34
4.2 Plan de développement et gestion des compétences	p.37
4.3 Vision par les salariés de l’évolution de leur métier au cours des 5 années	p.41
4.4 Les objectifs d’évolution, de progression et de développement	p.46
4.5 Les ressources financières -présentation du budget de la fondation	p.48
CONCLUSION	P.51

ANNEXES :

- Annexe 1 : Contrat de séjour
- Annexe 2 : Personnes qualifiées et médiateurs
- Annexe 3 : Charte des droits et liberté de la personne accueillie
- Annexe 4 : Règlement de fonctionnement
- Annexe 5 : Livret d’accueil
- Annexe 6 : Charte de la laïcité de la branche famille avec ses partenaires
- Annexe 7 : Charte des valeurs du FJT actualisée
- Annexe 8 : Contrat de ville avec l’Eurométropole
- Annexe 9 : Procédure d’admission actualisée
- Annexe 10 : Dossier de financements mécènes privés pour les actions DD
- Annexe 11 : Organigramme de la résidence
- Annexe 12 : Procédure AFEST

I- PRESENTATION ET POSITIONNEMENT DU FJT :

1.1 L'histoire et le projet de l'organisme gestionnaire :

L'origine de notre fondation se situe le 29 JUIN 1842. À la suite du décès prématuré, à l'âge de 17 ans, de leur fille unique Constance, Mr et Mme HOLLANDRE-PIQUEMAL, ses parents, consacrerent une partie de leur fortune à une œuvre de charité en faveur de jeunes filles orphelines de la classe ouvrière. Ils souhaitaient perpétuer le nom de leur fille unique en créant une structure à Metz, ville dont ils demeuraient. Le 30 juin 1855, ils firent construire, rue Saint Marcel à Metz, un établissement destiné à recueillir et élever ces jeunes orphelines, âgées de 4 à 10 ans, et ce, jusqu'à ce qu'elles atteignent leur majorité à 21 ans.

Les époux HOLLANDRE-PIQUEMAL firent don des bâtiments aux hospices civils de Metz, en s'engageant à en assurer l'entretien et le fonctionnement, tout en se réservant le droit de l'administrer. Après la mort du couple, la Commission administrative des Hospices prit définitivement possession de l'orphelinat. Jusqu'en 1955, l'orphelinat était tenu par les Sœurs de Saint Vincent de Paul, mais celles-ci ne pouvant plus assurer le fonctionnement, l'établissement rue Saint Marcel cessa toute activité. Il s'ensuit alors une longue procédure auprès du Conseil d'Etat afin d'obtenir les dérogations nécessaires pour l'ouverture d'un nouvel établissement mieux adapté aux besoins du moment.

Le 27 octobre 1966, un décret du Conseil d'Etat approuve les nouveaux statuts : le FOYER SAINTE CONSTANCE est né. A cet effet, la fondation acquiert de nouveaux terrains (rue Gabriel Pierné et rue sente a my à METZ). Ces terrains sont alors donnés à bail emphytéotique le 28 août 1969 à l'OPAC de Metz (devenu par la suite Eurométropole de Metz Habitat) pour une durée de 65 ans à charge pour ce dernier de concevoir, financer, édifier, exploiter et maintenir les futurs (et actuels) bâtiments construits de la résidence Sainte Constance.

Le nouvel établissement a donc été édifié dans le quartier du Sablon. Le 10 novembre 1969, Monsieur Raymond MONDON, ministre des Transports et Maire de Metz, posa la première pierre sur le site actuel. Le 20 avril 1972, Monsieur Jean-Marie RAUSCH, Maire de Metz et Madame MAIRET, première Directrice inaugurèrent le foyer. Fin 2004, un second directeur pris ses fonctions et introduisit la mixité au FJT sans toutefois faire modifier les statuts.

1.2 Lien entre la résidence Sainte Constance et le CHR de Mercy :

Par acte de fondation du 8 février 1854, les époux HOLLANDRE avaient fait don de l'établissement aux Hospices Civils de Metz (devenu le Centre Hospitalier Régional de Metz Thionville en 1977, par la fusion des Hôpitaux de Metz et de Thionville), puis le CHR de Mercy.

Les Hospices civils de Metz ont été autorisés à accepter cette libéralité par décret impérial du 30 juin 1855 et la fondation fut reconnue d'utilité publique. Elle fonctionnait alors comme nous l'avons évoqué, sous l'égide des Sœurs de Saint Vincent de Paul.

Au décès des fondateurs, les Hospices civils de Metz prennent possession de l'orphelinat et en assument l'administration par l'intermédiaire de leur Conseil d'Administration, comme prévu dans les statuts, les sœurs en assumant le fonctionnement.

En 1954, alors que les sœurs de Saint Vincent de Paul quittent l'établissement, une partie des locaux est affectée à une école (le lycée Fabert à Metz) avant que les Hospices civils ne soient expropriés par la ville de Metz. Il est important de préciser que le maire de Metz est systématiquement président du conseil d'administration (actuellement nommé conseil de surveillance) de l'hôpital public de la ville et du coup devient de fait le président de la fondation Sainte Constance.

La résidence (statut : foyer de jeunes travailleurs) est actuellement toujours régie par les statuts validés en octobre 1966. Conformément à ces derniers, le conseil de surveillance du CHR de Metz Thionville assure sa « surveillance », un administrateur délégué a été désigné lequel s'appuie sur la directrice du Foyer Sainte Constance (Mme Véronique POPULUS) et une partie de l'équipe de Direction du CHR de Metz Thionville (Direction générale, et des Affaires juridiques notamment) pour superviser le fonctionnement de la structure dans le cadre de délégations de signature, publiées. Le projet de rénovation des statuts est en cours depuis 5 ans mais n'a pas encore abouti auprès du ministère de l'intérieur. Ce point sera revu dans nos perspectives 2025/2030 ainsi que l'autonomisation du FJT au regard du CHR et de la trésorerie hospitalière qui nous impose une comptabilité publique alors que nous sommes une fondation privée.

1.3 Les missions d'un FJT dans le contexte juridique et institutionnel :

Les missions du FJT :

En foyer de jeunes travailleurs, l'action socio-éducative est collective avant d'être individuelle, via une approche globale fondée sur la libre adhésion des jeunes. Il en découle des actions collectives centrées sur les espaces collectifs, les rencontres informelles, l'entraide par les pairs, la mixité et le vivre ensemble, l'interculturalité et la présence numérique. Cette approche globale vise le savoir habiter et le logement, la mobilité et les transports, la culture et les loisirs, l'emploi et la formation, la citoyenneté, la santé, le bien être, l'alimentation et le budget. Elle s'inscrit dans une démarche d'éducation populaire qui s'appuie sur les potentialités et les expériences des jeunes, en faisant avec eux et non à leur place pour qu'ils soient acteurs de leur parcours. Le FJT adhère à l'UNAF0 (Union professionnelle du logement accompagné). Ce réseau national nous met à disposition de nombreuses ressources politiques, économiques, institutionnelles qui nous aide et guide notre travail en respectant nos missions.

Le cadre législatif, réglementaire de notre secteur

Notre structure relève du secteur de l'inclusion sociale et relève de différentes réglementations :

Le code de la construction et de l'habitation : les articles L633-1 à 5 et R633-1 à 9 du CCH jouent un rôle central dans le cadrage des FJT. Les dispositions portant sur les aides personnalisées au logement (APL) et sur leur conventionnement APL définissent un cadre qui a des incidences directes dans la relation à la personne logée. Celle-ci est considérée comme un locataire et nous comme son bailleur social. Par ailleurs, les gestionnaires de résidences sociales – FJT sont tenus de disposer de l'agrément *Intermédiation locative et gestion locative sociale (ILGLS)* dont nous disposons depuis 2019.

La circulaire CNAF 2020 – 010 du 14 octobre 2020. Le FJT dispose d'un contrat de projet avec la Caisse d'allocations familiales (CAF), qui, conformément à l'article D. 312-153-2 du CASF, structure son activité en référence à son projet socio-éducatif dont la finalité est l'accès à l'autonomie et au logement indépendant des jeunes accueillis. La circulaire CNAF définit la prestation socio-éducative et précise notamment les missions, les profils des personnes pouvant la mettre en œuvre, les bases de financements...

Les foyers de jeunes travailleurs sont soumis à *la procédure d'autorisation par la loi du 24 mars 2014* (pour l'accès au logement et un urbanisme rénové) rétablissant la compétence du préfet en la matière. Le code FINESS de l'établissement est le 570005793 et son code APE 5590Z. Un rapport d'activité est donc transmis tous les ans au préfet, ainsi qu'au président du Conseil Départemental.

Le code de l'action sociale et des familles : Au sein du point 1 de l'article L312-1 qui liste les différents types d'ESSMS, les FJT relèvent du 10'. Cela signifie que nous sommes soumis aux obligations de la loi 2002-2 ; Le Code de l'Action Sociale et des Familles dans son livre troisième, Art. D.311 et suivants liste les obligations de nos établissements soumis à autorisation et réprecise dans sa section sur le droit des usagers, l'instauration du contrat de séjour (cf. annexe 1), de la personne qualifiée ou médiateur (cf. annexe 2)

pouvant être sollicitée, du Conseil de vie sociale et de la charte des droits et libertés de la personne accueillie (cf. annexe 3), du règlement de fonctionnement (cf. annexe 4), du livret d'accueil (cf. annexe 5) et du projet d'établissement élaboré pour 5 années (présent document).

Dans notre résidence les documents de contractualisation dans le cadre de la loi 2002-2 sont remis lors de la pré visite ou au plus tard à l'admission. Ils sont également en libre accès sur le site internet.

Les signatures du contrat de séjour et du règlement de fonctionnement sont réalisées et commentées avec la direction lors de l'entrée. Il nous paraît important de fixer des limites, des règles aux jeunes, car cela permet de construire un vivre ensemble en harmonie au sein d'un collectif, dans le respect des autres. Le FJT s'appuie donc sur ces documents afin de :

- définir les relations entre la structure et les jeunes
- lister les services proposés
- énumérer les droits et devoirs de chacun.

Conformément à la loi 2002-2 rénovant l'action sociale notre **règlement de fonctionnement** détermine les modes de vie en collectivité. Il a pour objectif de définir « *les droits de la personne accueillie et les obligations et devoirs nécessaires au respect des règles de vie collective au sein de l'établissement* ». Ces règles de vie quotidienne sont à respecter dès l'entrée dans la résidence et tout au long de l'hébergement. La signature du règlement, vaut acceptation de toutes ses règles.

Notre **contrat de séjour** définit les relations engagées entre les résidents et la résidence. Il a pour objet d'établir de façon contractuelle les relations et obligations, entre le résident (locataire) et la résidence Sainte Constance (fonction de bailleur) durant cette période de « logement-étape ». Il est établi conformément aux articles L. 311-4 et D311 et suivants du CASF et conformément aux articles L.351-2 et L.353-2 du Code de la Construction et de l'Habitation.

Le **livret d'accueil** permet de présenter la structure, les services et aides proposés et les modalités pratiques d'organisation de la résidence. Ces trois supports sont également traduits en anglais au vu de la diversité des origines des résidents.

En veillant au respect du cadre édicté par la structure, aux règles essentielles et basiques de cohabitation et de civilité qui facilitent le vivre ensemble, les professionnels contribuent à enseigner aux jeunes le respect de soi, des autres, mais aussi comment mieux vivre en société. Cela permet de garantir un séjour en collectivité dans de bonnes conditions, et dans la considération de chacun. Chaque professionnel de la structure est garant des règles de bonnes conduites édictées.

Le **projet individuel personnalisé** est abordé avec chaque personne lors de son admission au sein du FJT au moment de la signature des contrats de séjour et règlement de fonctionnement. La formalisation du projet est inscrite de manière globale dans le contrat de séjour sous forme de 3 objectifs en général. Puis les travailleurs sociaux le déclineront individuellement avec les jeunes si ceux-ci sont en demande. En effet, la particularité des FJT est d'être des bailleurs sociaux dont les locataires adultes majeurs et non sous tutelle, sont libres de leur projet de vie. Ils ne sont pas accueillis au sens de l'hébergement comme le seraient des jeunes pris en charge dans des MECS ou en foyer d'hébergement type CHRS, pension de famille etc. Pour ceux qui souhaitent être accompagnés, chaque professionnelle dispose d'un dossier papier composé de sous chemises contenant les éléments administratifs, budgétaires, insertion professionnelle et insertion sociale qui permettent de mesurer l'évolution et faire une évaluation de l'accompagnement proposé. Les décrets 2004-1274 du 26/11/2004 en application de la loi 2002-2, celui de 2007-975 du 15/05/2007 et celui de 2009-378 du 02/04/2009 ne peuvent être

déclinés tels qu'ils ont été conçus pour les établissements médicosociaux et sont adaptés à notre structure.

La veille de la CAF :

Les Fjt sont des organismes à but non lucratif qui mettent à disposition des jeunes vivant hors de leur famille, un ensemble d'installations matérielles pour leur hébergement et leur restauration, ainsi que des moyens visant à favoriser leur insertion sociale. Afin de s'assurer que l'offre de service est bien destinée au public concerné, la Caf vérifie tous les ans, le respect des indicateurs d'alerte inscrits dans le tableau ci-dessous :

Public accueilli	Seuil d'Alerte
Jeunes de plus de 25 ans	A partir de 25 % du public accueilli sur le total du FJT
Jeunes immatriculés au régime de la sécurité sociale des étudiants	A partir de 35 % du public accueilli
Jeunes exerçant une activité salariée, en alternance, en stage professionnel, en recherche d'emploi	Moins de 65 % du public accueilli

Chaque début d'année, la résidence transmet à la CAF ces indicateurs. Depuis 2018, nous réussissons à tous les remplir en respectant les seuils maximums préconisés. Un des points est particulièrement suivi : le pourcentage de jeunes pris en charge par des dispositifs et dont la redevance fait l'objet d'un paiement par un tiers. Ceux-ci ne peuvent dépasser les 15 %. Cela signifie que dans notre offre, un maximum de 19 places peut être occupé et réservé à des organismes pour accueillir leurs publics.

Le cadre financier des foyers de jeunes travailleurs (FJT)

Les foyers de jeunes travailleurs (FJT) sont des logements-foyers éligibles à l'aide personnalisée au logement (APL), dans les conditions prévues par le code de la construction et de l'habitation – en tant que résidences sociales pour les conventions conclues depuis 1995, ce qui est notre cas. Ils assurent en outre un accompagnement socio-éducatif des jeunes qu'ils accueillent, financé dans le cadre de conventions conclues avec les caisses d'allocations familiales, sous forme de subventions.

La logique économique des foyers de jeunes travailleurs est fondée sur un double équilibre financier :

- > les coûts de la partie immobilière financés par la redevance que les jeunes logés versent (reste à payer et APL foyer de droit commun), en moyenne 70 % du financement des FJT ;
 - > le coût lié à la partie sociale et socio-éducatif, avec de l'action collective et de l'accompagnement individualisé financés par la prestation socio-éducatif des CAF et d'autres financements (Fonjep, département).
- Ce modèle économique très hétérogène selon les territoires est fragilisé dans le contexte actuel d'inflation (augmentation des coûts de construction, de l'énergie, de la masse salariale, etc.).

La Typologie de logements de notre fondation :	Superficie en m2	Nombre de places distinctes
Type studio au 18 rue G. Pierné	18	2
Petites chambres meublées au 16 rue G. Pierné	12,5	80
Grandes chambres équipées double au 16 rue G. Pierné	14,5	32
2 F3 au 18 rue G. Pierné	65	6
2 F4 au 18 rue G. Pierné	79	8
1 F6 en IML (100 m2) logement au centre-ville de Metz (mazelle)	100	5
3 F5 en IML (80+79+106) 3 à Metz Queuleu		

En FJT, le logement autonome comprenant sanitaires et kitchenette, tend à se généraliser avec des studios, des colocations, même si une part importante de chambres demeure.

1.4 Les valeurs de la fondation (cf. annexe 7) :

Pour notre fondation, l'évolution de la personne se construit à travers le développement de l'autonomie, la prise d'initiative, la mise en responsabilité, la participation et implication active, la construction de la réciprocité et la solidarité.

Participant à la politique de la jeunesse, nous adoptons une approche globale et individualisée de chaque jeune, en utilisant à partir de l'habitat, les atouts de la vie collective enrichie par un brassage des publics délibéré (une quarantaine de nationalités accueillies), favorisant la rencontre et les échanges interculturels, encourageant les entraides de proximité issues de la multiplicité des expériences, des situations, des perspectives.

Le jeune, considéré comme sujet de droits et de devoirs, est incité à être acteur de son projet (faire avec et non à la place de), afin de le soutenir dans les nouvelles responsabilités et visions que lui offrent sa majorité et sa citoyenneté.

Nos actes professionnels s'inscrivent dans les 7 registres normatifs suivants :

1. la responsabilité pénale : le respect de règles sociales au risque de sanctions pénales
2. la responsabilité civile : le souci de réparer le dommage causé à autrui
3. le droit disciplinaire : le respect des règles du jeu du travail
4. le règlement intérieur : la règle interne de chaque institution
5. la déontologie : les règles que se donne une profession
6. la morale : la science du bien et du mal
7. l'éthique et la bienveillance : les règles que chacun d'entre nous se donne

Le dialogue social au FJT :

L'effectif de Sainte Constance impose la mise en place d'un CSE. Ce dernier, renouvelable tous les 4 ans, se réunit tous les mois au minimum pour étudier à la fois les questions posées par le personnel et pour donner des avis sur les consultations requises par le droit du travail. Il fusionne les institutions représentatives antérieures, à savoir les délégués du personnel, et le référent santé sécurité. Le CSE est composé d'un représentant des salariés. L'ordre du jour des réunions de CSE est établi par le président du CSE (la direction) en lien avec l' élu du CSE. Le FJT accorde une importance particulière à ces réunions qui permettent la mise en place d'un dialogue social constructif et de qualité. Ce sont des espaces d'échanges importants, où la parole est libre et où chacun des salariés peut trouver des réponses à ses questions, et être informé de la gestion de la fondation et des projets en cours et futurs. Ils permettent également à l'employeur de recueillir l'avis du représentant du personnel sur des sujets qui concernent la vie de l'association : projet d'établissement, règlements de fonctionnement, organisation du travail, ... Chaque réunion fait l'objet d'un compte-rendu relu et signé par l' élu et la direction. Il est affiché dans les endroits prévus à cet effet. Par ce biais, les salariés bénéficient également de chèques CAD-HOC et les bons vacances (ANCV) sont aussi étudiés avec cette instance.

1.5 Nos principes d'action

La résidence jeunes Sainte Constance constitue une étape dans le parcours résidentiel de jeunes garçons et filles âgés majoritairement de 16 à 25 ans. Il est donc nécessaire d'étayer le séjour de ces actifs en offrant un accompagnement adapté à chaque situation pour :

- permettre de trouver les repères nécessaires à la construction de leur vie personnelle et professionnelle ;
- faciliter leur inscription dans l'environnement social, économique, culturel et leur accès aux dispositifs de droit commun ;
- privilégier l'accès aux responsabilités de citoyen et aux démarches du quotidien vers l'autonomie, notamment en matière de transition vers un logement autonome ;
- préserver l'équilibre des relations au sein du FJT, dans le respect de la diversité des parcours, des personnalités et des origines socioculturelles.

Notre préoccupation est de combiner avec le plus de souplesse et de créativité possibles les fonctions mais aussi les compétences spécifiques de chacun pour bâtir des prises en charge parfois très « sur mesure ». Cela exige des interventions « cousues mains » parfois un peu éloignées des réponses institutionnelles plus attendues, forcément plus stéréotypées aussi, dans un seul objectif l'intérêt du jeune (cf. annexe 7 charte des valeurs au sein du FJT).

Le cœur de notre métier consiste à aider à devenir indépendant et autonome des jeunes parfois souffrants ; au vu de leurs problématiques familiales (acceptation du passé, de son histoire personnelle), souffrants aussi de se savoir dépendants de structures (CLLAJ, MECS ou Conseil départemental) alors qu'ils aspireraient à « voler de leurs propres ailes ».

Les valeurs du FJT exposées ci-dessus et qui donnent sens à notre action nous amèneront à :

- poursuivre l'épanouissement de la personne. Chaque jeune mérite d'avoir la chance de « mieux grandir » sachant qu'il n'existe pas d'éducation sans prise de risque. Nous nous proposons de l'accompagner.
- veiller au respect de l'autre, à l'écoute, à l'absence de jugement qui sont les éléments indispensables favorisant la pensée et qui permettent à chacun de prendre du recul, d'élaborer sa pratique individuelle et collective. Seul le FJT avec son futur conseil d'administration est et doit rester garant du sens de l'action éducative mise en œuvre.

Comme nous l'avons signifié, une des valeurs fondamentales sur laquelle se fonde notre fondation est la dignité et le respect de la personne. Dans la prise en charge de jeunes arrivants à Metz, il s'agit de promouvoir une autonomie responsable. Elle s'opèrera, dans notre suivi, en trouvant le bon équilibre entre la régulation de certains comportements et la garantie de la prise en compte des droits et libertés de l'individu. La dignité, ne doit pas être vue uniquement comme objectif mais aussi comme moyen pour amener les jeunes accueillis à évoluer.

Bilan des objectifs et actions concernant la structure :

Pour rester compétitif et attractif, il faut que nous veillions au maintien en bon état du bâti et à la modernisation des espaces. Nous sommes désormais propriétaire (fin du bail emphytéotique et rachat à l'euro symbolique). L'entretien du bâti passe par un plan pluri annuel d'investissement. Lors du 1^{er} projet d'établissement nous avons convenu d'investir au minimum 100.000 euros par an. Lors du second projet d'établissement l'objectif a été de conduire une grande rénovation énergétique et d'inscrire notre résidence dans une démarche de développement durable en réduisant son impact carbone, l'investissement a été chaque année de + de 200 000 euros par an :

EXERCICES	MONTANT des investissements
-----------	-----------------------------

2020	220 974.64 €
2021	241 976.47 €
2022	582 710.17 €
2023	1 065 651.52 €
2024	203 600 €

Durant la période 2020/2025, nous avons réalisé l'accessibilité au handicap, l'isolation thermique par l'extérieur des deux tours, l'étanchéité + isolation des deux toitures terrasse, la reprise de la VMC au 16 et l'installation d'une CVC au 18, le changement de toutes les menuiseries (250 fenêtres des jeunes), la rénovation des câbles d'alimentation des 8 plateaux ainsi que 2 tableaux électriques dans les 2 étages restant à faire, la création d'une borne de recharge électrique pour leurs véhicules.

Un nouveau diagnostic de performance énergétique a été réalisé fin 2023, dans chaque bâtiment selon la nouvelle classification. La communication sur l'évaluation de la performance énergétique du bien locatif est obligatoire. Chaque résident est un consommateur qui doit pouvoir choisir sa résidence en connaissant son classement. Celui-ci est désormais connu et diffusé à la demande (Catégorie C pour les consommations énergétiques et C pour l'émission de gaz à effets de serre sur une échelle allant jusqu'à G ce qui est bon pour un bâtiment conçu il y a 55 ans). Le bâtiment ne contient pas d'amiante.

II. LES PUBLICS ACCUEILLIS

En FJT, l'accueil des jeunes âgés de 16 à 30 ans, s'inscrit dans les dispositions de l'article L. 301-1 du code de la construction et de l'habitation et est subordonné à différentes règles (titres de séjour, plafonds de ressources...). Cependant, la circulaire CNAF précitée de 2020 rappelle la fonction de brassage social du FJT et précise les caractéristiques des publics cibles : 65 % des effectifs doivent être composés d'actifs de 16 à 25 ans, 35 % maximum peuvent soit avoir moins de 16 ans, et/ou entre 26 et 30 ans, et/ou être étudiants ou scolarisés et 15 % du public, au maximum, peut être accueilli dans le cadre d'un conventionnement (PJJ, ASE). Les orientations en FJT sont faites pour partie par les réservataires Etat (via le SIAO), Action logement, les départements et le partenariat avec des tiers (CFA, CMA notamment), mais aussi le bouche à oreilles, le site internet, des bailleurs, la mission locale, le CLLAJ. En FJT, la vocation du dispositif est d'offrir un logement temporaire. Si les contrats sont d'un mois renouvelable par tacite reconduction à la seule initiative de la personne logée, il est également précisé une durée maximale qui excède rarement trois ans. La résiliation du contrat est encadrée par les dispositions de l'article L.633-2 du CCH. En moyenne, les jeunes restent au moins 10 mois. La durée de séjour est souvent liée à leur situation d'emploi, les FJT accueillant beaucoup d'alternants qui ne restent que le temps de leur apprentissage (2 ans). En FJT, les jeunes paient leur logement via une redevance couvrant l'ensemble des frais liés à l'occupation du logement (loyer, charges locatives forfaitisées couvrant notamment les fluides, le mobilier, la wifi, le parc, le parking sécurisé et les prestations obligatoires), et bénéficient d'une Aide Personnalisée au Logement majorée (APL foyer).

Cette dernière est déterminée par les CAF selon des arrêtés et dépend des ressources de la personne, de leur nature, du lieu géographique, et du montant de la redevance. Elle est en moyenne de 149,10 €. A noter qu'il n'est pas possible de loger un jeune sans ressources sinon dans le cadre de conventions avec des tiers (conseil départemental, PJJ, CLLAJ...).

Le foyer de jeunes travailleurs s'adresse à la population des jeunes en voie d'insertion sociale et professionnelle âgés de 16 à 25 ans. Cette tranche d'âge constitue le noyau dur de notre public. Le principe de la politique d'accueil est basé sur le brassage social entre jeunes et sur une ouverture prioritaire

à ceux pour lesquels cet hébergement transitoire, dans une structure bénéficiant d'un encadrement socioéducatif, apparaît particulièrement souhaitable.

2.1 Les évolutions en termes de publics et les principes d'actions

Il est important de rappeler que les jeunes logés en FJT ont le statut de locataires d'un logement dans lequel ils sont amenés à recevoir leur entourage. La plupart ont des attaches avec leur voisinage amical, parfois familial même si ces liens peuvent être pour certains distendus. L'accueil et le traitement des relations de l'entourage ne relèvent pas de nos missions en tant que bailleur, nous nous concentrons donc sur les jeunes accueillis. En effet, même pour les quelques mineurs non accompagnés, leur autorité parentale se situe dans leurs pays d'origines, l'ASE se la voyant confier temporairement par le juge des enfants pour pallier les actes de la vie courante.

L'offre d'hébergement est restée stable ces 5 dernières années. Notre public cible est toujours composé de jeunes âgés de 15 ans 9 mois à 30 ans exerçant une activité salariée (en CDD, CDI, en intérim, saisonniers etc.), et indépendants (auto-entrepreneur, Uber), en apprentissage, en alternance, en formation professionnelle ou en stage rémunéré, en Contrat Engagement Jeune (ex-garantie jeune PACEA) quelques étudiants et/ou demandeurs d'emplois.

Les situations socio-professionnelles des jeunes à l'entrée sont variées. Cela correspond à notre politique d'accueil qui privilégie une mixité sociale même si elle est de plus en plus difficile à mettre en œuvre car les étudiants français boudent un peu nos structures et les jeunes plus aisés vont en résidence sociale jeunes actifs. Les étudiants que nous avons accueillis sont quasi tous étrangers et justifient de difficultés économiques et sociales. La priorité d'accueil est accordée aux jeunes ayant une activité salariée, ceux qui suivent une formation professionnelle ainsi qu'aux jeunes relevant de l'ex-garantie jeunes (CEJ, PACEA) ou services civiques et des demandeurs d'emplois.

Le contrat d'engagement jeune s'inscrit dans le prolongement de la garantie jeunes et vise à conduire des jeunes dits « NEETS » (sans emploi, sans formation sans études) vers une activité et de l'emploi. L'Etat a souhaité compléter le CEJ en visant les jeunes les plus en difficultés parmi ceux qui le sont déjà en prévoyant un volet nommé « en rupture ». Nous avons répondu en partenariat avec d'autres acteurs à l'appel à projet régional lancé en 2023 par la DDTES. Notre contribution porte sur le volet logement par l'accueil en urgence de jeunes à la rue, dans une chambre SAS. L'objectif est que le jeune se pose afin que nous construisions ensemble son projet de vie.

Les objectifs poursuivis :

Les objectifs poursuivis ces cinq années ont porté sur l'ouverture à tous (brassage des populations, mixité sociale) mais également l'accompagnement à l'accès aux droits et à la citoyenneté, l'augmentation des relations partenariales avec les différents acteurs du territoire mosellan, l'inscription dans une politique locale de l'habitat et de la jeunesse, et la valorisation des potentiels des jeunes.

Toutes les mesures de l'accueil administratif et quotidien sont en place. Les supports de la loi 2002-2 font l'objet d'une mise à jour régulière. Les jeunes disposent tous à leur arrivée du contrat de séjour, du règlement de fonctionnement, du livret d'accueil, de la charte des libertés de la personne accueillie (cf. annexes). La procédure d'admission a été réécrite le 09/10/2024 elle était mise à jour tous les ans car le renouvellement important du personnel d'accueil a fait émerger des failles dans les traitements des dossiers d'instructions.

La politique tarifaire est aussi revue chaque fin d'année, elle est validée par le Conseil de surveillance du CHR du mois de décembre (en attendant notre autonomisation par le biais d'un conseil d'administration propre) et par la suite affichée avec tous les supports de la loi 2002-2 sur le panneau

liège des jeunes à l'entrée du FJT et sur notre site internet (www.residence-jeunes.fr). Les tarifs font l'objet d'une légère augmentation annuelle mais nous n'avons ni suffisamment anticipé l'inflation ni la flambée des coûts de l'énergie (électricité et gaz notamment). En effet, le budget est construit en novembre de l'année N-1 et est validé par notre conseil d'administration mi-décembre N-1 pour l'année suivante. En FJT, la première facture de location, doit être réglée le jour de l'entrée du jeune. La facture est établie à chaque début de mois et doit être réglée rapidement. Tout retard de paiement de la redevance (paiement non perçu avant le 10 du mois), peut entraîner la résiliation du contrat de séjour. Si le jeune est absent, en formation ou autre, il peut nous transmettre le règlement par courrier ou le faire à distance par CB.

Si une personne rencontre des difficultés de paiement, elle doit contacter la direction, avant l'échéance mensuelle. Ceci afin qu'une solution puisse peut-être, être adoptée, des aides financières peuvent être sollicitées par les CESF auprès d'organismes (activation de la garantie Visale, FSL, FAJ...), un étalement de la facture envisagé, l'attente du versement des APL etc.

Tous les ans au 01 janvier, la redevance est révisée en application de la loi ALUR sur une indexation à l'indice IRL (indice de référence des loyers) du second trimestre.

La redevance locative et les repas sont dissociables ainsi que les petits déjeuners. Toutefois si le jeune choisit une formule incluant des repas, ceux-ci ainsi que les petits déjeuners non pris, ne seront pas remboursés, ni ne peuvent être reportés sur le mois suivant. Les personnes désirant garder leur logement durant les grandes vacances (durée minimale 1 mois), s'acquittent uniquement de la part location. Tout versement (carte bancaire, chèque, espèces) doit être remis en main propre à l'accueil et fait l'objet d'un reçu d'encaissement, qui est à conserver comme justificatif de règlement. La résidence Sainte Constance héberge le résident suivant la formule choisie par celui-ci (Cf. annexe 1 contrat de séjour actualisé). Les personnes logées au FJT sont protégées des hausses de charges. Elles acquittent une redevance qui inclut l'ensemble des charges liées au logement (eau, gaz, électricité, wifi, ordures ménagères, parking surveillé et sécurité, salle de sport, buanderie, l'accès à des travailleurs sociaux formés, des animations gratuites minimum 4/par semaine etc.) prises en compte forfaitairement sans régularisation annuelle. Ainsi le jeune voit le montant de sa redevance varier uniquement selon l'IRL une fois par an.

Ces redevances pratiquées permettent à des jeunes d'accéder à un logement dans un territoire dont ils seraient exclus sinon en raison de leurs faibles ressources.

Notre projet 2025-2029 engagera :

- La poursuite d'une action éducative coordonnée avec les 70 partenaires locaux, auprès des jeunes gens dont le parcours d'accès à l'autonomie nécessite un accompagnement social et/ou professionnel ;
- la rénovation des statuts avec la séparation de la gouvernance du CHR, la création d'un conseil d'administration autonome avec l'ouverture à 4 personnes qualifiées et un collège de 4 partenaires institutionnels ainsi que la constitution d'une nouvelle comptabilité privée ;
- L'adaptation et l'innovation continuelle de notre organisation aux situations évolutives que présentent les résidents (offre de service à renouveler, amélioration de la qualité des prestations) et aux attentes de nos financeurs.

2.2 Objectifs et actions concernant les résidents :

Développer un accompagnement individualisé et de qualité :

Cela passe par une équipe de travailleurs sociaux renforcée (3), et une diversification et augmentation des formations à la relation d'aide. L'étayage proposé par le FJT dans un souci d'individualiser les prises en charge est décliné par une équipe socioéducative composée en tout de 9 personnes (3 agents d'accueil, 2 veilleurs, 3 travailleurs sociaux, 1 responsable de gestion locative et animatrice sociale.

L'accompagnement se décline en individuel et en collectif, il est couplé à :

- Une fonction d'accueil 365 jours par an ;
- Des informations sur la vie de la résidence (règlement intérieur, de fonctionnement) et de l'environnement local (équipements, transports et services publics du secteur). Nous veillons à la mise à disposition de multiples supports actualisés sur la santé, l'emploi, le logement, les sorties culturelles, le wifi pour l'internet et la présence de 3 agents d'accueil en relais de 8h00 à 22h00 ;
- Une activité de veille (juridique et sociale assurée par la direction et le service juridique du CHR et humaine la nuit par deux veilleurs. La veille de nuit permet le repérage des personnes à qui doit être apportée une vigilance particulière pour détecter les situations d'isolement ou de souffrances psychiques et prévenir les actes de violence.
- Une prévention des impayés par le suivi des dossiers d'aide au logement réalisé par la comptable en lien avec les CESF et les 3 agents d'accueil. Le logement est donc accompagné des fonctions de gestion locative et sociale.
- Une orientation préparée vers les services extérieurs qui peuvent compléter notre action.

Le support institutionnel correspondant au projet individuel de la personne se trouve au niveau des objectifs principaux inscrits dans le contrat de séjour (article 12). Son évolution est déclinée par les travailleurs sociaux dans leurs dossiers présents dans leurs bureaux (trame commune). Il n'y a pas de « projet personnalisé » au sens défini par les décrets 2004-1274, 2007-975 et 2009-378 car ceux-ci s'adressent à des publics « usagers » de structures quand nous accueillons des locataires. Ainsi la formalisation du projet de chaque résident ainsi que son évaluation sont adaptées comme les exigences réglementaires le prévoient dans un projet d'établissement conçu en application du CASF. Pour notre structure c'est tout autant le code de la construction et de l'habitation qui s'applique. Pour autant le dossier des travailleurs sociaux permet de constater le travail proposé, mené et réajusté.

Nous avons tenté d'ouvrir davantage les instances du Conseil de vie sociale aux acteurs concourant directement à l'éducation et au développement des jeunes suivis, notamment les mineurs. Mais cela n'a pas rencontré de succès car ces réunions ont lieu après 17h30 afin qu'un maximum de jeunes soient présents et durent souvent 1h30. Or les services de l'ASE ferment à 16h30 et les travailleurs sociaux que nous avons invités n'ont pas pu nous rejoindre.

Les relations avec l'entourage sont un point particulier et spécifique en FJT. En effet, les jeunes sont très rarement isolés mais peuvent être parfois désocialisés. La plupart ont des liens avec leur entourage familial ou amical même si pour certains ces liens peuvent être distendus. Cela relève de leurs choix, histoire de vie et ce point est strictement personnel et respecté. En FJT, le jeune est locataire et invite l'entourage qu'il souhaite dans son logement et/ou les parties communes. Nous veillons juste à ce que l'invité s'il est mineur possède l'autorisation parentale pour venir visiter quelqu'un dans la structure. Pour des mesures de sécurité et d'évacuation incendie, l'accueil de personnes dans les chambres est limité à 3, résident compris mais peut être plus important sur les espaces communs notamment au jardin où les jeunes peuvent organiser des anniversaires, barbecue etc. Nous travaillons l'insertion dans le quartier et la création de liens avec les associations implantées localement. Pour cela nous mettons

gracieusement à disposition plusieurs fois par an une salle de réunion au comité de quartier du sablon, nous participons au forum des associations ancrées au sablon, la brocante solidaire annuelle permet aussi un brassage avec les populations voisines, 1 fois par an nous participons également à la COVI-VIO Week qui permet à des salariés d'une entreprise du sablon proche du muse d'inviter ses collaborateurs à animer des ateliers avec des jeunes bénévolement sur des thématiques comme le jardinage, la rénovation de meuble, la cuisine du monde etc.

La structure n'associe pas l'entourage à l'accompagnement du jeune car c'est lui qui va déterminer qui il souhaite voir, quand et de quelle manière et qui aura à disposition les locaux et les matériels pour concrétiser ce projet. Nous sommes là en support s'il le souhaite mais jamais en instigateur car nous ne nous substituons pas à ses choix.

2.3 Un accompagnement de la personne dans une approche sur mesure :

Nous avons exposé précédemment les valeurs qui nous mobilisent et nous font avancer dont l'autonomie des jeunes. Être autonome pour chacun d'entre nous c'est parvenir à faire ce que nous souhaitons, obtenir ce que nous voulons par rapport à une situation donnée. Il s'agit pour les jeunes de parvenir à affronter une diversité de situations, en mobilisant leurs ressources mais aussi en reconnaissant leurs manques et donc en sachant faire appel aux ressources des autres, en acceptant leurs dépendances par rapport à notre environnement.

L'accompagnement par l'équipe doit permettre à terme aux jeunes d'accéder ou de se maintenir dans le logement de leur choix, adapté à leurs besoins et situation personnelle. L'indicateur retenu pour valider cet objectif est de Réussir à bien vivre dans son logement. Il sera mesuré à l'aide du conseil de vie sociale où nous questionnons les jeunes sur leur intégration dans le FJT. Depuis 2016, un questionnaire de satisfaction est passé tous les ans et nous sert de base aussi de référence pour les échanges en CVS. Les jeunes parlent facilement de leurs insatisfactions, ils disposent également d'un cahier pour préparer leur CVS et le président organise des rencontres informelles pour recueillir régulièrement leurs avis. La cotation est certes subjective mais qui mieux que le sujet peut mesurer son contentement.

Notre relation d'accompagnement se décline dans une présence, être côte à côte c'est-à-dire faire avec (et pas à la place de) et vivre ensemble. Cela ne signifie ni faire devant (parrainer), ni faire sans (assister), ni derrière (suivre).

La relation que nous pratiquons comporte 7 caractéristiques.

La relation est de **proximité**, physique au 16/18 rue Gabriel Pierné + 5 logements en IML : lieux où logent les jeunes, et proximité qui se traduit par la régularité des rencontres organisées en fonction des besoins et de leurs disponibilités. Les salariés en accord avec les jeunes ont opté pour l'appellation par le prénom et le tutoiement. Il s'installe donc une certaine convivialité dans le lien. L'accompagnement est **individualisé**, en duo TS/jeune sauf si le jeune souhaite la participation d'un tiers et dans ce cas c'est à sa demande qu'une troisième personne sera présente. Le rapport reste **dissymétrique**, puisque met en présence 2 individus « d'inégales puissances ». Les professionnels en ont conscience et essaient de tendre vers une relation la plus équilibrée possible, d'autant que pour certains mineurs ou jeunes majeurs sous contrat, l'accompagnement est obligatoire, demandé par le conseil départemental 57.

Le suivi est **contractualisé**. Il associe les jeunes sur la base d'une visée commune. Les objectifs à travailler sont formalisés par écrit dans le contrat de séjour. Les moyens et accords sont revus au fur et à

mesure de l'accompagnement lors des entretiens dans le bureau de la CESF ou cheffe de service ou dans les chambres. Cette « escorte » est circonstancielle, la relation est due à un contexte, à une situation ou à la traversée d'une période difficile. En conséquence, elle est temporaire ou pas et dure le temps nécessaire. Il est donc important de préciser qu'il y a un début et aura une fin, notamment parce que nous sommes un logement étape, passerelle vers le logement ordinaire et le droit commun. Le contrat de séjour limite au maximum à trois ans leur présence au sein du FJT. La relation d'aide et d'accompagnement est aussi co-mobilisatrice puisqu'elle implique que l'accompagné et le travailleur social s'inscrivent dans un mouvement pour aller de l'avant et dépasser les difficultés qui ont amenées à un accueil en résidence jeune travailleur.

La qualité de notre accompagnement a été évaluée à travers l'évaluation externe qui a eu lieu en 2017 via un cabinet extérieur et en référence à la CIRCULAIRE N° DGCS/SD5C/2011/398 du 21 octobre 2011 relative à l'évaluation des activités et de la qualité des prestations délivrées dans les établissements et services sociaux. Les critères évalués portaient sur l'accueil, le suivi social et l'animation, sur l'hébergement et la restauration. 5 icônes ont permis de classer par ordre de satisfactions. Toute note inférieure à la moyenne est devenue une priorité d'action corrective. La prochaine évaluation externe aura lieu fin 2025.

Les fonctions que recouvrent notre accompagnement maintiennent le :

- « Aller vers » c'est-à-dire établir un lien avec des jeunes en grande précarité ou ayant parfois des conduites addictives, et maintenir le contact pour prévenir la dégradation des personnes.
- « Accueillir » qui veut dire être disponible, être à l'écoute quels que soient les problèmes de chacun, rester professionnel quand bien même le jeune peut pousser à bout.
- « Repérer les besoins » faire un bilan diagnostic de la situation du jeune bien clarifier ses nécessités, reformuler pour être sûr que nous ayons compris la demande sous-jacente ou non dite ;
- Informer c'est divulguer et rendre plus accessible l'information dans des termes qu'ils comprennent et maîtrisent, en facilitant l'accès par tous moyens (parfois icônes, dessins) ;
- « Répondre aux attentes » favoriser l'accès aux droits sociaux et sanitaires et éviter le non-recours aux droits que l'équipe pointe et/ou les aider à faire débloquer une situation. Ainsi de plus en plus nos jeunes étrangers ne reçoivent plus que des récépissés de séjour avec autorisation de travail (jusqu'à 14 ou 15 d'affilé ce qui ne veut plus rien dire) alors qu'auparavant ils avaient des titres dès le premier renouvellement. L'absence de titre bloque l'ouverture du droit à l'APL et au soutien d'organismes comme ACTION LOGEMENT pour Visale et un relogement. Nous poursuivons nos accompagnements à la préfecture et nos actions avec des juristes.
- « Mobiliser les différentes aides », orienter et assurer un suivi entre les résidents et les partenaires d'insertion professionnelle et médico-sociaux.
- « Soutenir, stimuler, conseiller » il faut impulser une dynamique chez les jeunes et les aider à ne jamais « *baisser les bras* ». Nous travaillons aussi sur l'estime de soi, la confiance en soi et la reconstruction. Plusieurs jeunes filles ayant eu un passé d'abus sexuels.
- « Favoriser la coordination des partenaires » autour du projet personnalisé du jeune. Nous continuons à signer des conventions avec les acteurs extérieurs de notre territoire. Nous avons toujours une convention avec la Mission locale, une avec la cravate solidaire, une avec PIVOD, une convention avec l'ADIL, une convention avec le consortium APSIS pour l'accueil de jeunes en CEJR, une avec la CAF pour être promeneur du net et pour la mise en place de la prestation socioéducative en une convention avec le RESAM réseau de solidarité des associations messines, une convention avec l'atelier 1791 pour les ateliers hygiène de corps et estime de soi.

Des problèmes de comportements peuvent apparaître chez certains jeunes. Ils sont alors reçus par l'encadrement, des sanctions prévues au règlement de fonctionnement sont posées. Une fiche événement indésirable a été créée en sus et retrace les soucis les plus graves qui peuvent être rencontrés dans la résidence. Elles permettent d'analyser et traiter des faits de maltraitance, violences physiques ou verbales ou intrusions. Il existe en lien avec cette thématique diverses procédures par suite d'incivilité et/ou agression à l'égard du personnel, procédure gestion de crises. Le FJT relaie toutes les directives et consignes données par l'ARS ou les recommandations de la DDETS pouvant intervenir à la suite de plans ou crises nationales comme les plans canicule, crise H1N1, coronavirus, MPOX, campagne mononucléose etc.

2.4 Les principaux tableaux de bord renseignés et suivis annuellement intègrent la :

Présentation du FJT

Capacité en lits	
Nombre de lits conventionnés ASE	
Nombre de lits conventionnés ALT	
Nombre de lits conventionnés PJJ	
Nombre de lits conventionnés AUTRE	
Nombre annuel de jours d'ouverture	
Nombre de nuitées réalisées	
Taux d'occupation	

	Hommes	Femmes	TOTAL
Effectif présent au 01/01/année N			
Effectif* sur l'année N			
Nombre d'entrées au cours de l'année			
Nombres de sorties au cours de l'année			

**Effectif = nombre de résidents différents*

Une étude annuelle sur la typologie de public (sur les présents au 1er janvier + les entrées au cours de l'année)

Age des résidents	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Mineurs				
18-25 ans (non				

révolu)				
25 ans et plus				
TOTAL				100%

Statut socioprofessionnel	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Activité salariée CDI				
Activité salariée CDD - Intérimaires				
Formation en alternance				
Stage professionnel				
Apprentissage				
Recherche d'emploi (PACEA CEJ E2C)				
Etudiants				
Lycéens				
Autre situation (UPE2A, IMPRO)				
TOTAL				

Publics spécifiques	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Familles monoparentales				
Jeunes issus de l'ASE (CJM, AFPE, mineurs français)				
Jeunes mineurs isolés étrangers				
Jeunes porteurs de handicap				
Autres publics "atypiques" (+ 30 ans, résidents sous contrôle judiciaires, jeunes migrants, public DDCS)				
TOTAL				

Niveau scolaire	Hommes	Femmes	TOTAL	%
------------------------	---------------	---------------	--------------	----------

Niveau 5ème - 4ème				
Niveau ou diplôme BEPC				
Niveau ou diplôme BEP / CAP				
Niveau ou diplôme BAC PRO				
Niveau ou diplôme BAC +2				
Niveau ou diplôme BAC +3 et+				
Autre situation : niveaux primaire				
TOTAL				

Ressources mensuelles	Hommes	Femmes	TOTAL	%
0 à 250 €				
251-450 €				
451-610 €				
611-765 €				
766-915 €				
916-1065 €				
1 065 €				
TOTAL				

Origine géographique	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Commune d'implantation du FJT				
Agglomération				
Département 57				
Région				
Hors région				
U E				
Hors U E				
Non fourni				

TOTAL				
--------------	--	--	--	--

Parcours résidentiel antérieur	Homm es	Femmes	TOTAL	%
Hébergement /parents				
Hébergement /tiers				
Hébergement précaire urgence (CHRS, foyer de l'enfance, MECS)				
Logement autonome				
FJT				
Autres situations				
Non renseigné				
TOTAL				

Motivation du choix du logement en FJT	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Facilité des formalités et quête d'indépen- dance				
Présence d'autres jeunes				
Coût peu élevé/location				
Placement ASE et autres (convention CLLAJ)				
Sans autre solution				
TOTAL				

Motivations à l'entrée	Homm es	Femmes	TOTAL	%
Rapprochement professionnel...				
Rapprochement du lieu d'étude ...				
Urgence (rupture familiale...)				
Recherche d'indépendance				
Mesure éducative				

Attente d'un logement				
Autres situations				
TOTAL				%

Durée des séjours (sur les sorties de l'année)	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Moins d'1 semaine				
1 semaine à 1 mois				
+1 mois et moins de 3				
+3 mois et moins de 6				
+ 6 mois et moins d'1 an				
+d'1 an				
TOTAL				%

Accompagnement individuel	Hommes	Femmes	TOTAL	%*

Motivations à la sortie (sur les sorties de l'année)	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Fin de contrat (travail, formation, stage...)				
Nouveau lieu de stage, travail...				
Fin de prise en charge d'une institution				
Retour chez les parents				
Changement de situation familiale				
Logement autonome				
Non-respect des règles de collectivité				
Fin du contrat de séjour				
Manque de ressources				
Insatisfaction				
Autres situations				

Non renseigné				
TOTAL				%

Situation à la sortie (sur les sorties de l'année)	Hommes	Femmes	TOTAL	%
Hébergement /parents				
Hébergement /tiers				
Logement autonome				
Autre FJT				
Autres structures				
Sans solution				
Non renseigné				
TOTAL				

Indicateurs en référence à la circulaire 2006-075	Nombre de nuitées	% par rapport aux nuitées totales
Nombre de nuitées totales		
Jeunes en activités salariée, alternance, stage professionnel, recherche d'emploi, ...		
Jeunes de + de 25 ans		
Etudiants immatriculés à la Sécurité Sociale		

Caractéristiques de l'offre de logements : voir tableau page 6 de ce projet d'établissement.

Le total des logements ne correspond pas au nombre de lits puisque dans les appartements il y a bien sûr plusieurs chambres.

2.5 L'ouverture de la structure sur l'environnement :

Indépendamment du travail en réseau, l'inscription de l'établissement dans son environnement géographique et institutionnel est un gage d'ouverture pour les personnes accompagnées. Outre que nos jeunes participent aux animations locales, ou réalisent des actions en lien avec le quartier comme la fête des voisins ou la brocante annuelle, ils sont libres de participer à des ateliers proposés par le centre social le quai ou l'équipe de prévention du quartier.

Le FJT ancre aussi ses activités dans un territoire. Ainsi, nous sommes partie-prenante du contrat de ville de Metz Métropole (cf. annexe 8). Ce contrat, redéfini début 2020, conduit une politique de solidarité et de cohésion urbaine vers les quartiers les plus défavorisés.

La politique menée par la métropole messine vise à restaurer l'égalité républicaine et à améliorer les conditions de vie des habitants ce dans quoi nous nous inscrivons également.

Le contrat de ville est construit sur trois piliers : la cohésion sociale, le cadre de vie et le renouvellement urbain et l'emploi et le développement économique. Les trois thématiques transversales à ces axes sont la jeunesse, l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les discriminations. Axes que nous soutenons quotidiennement.

Quand bien même, nous ne sommes pas situés dans un quartier prioritaire de la ville, nous en sommes proches car sablon-sud est concerné et nos publics sont sous le seuil de pauvreté.

Par conséquent nous portons dans nos actions quotidiennes les objectifs stratégiques élaborés lors du diagnostic partagé :

- Développer les potentiels des quartiers
- Renforcer l'inclusion et la réussite des habitants
- Mieux arrimer les quartiers à la trame urbaine et économique de l'agglomération
- Partager des méthodes de travail et des partenariats innovants

Nous intervenons dans les 4 axes d'intervention priorisés :

En ce qui concerne le volet éducatif, la structure développe le lien entre éducation et culture et a à partir de janvier 2020 recruté une chargée d'études et de développements dont c'est une partie de la mission. Au regard, du volet emploi, notre équipe renforce l'accompagnement des publics MNA et JMIE les plus éloignés du monde du travail. Nous avons pour cela un partenariat avec France Travail, travailler en Moselle, et les référents insertion professionnelle de la ville qui s'est développé depuis 2023. Vis-à-vis du volet cadre de vie, nous développons de plus en plus le lien avec les bailleurs notamment à travers l'intermédiation locative que nous avons débuté en novembre 2019 par un premier F6 puis début 2020 par un F5 et actuellement nous avons 5 logements. Pour soutenir le volet accès aux droits et égalité de traitement, nous luttons contre la fracture numérique grâce au projet « inclusion numérique élaboré en 2019 mais qui a pu se mettre en place à partir de mars 2020 à la suite du don des 40 PC portables par JCD, puis en 2022 par les 30 tablettes offertes par COVIVIO en plus des actions développées en faveur de la lutte contre les discriminations avec Uniscité et Mixités (cf. les 5 derniers rapports annuels d'activités de la structure) que nous aborderons dans les offres de service.

Différentes conventions sont également signées avec des partenaires institutionnels. Nous avons notamment un partenariat de longue date (2015) avec le département de la Moselle concernant l'accueil de 19 jeunes mineurs non accompagnés afin d'en assurer la prise en charge et les guider jusqu'à leur majorité. Nous avons également une convention avec la DDETS pour s'occuper de jeunes majeurs isolés étrangers et Bénéficiaires de la Protection Internationale que nous accueillons en IML jeunes pour soutenir leur insertion professionnelle. Nous sommes également promeneur du net et avons dans ce cadre une convention avec la CAF pour mettre en place une présence éducative sur le net afin de permettre aux jeunes et à leurs parents d'exploiter au mieux les potentialités offertes par internet tout en minimisant les risques. Nous sommes membres de la convention un toit pour un emploi avec le CLLAJ pour faciliter l'accès et le maintien dans le logement de jeunes précaires mais également sommes partenaire du Consortium CEJR avec APSIS Emergence et le FJO. Pour l'accès à la santé les accords sont en place avec le planning familial, le centre Edison, la CPAM de Moselle et le CSSAPA. Cela bien sûr sans compter les accords partenariaux parfois oraux permettant l'accueil temporaire de jeunes souhaitant bénéficier d'immersions. Nous avons dans ce cadre des accueils possibles avec le

village SOS, avec l'impro de Morhange, avec la MECS la versée de Solgne. 70 partenariats différents existent qui couvrent les domaines de la santé, l'insertion sociale locale/vie quotidienne et l'insertion professionnelle.

De plus en plus les prestations et les accompagnements sont le résultat de coopérations entre services, appels à personnes ressources, conventions avec des organismes divers intervenant dans des logiques de réseaux. L'activité du FJT s'intègre dans des dispositifs de services coordonnés plus larges. Actuellement nous avons plus certes 70 partenaires différents mais cela évoluera au cours des 5 prochaines années. Notre objectif à travers ces collaborations, est de mettre en synergie les compétences de chacun de nos partenaires au service d'un accompagnement de qualité pour les personnes accueillies. Dans cette perspective, il nous paraît important de s'assurer que chaque partenaire apporte des compétences complémentaires aux nôtres et que la coopération repose sur une logique « gagnant-gagnant ».

III LA NATURE DE L'OFFRE DE SERVICE ET SON ORGANISATION :

3.1 Les caractéristiques de l'habitat :

La résidence jeunes Sainte Constance occupe deux bâtiments : une première tour de 10 niveaux, située 16 rue Gabriel Pierné. Elle dispose de 112 chambres individuelles : 80 d'environ 12.5m², équipées de mobiliers et sanitaires individuels. 32 sont d'une superficie de 14.5m² sont dotées en plus d'un coin cuisine permettant de se restaurer (frigorifère, four de cuisson/microonde et table avec chaise pour repas). Dans ces grandes chambres, le couchage est double composé de clic/clac ou BZ ou lit 140 ou 160 cms ; Dans les chambres « dites simples » on retrouve un lit en 0.90, un bureau, une chaise, un fauteuil, un chevet et sa lampe, une armoire, une TV avec lecteur DVD. La literie y est également fournie : couette, oreiller, draps. Les draps sont changés tous les quinze jours. Le renouvellement de la literie s'effectue par roulement (environ une dizaine de matelas et lits par an). Cependant le linge de lit est changé par quart chaque année avec les oreillers et couettes.

Le FJT offre un logement tout confort dans un habitat proche des infrastructures (10 minutes de la gare SNCF, 10 minutes de la gare des bus) mais aussi proche de tous les petits commerces (boulangerie, boucherie, cordonnier, supérette etc.), mais aussi, des lieux de socialisation (centres sociaux, écoles, lycées, salle de sport). Il propose divers services facilitant le quotidien : une restauration sur place au sein d'une cafétéria self, une bibliothèque, une salle de sport/fitness, une buanderie/lavomatique (dotée de trois laves linge, deux sèche-linge et fers à repasser), 3 cuisinettes (en libre accès), ce service permet aux résidents de se confectionner un repas, lorsque le restaurant ne fonctionne pas ou s'ils ne souhaitent pas y manger). Chacune dispose d'un four micro-onde, d'un four classique, de plaques électriques, d'un système d'aspiration des odeurs, mais également, de tout le matériel utile à la confection et dégustation du repas. Des actions collectives autour de la fabrication d'un repas y sont également organisées par la CESF. Des fiches explicatives, ont été réalisées, dans l'objectif que chaque résident puisse utiliser correctement les divers appareils. Une salle loisirs avec grand écran pour faciliter les jeux de type PS ou WI, équipé d'un rétroprojecteur, billard sont à disposition. Un espace bar/coin réchauffe, équipé d'un piano, d'un babyfoot, d'une TV avec abonnement being sport pour partager les moments conviviaux des coupes, d'un coin restauration est au rez-de chaussée. Le parc est lui muni de deux tables ping-pong, 3 barbecues, un espace football, 1 panier de basket, des espaces détente avec transats, tables et sièges pour manger en extérieur. Les résidents bénéficient de la connexion WIFI (fibre via Orange) dans l'intégralité de l'immeuble.

Un second immeuble situé au 18 rue Gabriel Pierné est relié au 16 par la salle loisirs et le bureau de l'animatrice sociale. Il est composé de 6 logements deux studios, 2 T3 et 2 T4, tous meublés et mis en colocation à destination de nos jeunes dans le cadre du parcours résidentiel. Dans le cadre des missions de notre FJT, nous avons développé ce projet nommé « Parcours résidentiel » au 18 dans le bâtiment conçu à la construction pour les logements de fonction de certains salariés. Une véranda leur a spécialement été rénovée pour accueillir leurs trottinettes et servir de local à vélos.

Ce parcours résidentiel est né de deux constats. Tout d'abord, depuis 2015, nous accueillions des mineurs isolés étrangers dits désormais non accompagnés (MNA) qui devenus majeurs et malgré l'obtention d'un contrat d'apprentissage, ne réussissaient pas à se loger de manière indépendante à METZ. En 2024, nous sommes toujours dans cette logique de flux constants puisque les arrivées de ce public sur notre département restent en moyenne de 40 jeunes par mois. Un des premiers objectifs de ce dispositif était donc de fluidifier en faisant sortir ces majeurs du FJT, pour accueillir les nombreux autres jeunes demandeurs qui cherchent un hébergement ; tout en poursuivant notre mission de les accompagner vers le logement autonome.

Nous avons également relevé un manque de logement de type T1 car Metz (quartier gare notamment) est une zone tendue et le parc locatif n'est pas toujours adapté à ces personnes avec plutôt des T3 ou 4 disponibles. Aussi, pour répondre aux besoins des jeunes actifs du territoire messin, Sainte Constance a souhaité créer une nouvelle formule de logement accompagné permettant dans un premier temps à 16 jeunes de 18 à 25 ans de vivre une expérience locative entre le FJT et le logement autonome. Ce procédé a pour objectif d'accompagner et sécuriser la recherche de logements de ces jeunes apprentis ou travailleurs en CDD.

Du fait de leurs difficultés économiques ou sociales, ces jeunes n'auraient d'autre issue que la prolongation de l'hébergement en FJT ou la rue. Nos deux bâtiments sont faciles d'accès car communiquent depuis toujours par l'intermédiaire de la grande salle TV Loisirs et furent construits à la même époque entre 1969 et 1972.

Ce bâtiment dispose également de l'accès au parc arboré, mais aussi du parking véhicules sécurisé rue sente A My, avec garage à vélos, permettant le stationnement sécurisé par badge et clé. Les 2 bâtiments ont fait l'objet d'une réhabilitation en 2023.

Le passage en appartement meublé au 18, s'inscrit donc dans un parcours dit résidentiel, car c'est une première marche décisive pour l'accès au logement social ou privé. C'est pour cela que c'est la même intervenante sociale qui gère les jeunes en IML et au N°18. En effet, le cadre du logement accompagné permet de préserver les repères parfois fragiles que les bénéficiaires ont commencé à se créer en FJT. Cet outil fait office de transition. Les jeunes restent accompagnés par les travailleurs sociaux du FJT remplissant le rôle de service de suite en quelque sorte. Les jeunes gèrent seuls leur ménage, leur cuisine, leur voisinage, ils travaillent tous et paient un loyer. Sorte de maillon entre l'hébergement FJT et le logement traditionnel, cet outil nous a permis de passer notre capacité d'accueil globale à 128 « lits ». Puis en juillet 2019 nous avons obtenu notre habilitation DDETS pour faire de l'intermédiation locatives. Pour rappel, ce dispositif permet de sécuriser la relation locative entre un locataire et un bailleur grâce à l'intervention d'un tiers (Sainte Constance en l'occurrence) qui assure une gestion locative adaptée et un accompagnement des ménages en difficulté. Au plus fort de notre agrément nous avons 22 places occupées par des jeunes majeurs isolés étrangers, à proximité du FJT (2 kms à la ronde).

L'IML est utilisé pour permettre à des jeunes en attente d'une régularisation (et par conséquent de l'accès aux aides au logement) de pouvoir se loger à bas prix et de bénéficier d'un accompagnement au logement autonome. Les bénéficiaires de ces colocations sont normalement appelés à quitter ce dispositif dans un délai de 18 mois. Cependant, le traitement administratif des titres de séjour tendant à s'allonger considérablement d'année en année, les jeunes occupants actuels ne sont toujours pas en capacité d'accéder à leur propre appartement. Ceci a nécessité une négociation avec la DDETS pour prolonger les durées d'occupation, afin de ne pas mettre en difficulté ces jeunes et ne pas les faire régresser dans leur parcours locatif. Nous rencontrons avec ces jeunes locataires des difficultés importantes d'utilisation des différents électroménagers mis à disposition, de respect des biens et mobiliers mis en nombre, et de squat. Ce point fera donc l'objet d'une fiche action pour 2025/2029.

Le renouvellement de nos habilitations préfecture et DDETS pour l'IGLS et l'IML auront lieu en 2025. Ces dossiers doivent être présentés au premier trimestre 25.

3.2 Les offres de service et les engagements proposés à Sainte Constance :

Elles sont au nombre de trois principales : Accueillir, Loger, Accompagner qui sont les missions des FJT.

Premier engagement du FJT : Une prise en charge éducative individuelle, au quotidien, assurée par une équipe composée de 3 agents d'accueil, une animatrice responsable de la gestion locative, deux veilleurs de nuit, une CESF, une intervenante sociale logements et IML, une cheffe de service socioéducative, une chargée d'études et de développements, des ETC, deux aides de cuisines, une équipe de maintenance, une directrice soit 20 personnes au total.

Prestation de service : La continuité des prises en charge durant les week-ends, jours fériés et périodes de vacances scolaires.

Deuxième engagement : Un accueil physique permanent garanti, un établissement joignable par téléphone 24h/24h, un personnel d'astreinte tous les jours de l'année (réparti sur la responsable de gestion locative, le responsable de maintenance, la direction).

Prestation de service : Un hébergement et un environnement chaleureux, contenant, structurant

Troisième engagement : Un accueil qui alterne temps de prise en charge individuel et collectif.

Prestation de service : Des conditions d'hébergement individualisées, adaptées et insérées au sein du milieu ordinaire. Une restauration adaptée aux besoins des jeunes.

Quatrième engagement : Que les jeunes disposent de linge de lit et de vêtements propres.

Prestation de service : La blanchisserie et l'entretien du linge et des vêtements par une lingère

Cinquième engagement : La maintenance/rénovation/réhabilitation du FJT et de tous ses extérieurs (jardins, parking, cour, toitures terrasse), le suivi des systèmes et procédures de sécurité, la prévention des risques professionnels.

Prestation de service : l'offre de maintenance permanente et mise en sécurité des bâtiments, mobiliers, matériels et installations du FJT par un technicien spécialisé, un agent technique de maintenance, 2 apprentis et des prestataires externe. + des contrats de maintenance sur les portes automatiques, ascenseur, chaufferie, climatisation, adoucisseurs, hottes, nuisibles etc.

Sixième engagement : l'aide individuelle de jeunes pour lesquels un accompagnement spécifique s'avère nécessaire (lors d'une première visite sur un lieu de stage ou en entreprise, à une consultation médicale) fait par les 3 travailleurs sociaux ou la directrice.

Prestation de service : L'organisation de transports répond aux besoins d'accompagnement et de transport de certains jeunes. L'utilisation des moyens de transport en commun est privilégiée (Développement durable, coût et mise en situation d'autonomie).

Septième engagement : Permettre à tous ceux qui en ont envie de participer à des activités ludiques, d'expression personnelle, à des manifestations culturelles (concerts, festivals,) ou en lien avec la citoyenneté et le développement personnel de le faire.

Prestation de service : La mise à disposition pour les jeunes « d'outils » d'accès à l'information et à la culture (bibliothèque, ordinateurs, télévision) au sein du FJT, l'inscription des jeunes à des activités culturelles, sportives et d'animations diverses en interne et externe sur le quartier.

Huitième engagement : Un étayage éducatif et vers la citoyenneté.

Prestation de service : Un accompagnement à la gestion budgétaire et aux démarches administratives pour ceux qui en ont besoin. Une action concertée avec les partenaires les plus appropriés dans l'intérêt du jeune.

Neuvième engagement : Une scolarisation ou une formation (cursus général, ou adapté), Un lien avec les institutions scolaires (rencontres d'enseignants au besoin, suivi de la correspondance scolaire)

Prestation de service : L'accompagnement à la scolarisation des jeunes. Le soutien scolaire étant fait par des bénévoles et les cours de FLE soit par l'association CASSIS ou 1 agent d'accueil.

Dixième engagement : Un soutien scolaire en cas de nécessité, un accompagnement dans la recherche d'informations, de documents sur les filières d'orientations existantes, en collaboration avec les professionnels de l'orientation scolaire ou professionnelle, visites de Forums

Prestation de service : Un accompagnement permettant au jeune de réussir son parcours scolaire et de surmonter ses difficultés

3.3 Les principes d'interventions :

Dans nos principes d'intervention, l'accompagnement des jeunes doit s'effectuer dans un climat de confiance, de bienveillance, de satisfaction, et de compréhension.

Chaque jeune doit bénéficier d'une attention particulière, d'un accompagnement et d'aides éducatives, pédagogiques, médicales et paramédicales si besoin.

Aussi, la résidence jeunes Sainte Constance s'est engagée pour chaque jeune à :

Faire bénéficier d'un projet de vie stable et sur du long terme si nécessaire, d'organiser des conditions de vie nécessaires à son développement, de lui assurer une protection pérenne ;

Permettre l'accès pour tous à l'éducation, à l'instruction et la formation en milieu ordinaire, aux soins de santé et actions de rééducation, à la préparation à l'emploi, aux activités sportives, culturelles, de loisirs.

Favoriser l'épanouissement de la personnalité, des dons et des aptitudes mentales et physique, et les potentialités de chaque jeune ;

Rester ouvert sur le milieu « ordinaire » et s'inscrire dans le réseau social environnant afin de permettre à chaque jeune de rester inséré dans le monde social et de poursuivre son expérience de la norme (intégration dans le tissu social et associatif local) ;

Préparer pleinement ce jeune citoyen à avoir une vie responsable dans la société ;

Eduquer ces jeunes dans l'esprit des idéaux républicains ;

Garantir la liberté de pensée, de conscience et de religion ;

Prohiber toute privation de libertés (cf. charte des libertés de la personne accueillie) ;

Prendre les mesures appropriées pour que le jeune soit effectivement protégé contre toute forme d'agression ou de discrimination.

Le soutien à l'entrée (cf. annexe 9 procédure d'admission) :

Au cours des jours suivants son arrivée, le jeune qui le nécessite est reçu individuellement dans le bureau d'un travailleur social pour faire un diagnostic complet de sa situation et définir avec lui les priorités de travail. Les axes de l'insertion professionnelle (emploi/scolarité), du logement (étape/autonome), relationnel (histoire familiale/amical/isolement), intégration sociale (sorties/connaissance de son environnement) sont systématiquement abordés. Les CESF ou l'intervenante sociale logements, effectuent un repérage des ressources et potentialités du jeune mais également des faiblesses et des points de progrès auxquels toute l'équipe socioéducative devra être attentive et que nous devons donc accompagner. Les conseillères sont en quelque sorte chef de file de l'action qui sera menée avec le jeune et coordonnent avec la direction ou la cheffe de service, les interventions ponctuelles d'accompagnements postérieurs confiées aux agents d'accueil, ou à l'animatrice.

Une contractualisation informelle (car l'écrit n'est pas signé des deux parties), reste la trame de travail de l'intervenant social, des modalités d'accompagnement sont élaborées avec le jeune. Dans la formalisation de cette feuille de route est défini :

1. Qui fait quoi,
2. Au cours de quelles démarches le jeune veut se voir accompagner physiquement,
3. Les modalités et le rythme des rencontres de suivi
4. Les indicateurs qui permettront de voir l'atteinte des objectifs,
5. Le partenariat qui pourra être sollicité et le contenu possible du partage d'informations à caractère confidentiel (accord du jeune ou non sur la transmission d'une partie de son histoire ou de l'origine de ses difficultés).
6. La possibilité de l'arrêt d'un accompagnement en cas de refus de l'aide

Le résident est informé du fonctionnement de l'équipe qui lui est présentée physiquement. Il sait qu'en dehors du temps de travail des trois travailleurs sociaux, une permanence est assurée 7jours/7 par les 3 agents d'accueil, les 2 veilleurs en alternance et la direction via l'astreinte. À tout moment, chaque jeune peut donc faire appel à une personne qualifiée puisque l'ensemble de la journée est couvert.

La direction est accessible à chaque jeune, elle peut être sollicitée en vue d'une médiation relationnelle, en cas de difficultés financières, pour une demande d'autorisation exceptionnelle, pour un recadrage comportemental, pour une transmission d'informations, pour une proposition d'activités ou suggestions... Son bureau est au même étage que les intervenants sociaux (rez de chaussée) et comme la

directrice rencontre à l'arrivée chaque jeune pour signer le contrat de séjour et le règlement de fonctionnement, les résidents la connaissent physiquement.

Le fait qu'elle soit assistante sociale d'origine et assure l'intérim en cas d'absence d'un autre intervenant social en prenant parfois en charge des accompagnements chez des professionnels de santé ou employeurs participent à la connaissance réciproque jeunes/direction.

3.4 L'organisation interne de l'offre de service

Comme nous l'avons vu le FJT est ouvert en continu, toute l'année. Cette volonté de pouvoir accueillir à tout instant les résidents comme leurs familles, nécessite une équipe compétente et disponible, chacun dans ses fonctions et avec ses qualités participe à la vie de la résidence.

Un équilibre a été trouvé entre des collaborateurs expérimentés, qui ont pu mesurer l'évolution du Foyer comme celle des résidents depuis de nombreuses années 40 ans pour certains, et des personnels d'accueil plus jeunes, souvent plus directs dans leur approche. L'équipe socioéducative a été étoffée au fil du temps quand la partie restauration est passée elle de 3 à 2 agents, grâce à la mise en place d'une collaboration avec le GCS Lorraine Nord et la livraison des repas en liaison froide par l'intermédiaire de l'UCP de Legouest. En revanche, la création du groupement social dont nous parlions dans le précédent projet d'établissement, inter FJT, ne s'est pas réalisé. Il n'y a donc pas mutualisation de certaines activités entre Mozart, Étap'habitat et nous.

Sur un plan mobilité les professionnels du FJT disposent toujours de 2 véhicules pour leurs déplacements un Logan et un trafic électrique, de vélos, d'une trottinette électrique et de tickets de bus mis à disposition par la structure.

La directrice au quotidien s'attache à construire des interventions communes, des réunions de service et socioéducatives partagées pour créer une organisation coordonnée et cohérente, et surtout une certaine osmose tout en préservant les apports de chacun. La cheffe de service a repris l'animation des réunions mensuelles socioéducatives où sont présentes les 9 personnes la composant.

Nous complétons notre offre de services par une proximité bienveillante avec un partage :

- des objectifs éducatifs, pour que chacun puisse s'inscrire dans une dynamique positive auprès des jeunes et éviter de n'offrir qu'une prestation hôtelière ce qui serait contraire à nos principes ;
- des réflexes professionnels, au premier rang desquels figurent la juste distance et le respect, la qualité des transmissions entre personnels, pour garantir la continuité de la prise en charge et prévenir les difficultés (cahiers de liaison et mails).

Jusqu'à ce jour et par délégation du Conseil de surveillance du CHR, la directrice gère la structure administrativement, financièrement et les ressources humaines. Responsable de l'ensemble des activités et services du FJT, son rôle est d'orienter les actions, fixer et évaluer les objectifs en matière d'hébergement et d'accompagnement social. Issue d'un parcours professionnel quasi exclusivement consacré à ce champ, elle effectue tout l'encadrement pédagogique et technique, ainsi que le soutien de l'équipe socioéducative au quotidien. A la suite d'une formation de Responsable de résidence et service du logement accompagné se déroulant du 06/12/2021 au 30/09/2022 dispensée par l'institut LE MESLAY, l'animatrice sociale s'occupe de la fonction de gestion locative administrative à mi-temps et a pris 10 jours d'astreintes. Elle coordonne la partie hébergement. La plus ancienne des CESF a suivi un CAFERIUS et occupe désormais sur un mi-temps la fonction de cheffe de service et supervise la fonction socioéducative. Elle coanime la commission d'admission (entrées – sorties) qui a lieu tous les mardis et veille à la qualité de séjour (en référence aux recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM).

La direction examine l'intervention sociale et évalue les pratiques professionnelles (évaluations annuelles et GPEC), tout en assurant elle-même l'accompagnement si nécessaire (notamment recadrages éventuels du public, rappels à la loi...).

Aidée par la chargée d'études et de développements, la direction contribue à faire connaître le FJT et s'implique pour une adaptation des prestations selon les besoins exprimés par nos partenaires et nos clients.

Elle garantit en priorité la continuité et la qualité des interventions menées auprès des publics avec :

1. une organisation et un contrôle des actions en faveur des publics ;
2. une attention aux besoins individuels, relationnels, culturels, et matériels
3. l'animation pédagogique et la coordination de l'équipe pluri disciplinaire ;
4. la relation avec les partenaires publics et privés et les familles ;
5. l'accompagnement des évolutions du secteur dans une démarche de qualité ;

Le tout dans un climat de confiance susceptible d'influer durablement sur la qualité des relations avec les jeunes et les personnels.

Pour organiser le fonctionnement de l'établissement, l'implication de chacun des membres du personnel est travaillée en favorisant l'adoption d'attitudes sécurisantes à l'égard des clients (distance adaptée), en créant une cohésion de l'équipe autour des projets éducatifs, pédagogiques, des jeunes (aspect management et développement de synergies). La direction peut être amenée pour cela à modifier des règlements, procédures et supports pour chaque fonction et définir par exemple des interventions en pôles d'activités. Le suivi et l'actualisation du projet d'établissement s'effectue avec les collaborateurs.

Lors du RV pour la signature des contrats de séjour et fonctionnement, la marche interne du FJT est réexpliquée au jeune. Le projet personnalisé du jeune est abordé conjointement à celui-ci. La directrice peut à ce moment-là évaluer les éléments qu'il faudra mettre en œuvre pour aider à la construction du projet du jeune. Elle lui fera part des possibilités d'intervention de la structure, des forces et faiblesses et des moyens qu'il faudra qu'il active pour faire avancer son projet.

3.5 Bilan des fiches socioéducatives conduites de 2020 à 2024 fiches projets pour 2025/2029 :

1. Fiche 1 portait sur : Rompre la solitude, faciliter une intégration immédiate :

Elle visait la création en sus de l'accompagnement par un travailleur social d'un « pool de grands frères/ grandes sœurs ». Il s'agit de résidents bénévoles et volontaires qui se proposent de soutenir tout nouvel entrant au moins sur le premier mois et plus longuement si le nouvel arrivant le souhaite. C'est une sorte de compagnonnage dans la structure et dans le quartier qui permettra une présence, escorte pour se rendre la première fois au self, être présenté à un groupe d'amis, accompagner à la supérette, visite du quartier, accompagnement aux lignes de bus, Métis, la médiathèque, la piscine Lothaire, prendre les premiers repas avec lui, remonter le fonctionnement des machines à laver.etc.

2. Fiche 2 sur la colocation coachée :

Pour répondre aux besoins des jeunes actifs du territoire messin, Sainte Constance avait souhaité créer une nouvelle formule de logement accompagné en IML permettant à 24 jeunes de 16 à 30 ans de vivre une expérience locative entre le FJT et le logement autonome. En fonction du bilan, ces places auraient pu passer à 30 fin 2024. Ce procédé a pour objectif d'accompagner et sécuriser la recherche de logements de ces jeunes apprentis ou travailleurs.

Nous l'avons évoqué dans les caractéristiques de l'habitat, le passage en appartement meublé au 18, s'inscrit dans un parcours résidentiel, c'est une première marche décisive pour l'accès au logement social ou privé. En effet, le cadre du logement accompagné permet de préserver les repères parfois fragiles que les bénéficiaires ont commencé à se créer en FJT. Cet outil fait office de transition. Les jeunes restent accompagnés par les travailleurs sociaux du FJT remplissant le rôle de service de suite.

3. Fiche 3 sur L'accès à la culture

L'objectif était de développer l'accès à la culture en renforçant le lien entre les équipements de proximité, les événements culturels du quartier et nos jeunes. Il s'agissait aussi de faire passer les valeurs de laïcité de partage à travers des moments de convivialité.

BILAN FICHE ACTION 1 : Accompagnement tutoré par un pair

Objectifs initiaux	Résultats obtenus	Difficultés rencontrées/ pistes pour l'avenir
<ul style="list-style-type: none"> - Réussir la rencontre entre le personnel, les nouveaux résidents et les anciens - Permettre une ouverture sur l'environnement - Se familiariser avec les lieux FJT - Promouvoir une vie collective de qualité - Rompre la solitude - Reconnaître à chacun le statut d'individu 	<p>Meilleure intégration des nouveaux, on note une adaptation plus facile au FJT, Rupture de cas de solitude, création « d'une seconde famille » La lingère est bien identifiée, des animations ciblées ont pu permettre un collectif de filles Sentiment de responsabilisation du président du CVS, valorisation des anciens (cours de maths données). Apparition d'entraides : traduction, démarches préfecture</p>	<p>Réflexion du CVS pour créer un système de SEL permettant le recensement de compétences en échanges d'autres services (absence de monétisation, dons en nature dans le respect des droits et libertés de chacun Bémol : certains jeunes peuvent refuser la collectivité et ne pas avoir envie de partager</p>
<p>Personnes concernées Les nouveaux résidents Les pairs aidants Le COPIL (Direction, Chef projet, Représentants des usagers) Le groupe de travail Les professionnels de la structure Les résidents présents</p>	<p>Les nouveaux résidents en demandes ou qui nous paraissaient seuls ; une bonne dizaine de jeunes pairs s'impliquent toujours régulièrement Les groupes de travail ont été animés par Sandra Service accessible à tous</p>	<p>Non adhésion de certains jeunes Piste pour l'avenir : Faire dans la mesure du possible les signatures des CS+RF avec plusieurs nouveaux ensemble</p>
<p>Indicateurs quantitatifs et qualitatifs- Respect de l'échéancier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions - Nombre de participants - Durée des réunions - Qualité des échanges - Contribution du COPIL 	<p>3 15 Durée réunions : moyenne 2h00 Très bonnes A relayé l'info à chaque CVS</p>	<p>Pas de difficultés particulières Le projet roule désormais sans notre accompagnement</p>

Bilan FICHE ACTION n° 2 : Colocation coachée

Objectifs initiaux	Résultats obtenus	Difficultés rencontrées/ pistes pour l'avenir

<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'accès au logement autonome pour chacun - Accompagner et sécuriser le parcours vers le logement autonome - Faciliter la transition entre le FJT ; structure collective et le logement autonome ; individuel 	<p>Voir les chiffres annuels des bilans IML depuis 2019, ça a profité à + de 40 jeunes, Bonne évolution de leur autonomie sur la gestion de leur alimentation Au + fort on a eu 5 logements et 24 places avec des possibilités d'entrées et de sorties régulières. La gestion budgétaire a pu être développée ainsi que le savoir habiter en quartier</p>	<p>Non-respect des biens et du logement ; nous n'avons pas la main sur l'octroi des Titres de séjour, revirement de la DDETS sur le maintien possible des OQTF en IML Profil de l'accompagnant souhaitée est une TISF</p>
<p>Personnes concernées Les résidents en appartements Le COPIL (Direction, Chef projet, Représentants des usagers) Le groupe de travail</p>	<p>Les jeunes du FJT ont pu y avoir accès et demander une place à l'exception des mineurs. Un cotec IMLJ a été mis en place et qui se réunit mensuellement avec la DDTES, le SIAO et tous les opérateurs concernés</p>	<p>Souhait d'élargissement à l'AIEM, à des prescripteurs type HUDA +Chronophage car la saisie SIAO est longue et fastidieuse mais on a + d'orientations</p>
<p>Indicateurs quantitatifs et qualitatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect de l'échéancier - Nombre de réunions - Nombre de participants - Durée des réunions - Qualité des échanges - Contribution du COPIL - Présence des partenaires 	<p>Logiciel du SIAO qui gèrent les entrées et permet de suivre les parcours Présence de la DDETS, du 115, du CLLAJ, d'APOLOGIE, de l'AEA, d'APGIS Emergence pour le consortium, de la mission locale, de tous les FJT associés à chaque comité de pilotage : bonne qualité d'échanges,</p>	<p>Le suivi est retracé dans chaque rapport annuel d'activité du FJT + dans les bilans SIAO. Bémol désormais de + en + de jeunes BPI orientés qui ne maîtrisent pas du tout le français ni aucun code du savoir habiter</p>

Bilan FICHE ACTION N° 3 : Accès à la culture

Objectifs initiaux	Résultats obtenus	Difficultés rencontrées/ pistes pour l'avenir
<ul style="list-style-type: none"> - Développer l'accès à la culture - Favoriser le lien entre les résidents et les structures culturelles de proximité (patrimoine historique, culturel, artistique et naturel) - Favoriser le bien vivre ensemble dans la diversité - Permettre un accès égal au patrimoine culturel du territoire - Identifier les structures en lien avec la culture/ Mise en contact d'acteurs - Proposer des moments de rencontre 	<p>Mise en place de partenariats avec Culture 21, avec l'atelier 17-91. Avec Uniscité sur les courts métrages, femmes d'ici et d'ailleurs création d'un livret, avec PIVOD ateliers cultures, avec le comité de quartier : la brocante solidaire et le forum des associations, diffusion des offres du quai et d'Agora par mail et par Facebook, création d'un partenariat avec Denis de la JOC avec 1 voyage en Italie, des balades nature les dimanches matin. Partenariat avec TORCOL sur les oiseaux. Les animations ont toutes fait l'objet de gouters et de moments de convivialité.</p>	<p>Prolongation de ces différents partenariats sur les années à venir en consolidant les opérateurs et en recherchant de nouveaux concours.</p>
<p>Personnes concernées Les résidents Le COPIL (Direction, Chef pro-</p>	<p>Les résidents du FJT, et de l'IML La référente reste l'animatrice sociale</p>	<p>Difficulté : les résidents sont présents pour participer, mais beaucoup – pour</p>

jet, Représentants des usagers) Le groupe de travail		organiser et effectuer le rangement post animation
- Respect de l'échéancier - Nombre de réunions - Nombre de participants - Durée des réunions - Qualité des échanges - Contribution du COPIL - Nombre de contact avec les structures/partenariat	Le projet a été reconduit toute la durée du précédent projet d'établissement car plaisait aux jeunes (2020/2024). La durée des réunions étaient très variables en fonction des partenaires. Le COPIL a relayé toutes les informations et s'occupaient de la diffusion en interne.	Difficulté : certains résidents font preuve de + de communautarisme et se mélangent peu

FICHE ACTION N°1 pour les années de 2025-2029
L'autonomie en logement partagé et le vivre ensemble

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Donner à chacun des chances égales pour une intégration réussie - s'intégrer en colocation avec d'autres jeunes d'origines culturelles variées - Respecter le mobilier mis en place - Permettre une ouverture sur leur quartier - Se familiariser avec le matériel mis à leur disposition et son utilisation - apprendre à faire le ménage d'1 logement - Promouvoir une vie collective de qualité - Rompre la solitude - Reconnaître à chacun le statut de locataire
Groupe Projet/ de travail	Un chef de ce projet : le référent IML-logt Un ou deux représentants des usagers Le responsable de la maintenance
Sous la responsabilité de	La cheffe de service
Personnes concernées	Les résidents déjà présents en IML Les nouveaux entrants via le SIAO Le COPIL (Direction, Chef projet, la cheffe de service socioéducative) Les professionnels de la structure (maintenance, équipe ménage, la comptable, la responsable de résidence en premier lieu)
Moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Réunions de travail - Formalisation de protocole de ménage - ateliers sur place de nettoyage - visites de magasins pour connaître les prix - Des fournitures de nettoyage (seau, balai, vaporetto, produits, EPI, aspirateur, - Une collation
Echéancier	Janvier 2025 à décembre 2029
Indicateurs quantitatifs et qualitatifs	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de l'échéancier - Nombre de réunions - Nombre de participants aux ateliers/sorties - Durée des ateliers - Qualité des échanges - baisse des dégradations et des facturations

Evaluation à court, moyen et long terme	<ul style="list-style-type: none"> - quantité de moyens mis à disposition (matériel et humain) - évolution du respect des biens et logements mis à disposition - Fréquence des ateliers - Taux de présence des jeunes - Implication du COPIL - Satisfaction du nouveau résident - Investissement et amortissement des matériels (renouvellement)
--	---

FICHE ACTION n°2

La prise en compte du développement durable et de son impact carbone dans son habitat

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Découvrir ce qu'est le développement durable et la protection de la planète - Faciliter l'appréhension de ces notions en logement et impliquer les jeunes sur le DD - Mesurer son impact carbone et prendre conscience de comment on peut le baisser - Diffuser, relayer la préoccupation de l'environnement à son cercle d'amis avec les bonnes astuces
Groupe Projet/ de travail	<p>Chef de ce projet : la responsable de résidence</p> <p>Deux représentants des usagers</p> <p>Un groupe de travail de 3 professionnels (CESF, personnel de ménage, Partenaires extérieurs (cf. annexe 10) tels l'Eurométropole, Metz Mécènes Solidaire)</p>
Sous la responsabilité de	La direction de la structure
Personnes concernées	<p>Tous les résidents en appartements et en FJT</p> <p>Le COPIL (Direction, Chef projet, Représentants des usagers)</p> <p>Le groupe de travail</p> <p>Les salariés de la structure</p>
Moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Fresque du climat, cafés débats avec projections de films sur ce thème, jeu éco gestes Visites d'éco quartiers etc. - Formalisation de supports utiles à la gestion budgétaire de ses consommations en logement - Réunion d'informations collectives - Réunions de travail - Une salle de réunion - Des fournitures de bureau - Un ordinateur/imprimante/internet - Une collation
Echéancier	Janvier 2025 à décembre 2029
Indicateurs quantitatifs et qualitatifs	- Respect de l'échéancier

	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions - Nombre de participants aux ateliers - suivi des consommations des logements et du FJT via OPERAT - Qualité des échanges - Contribution du COPIL - Présence des partenaires
Evaluation à court, moyen et long terme	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens mis à disposition (matériel, humain et financier) - Respect de l'échéancier - Fréquence des réunions - Taux de présence des jeunes - baisse des consommations en gaz et électricité - Satisfaction et confort des résidents

FICHE ACTION n°3

Développer la notoriété de la structure et communiquer sur les offres de service

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Communiquer en interne et en externe - Développer la connaissance des salariés sur les offres de service et sa divulgation - Evaluer la qualité des offres et améliorer les prestations existantes au vu des retours - Permettre un accès égal de tous aux prestations. - Identifier les innovations possibles ou adaptations nécessaires des offres - Augmenter les communications sur nos moments de rencontre/ avec convivialité
Groupe Projet	<p>Un chef de ce projet : Chargée d'étude et de développement</p> <p>Un ou Deux représentants des usagers</p> <p>Un groupe de travail de 3 professionnels (chargée d'étude, agent d'accueil, 1 veilleur)</p>
Sous la responsabilité de	La direction
Personnes concernées	<p>Les résidents, les extérieurs</p> <p>Le COPIL (Direction, Chef projet, Représentants des usagers)</p> <p>Les salariés dans leur ensemble</p>
Moyens à mettre en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens financiers - Une salle de réunion - des logiciels, campagnes publicitaires - Un véhicule de service - Une collation, Sweat shirt, casquettes
Echéancier	Janvier 2026 à octobre 2029
Indicateurs quantitatifs et qualitatifs	<ul style="list-style-type: none"> - Respect de l'échéancier - résultats du questionnaire de satisfaction - Nombre de participants aux réunions - nombre d'événements nouveaux publiés,

	diffusés - Qualité des échanges - nouvelles offres de service proposées - Nombre de nouveaux contacts avec d'autres structures/partenariats
Analyse globale, évaluation à court, moyen et long terme	- Moyens mis à disposition (matériel, humain et financier) - Fréquence des réunions - Taux de présence - Implication du COPIL - Satisfaction des résidents - mise en place d'enquêtes qualités annuelles

IV L'AVENIR DE LA RESIDENCE

En FJT, on compte *a minima* 7,4 ETP pour 100 places, dont 3 portant sur la fonction socio-éducative, 2,3 sur la fonction d'appui à la fonction socio-éducative, 0,7 une fonction de direction, 1,4 d'autres personnels. Les diplômés d'animation étaient majoritaires, mais actuellement, les 2/3 du personnel socio-éducatif disposent d'un diplôme du travail social contre 17 % pour un diplôme dans l'animation. Il convient de noter que le ratio d'encadrement constitue un indicateur qui, à lui seul, ne suffit pas à mesurer pleinement les ressources humaines mobilisées pour l'accompagnement des personnes prises en charge en ESSMS. En effet, une partie de l'accompagnement social peut être réalisé autrement qu'en ayant recours aux équipes internes à la structure, il peut être complété par des partenariats.

Pour réaliser l'entièreté de nos missions, nous n'avons cessé d'accroître le personnel. Ainsi en 9 ans, l'équipe de maintenance du bâtiment est passée de 1 à 4 personnes, l'équipe de travailleurs sociaux de 1 à 4 personnes dont une salariée qui est à mi-temps animatrice sociale et l'autre 50 % responsable de la gestion locative administrative, en 2018 création d'un poste de chargée d'études et de développement, réduction de l'équipe cuisine de 3 à 2 suite à la livraison UCP (intégration du GCS Legouest). Le poste de direction, la comptable, l'équipe de ménage et la veille de nuit n'ont pas bougé (respectivement 1,1, et 2 personnes sur le ménage et 2 salariés sur la veille).

Au niveau de la gestion des ressources humaines, nous sommes adhérents à Hexopee (fusion de Synofdes et du CNEA). Ce syndicat employeur nous offre une assistance juridique à toutes nos questions en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de projets sur la qualité de vie au travail. Il propose des rencontres territoriales entre adhérents ce qui permet de développer notre partenariat et mutualiser des réflexions. Il développe des webinaires sur la culture du dialogue social très intéressants. Chaque mois, il anime des Visio sur les actualités juridiques conventionnelles et nationales. Il nous met à disposition des ressources de l'ANACT (l'agence nationale des conditions de travail). Hexopee donne des pistes pour développer l'attractivité de nos métiers. Il offre des formations sur des sujets très divers comme sur les impacts de la loi partage de la valeur sur nos entités. Le syndicat employeur nous met à disposition la convention collective de notre secteur (HLA) commentée et actualisée hebdomadairement. Il propose à ses adhérents, des ressources avec des actualités mensuelles, des éléments sur la relation employeur/salarié, des liens avec les institutions représentatives du personnel, des données sur les collaborateurs non-salariés, sur la vie et la gestion associative, prépare des modèles et des outils sur :

- Les formalités à l'embauche ;
- Une expertise RH ;
- Des modèles de CDD, CDI et toutes sortes d'avenants selon tous les cas de figures possibles ;

- Des foires aux questions ;
- Des guides sur la formation professionnelle, le forfait annuel jours, la mise en place de l'avenant 64, notre impact écologique etc.
- Des chartes sur l'encadrement vertueux, le droit à la déconnexion, le télétravail, informatique ;
- Des kits d'outillages sur amorcer une démarche sur la qualité de vie au travail, sur les élections professionnelles et mise en place d'un CSE, le télétravail, le forfait annuel jours, le recrutement
- Des simulateurs permettant le calcul de l'indemnité compensatrice des congés payés, 1 outil de forfait jours à l'embauche et 1 modulation pour 1 arrivée en cours d'année ;
- Des clauses contractuelles particulières (débit formation, clause de non-concurrence etc.) ;
- Divers outils sur la gestion du télétravail en structures sociales ;
- Des rappels sur les obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- Des négociations d'entreprises (des modèles d'accords types sur de très nombreux domaines)

A l'heure actuelle le FJT dispose de 12 accords d'entreprises en cours de validité et de 7 DUE sur des thèmes comme les bons CADHOC, prime PEPA, journée anniversaire, forfait mobilité, prime Macron...

4.1 Les professionnels de la structure et les compétences mobilisées :

Nous avons à l'heure actuelle 20 salariés présents pour « 148 places ouvertes » IML compris. Le turnover dans les ESMS est important, outre le remplacement des départs en retraite ou maladie (1 salariée est en arrêt continu depuis 08/2023), il faut pourvoir aux départs spontanés ou à l'initiative de l'employeur. Ainsi plus de 50 % du personnel a été renouvelé depuis le précédent projet d'établissement (11 sur 20). Ce renouvellement très important impose de la formation continue et un tutorat pour accompagner les nouveaux embauchés qui malheureusement ne restent souvent pas plus d'un an. Nous sommes donc en continuel transmissions de savoirs et allons poursuivre nos objectifs et actions concernant le personnel (cf. annexe 11 organigramme actualisé). L'équipe se développe et a eu le plaisir de créer un nouveau poste en maintenance fin 2024 pour passer cette équipe à 4. L'équipe d'accueil a eu la chance d'accueillir 2 nouveaux professionnels l'une en mai, la seconde en août, sur les 3 postes, ce qui nécessitera comme nous le verrons une démarche d'AFEST, pour former ces professionnels. Elle sera conduite durant les 5 prochaines années. Les postes de veille de nuit et de ménage ont toujours été remplacés sur leurs congés ; ce qui n'est pas le cas des autres postes qui soit retrouvent leur travail au retour (la direction, la comptable, la chargée d'études et de développements, l'animatrice) soit sont remplacés *a minima* par le reste de l'équipe (cas de la maintenance, des travailleurs sociaux, de la cuisine). Ces trois dernières années nos budgets étaient en déficit, ce qui ne permet pas de pourvoir idéalement à la continuité de service. Par ailleurs, il est évident que pour accompagner des jeunes en grande difficulté nos salariés doivent faire preuve :

- D'un savoir-faire qui consiste à :
 - Acquérir des connaissances précises composées d'un socle commun relatifs aux droits sociaux, sanitaires et droits des étrangers ;
 - Etablir un diagnostic et savoir évaluer les besoins des personnes exprimés et non-dits. Souvent les jeunes qui ont des addictions ne s'en vantent pas, pour autant cela peut se voir.
 - Favoriser le dialogue interne au sein du FJT entre les professionnels en charge de la gestion locative et ceux de l'accompagnement social ;
 - Capitaliser ce qui a été fait et savoir mettre en avant la résidence, face à la concurrence et notamment lorsqu'ils reçoivent les primo demandeurs ;
 - Animer un filet partenarial et savoir élargir son réseau de partenaires.

- D'un savoir-être pour :
 - Ecouter, même quand il y a redite, répétition ou que le jeune s'épanche
 - Savoir donner du temps
 - Reconnaître et mobiliser les compétences et potentialités du jeune
 - Faire confiance et laisser le jeune expérimenter sur la base des conseils et du guidage qui lui a été apporté
 - Se rendre disponible, accessible pour pouvoir établir une relation de confiance, et de bienveillance condition *sine qua non* pour accompagner quelqu'un.

Les équilibres entre protection des jeunes et autonomie interrogent les salariés. La prise de risques est inhérente à la vie en général, et à la prise en charge de jeunes en difficultés. Il existe une tension entre la liberté du jeune accompagné, la mission d'insertion sociale et professionnelle proposée, la demande d'autonomie de ces jeunes gens et la protection et l'éducation que le FJT leur doit. La diminution de l'accueil de publics mineurs pris en charge par un dispositif depuis le 01/01/2024, pour se conformer à la circulaire CNAF et l'arrivée d'étudiants étrangers en recherche de chambres sans accompagnement, réinterroge la nécessité d'une couverture totale de la nuit. En effet, les résidences universitaires ou résidences jeunes actifs n'ont pas de personnel présents 24h/24 et de nombreux FJT fonctionnent également sur ce modèle.

Un travail d'évaluation du risque et d'équilibre entre marges d'autonomie de ces mineurs (16/18 ans) et incertitudes sur les comportements qu'ils adopteraient a été conduit. La direction a sensibilisé les personnels socioéducatifs à ce travail sur les marges d'autonomie et les décalages et certains hasards pour que le respect des règles de sécurité en vigueur ne conduise pas à des restrictions de liberté inutiles, et injustifiées. La règle est que la liberté d'aller et venir doit rester la norme et la restriction de liberté l'exception. La direction poursuivra cet encadrement pédagogique de l'équipe pour les guider dans la maîtrise des affects et l'autocontrôle, et dans la confiance dans la relation humaine et la prise de risques contrôlée.

La mise en œuvre d'un accompagnement de qualité devrait se poursuivre dans le respect des Recommandations des Bonnes Pratiques Professionnelles de l'ANESM et notamment de la bientraitance en établissement. Ces ateliers seront conduits par la cheffe de service socioéducative.

Dans les 5 années à venir nous aurons à cœur de poursuivre des actions en faveur des professionnels :

La politique de la structure s'accompagne d'un volet social bienveillant se déclinant à travers 12 accords d'entreprises favorisant les salariés (prime mobilité, reprise systématique de l'ancienneté hors FJT, télétravail) et soutenant une démarche d'amplification durable des ressources dont le développement du Compte épargne temps. Nous tentons de redonner du pouvoir d'achat, et avons mis en place les chèques vacances ANCV et les chèques CADHOC pour Noël que nous pérennisons annuellement. Une renégociation des contrats mutuelle, prévoyance et retraite complémentaire a eu lieu pour 2025. Par ailleurs une charte des valeurs construite en équipe a permis de redéfinir nos règles de travail en prévalant la bientraitance et l'écoute active dans nos rapports quotidiens. Celle-ci est mise à jour annuellement (cf. annexe 7 version actualisée).

Malgré la présentation de cet outil avant l'embauche pour vérifier que le candidat adhère à ces valeurs puis sa signature au moment du recrutement, et son actualisation commune en équipe, nous sommes toujours confrontés à une part de salariés dont l'adhésion n'est que de façade et qui ne s'inscrivent pas réellement dans le respect de cette démarche. Des Décisions Uniques de l'Employeur sont prises pour créer des avantages non prévus par la convention collective (Habitat et Logement Accompagné) exemple : journée anniversaire, journée de solidarité.

Les travaux d'investissement importants durant ces trois dernières années (2022/2023/2024) ont créé un déficit budgétaire et n'ont plus permis de verser les primes partage de la valeur. Nous mettons tout en œuvre pour rééquilibrer nos comptes afin de revenir à une situation positive dans les 5 prochaines années et permettre la reprise du versement de l'intéressement et des primes pouvoir d'achats, PEPA.

4.2 Plan de développement et gestion des compétences :

La formation continuera à être soutenue en priorité ainsi que la validation des acquis de l'expérience. Tous les CPF ont été a priori ouverts par les salariés la comptable ayant proposé son aide à ceux qui le souhaitait. Chaque année un plan de formation est construit ensemble vers novembre pour l'année suivante au moment d'une réunion d'équipe. Une inscription reste possible en cours d'année sur toutes les propositions du catalogue d'Unifformation notre OPCO ou sur les formations réalisées par notre union UNAF0. Face au turn-over des professionnels de l'action sociale et des agents d'accueil, nous avons travaillé fin 2024 avec notre OPCO et un organisme externe sur la mise en place d'une analyse et de formation en situation de travail pour tenter de fidéliser ce personnel (cf. annexe 12 procédure AFEST).

La sensibilisation à l'AFEST :

Afin de concevoir le séquençage AFEST, il est nécessaire de distinguer et d'identifier les méthodes pédagogiques, les supports pédagogiques et les outils pédagogiques que nous déclinons ici.

Les méthodes pédagogiques :

Pour favoriser les apprentissages dans le cadre de l'AFEST, il est nécessaire d'utiliser différentes méthodes pédagogiques.

Ci-dessous en fonction des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir être) les deux encadrantes (Caroline : responsable de gestion locative qui mènera l'AFEST pour tous les agents d'accueil recrutés et les éventuelles stagiaires et Sandra, cheffe de service socioéducative qui accompagnera l'AFEST de tous les futurs travailleurs sociaux + de la nouvelle CESF arrivée en 2024) trouvent différents procédés pédagogiques à mettre en œuvre puis à évaluer.

Deux agents d'accueil et deux travailleurs sociaux vont débiter dès 2025 le séquençage AFEST, sachant qu'en parallèle nous avons proposés aux deux tutrices de devenir formatrices AFEST et attendons d'Unifformation la validation de ces projets.

Former les personnels en leur donnant des outils et en les sécurisant dans leur manière de faire est un moyen pour rassurer le personnel et lui donner de la visibilité de la manière dont il doit conduire son action. L'AFEST est une aide jamais jugeante car le droit à l'erreur est permis tout au long du parcours.

Les principales méthodes pédagogiques

Exposé	Connaissance	Exposer de façon descendante des contenus théoriques, des savoirs	Peu efficace si pas d'échanges, de participation, vérifier régulièrement la bonne compréhension
Lecture, consultation de documents ou medias	Connaissance	Faire lire des contenus, idéalement, faire synthétiser à l'apprenant ce qu'il en a retenu	Fonctionne si les supports sont de bonne qualité et en quantité raisonnable
Explication Flash	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Expliquer sur un temps court un fonctionnement, une notion, un savoir-faire	Peut être mise en œuvre à tout moment en situation de travail
Questionnement	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Questionner pour faire dire, utiliser les connaissances d'apprenant	Pour un meilleur ancrage que quand c'est le formateur qui explique
Représentation Mentale	Connaissance	Questionner l'apprenant pour comparer sa perception avec la réalité et mettre le cerveau en capacité de pouvoir intégrer cette réalité. « Selon vous/ pour vous, c'est quoi un/une ... ». Etant donné que l'on demande une perception, il n'y a pas de mauvaises réponses	Permet d'évaluer le niveau de connaissance ou la vision de l'apprenant sur une notion importante Évite les conflits cognitifs
Démonstration	Savoir-faire, savoir-être	Après avoir expliqué le résultat à atteindre, montrer tout en expliquant le pourquoi et le comment on fait	
L'analyse vidéo	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Après avoir donné des consignes d'écoute et d'observation et fait visionné la vidéo, questionner pour faire ressortir les apprentissages visés	Cela peut aussi être le film de l'apprenant en action, toujours avec son consentement préalable
Le photolangage	Connaissance, savoir-faire	Questionner l'apprenant sur la base d'une image ou d'une photo pour faire ressortir les apprentissages visés	Fonctionne bien en mode « cherchez les erreurs »
Exercice	Connaissance, savoir-faire	Faire mettre en application des connaissances transmises, idéalement faire le corrigé avec l'apprenant	

Etude de cas ou cas pratique	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Faire analyser des données ou une situation (le plus souvent écrite) permettant de transposer des apprentissages théoriques à la réalité analysée	
Le travail de groupe	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Donner à un groupe d'apprenant un objectif à atteindre et des consignes de travail, et les faire travailler en autonomie sur une durée définie. Leur faire présenter leur travail à la fin en leur demandant d'argumenter leurs choix	Permet l'apprentissage par le collectif Prévoir les ressources nécessaires pour l'atteinte de l'objectif, vérifier que le groupe part dans la bonne direction, notamment au démarrage
Analyse d'incident	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Suite à un incident, faire dire à l'apprenant les conséquences (prise de conscience), lui faire rechercher les causes puis les solutions pour éviter que cela ne se reproduise	
Résolution de problème	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Soumettre un problème à l'apprenant, le faire rechercher les causes possibles puis lui faire proposer des solutions	
Auto-formation	Connaissance	Demander à l'apprenant de collecter et analyser des informations et des contenus par des recherches personnelles, l'observation, les interviews, le mode shadow (=ombre)... Lui demander de présenter synthétiquement le fruit de son travail	Nécessite un encadrement, prend du temps Peut être réalisé par du E-learning
Rapport d'étonnement	Connaissance, savoir-faire, savoir-être	Demander à l'apprenant d'observer une activité de travail avec un regard critique et à produire une synthèse de ce qui l'a étonné	
Jeu de rôles	Savoir-faire, savoir-être	Les participants simulent une situation interactive réelle ou hypothétique, avec des rôles qui ne sont pas les leur habituellement. En plus de l'apprenant, les participants peuvent être : le formateur, un autre apprenant ou un autre salarié	Particulièrement efficace pour la prise de conscience et objectifs de savoir-être. Nécessite de bien cadrer les rôles de chacun en amont afin de sécuriser l'apprenant
Mise en pratique ou mise en situation	Savoir-faire, savoir-être	Faire mettre en œuvre « à blanc » (le plus souvent dans un contexte reproduisant une situation professionnelle réelle).	Nécessite de bien cadrer la situation en amont afin de sécuriser l'apprenant

Les supports pédagogiques :

Définition : Tout élément matériel, tout média, **susceptible de véhiculer un message, une information** et utilisé à des fins pédagogiques

Exemples :

- PPT,
- cas pratique, QCM, grille d'observation, exercice, test,
- livret stagiaire, clé USB, fiches mémo ou synthèse...
- video, site web, module e-learning...

Les outils pédagogiques :

Définition : Objet utilisé manuellement, utilisé à des fins pédagogiques.

Exemples :

- Vidéoprojecteur, PC
- Paper board,
- Post-it, marqueurs, caméra, scotch
- Machine-outil, banc de montage, caisse enregistreuse...

Le modèle de séquençage

Situations de travail (Compétences)	Objectifs pédagogiques (Savoirs, savoir-faire, savoir-être)	Méthodes pédagogiques	Durée estimée	Intervenant : formateur, tuteur, expert, référent...	Supports pédagogiques	Outils pédagogiques	Evaluation
Informier et renseigner sur les services de location proposés selon le besoin du client	Connaître les caractéristiques des salles et services proposés	Consultation de documents	30 mn	Caroline	Procédure tarif de salle 2024 Procédure location Protocole de location de salle	Classeur de procédure	Questionnement
	Connaître le règlement intérieur ?	Consultation de documents	30mn				Questionnement
	Décrire et Expliquer les caractéristiques des différents services et les tarifs	Consulter les documents					
	Réceptionner et répondre aux demandes des clients par tous les canaux de communication	Exercice (rédiger une réponse écrite)	30 mn				
	Compléter le tableau de suivi des demandes de réservation des salles selon la procédure en vigueur	Compléter le document de suivi + mise en situation	30 mn				Grille d'observat
	Etre capable de communiquer efficacement à l'écrit et à l'oral						
	Sourire						
	Faire preuve de rigueur						

Les supports en lien avec le séquençage pédagogique :

Situation de travail : Informer et renseigner sur les services de location proposés selon le besoin du client

Evaluation de la compétence : « Connaître les caractéristiques des salles » :

Questionnement : bonjour, je souhaite réserver une salle pour une formation samedi ? Est-ce possible ?

Réponse :

- à quelle date ?

- Nb de personnes ?

- Le nb d'heure de location et préciser les horaires de location ?

- nom de la personne et de la structure

- pour quel évènement ?

- Si connu par la structure : pas besoin de statut, si pas connu demander les statuts ? (Renvoi chez Caro si mariage, anniversaire, baptême...)

- Donner le tarif et toutes les informations pour la réservation, leur expliquer comment réserver (validation)

Evaluation de la compétence : « Décrire et expliquer les caractéristiques des différentes salles » :

Questionnement : quels sont les différents services proposés à la location ?

Mise en situation de la compétence : « Compléter le tableau de suivi des demandes de réservation des salles selon la procédure en vigueur »

Lors d'un appel téléphonique d'un client pour une réservation de salle, analyser la façon de procéder de l'apprenant pour compléter le tableau de suivi et réservation des salles.

Grille d'observation en lien avec la mise en situation : items à relever

Quelles sont les étapes par lesquelles l'apprenant doit passer pour réaliser la mise en situation : les noter puis évaluer.

4.3 Vision par les salariés de l'évolution de leur métier au cours des 5 prochaines années

Chaque salarié, par corps de métier, a été invité à rédiger sa vision de son poste dans les années à venir en répondant à la question suivante : comment voyez-vous votre métier dans les années à venir, comment souhaiteriez-vous que votre fonction et vos tâches évoluent dans le contexte actuel ? Les textes sont reproduits intégralement.

La direction :

Mon métier va devenir de plus en plus technique et comptable. Je vais devoir veiller plus que jamais à la pérennisation de la fondation tout en consolidant ses financements et compétences. Pour cela, il devient urgent d'obtenir du ministère de l'intérieur une validation définitive de notre projet de nouveaux statuts transmis en 2021 et régulièrement amendés à leurs demandes depuis. Cette protection juridique avec un Conseil d'administration autonome du conseil de surveillance du CHR, éloignera je l'espère toutes les velléités des descendants de vouloir récupérer le fruit de la vente des bâtiments, ou d'autres structures comme évoqués dans le précédent PE de nous absorber/fusionner. Il est également urgent de devenir plus autonome dans nos consommations d'énergies et cela passe par l'autoproduction d'électricité sur site ainsi que par la diminution régulière des utilisations d'énergies. Cela nécessitera une éducation et responsabilisation de chaque utilisateur des bâtiments (qu'il soit locataire, loueur externe, client du restaurant, salarié), à son coût carbone et aux incidences de la surconsommation.

J'élaborerai un plan d'actions à gains rapides avec une installation d'une Gestion Technique du Bâtiment prévue courant 2025 pour suivre nos consommations au quotidien. Cela me demandera un état des lieux des installations, des réglages pour coller aux besoins réels et une installation de matériels plus performants. Si nous obtenons la validation du ministère puis du conseil d'Etat, la séparation d'avec les instances dirigeantes et de gestion du CHR s'opèreront et entraîneront de facto la mise en place d'une comptabilité privée avec une reprise de tous nos derniers comptes pour reconstituer les fonds dédiés.

Pour autant, je souhaite pouvoir employer le reste de mon temps à répondre aux appels à projets pouvant servir notre public et initier de nouvelles expérimentations. Je suis consciente que l'accueil et l'accompagnement de jeunes en difficultés nécessitent des prises de risques et de faire preuve d'initiatives, de nouvelles idées et d'actions. Force de propositions, je resterai moteur de l'équipe pour les conduire jusqu'en 2030 sur de nouveaux chemins.

La comptable :

Le passage d'une comptabilité publique à une comptabilité privée sera le moteur d'une évolution positive de mon poste en lui offrant une nouvelle dimension, pour cela, je devrais :

- M'approprier de nouveaux outils informatiques afin d'ajuster mes compétences digitales
- Faire preuve d'agilité lors de cette mutation

Nous allons avoir enfin une culture business du FJT :

- Concernant nos dépenses plus de craintes sur la validation des paiements, plus de freins pour l'acceptation de devis
- La certitude de nos encaissements, le rapprochement bancaire pourra être fait
- Avoir des informations financières précises
- De nouveaux partenaires pour qui il est fondamental de : parler, échanger, transmettre ses idées, convaincre, discuter, accueillir les informations qui viennent de notre environnement professionnel.

Il me faudra aussi : appréhender l'intelligence artificielle comme un catalyseur d'efficacité notamment pour réaliser des analyses et des diagnostics. Enfin réussir le passage de relais à mon successeur lors de mon départ en retraite en profitant du tuilage pour lui transmettre toutes les informations absolument

nécessaires. L'aider à réussir son intégration au sein du FJT mais en le laissant s'approprier le poste selon sa propre personnalité.

La chargée d'études et de développement Vision du poste pour les années à venir (2025-2029)

En tant que chargée d'études et de développement au sein du FJT Sainte Constance, j'ai vu mon rôle évoluer au fil du temps, intégrant des responsabilités variées dans les domaines de la communication, la recherche de mécénat, ainsi que la gestion de la téléphonie et du parc informatique. À travers ces missions, j'ai contribué activement à renforcer la visibilité du FJT et à moderniser ses outils technologiques.

Dans les années à venir, j'aspire à faire évoluer mon poste vers un rôle de **chargée de projets**. Cette évolution s'inscrit dans la logique d'une fonction élargie qui nécessite une coordination encore plus fine des différents axes stratégiques du FJT.

Mon objectif serait :

- L'innovation et augmentation des partenariats et recherche de mécénat,
- L'amélioration continue de nos outils de communication,
- L'optimisation de la relation résidents et mécènes à travers des projets collaboratifs
- Renforcement de la stratégie de communication

Le contexte actuel de transformation numérique et de restructuration des ressources financières me pousse à imaginer un rôle plus stratégique, où je pourrais non seulement identifier de nouvelles opportunités de développement, mais aussi coordonner leur mise en œuvre dans le cadre de projets structurants. Cela permettrait d'accompagner plus efficacement les objectifs du projet d'établissement, tout en intégrant les enjeux de durabilité et de digitalisation.

Enfin, cette évolution vers un poste de chargée de projets me semble essentielle pour apporter une réponse adéquate aux défis croissants de notre environnement, tout en renforçant la capacité d'adaptation du FJT aux besoins des résidents et des partenaires.

Notre vision du métier d'agent d'accueil : 3 personnes

Le bureau d'accueil est bien plus qu'un simple espace professionnel, c'est un lieu de vie où se tisse des liens entre différents services, où s'exprime des émotions, où s'inscrivent des moments marquants du quotidien.

Épicentre de la structure, il désigne à la fois un lieu d'interaction humaine secondé par les nouvelles technologies, un lieu autour duquel gravitent les différents flux d'information (stratégique, organisationnel, résidents, visiteurs, collaborateurs, etc.)

C'est l'épine dorsale de la structure, car le poste d'agent d'accueil permet la circulation de l'information de manière fluide et ininterrompue. Le poste d'agent d'accueil centralise toutes les demandes par sa présence physique à l'entrée de la résidence mais aussi par son accueil téléphonique et le traitement des mails (extérieurs et résidents) assurant la gestion administrative courante.

C'est un poste clé au sein de la structure car il permet d'être en contact permanent avec nos résidents et les usagers assurant ainsi le lien avec les travailleurs sociaux. Notre poste permet une continuité de service au quotidien. Nous assurons la transmission et veillons à la circulation des informations.

Dans les 5 années à venir :

Vu l'indispensabilité du poste et la nécessité de s'adapter à l'évolution de nos sociétés post-covid et des nouvelles technologies, le poste d'agent d'accueil doit se conformer au développement des compétences sociales et interculturelles. C'est-à-dire renforcer nos compétences en gestion des publics vulnérables (demandeur d'asile, mineurs non accompagnés, etc.), avec une spécialisation dans les techniques de médiation interculturelle. Aussi, il me semble important que l'agent d'accueil soit formé pour l'acquisition de nouvelles compétences sur les évolutions législatives et réglementaires concernant l'accueil des personnes en situation de précarité.

Cœur névralgique du métier, comme dit en introduction, le poste d'agent d'accueil ne peut faire l'économie d'une expertise en accompagnement digital. En effet, sans pour autant remplacer l'homme par la machine, l'agent d'accueil pourrait, par le biais de nouvelles technologies d'information, exploiter des données informatiques pour mieux comprendre les besoins des bénéficiaires et personnaliser les parcours d'accompagnement. Mais aussi offrir un soutien à distance via des outils numériques, tout en maintenant un lien humain essentiel.

Le poste étant le noyau central de la structure, nous nous efforcerons au quotidien à faire notre maximum pour répondre à toutes les demandes et besoins de nos résidents et extérieurs. Notre priorité est de garder le lien social, et de leur permettre d'évoluer dans tous les domaines.

Par notre présence, notre disponibilité, nos animations collectives, et, par le fait que nous sommes le premier interlocuteur, nous pouvons constater des mal êtres, des soucis, que nous faisons remonter à l'équipe socio-éducative et/ou à la Direction. C'est pourquoi, nous mesurons que ce poste reste un métier indispensable, qui ne pourra jamais être remplacé par une borne ou autre robot.

Le premier contact reste prioritaire pour établir la confiance et la première relation sociale. Ce qui permet de créer plus facilement un lien avec les résidents. À l'avenir, les agents d'accueil doivent rester le poste clé de la résidence car ils permettent de diriger les résidents vers le bon service selon leurs besoins ou demandes (travailleuses sociales, comptabilité...) et être la première ligne de notre offre de service. Assurant une présence 7 jours sur 7, les agents d'accueil demeurent le cœur de la résidence et un réel repère pour les résidents.

La vision du métier d'animatrice et responsable de résidence

Un métier au cœur de l'humain, voilà comment je perçois le rôle de responsable de résidence et animatrice dans un foyer de jeunes travailleurs. Accompagner ces jeunes vers l'autonomie, les soutenir dans leurs démarches et créer un environnement bienveillant sont primordial. Être à l'écoute, disponible et force de proposition, des qualités essentielles pour instaurer un climat de confiance avec les résidents mais aussi avec l'équipe.

Je crois profondément que l'animatrice joue un rôle crucial dans la création d'une ambiance positive et stimulante, l'animation est un véritable vecteur de partage et de cohésion. Il est important d'être à l'écoute des besoins du groupe et de savoir s'adapter à différentes situations. La créativité et l'enthousiasme sont des qualités essentielles pour captiver l'attention et susciter l'intérêt.

Ma vision pour les cinq prochaines années, en tant qu'animatrice sociale et responsable de résidence, repose sur l'accompagnement des résidents vers une plus grande autonomie et une meilleure intégration sociale. Je souhaite renforcer les liens entre les résidents en leur proposant des activités diversifiées et en créant des opportunités d'échanges.

Mon objectif est également d'initier des partenariats locaux pour favoriser l'accès à la culture, à son environnement et aux différents savoirs liés au logement. Enfin, je m'engage à développer des projets novateurs en matière d'écologie et de gestion collective pour sensibiliser les résidents aux enjeux de demain, tout en maintenant un environnement de confiance et de bienveillance.

La CESF :

Ma mission en qualité de Conseillère en Economie Sociale et Familiale est d'assurer une expertise et un accompagnement social individuel et collectif des jeunes en difficulté sociale, à travers une intervention socio-éducative dans les domaines de la vie quotidienne.

Mon métier est de ce fait axé sur la polyvalence, me permettant de pouvoir adapter mon accompagnement à la singularité des situations de nos résidents. Également pour répondre aux différents besoins, il est nécessaire de construire et développer un travail en réseau et partenariat, en mobilisant les différentes ressources de notre territoire. La finalité de mon accompagnement mais aussi du développement

social territorial doit permettre à nos jeunes résidents l'accès à la citoyenneté, la culture et l'autonomie, permettant leur intégration sociale et professionnelle en France.

Durant les 5 années à venir, je souhaite favoriser davantage cette intégration sociale et professionnelle des jeunes, passant par une implication plus importante de ces derniers dans la construction de leur projet d'avenir. Le but étant de les amener vers l'acquisition des codes et normes sociales et professionnelles nécessaires à l'insertion en France.

Pour favoriser cette intégration, il est donc indispensable de prendre en compte les différents profils des jeunes accueillis, évoluant de jour en jour. Afin de pouvoir atteindre mon objectif, il m'est donc nécessaire de m'informer, mais aussi de me former aux nouvelles thématiques rencontrées par ce public. Cela peut s'effectuer via la réalisation de formations, à travers la documentation, mais aussi par la rencontre de différents professionnels extérieurs.

La vision de la seconde CESF/CHEFFE DE SERVICE EDUCATIF

Ce poste requiert la capacité de gérer des situations allant du simple au complexe, tout en faisant preuve d'éthique et de bienveillance. Il est donc indispensable de combiner plusieurs savoirs. Savoir agir et réagir avec pertinence : c'est-à-dire de choisir dans l'urgence, d'arbitrer, de négocier, de trancher ; savoir combiner, mobiliser ; savoir rechercher des ressources ; savoir apprendre ; savoir entreprendre. Le professionnel doit être en mesure de réunir ces multiples savoirs dans un savoir agir global ; ce qui demande une certaine dose d'autonomie. Il doit avoir connaissance des événements vécus au quotidien, apporter son soutien, son analyse, ses propositions pour optimiser la mise en œuvre de nos interventions. La finalité du poste étant d'œuvrer à promouvoir le changement, le développement social, la justice sociale et la qualité de service.

Comment je souhaite voir évoluer mon activité dans les cinq années à venir

Pour aider les résidents à évoluer, à interagir avec leur environnement, il est primordial de travailler encore et davantage avec les différentes organisations. Pour cela, il est nécessaire de poursuivre le développement des partenariats, des collaborations, des échanges professionnels et intersectoriels pour une meilleure adéquation des réponses. Amplifier les rencontres physiques pour se faire connaître et reconnaître, pour faire émerger des solutions, trouver des outils d'intervention, retirer des apprentissages, perfectionner la mise en œuvre de nos missions dans une pratique éthique, réflexive et critique. Permettre une meilleure coordination des actions de l'équipe, où chacun y trouve sa place, y apporte sa réflexion, pour optimiser la conduite d'une action collective commune cohérente, et aspirer à une meilleure qualité du service rendu aux résidents.

Vision des veilleurs de nuit : 2 personnes

Au cours des prochaines années, je souhaite continuer à évoluer dans mon poste, tout en renforçant la qualité de l'accueil et du service que nous offrons à nos résidents. Mon objectif est de créer un environnement sécurisant et chaleureux pour les jeunes travailleurs qui vivent ici. Je suis convaincue que le rôle de veilleuse de nuit ne se limite pas à surveiller les lieux, mais il inclut aussi un important volet d'écoute et d'accompagnement. Dans ce sens, je souhaiterais participer à des formations sur la gestion des conflits, sur la gestion des situations d'urgence et la médiation afin de mieux répondre aux besoins et préoccupations des résidents. Mon rôle en tant que veilleuse de nuit est essentiel pour assurer la sécurité et le bien-être des jeunes.

Dans les 5 ans,

Je désire proposer des activités nocturnes visant à encourager la socialisation et renforcer le sentiment de communauté parmi les résidents. Cela pourrait inclure des soirées de jeux ou discussions infor-

melles créant ainsi un espace où chacun se sent libre de s'exprimer et partager ses préoccupations. A l'avenir, je vois ce métier évoluer de manière positive, avec une intégration renforcée des nouvelles technologies (GBT). Des outils numériques seront de plus en plus utilisés pour faciliter la communication entre les résidents et le personnel, ainsi que pour assurer une surveillance adéquate. Une application mobile pourrait s'envisager pour signaler les préoccupations des résidents ou demander de l'aide facilement.

L'équipe de maintenance : 4 agents

Notre objectif est d'anticiper les pannes et problèmes divers sur les bâtiments en étant toujours à l'écoute des soucis des jeunes et salariés. Pour intervenir le plus rapidement possible il faut travailler en interne car sinon on dépend du délai des entreprises et on observe que ça ne va pas en s'arrangeant. Le turn-over dans les logements, le manque de respect des lieux par certains intervenants, les nouveautés technologiques des matériels participent à la diversité des tâches et à l'absence de monotonie. Le fait d'être passé à 4 va permettre de tenir les délais d'interventions pour donner suite aux fiches de dépannage. La pérennisation des postes d'apprentis ne dépendra que de leurs montées en compétences et de leurs motivations.

Dans les cinq années à venir : Les nouveautés législatives (Décrets OPERAT, BACS, les changements sur le DPE) obligent nos établissements à installer de la gestion technologique et informatique sur des appareils non forcément compatibles. La flambée des énergies incite à installer des appareils plus performants mais dont tout le suivi se fait sur tablette, logiciels, applications ce qui va entraîner une mise à jour des connaissances et des modifications d'appareillages. Les projets sur les bâtiments seraient la rénovation des WC niveau N-1 ERP, la réfection des 4 balcons du n°18, l'insonorisation des 7 salles de locations, la création d'une douche pour le personnel de maintenance/ménage, l'équipe cuisine ayant la sienne.

Les agents d'entretien des locaux et du ménage

Il est nécessaire d'éduquer certains jeunes au respect du travail qu'Halima et moi effectuons, notamment en ce qui concerne l'entretien des paliers, des cuisinettes, ainsi que des espaces extérieurs devant et derrière le jardin.

Il faut également revoir l'hygiène des WC du bas, ainsi que la propreté des salles louées, qui sont parfois rendues dans un état très sale.

Le combat contre les nuisibles reste d'actualité, et l'hygiène de certains résidents doit être améliorée.

La salle de sport, rénovée récemment, se trouve déjà dans un état déplorable.

Notre vision pour les années à venir est que les cuisinettes soient maintenues dans l'état dans lequel les jeunes les trouvent à leur arrivée. Quant à la salle de sport, il est impératif que le sol et les murs soient respectés pendant les séances d'exercice.

Enfin, pour l'hygiène en général, il est indispensable de renforcer l'éducation des jeunes et des clients pour les salles sur les bonnes pratiques.

Le personnel de cuisine : 2 aides de cuisine

Ce poste nécessite une évidente polyvalence, de la rigueur en matière d'hygiène, et un esprit d'initiative ; la satisfaction de notre clientèle restant l'objectif principal. Dans les 5 années à venir, nous aimerions proposer outre des repas à thèmes, la possibilité pour notre clientèle extérieure de commander des repas à emporter (commande la veille). Il serait souhaitable que les produits frais livrés présentent une DLC plus longue (minimum 8 jours) afin de mieux rentabiliser notre production et optimiser la gestion des stocks. Enfin soigner la présentation de nos plats, les agrémenter de sauces par exemple et développer le conseil en faisant goûter les plats (mise en place de mini dose à la demande avec petites cuillères).

4.4 Les objectifs d'évolution, de progression et de développement :

Des actions seront conduites en faveur de la structure : 3 priorités sont à poursuivre dans les années à venir :

1. La refonte des statuts qui sont obsolètes et datent de 1966 en évoquant encore un asile chargé d'accueillir des orphelines âgées entre 4 et 10 ans avec un ecclésiastique nommé par l'évêque pour veiller à l'éducation religieuse de ces petites filles. Ce point est toujours en cours depuis 2020 et n'a pu aboutir lors du précédent projet d'établissement.

Nos statuts ne correspondent plus du tout au public accueilli aujourd'hui, car nous nous sommes adaptés aux besoins des jeunes, aux demandes des autorités administratives (DDETS/CD57) et à la société civile de 2024. Par conséquent, nous avons travaillé avec le cabinet FIDAL et notre administrateur à une refonte des statuts et attendons la validation finale de la version corrigée par le ministère de l'intérieur. Lorsque nous disposerons de la transcription définitive du ministère, celle-ci devra passer 2 fois en conseil de surveillance à 3 mois d'intervalle avant une transmission finale au Conseil d'Etat. Ce n'est qu'à la fin de ce parcours que les nouveaux statuts seront promulgués. De là il faudra créer un conseil d'administration avec 4 collègues comme le prévoit les statuts des fondations RUP. La modification de la gouvernance de la fondation inclut dans ces nouveaux statuts acte la séparation entre le CHR et notre structure. Le CHR disposera d'une place dans le collège des partenaires institutionnels. A partir du moment où notre conseil d'administration sera créé, nous ne participerons plus au conseil de surveillance de l'hôpital. Cette séparation entraîne de facto la mise en place d'une nouvelle comptabilité privée.

2. La refonte de la comptabilité du FJT

Nous sommes une fondation RUP datant de 1855. Du fait de l'histoire, nous avons été « rattachés » aux hospices civils de la ville de METZ devenus par la suite le CHR de Mercy. Le comptable public à l'époque tout en effectuant une comptabilité séparée pour notre établissement a décidé d'appliquer une comptabilité publique M22 au détriment des règles comptables qui auraient dû s'appliquer à notre structure privée et cela dure depuis 169 ans. Le ministère de l'intérieur sollicité sur la réforme de nos statuts insiste pour que cette situation change dès 2025.

En parallèle du travail sur la rénovation des statuts et la création d'un Conseil d'administration autonome et indépendant du CHR, il y a lieu de revoir toute notre comptabilité. Trois cabinets comptables distincts ont été contactés et nous attendons actuellement leurs propositions d'accompagnements et une trame de la démarche à mettre en place.

Cela va nécessiter également l'ouverture d'un compte bancaire dans une banque classique car nous ne disposons pas de notre propre compte fondu dans celui du CHR. Notre banquier est la banque de France via la trésorerie hospitalière, le changement de logiciel comptable est à envisager puisque nous n'aurons plus Hélios ni Chorus.

Le basculement de comptabilité doit aussi nous inciter à rééquilibrer les comptes afin que notre budget en investissement comme en fonctionnement soit à l'équilibre. Cela passe par un ajustement des postes aux besoins. L'externalisation d'une partie de la restauration nous a permis la diminution d'un poste au profit du travail social. Le changement du public accueilli permettra un arrangement sur le volume réel de besoin en veille de nuit qui passera de 70h00 à 35h00 et autorise la création définitive d'un 4^{ème} poste en maintenance dont nous avons vraiment besoin (actuellement cette personne est en CDD sur-croît de travail).

3. L'investissement dans l'énergie renouvelable :

Pour faire face aux hausses de prix de l'énergie, la direction de l'établissement, souhaite agir vite et mener des projets vertueux. En effet, les majorations successives appliquées par les fournisseurs d'énergie ne peuvent heureusement pas être répercutés sur les redevances des résidents. De plus, la résidence Sainte Constance doit maintenir la qualité des prestations apportées aux usagers tout en assurant l'équilibre financier des postes de dépenses. C'est pourquoi, en 2022-2023 un projet d'efficacité énergétique a été réalisé sur l'ensemble du site. L'opération consistait à isoler les façades, changer les menuiseries, refaire la VMC/CVC et à réhabiliter les différentes toitures. Ces travaux d'envergure visant à améliorer le confort thermique et embellir l'ouvrage vieillissant, s'inscrit dans une démarche globale de réduction des consommations. Pour aller encore plus loin dans sa volonté de transition énergétique, la direction de Sainte Constance, souhaite étudier la possibilité de produire de l'énergie solaire photovoltaïque sur site dans le cadre d'une opération d'autoconsommation collective, incluant donc la livraison d'électricité aux 5 logements en IML. L'objectif est clair : produire de l'énergie décarbonée sans la transporter pour gagner en indépendance énergétique et mieux absorber les fluctuations de coûts. L'étude de faisabilité a permis de comprendre les usages énergétiques faits sur le site et de conclure à la possibilité d'installation d'une centrale photovoltaïque en couverture sur des ombrières implantées sur une grande partie du parking.

L'appel d'offre a été lancé fin septembre 2024, l'entreprise retenue sera choisie fin novembre 2024. Cela permettra d'avoir le coût projeté de ces travaux et de construire fin décembre le budget d'investissement 2025 en fonction. Un coût d'installations de 246000 euros TTC est envisagé sans les prestations intellectuelles obligatoires (Architecte, bureaux d'études divers, contrôleur technique etc.).

4. La reprise d'un lieu de régulation de type Analyse des Pratiques Professionnelles :

Afin d'aider les professionnels de terrain à prendre en compte les paradoxes propres à la prise en charge et à l'accompagnement des personnes, des modalités de régulation doivent se mettre en place plus systématiquement. Ils avaient démarré lors du précédent projet d'établissement en lien avec le Foyer des jeunes ouvriers et étaient animés par l'Ecole des parents et des éducateurs. Le second FJT n'ayant pas voulu poursuivre au bout d'un an, nous n'étions pas assez nombreux pour reconstituer un groupe.

Ces ateliers doivent permettre un questionnement éthique autour de situations complexes. Cette analyse des pratiques se fera en lien avec d'autres structures similaires (FJO, Carrefour par exemple) afin d'offrir des espaces de réflexion éthique et de consensus. Cela permettra la construction d'un fonctionnement collectif cohérent et une homogénéisation de certaines réponses. Ces analyses de pratiques générales servent de référence et de guide lorsqu'il s'agit de traiter des situations individuelles. Cela agréé d'avoir aussi un espace pour traiter des cas difficiles. La mise en œuvre de principes d'intervention propres au choix de l'établissement doit aussi se baser sur une personnalisation, un traitement au cas par cas de jeunes.

La présence de salariés d'autres structures doit faciliter la mobilisation de nouveaux savoir-faire, la découverte d'autres exemples et manières de fonctionner, et d'identifier de nouvelles compétences. Cela évite aussi la stagnation des pratiques en l'absence d'un partage avec ses pairs. L'objectif principal de cet outil est donc d'évoquer leurs pratiques quotidiennes, les partager entre collègues et avec d'autres partenaires connaissant leurs métiers, les questionner, les adapter, les améliorer.

La prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail est abordé dans notre Document Unique des Risques Professionnels (DUERP). Il est formalisé et actualisé en lien avec le CSE. Ce travail est complété dans notre structure par une volonté d'examiner à la santé et la sécurité au travail de

chacun. La direction veille en permanence à préserver et maintenir la qualité de vie au travail pour tous les professionnels. Objectif à venir : Nous souhaitons lutter contre l'usure professionnelle en inscrivant la qualité de vie au travail comme une priorité de ce projet d'établissement. Pour ce faire nous souhaitons réaliser un travail de simplification du DUERP et poursuivre nos efforts sur la prévention des risques en mettant en place un comité de suivi de ce document. Nous conforterons le FJT dans une logique d'institution apprenante où la formation et le transfert de compétences sont une réalité. Nous améliorerons la communication interne et formerons les 2 managers aux techniques de communication bienveillantes.

5. L'amélioration de la qualité des pratiques et de l'organisation du FJT

Les évaluations antérieures ont pu mettre en exergue un certain nombre de points à améliorer qui sont transformés en objectifs d'amélioration et sont suivis par la chargée d'études et de développement et la direction.

L'écriture du premier projet d'établissement date de mars 2015, et s'était accompagné de la mise en place de l'évaluation interne en mai 2016 en lien avec le logiciel BOUCHARD/MATHIEUX puis d'une évaluation externe conduite par l'IFCAAD à l'aide du logiciel SEVE en novembre 2017. Par la suite, l'équipe de Sainte Constance a actualisé son projet d'établissement pour 2020/2024 et son projet socioéducatif CAF 2021/2025. Une seconde évaluation interne a eu lieu en 2024 à l'aide de la plateforme Synaé de la HAS. Nous créons aujourd'hui notre troisième version du projet d'établissement pour les années 2025 à fin 2029. La prochaine évaluation externe quant à elle est fixée au dernier trimestre 2025.

Nous avons intégré un groupe de travail animé par Pierre-Marc Navales de l'UNAFO pour nous préparer à ce dossier. Les résultats de l'évaluation interne ont été présentés aux instances dirigeantes (CS du 25/10/2024) après consultation du CVS, et du CSE avant diffusion officielle interne et externe.

Le projet d'établissement est aussi un document qui engage l'organisme gestionnaire et sera présenté pour validation au CS du 20/12/2024 pour une mise en œuvre dès le 01/01/2025. Le projet d'établissement étant un outil au service des professionnels il sera mis sous commun en version numérique afin de faciliter son accès et en version papier dans la salle de pause. Une synthèse adaptée est mise à l'affichage sur le tableau des jeunes et sera mise sur le site web c'est notamment cette version qui est diffusée à l'externe.

La confidentialité : L'équipe de Sainte Constance est tenue à l'obligation de confidentialité au regard des informations qu'elle détient. L'accès aux dossiers individuels est réglementé et sécurisé à l'aide de droits d'accès informatique. Le secret professionnel est considéré comme la protection de la vie privée de la personne (article 9 du code civil : « chacun a droit au respect de sa vie privée ») et la garantie d'une relation de confiance usager / professionnel. On retrouve ces obligations dans le règlement intérieur. Là encore, ces impératifs doivent s'articuler avec les nécessaires transmissions entre professionnels permettant un accompagnement optimal des résidents. Ce qui implique que le détail des transmissions soit strictement proportionné aux besoins d'information permettant le suivi des résidents. La gestion et l'archivage du dossier impliquent un système d'information et des règles de conservation. Le système d'information est géré actuellement sur papier et/ou sur support informatisé. Les dossiers papiers sont actuellement conservés 5 ans dans les archives du FJT. En général, coexistent à la fois des documents informatisés et des documents papiers. Objectif à venir : Nous souhaitons harmoniser et sécuriser les dossiers uniques de nos résidents.

4.5 Les ressources financières :

Le FJT est financé grâce à différentes sources :

- Le paiement des redevances mensuelles (ressource principale) par les résidents ou leurs parents ou le CD57 s'ils font l'objet temporaire d'une prise en charge (limité à 19 places 6935 jours/ an)
- Un financement de la CAF de Moselle pour l'accompagnement éducatif des jeunes hébergés (Prestation socio-éducative dans le cadre d'une convention d'objectifs et de financement quadriennale). Cette dotation financière est fixée dans le cadre du contrat quadriennal. Le prochain ira de 03.25 à 02.29.
- la location de salles
- la vente des repas à l'extérieur dans le cadre du self
- la brocante solidaire annuelle
- des dons de mécènes à la suite d'appels à projets et/ou transmissions de dossiers de financement
- Une aide aux postes éducatifs du Fonjep
- Une subvention de la DDETS pour l'intermédiation locative

Nous veillons à gérer la fondation en « bon père de famille » et le plus efficacement possible. Cela passe par une gestion à 3 niveaux :

Niveau stratégique	Niveau opérationnel	Niveau prospectif
Quels sont nos objectifs à long terme ?	Comment mesurer l'efficacité de nos procédures ?	Que peut-on apprendre des actions mises en place précédemment et comment les corriger ?
Quels sont nos avantages concurrentiels et comment les valoriser ?	Les actions menées permettent-elles d'atteindre les objectifs fixés ?	Quels scénarios futurs devrions-nous envisager ?
Quels sont les indicateurs clés de performance qui reflètent notre progression vers les objectifs à long terme ?	Comment pouvons-nous visualiser ces données pour faciliter la prise de décision rapide ?	Quels sont les nouveaux logiciels de gestion intégrée (ERP) ou outils de pilotage incluant les attentes de l'Etat (facturation électronique...)
Quelles sont les initiatives à créer pour répondre aux nouveaux besoins des jeunes ?	Quels sont les appels à projets de l'Etat ou la CNAF pour ce public ?	

Pour exemples nous transmettons la synthèse des comptes de résultats 2023 et 2024 (fait à la date du 24 octobre pour permettre une transmission du PE pour validation par les différentes instances avant la fin de l'année. En effet, le projet d'établissement doit être avisé à la fois par le conseil de vie sociale, et le conseil social économique avant transmission aux administrateurs. Les délais de relecture et d'impression nous conduisent à le finaliser pour fin octobre 2024).

COMPTES DE CHARGES		COMPTES DE PRODUITS	
TOTAL CLASSE 6(1)	1 452 996,44	TOTAL CLASSE 7 (1)	1 464 752,24
EXCEDENT COMPTABLE (2)	11 755,80	DEFICIT COMPTABLE (2)	
TOTAUX EQUILIBRES (1+2)	1 464 752,24	TOTAUX EQUILIBRES (1+2)	1 464 752,24

DETERMINATION DU RESULTAT

TOTAL CLASSE 6 EXERCICE 2023 (1)	1 452 996,44	TOTAL CLASSE 7 EXERCICE 2023 (1)	1 464 752,24
MOINS VALUES INCORPOREES SUR 2023(2)		PLUS VALUES INCORPOREES SUR 2023 (2)	
DEFICIT INCORPORE SUR 2022 (3)		EXCEDENT INCORPORE SUR 2022 (3)	
TOTAL CHARGES CORRIGEEES (4=1+2+3)	1 452 996,44	TOTAL PRODUITS CORRIGES (4=1+2+3)	1 464 752,24
PLUS VALUES A AFFECTER SUR 2024 (5)		MOINS VALUES A AFFECTER SUR 2024(5)	
SOLDE EXCEDENTAIRE (6)	11 755,80	SOLDE DEFICITAIRE (6)	
TOTAUX EQUILIBRES (4+5+6)	1 464 752,24	TOTAUX EQUILIBRES (4+5+6)	1 464 752,24

Comptes	Intitulés :	Résultat à la clôture de l'exercice précédent	Dépenses	Recettes	Résultat à la clôture		Reprise des déficits antérieurs	Résultat à affecter
					Déficit	Excédent		
1.2.	Section d'investissement	136 152,74	1 065 651,52	49 126,89	-316 524,63		-180 371,89	
3.7.	Section d'exploitation		1 452 996,44	1 464 752,24		11 755,80		11 755,80

Pour 2024 : COMPTE ADMINISTRATIF ESTIME 2024

RECAPITULATION GENERALE DETERMINATION DU RESULTAT

Comptes de charges		Comptes de produits	
Total classe 6 (1)	1244160,86	Total classe 7 (1)	1236062,85
Excédent comptable (2)		Déficit comptable (2)	8098,01
Total équilibré (1+2)	1244160,86	Total équilibré (1+2)	1244160,86
DETERMINATION DU RESULTAT			
Total classe 6 exercice 2023 (1)	1244160,86	Total classe 7 estimé au 24/10/24	1 236 062,85
Total charges corrigées	1244160,86	Total produits corrigés	1 236 062,85
Solde excédentaire	0	Solde déficitaire	8098,01
Totaux équilibrés	1244160,86	Totaux équilibrés	1244160,86

CONCLUSION

Adapter et améliorer l'accompagnement de nos résidents au quotidien sont une de nos priorités et l'innovation peut être un moyen adéquat. Aussi nous souhaitons dans les années à venir mettre l'innovation au cœur de nos métiers pour permettre aux personnes accompagnées de développer leur autonomie en apportant un soutien matériel et technologique à l'équipe pour un meilleur accompagnement des jeunes. Cela passera par la poursuite et le développement de l'information aux personnes accompagnées et la systématisation des enquêtes de satisfaction auprès des résidents.

La gestion des plaintes et réclamations des usagers reste à professionnaliser au sein de Sainte Constance. Chaque plainte ou réclamation doit faire l'objet d'une analyse de la situation en équipe pluridisciplinaire et d'un traitement. Toute plainte/réclamation sera suivie d'actions correctives et d'une réponse en ce sens à l'auteur. Un document spécifique de recueil des plaintes et réclamations (non techniques) est à formaliser ainsi que la procédure, en lien avec la responsable de la gestion locative.

Un des défis sera d'apprendre aux résidents notamment en IML à respecter davantage leur lieu de vie et à prendre soin de lui (fiche action 1 : L'autonomie en logement partagé et le vivre ensemble). Cela passe aussi par une sensibilisation à l'hygiène de soi, globale et au bien-être.

Nous souhaitons également faire du développement durable une priorité en inscrivant la dimension « environnement » dans nos actions éducatives (fiche action 2) par des jeux écogestes et actions économes d'énergies ainsi que dans nos logiques de gestion et de management. Le développement durable et la démarche de responsabilité sociétale de l'organisation (RSO) sont deux concepts que nous nous efforçons de porter et de développer dans nos actions au quotidien. Nous suivons la réglementation EGALIM avec l'UCPA dans nos approvisionnements en denrées alimentaires. Notre politique de gestion des déchets est en place en lien avec l'Eurométropole : tri, compostage, récupération des déchets. Nous continuerons à travailler avec des entreprises de l'économie solidaire et à inclure systématiquement une clause sur le Développement Durable et la RSE dans nos appels d'offres. Nous poursuivrons également les ateliers avec 1791 sur la création de produits bio d'hygiène corps et maison.

Nous sommes riches d'un réseau de 70 partenaires fidèles à Sainte Constance qui nous secondent dans nos accompagnements. Nous gagnerons à formaliser davantage ces alliances au bénéfice des jeunes par des conventions écrites. Cela participera au renforcement de notre notoriété (fiche action 3) et notre attractivité auprès des diverses associations du territoire tout en améliorant les transmissions d'informations autour du parcours du jeune. Nous poursuivrons les moments conviviaux avec tous à travers la brocante solidaire, la soirée couscous avec sa tombola très animée.

Communiquer est important, sans tomber dans la dérive d'excès d'informations et diffusions continues de messages. A sainte Constance nous préférons mettre en pratique la célèbre phrase d'Albert Schweitzer « l'exemplarité n'est pas la meilleure façon d'influencer les autres, c'est la seule... »

CONTINUONS D'ETRE EXEMPLAIRES !