

2023 rapport d'activité

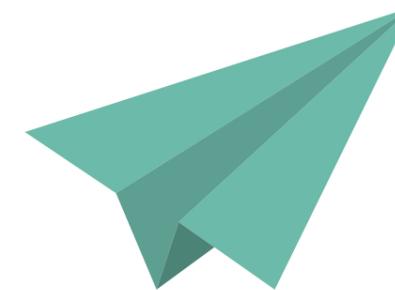


UN CHEZ-SOI D'ABORD

MÉTROPOLE DE LYON

MÉDICO-SOCIAL ET
GESTION LOCATIVE ADAPTÉE

SOMMAIRE



1 Édito de la présidente 4

2 Introduction 5

3 Les temps forts et victoires de l'année 2023 6

4 La commission d'orientation 8

A. LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2023 8

B. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION D'ORIENTATION DE 2018 À 2023 8

1. Les chiffres clés 8
2. Focus sur l'origine des candidatures et des personnes admises 9

C. ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DU FONCTIONNEMENT 2023 9

5 L'activité médico-sociale 10

A. RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ DEPUIS 2019 10

B. L'ORIGINE DES PERSONNES ADMISES EN 2023 10

C. SORTIE DU DISPOSITIF 11

D. LES INCIDENTS MAJEURS 11

6 La vie de l'équipe en 2023 14

A. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET L'ACCUEIL DE STAGIAIRES 14

B. DES PRATIQUES DYNAMIQUES 15

1. Journée budget 15
2. Staff Day 15
3. Grand-messe "ateliers" 16

C. MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) "ÉLARGI" 16

D. LES IMMERSIONS 16

7 Formations, rencontres réseau, festivités : des expériences communes avec les locataires 18

A. FORMATIONS 18

1. Formations et interventions assurées par l'équipe et les locataires 18
2. Colloques et journées d'études 18
3. Formations de l'équipe 18

B. FESTIVAL LES UTOPIALES 3^E ÉDITION 19

C. LE RÉSEAU NATIONAL 19

D. LE LIVRET DE PRATIQUES INSPIRANTES SUR L'HORIZONTALITÉ 20

E. SORTIE DE NOTRE DOCUMENTAIRE "ENTRE DEUX" 21

F. LES TEMPS COLLECTIFS 23

1. Groupe de travail SMACS 23
2. Bilan des temps collectifs 23
3. Vacances à Frontignan 23

8 Le réseau et partenariat 24

9 La Gestion Locative Adaptée 25

A. ORGANISATION DE L'ÉQUIPE 25

1. L'expérimentation Jeune pour la GLA 25
2. Accompagnements GLA 25
3. Développement des formations 27
4. Développement de partenariats 27

B. L'ACTIVITÉ DE LA GESTION LOCATIVE ADAPTÉE EN 2023 27

1. Emménagements, déménagements 27
2. Captation et rendus appartements 28
3. Répartition géographique 29
4. Gestion des recettes et des dépenses 29

10 Les perspectives 2024 30

A. PLUSIEURS AXES DE TRAVAIL POUR LA GLA 30

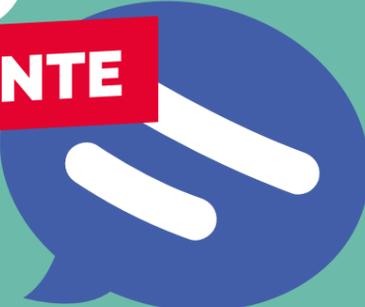
B. LES NOUVEAUX PROJETS DE L'ACTIVITÉ MÉDICO-SOCIALE DÉMARRÉS EN 2023 QUI CONTINUENT 30

1. Le Chez-soi d'abord jeunes 30
2. La Case en + : Rêver la prise en compte de la santé mentale du futur 30



1 EDITO

DE LA PRÉSIDENTE



Le rapport d'activité 2023 présente l'activité soutenue du Chez-soi, tant qualitative que quantitative. Il faut souligner que ce rapport est une production collective dans laquelle chaque membre de l'équipe a pris sa place. Depuis sa création en 2018, l'organisation du travail s'appuie sur une collaboration interne, avec les locataires et en externe.

Nous pouvons saluer le travail de l'équipe pluridisciplinaire, dynamique, engagée, du directeur, des coordinateurs et des intervenants (administratifs, sociaux, médicaux, pairs aidants) qui ont à cœur de faire vivre cette forme de démocratie donnant au Chez-soi une place singulière et reconnue sur le territoire.

Les 6 membres du GCSMS remercient

Agnès Marie-Egyptienne, présidente de 2018 à 2021, qui a ouvert la voie et soutenu toutes les initiatives de coopération.

Dans cette perspective, nous avons à poursuivre le rétablissement des finances aux côtés de l'équipe qui a su faire preuve en 2023 de responsabilité et de professionnalisme.

Le travail se poursuit pour déterminer d'autres initiatives et d'autres projets, comme le collectif autour de **"la case en +"** animé par l'équipe du Chez-soi.

Nous remercions les financeurs qui soutiennent le dispositif et lui font confiance.

L'année 2024 se profile dans de bonnes conditions.

Renée Bertet

PRÉSIDENTE EN EXERCICE DU GCSMS 2022/2024

2 INTRO

En relisant le rapport d'activité 2022 pour débiter celui-ci, la première idée qui apparaît est celle d'une stabilisation du dispositif, d'une consolidation de l'existant. Nous pourrions dire que notre dispositif a trouvé une certaine identité ou plutôt une certaine couleur, portée par des valeurs fortes mises en pratique sur le terrain. Néanmoins en regardant de plus près, cette année a tout de même été marquée par des nouveautés et de nombreux développements.

Cette deuxième année après la fin de la montée en charge n'est donc pas une année en "vitesse de croisière", mais une nouvelle année d'ébullition et de créativité.

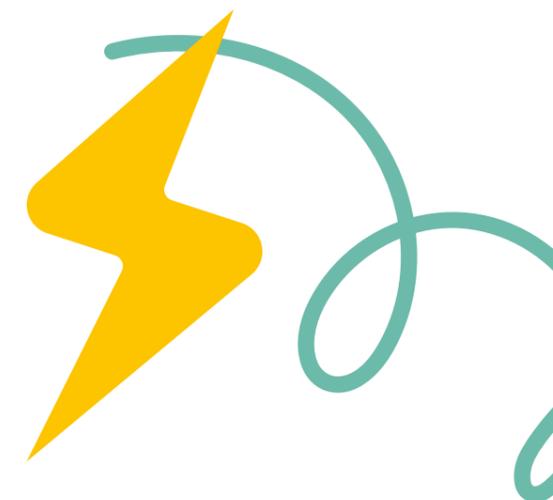
Il est d'ailleurs trompeur de parler de "fin de montée en charge" étant donné que 2023 est l'année de l'ouverture effective du dispositif **Un Chez-soi d'abord Jeunes**, avec 10 places et 4 nouveaux professionnels dédiés ainsi qu'une réorganisation conséquente pour aménager un accompagnement spécifique pour ce public, tout en intégrant et en partageant les ressources du dispositif existant.

C'est peut-être ça aussi la couleur du Chez-soi d'abord lyonnais : celle de la créativité et du mouvement. Un mouvement permis par une équipe dynamique et engagée, par le soutien

et la confiance des 6 membres porteurs du GCSMS, par un réseau national lui aussi en ébullition (notamment via le développement de l'association Un Chez-soi France) et par un territoire riche de partenaires et d'initiatives qui favorisent le développement de nouvelles pratiques.

L'historique du Chez-soi d'abord, la présentation des valeurs et outils d'accompagnement ainsi que la description des activités médico-sociales n'ont pas été développées dans la présente édition de ce rapport d'activité mais sont à lire dans les rapports des années précédentes, que vous pouvez retrouver sur le site internet www.ucea-lyon.org.

Enfin, le détail du financement des activités de notre dispositif est développé dans le **rapport budgétaire 2023** dédié.



Les temps forts ET VICTOIRES DE L'ANNÉE 2023

Les victoires professionnelles sont toujours un moteur pour garder le cap de l'espoir et du plaisir dans nos pratiques. Voici une liste non exhaustive de ces moments et accomplissements que l'équipe a souhaité garder en mémoire pour cette année 2023 et qui seront développés tout au long de cet écrit.

— **LA RÉDACTION D'UN LIVRET DE PRATIQUES INSPIRANTES** autour de l'horizontalité avec la communauté nationale des Chez-soi.

— **LE GLISSEMENT DE BAIL** de Mme B.

— **LA FORMATION GOUVERNANCE** partagée, par Kaleido'Scop.

— La soirée festive des **"UTOPIALES"** au Grrrnd Zéro.

— **LES VACANCES À FRONTIGNAN** avec 8 locataires.

— La mise en place du groupe de travail **SMACS** (Stratégies de Mobilisation pour des Actions Collectives Sensationnelles).

— **LE TRAVAIL COLLECTIF DE L'ÉQUIPE** autour de l'équilibre du budget de l'établissement.

— La création d'un **CSE "ÉLARGI"**.

— La sortie de notre film documentaire **"ENTRE-DEUX"**.



Un débat lors de la formation "gouvernance partagée" animée par "Kaleido'scop".



Réalité virtuelle lors d'un temps collectif à "La tête dans les nuages".





LA COMMISSION

d'orientation

Cf. rapport de l'année précédent pour relire sa composition et son fonctionnement.

A. LES FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2023

	2023
Nombre de dossiers déposés	46
Dossiers non recevables	3
Personnes différentes candidates	35
Personnes admises	10
Personnes présentées en comité restreint	19

NOMBRE DE DOSSIERS PAR COMMISSION



Il y a eu 3 commissions sur l'année 2023 avec un nombre de dossiers assez équivalent sur chacune des commissions. Une moyenne de 15 dossiers par commission.

Seulement 3 dossiers ont été jugés non recevables en 2023. Le nombre de dossiers non recevables est donc en baisse par rapport aux autres années. Cela s'explique notamment par l'instruction des dossiers lors des comités restreints et en amont des commissions qui permet de diminuer les oublis ou manquements de pièces aux candidatures.

Aussi, **le taux de demandes adaptées lors des commissions (P3)** est de **93 %** (amélioration de 10 % par rapport à 2022).

Pour compléter les candidatures de l'année, il faut ajouter les **19 personnes identifiées** lors des comités restreints dont les demandes d'orientation ne sont pas finalisées. Parmi ces personnes, 4 ont déposées une candidature dans l'année et 1 d'entre-elles a été admise dans le dispositif.

Parmi ces 46 candidatures, 8 personnes ont été admises dans le dispositif en 2023.

B. L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION D'ORIENTATION DE 2018 À 2023

Cela fait 5 ans que la commission d'orientation se réunit pour permettre l'intégration des nouveaux locataires. Le dispositif a été pendant 3 ans en montée en charge à raison d'une commission par mois. Depuis 2022, la commission se réunit une fois par trimestre.

1. Les chiffres clés

	Déc. 2018 2019	2020	2021	2022	2023	Total
Nombre de dossiers déposés	162	169	133	66	46	576
Dossiers non recevables	21	28	21	11	3	84
Personnes différentes candidates	81	62	55	30	17	245
Personnes admises	44	33	29	10	10	126
Personnes présentées en comité restreint				11	19	30

576 candidatures ont été déposées vers notre dispositif depuis son ouverture. Cela représente **245 candidats différents**. Un même dossier peut être présenté plusieurs fois.

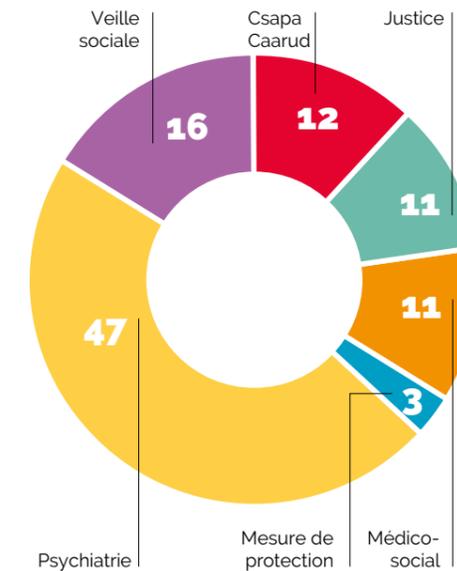
Au total, 126 personnes ont été admises au sein du dispositif depuis sa création.

84 dossiers ont été jugés non recevables sur la période. Aussi, **le taux de demandes adaptées lors des commissions** global augmente légèrement grâce à la baisse sur l'année 2023 et passe à 85 %.

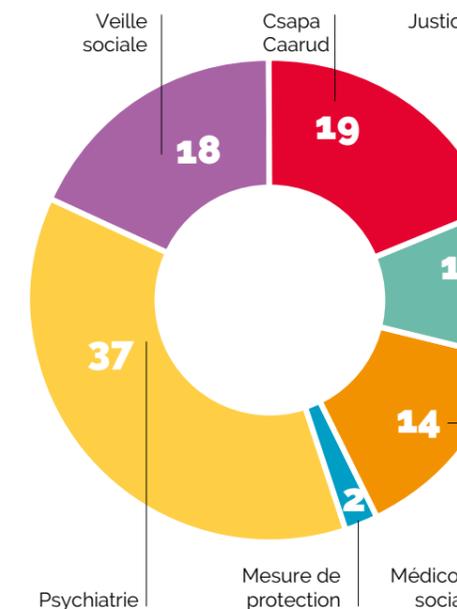
46 dossiers présentés en 2023 contre 66 en 2022. Cet écart résulte d'une commission trimestrielle qui a été annulée en 2023.

2. Focus sur l'origine des candidatures et des personnes admises

POURCENTAGE DE CANDIDATS PAR CATÉGORIE D'ORIENTEUR



POURCENTAGE DE PERSONNES ADMISES PAR CATÉGORIE D'ORIENTEURS



Depuis l'ouverture, **76 structures différentes** (cf. annexe 1) ont présenté des candidatures au sein de notre dispositif. On constate un élargissement toujours croissant des structures orienteuses dont **5 nouvelles structures** en 2023.

Parmi les 6 catégories d'orienteurs, la psychiatrie reste le principal orienteur avec 47 % des orientations. Cette proportion est à modérer car :

- De nombreux dossiers sont co-portés par le Samu social sans qu'il soit l'orienteur principal.
- Parfois, un même dossier présenté plusieurs fois est constitué par des orienteurs différents. Celui présenté dans l'analyse est le dernier orienteur connu.

Les proportions entre les candidatures déposées et les candidats admis par catégories d'orienteurs sont similaires.

C. ÉLÉMENTS D'APPRÉCIATION DU FONCTIONNEMENT 2023

Le fonctionnement en comité restreint mensuel pour la préparation des commissions plénières trimestrielles donne satisfaction.

Il permet de travailler très en amont les orientations de publics très éloignés de l'accès au logement (une personne finalement orientée en 2023). Il permet également d'améliorer la qualité des dossiers instruits.

Avec la fin de la montée en charge, la commission d'orientation travaille aussi sur certaines situations particulières telles que l'intégration de personnes résidentes en CHRS dont le maintien dans la structure est difficile.

On constate également que le nombre de demande par commission se maintient, quelque soit le nombre de commission annuelle. Le réseau orienteur s'adapte aux disponibilités du dispositif, et n'instruit des demandes qu'à compter d'une possibilité d'orientation effective. Dans ce cadre de fonctionnement, où le nombre de places proposées est très réduit, le rôle du comité restreint est d'assurer une forme de veille et de repérage des situations potentielles.



L'ACTIVITÉ

médico-social

A. RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ DEPUIS 2019

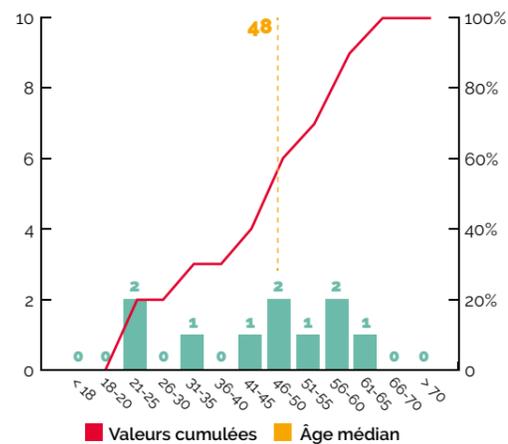
Les données présentées ci-dessous sont hors dispositif jeunes.

Indicateurs	Au total depuis 2019	En 2023	Analyse et commentaires
Personnes Admises	126	10	
Personnes Accompagnées	123	101	3 personnes n'ont jamais pu être rencontrées suite à leur acceptation par la commission d'orientation.
Personnes logées plus de 75% du temps	91	85	Si le dispositif propose un parcours locatif qui peut induire des périodes sans logement (passage à la rue, hôtel, hébergement d'urgence etc.) l'objectif est bien à terme un maintien dans le logement.
Personnes admises ayant été logées	73,98 %	60 %	En 2023, 5 personnes parmi les nouveaux admis ont eu besoin de temps supplémentaire pour accéder au logement. Cf. <i>Durée moyenne d'accès au logement</i> .
Personnes Ayant quitté le dispositif	36	11	Depuis 2019, le premier motif de sortie du dispositif reste malheureusement le décès (11 décès depuis 2019).
Durée moyenne de première proposition de logement	6,75 semaines	12,44 semaines	L'objectif du cahier des charges est de proposer au moins deux logements, dont une première proposition dans les 8 semaines suivant la première rencontre avec l'équipe. En 2023, ce délai a été respecté pour 8 personnes sur les 11 admises, pour les 3 autres les délais ont été allongés pour différents motifs : 1 personne ne souhaitait pas qu'on lui propose de logement, une autre est partie à l'étranger 2 mois suite à notre première rencontre, une autre n'a pu être rencontrée régulièrement suite à une rupture de soins. Pour ces 3 situations nous avons finalement pu leur proposer des visites de logements. A noter que notre délai de proposition de logement a aussi augmenté du fait de plus grandes difficultés de captation.
Durée moyenne d'accès au logement	16,99 semaines	18,29 semaines	Une entrée en logement est proposée rapidement après les deux visites. Cette durée moyenne de 18 semaines prend en compte les personnes qui ont eu besoin de plus de temps.

B. L'ORIGINE DES PERSONNES ADMISES EN 2023

10 personnes ont été admises sur le dispositif (2 issues de la commission de décembre 2022 et 8 issues des commissions 2023).

RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

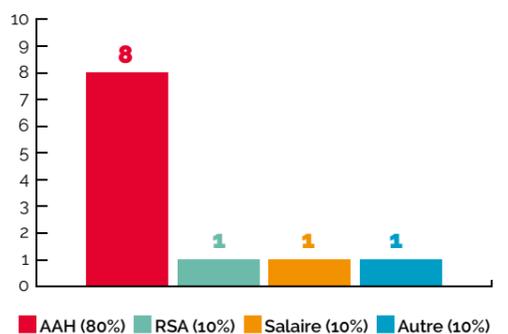


Il s'agit de 9 hommes et 1 femme avec un âge moyen de 45 ans. Cette moyenne comprend 2 jeunes de moins de 25 ans (hors dispositif jeunes), deux personnes de plus de 55 ans et une personne de plus de 60 ans ; démontrant une grande variété dans les âges des personnes accueillies.

Les données sur les droits ouverts des personnes admises sont réparties comme suit :

8 personnes sont de nationalité française et 2 de nationalité étrangère hors UE.

RÉSSOURCES FINANCIÈRES



La majorité des personnes admises sont bénéficiaires de l'AAH.

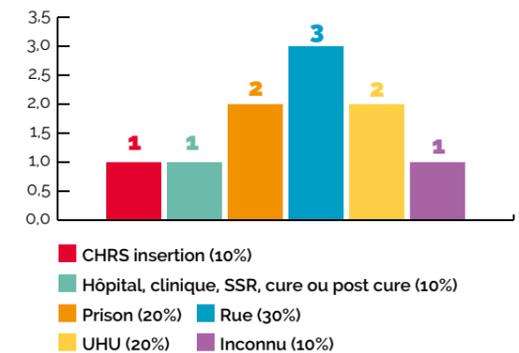
Toutes les personnes admises ont un droit ouvert à la PUMA, dont 6 ont une ALD, 5 ont la CSS et 1 personne a une mutuelle.

6 personnes ont une mesure de curatelle renforcée et 4 aucune mesure. 7 personnes ont un "réfèrent social".

Les données recensées sur le diagnostic médical sont :

- 7 personnes ont un diagnostic du spectre de la schizophrénie et 3 de trouble bipolaire.
- 8 personnes déclarent un suivi psychiatrique et 2 n'en déclarent aucun.
- 50 % des personnes déclarent un médecin traitant.
- 50 % des personnes déclarent une addiction, une seule avec un suivi spécifique sur le sujet.

RÉPARTITION DU LIEU DE VIE MAJORITAIRE SUR LES 6 MOIS AVANT ENTRÉE

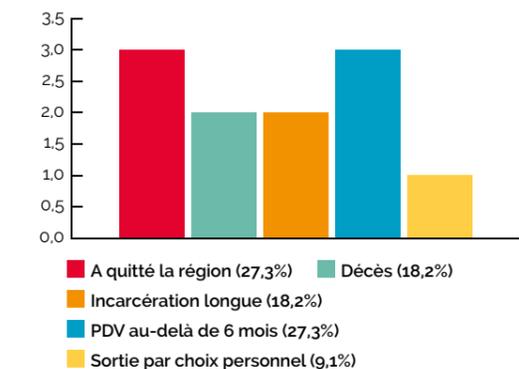


Le dispositif doit accueillir en priorité les personnes étant effectivement à la rue ou sans solution stable d'hébergement. Si une exception a été faite avec l'accueil d'une personne de CHRS, les profils accueillis correspondent bien aux objectifs. A noter que 40 % des personnes admises déclarent avoir passé plus de 10 ans cumulés sans solution stable d'hébergement ou de logement.

C. SORTIE DU DISPOSITIF

11 personnes ont quitté le dispositif en 2023.

MOTIF DU DÉPART



En dehors des décès et des incarcération longues (plus de 6 mois), il est parfois difficile de qualifier les motifs de sortie du dispositif.

Par exemple, sur les 3 personnes "ayant quitté la région" : Une personne a trouvé un logement et un suivi adapté dans un autre département et nous avons pu accompagner cette démarche ainsi que le rendu de son logement à Lyon. Une autre personne nous a rendu son logement de façon précipitée, disant partir à l'étranger, nous n'avons pas eu de nouvelles par la suite. La troisième est restée de longs mois dans un entre deux entre la rue, son logement et des allers retours dans sa région d'origine où elle a fini par se réinstaller, sans rendre officiellement son logement à Lyon et en y laissant ses affaires. Un long travail a été fait avec sa famille et l'assistante sociale de son nouveau lieu de vie afin de finaliser son départ et de récupérer ce logement dans des conditions légales et acceptables pour elle.

Pour les 3 personnes "perdues de vue au-delà de 6 mois", le motif de sortie du dispositif est l'absence de contact avec l'équipe, malgré les tentatives d'aller vers. De même, ces situations sont très diverses : 2 de ces 3 personnes avaient un logement et des dettes de loyer envers nous, sans que nous n'arrivions à savoir si elles occupaient encore les lieux. Nous avons finalement pu clarifier la situation avec elles et officialiser la sortie du dispositif en récupérant les logements avec leur accord. La 3^e personne n'était plus logée suite à plusieurs incidents graves dans plusieurs logements, des contacts téléphoniques très espacés avaient lieu, sans qu'ils n'aboutissent à une reprise de lien, nous avons fini par mettre fin à cette situation en signifiant une fin d'accompagnement après plus de 10 mois de tentatives de rencontre initiés par notre équipe et les partenaires en lien avec ce Monsieur.

La sortie par choix personnel concerne une personne qui n'a jamais pu accéder à un logement. Cette personne nous avait menacé lors de sa première visite d'appartement. Nous avons eu par la suite des liens très distendus, mis à mal par le refus de cette personne de revenir sur l'évènement des menaces. Nous avons tenté de reprendre le lien à deux reprises lors d'incarcérations de monsieur, sur sollicitation des partenaires des services pénitenciers. Cette personne a pu nous signifier son souhait d'arrêter l'accompagnement, ce que nous avons acté sans laisser de délai supplémentaire étant donné les difficultés à entrer dans une relation de confiance (les tentatives d'accompagnement ayant duré quasiment 2 ans).

D. LES INCIDENTS MAJEURS

En 2023 nous avons déclaré **4 incidents majeurs** à nos financeurs.

- Une personne est décédée d'une probable overdose, elle se trouvait chez une autre personne que nous accompagnons, qui a alerté les secours et nous a ensuite alerté. La personne était déjà décédée lorsque les secours sont arrivés. Cette situation a été très complexe car nous nous sommes retrouvés détenteurs de l'information alors que l'identité n'était pas encore formellement confirmée, nous avons dû informer la famille qui demandait des nouvelles

et que la police n'a pas contacté alors qu'elle s'était engagée à le faire. Nous avons dû gérer à la fois l'annonce à la famille, le traumatisme de la personne que nous accompagnons chez qui le décès est survenu, ainsi que les émotions de notre propre équipe mise à mal par ce décès aussi brutal qu'inattendu.

- Une deuxième personne est décédée à son domicile. Après une semaine sans nouvelles malgré deux tentatives de visite à domicile, une alerte du GEM dans lequel elle se rendait habituellement qui ne l'avait pas vue, nous avons contacté le curateur qui a constaté une absence de retrait de l'argent de semaine, ce qui était très inhabituel. Nous nous sommes rendus au domicile avec les pompiers qui ont constaté le décès. Cette constatation a eu lieu 4 jours après le décès précédent décrit plus haut. Nous n'avons pas pu avoir accès aux causes du décès.

Ces deux décès coup sur coup ont encore une fois été traumatisants pour l'équipe, et notamment pour les personnes qui se sont rendues sur place avec les pompiers. La deuxième personne décédée avait une place et un lien particulier avec notre dispositif, notamment par sa présence très régulière aux temps collectifs et sa participation à des événements et des formations avec l'équipe, mais aussi par sa personnalité très en demande de lien de proximité. Cela a été une nouvelle occasion pour nous de se questionner et de retravailler le rapport au deuil et à notre façon de gérer collectivement et individuellement ces événements traumatisants.

- Nous avons aussi signalé un incident majeur concernant une personne qui a menacé de mort et de viols ses voisins à plusieurs reprises. Malgré de nombreuses plaintes au commissariat il n'y a pas eu de suites données par les forces de l'ordre. Si ces menaces se trouvaient probablement dans un contexte de symptômes hallucinatoires, l'évaluation clinique faite par nos médecins ne permettait pas d'envisager une hospitalisation contrainte. Nous avons travaillé de longue haleine avec la personne concernée, le bailleur et le voisinage sur un déménagement qui a pu se faire volontairement et apaiser la situation.

- Le dernier incident a concerné une personne dont le logement a été fracturé par un marchand de sommeil pour être sous-loué à une famille sans domicile. Il n'a pas été possible de négocier le départ volontaire de la famille, elle-même victime de ce marchand de sommeil, malgré de nombreuses tentatives de notre part et du bailleur. Après de nombreuses recherches et sur les conseils de l'ADIL, nous avons pu mobiliser la préfecture sur la base de l'article 38 de la loi DALO pour un arrêté préfectoral de mise en demeure d'évacuer les lieux. Après environ un mois pour mettre en œuvre la procédure, la famille a quitté les lieux à la demande de la préfecture et notre locataire a pu réintégrer son logement.



Temps collectif :
pétanque.



Accompagnement
au **ménage.**



Temps collectif :
**soins des mains
et du visage.**

6 LA VIE DE l'équipe

A. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

En intégrant les professionnels de l'expérimentation du Chez-soi d'abord Jeunes, l'effectif global 2023 représente **26 personnes**, à savoir **19 ETP**.

Fonction	Nb pers.	ETP
Éducateurs.trices spécialisés.es	2	1,9
Éducatrice spécialisée en apprentissage	1	1
Assistante de Service Social	3	2
Infirmiers.ères	3	3
Médiateurs.trices de santé pairs	4	2,2
Médecin généraliste	1	0,5
Médecin psychiatre-addictologue	1	0,5
Médecin psychiatre	1	0,5
Psychologue	1	0,5
Chargés.es de gestion locative adaptée (dont maintenance et captation)	3	3
Coordinateurs.trices (Classique et Jeunes)	2	1,5
Directeur	1	1
Responsable administrative	1	0,8
Comptable	1	0,4
Comptable gestion locative adaptée	1	0,8

Globalement l'équipe du Chez-soi a connu une relative stabilité en 2023. Nous devons malgré tout noter des mouvements de personnels qui, s'ils peuvent peser sur l'organisation, amènent aussi une nouvelle énergie dans un quotidien très rythmé et chargé en émotions.

Les effectifs présentés ci-dessus prennent en compte la création de 4 postes (3 ETP) liés à l'ouverture de 10 places sur l'expérimentation "Jeunes" : 1 assistant social de l'équipe classique a été remplacé sur son poste par une éducatrice

spécialisée qui était en CDD sur un poste de renfort, l'embauche d'une infirmière qui avait effectué un précédent stage dans l'équipe et l'embauche d'un pair aidant.

L'équipe médico-sociale a aussi connu deux départs à l'automne, d'un infirmier qui devait initialement prendre le poste sur le dispositif "Jeunes" et d'une assistante sociale. Tous deux ont été remplacés par des personnes initialement en CDD sur des postes de renforts d'été.

Globalement nous n'avons pas connu de difficultés de recrutement, notamment grâce à l'accueil régulier de stagiaires qui nous font part de leur volonté d'intégrer l'équipe et par la présence de CDD souhaitant pérenniser leur présence. L'attention particulière portée aux émotions et aux besoins de chacun comme du collectif, la recherche d'une gouvernance participative, la multi-référence et l'ambiance de l'équipe qui en découle sont présentés comme des facteurs d'attractivité et de motivation à intégrer l'équipe.

Une exception existe quant aux difficultés de recrutement : une chargée de gestion locative adaptée, partie pour 9 mois en congés sabbatique, n'a pas été remplacée pendant presque 4 mois. Les tentatives de recrutement n'ont pas abouti, soit faute de candidatures correspondant aux souhaits de l'équipe, soit par désistement avant la prise de poste, soit par un départ après 3 jours en poste. A contrario pour ce dernier exemple, c'est cette dynamique très collective qui a été présentée comme un frein et le flou que peut créer la multi-référence quant aux rôles, places, tâches de chacun. Le poste a finalement été pourvu lui aussi par une ancienne stagiaire ASS qui n'était pas disponible avant la date de sa prise de poste. La gestion locative adaptée reste une activité perçue comme moins valorisante, du fait de la charge de travail administrative, du "mauvais rôle" endossé : rappels aux bail, rapport au paiement des loyers, liens parfois tendus avec les voisins et les bailleurs du fait de troubles de voisinage et/ou de la stigmatisation dont peuvent être victimes nos locataires. La volonté de rechercher des profils "hybrides" en gestion locative adaptée, c'est-à-dire des personnes à la fois à l'aise dans l'aspect gestion, mais aussi dans des accompagnements locatifs en "aller vers" dans une approche orientée rétablissement, est une des explications de ces difficultés de recrutement. C'est néanmoins un gage de cohérence dans l'articulation du travail entre les deux équipes (GLA et médico-social). Ce travail d'accompagnement de terrain tel qu'il est imaginé et pratiqué par notre équipe de GLA permet de rééquilibrer en partie cette image de "mauvais rôle" trop souvent associé à ces postes.

B. DES PRATIQUES DYNAMIQUES

1. Journée budget

Le bilan budgétaire de l'année 2022 avait fait apparaître un important déficit sur le volet de gestion locative adaptée. La direction a effectué un travail afin de mieux identifier les raisons de ce déficit. Plusieurs axes ont été identifiés avec notamment un trop grand nombre de loyers impayés, de déménagements et de travaux de remise en état des logements, ainsi que des blocages sur le paiement des APL par la CAF. Le budget médico-social était lui à l'équilibre. Plutôt que d'imposer des actions correctrices, il a été décidé d'organiser une journée en Assemblée Générale avec des membres du comité exécutif, la présidente et l'intégralité de l'équipe afin de présenter ce bilan et de travailler collectivement sur des solutions concrètes à mettre en œuvre.

Cette journée, très riche en échanges, a permis à l'équipe de se sentir concernée par les questions budgétaires et de travailler sur le fond et la forme de certaines pratiques. 3 groupes de travail ont eu lieu ce jour pour mettre en œuvre des plans d'action : Deux groupes concernant la GLA, sur la question des déménagements, celle des APL et des recouvrements de loyers impayés, un troisième sur le volet médico-social et la gestion du budget dédié aux loisirs des locataires.

Cette journée a marqué une nouvelle avancée dans la transparence et dans la mobilisation de l'équipe à la gouvernance de l'établissement en permettant un vrai travail collaboratif. Elle a permis de mettre en place des nouvelles pratiques sur la question des logements, en ayant un regard budgétaire, tout en retravaillant le sens donné à l'accompagnement lié au logement et aux responsabilités des locataires dans les dégradations qui peuvent leur incomber. Elle a aussi permis un regard plus fin sur le budget dédié aux loisirs : dans un premier temps en laissant de l'autonomie à l'équipe sur cette question, dans un second temps en ouvrant cette question aux locataires, qui ont aujourd'hui une visibilité sur ce budget et participent aux orientations concernant son utilisation.

2. Staff Day

En 2023, nous avons organisé deux fois deux jours de "Staff Day", pour travailler sur la cohésion d'équipe et mettre au travail des thèmes de fond sur lesquels nous souhaitons avancer.

DEUX JOURS EN JUIN DANS UN GITE DANS LE BEAUJOLAIS ONT ÉTÉ L'OCCASION DE TRAVAILLER SUR 4 THÈMES PRINCIPAUX

— **Le bien-être au travail**, avec notamment des questions autour de la communication et de la bienveillance, de la répartition de la charge de travail en multi-référence, de la reconnaissance des savoirs de chacun. Il a été décidé de rendre effectifs les "entretiens par les pairs", c'est-à-dire la possibilité de solliciter deux collègues pour avoir des retours sur sa pratique et sa place dans l'équipe. De mettre en place des temps

de formation entre collègues, où chacun peut proposer de transmettre des savoirs et compétences au reste de l'équipe. De retravailler sur les rôles et les règles de communication en équipe, notamment lors de réunions.

— **Le déficit de la Gestion Locative Adaptée**: Travail sur les procédures de paiement et de relances des loyers impayés, sur le partenariat avec la CAF pour résoudre la problématique d'APL non perçues. Travail sur la question des déménagements trop nombreux et trop coûteux, comment les limiter, y redonner du sens, mieux anticiper et préparer pour réduire les coûts dans la continuité de la journée budget précitée.

— Une réflexion sur **les décès de locataires** et la façon d'aborder le deuil en équipe. La clarification des rôles de chacun, des modes d'annonces et des possibilités de vivre le deuil en équipe et individuellement : suspendre le travail lors de l'annonce d'un décès, possibilité de vivre ce moment en équipe ou de quitter le travail, possibilité d'assister aux funérailles sur son temps de travail, possibilité d'avoir une prise en charge psychologique individuelle, etc.

— **L'accueil des stagiaires** afin de mieux les encadrer et mieux les accueillir : mise en place d'une double référence pour chaque stagiaire, création d'une trame d'accueil ainsi que d'une fiche d'auto-évaluation, choisir les stagiaires qui ont vraiment un sens et une motivation à choisir ce lieu de stage, favoriser les stages longs, faire des points au minimum tous les 2 mois.

DEUX JOURS EN DÉCEMBRE AVEC L'ACCOMPAGNEMENT DE KALÉIDO'SCOP

Les thèmes de la communication et des rôles de chacun dans une organisation se voulant tendre vers l'horizontalité sont toujours au centre des réflexions. Nous avons décidé de faire appel à un organisme de formation pour mieux s'outiller sur ces deux sujets et de faire coïncider cette formation avec les deux jours dédiés à la cohésion d'équipe. "Kaléido'Scop est une coopérative de métiers et de compétences complémentaires soutenant les démarches de mise en dialogue et d'organisations collaboratives".

Les objectifs de cette formation étaient les suivants :

— S'accorder ou se réaccorder, à partir d'un bilan de fonctionnement, sur une vision partagée du projet.

— Favoriser l'appropriation des concepts de participation, d'intelligence collective, de vision partagée, de culture d'équipe, de leadership.

— Outiller les participants en méthodes de facilitation de l'intelligence collective, de diagnostic partagé, de vision stratégique, de créativité.

— Questionner la manière de faire équipe, les rôles et places de chacune, l'équilibre individuel-collectif.

— Se former à la gestion des conflits et des émotions au sein de l'équipe et travailler la posture d'écoute active.

Cela a permis à l'équipe de refaire le point sur ce que sont les différentes formes de gouvernances, les différents modèles de leadership, quels rôles chacun-e peut apporter à une équipe et comment communiquer de manière apaisée même lorsqu'il y a des tensions au sein du groupe (technique de

6 LA VIE DE l'équipe

CNV). Cette formation s'est avérée nécessaire suite à une période de tensions et a permis à l'équipe du Chez-soi d'abord de mettre plusieurs sujets facteurs de stress au travail, en plus de nous apporter de nombreux outils à réutiliser dans nos futurs projets.

3. Grand-messe "ateliers"

Les réunions institutionnelles que nous appelons "grand-messe" sont régulièrement des moments frustrants pour l'équipe : plus de 20 personnes autour d'une table pendant 3h, d'innombrables sujets qu'ils soient institutionnels, partenariaux, à propos des locataires. Malgré une organisation rigoureuse, des techniques d'animation, des rôles définis afin que chacun trouve sa place, ces réunions sont régulièrement mal vécues par l'équipe. Afin de redynamiser ces moments et de faire vivre les compétences multiples que l'on trouve au sein du personnel il a été décidé de mettre en place des temps dits "d'ateliers" lors de certaines réunions. Il s'agit de moments de formation où des membres de l'équipe peuvent transmettre leurs connaissances aux autres. Nous avons débuté ces temps fin 2023 qui donnent une vraie soupape à l'équipe, valorisent des compétences individuelles, et participent à la montée en compétence de chacune.

C. MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) "ÉLARGI"

Le CSE dit "élargi", fusionnant le CSE instauré fin 2022 et l'ancienne commission RH, a commencé ses travaux début 2023 et s'est réuni tous les mois tout au long de l'année. L'accord explicitant les missions et l'organisation a été discuté tout au long du 1^{er} semestre et a été formellement signé en septembre 2023 par l'élue au CSE et le directeur, après avoir été approuvé par l'équipe et par le comité exécutif. Le dispositif reste expérimental et fera l'objet d'un bilan en 2024 pour un éventuel ajustement de ses missions et de son fonctionnement.

Le CSE élargi reste un objet hybride, qui rassemble deux logiques différentes. La première, qui avait présidé à la mise en place de la Commission RH, est une logique de concertation, appuyée sur le souhait partagé entre direction et équipe de construire un consensus et un partage de responsabilités. La seconde, qui trouve son origine dans le code du travail, lui-même issu de luttes sociales séculaires, est une logique de contre-pouvoir répondant au lien de subordination entre employeur et employé dans le cadre du contrat salarié et à l'obligation faite à l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs.

Cette première année de travail a permis de préciser progressivement des modalités de travail adaptées à cette situation. Une des questions de méthode mise au travail a été celle de la confiden-

tialité nécessaire aux échanges dès lors qu'il s'agit d'évoquer les situations personnelles en lien avec le contrat de travail : nécessité de discrétion qui entre en tension avec la volonté de collégialité des échanges. Une autre question qui a animé le travail de l'année a été de déterminer dans quels cas le comité peut être décisionnaire, en tant que mini-équipe ayant pouvoir de décision pour l'équipe dans le cadre habituel de travail, et dans quels cas la décision finale reste à la direction et où le comité est un lieu d'information et de consultation.

Il semble, à ce stade, que le CSE élargi permette de continuer à mener le travail entamé par la commission RH : pilotage des effectifs, projets de formations individuels et collectifs, tout en jouant le rôle de veille sur la santé et la sécurité au travail. On peut voir également émerger des situations où l'évocation de ces deux types de question dans le même lieu permet, par exemple, qu'un projet de recrutement ou de formation aide à répondre à une alerte formulée en termes de santé au travail. Ainsi donc cet espace semble prometteur pour la santé globale de l'équipe sur la longue durée.

D. LES IMMERSIONS

Cette année a encore été intense en accueil de personnes en immersion, et échanges de professionnels avec d'autres services. On comptabilise **24 personnes** qui ont été accueillies dans l'année sur des durées allant d'un à cinq jours.

Pour le réseau des Chez-soi nous avons accueilli la nouvelle directrice de Grenoble, ainsi qu'une chargée de GLA dans le cadre de l'élaboration d'un guide de pratiques, deux collègues du Chez-soi de Rennes, deux personnes qui préfigurent l'ouverture d'un Chez-soi à Mulhouse.

Nous avons poursuivi l'accueil d'internes en psychiatrie en poste à interface SDF à raison de deux personnes 5 jours chacune.

Dans le domaine de l'hébergement nous avons poursuivi l'échange de professionnels avec Accueil & Logement/Service Habiter de LAHSo à raison de 2 professionnels trois fois 2 jours. Nous avons aussi accueilli 3 personnes de la halte des femmes d'ALYNEA.

Dans le réseau addictologie nous avons accueilli un directeur de CSAPA/CAARUD de Chalons sur Saône, une personne chargée du dispositif TREND de l'OFDT (Le dispositif Tendances récentes et nouvelles drogues (TREND) de l'Observatoire français des drogues et des tendances addictives (OFDT)), ainsi qu'un échange d'un stagiaire éducateur spécialisé avec le CAARUD RuptureS.

Côté logement social, nous avons accueilli 4 personnes du Bailleur Grand Lyon Habitat (GLH) du pôle "accès et maintien durable dans le logement", qui nous ont invité en retour à leur journée des salariés pour échanger autour de cette expérience, une immersion en retour de nos professionnelles de la GLA est prévue à GLH pour 2024.



Soirée déguisée après la formation "gouvernance partagée".



Débat d'équipe avec la méthode d'animation "La Controverse" lors d'un Staff Day.

1 - <https://www.ofdt.fr/dispositifs-enquete-et-observation/trend/>



FORMATIONS, RENCONTRES RÉSEAU,

FESTIVITÉS

DES EXPÉRIENCES COMMUNES

AVEC LES LOCATAIRES

A. FORMATIONS

1. Formations et interventions assurées par l'équipe et les locataires

L'équipe a encore été mobilisée cette année pour intervenir dans différents contextes de formation, sur les thèmes du rétablissement en santé mentale, du logement d'abord et de pair-aidance.

- **ARFRIPS** : Nous sommes intervenus à 3 reprises auprès de différentes promotions d'éducateurs spécialisés pour présenter le dispositif et les pratiques autour de la pair-aidance. Ces interventions ont eu lieu en trinôme avec 1 éducateur spécialisé, 1 pair-aidant et un locataire du dispositif pour témoigner de son parcours et des spécificités de l'accompagnement par le Chez-soi. Un éducateur spécialisé est aussi intervenu au forum des étudiants à la rentrée de 1^{ère} année d'éducateurs spécialisés, avec des professionnels du SAMU social d'Alynea pour présenter les métiers et les pratiques autour de la grande précarité.
- **Croix-Rouge** : Un binôme travailleur social et pair-aidant est intervenu auprès d'une promotion de première année d'assistants de service social pour présenter le dispositif et les pratiques de pair-aidance.
- **Orspere-Samdarra** : Nous sommes intervenus pour le **DU Logement d'abord** en trinôme travailleur social, pair-aidant et locataire pour présenter le dispositif, la pair-aidance et ce que cela induit dans l'accompagnement.
- **Université Lyon 1** : Un binôme travailleurs social, travailleur pair est intervenu aux **DU Pair-Aidance** pour présenter les plus-values de cette pratique et son articulation au sein de notre équipe pluridisciplinaire. Un trinôme avec une psychiatre et deux pair-aidants sont intervenus sur le rétablissement en santé mentale et les pratiques de pair-aidance lors d'un cours aux **internes en psychiatrie**.

2. Colloques et journées d'études

AUX FRONTIÈRES DU LOGEMENT D'ABORD

Un pair-aidant et un locataire du dispositif ont participé à l'introduction de la journée d'étude "Aux frontières du logement d'abord" organisée par l'Orspere-Samdarra. Leur intervention était basée sur des témoignages personnels et poétiques. Elle est disponible en vidéo sur la chaîne YouTube de l'Orspere-Samdarra.

JOURNÉE D'ÉTUDE RÉGIONALE SUR LA PARTICIPATION ET LE TRAVAIL PAIR

Cette journée organisée par la plateforme du travail pair en Auvergne Rhône-Alpes a été l'occasion par un pair-aidant de l'équipe de participer à une table ronde pour présenter son rôle dans notre équipe et son travail auprès des personnes accompagnées.

JOURNÉE DE TRAVAIL PARTENARIALE INTERFACE SDF

L'équipe est intervenue à cette journée sur le thème "Convaincre ou contraindre" pour parler de la question de l'horizontalité/la symétrie dans les processus décisionnaires concernant la santé mentale des personnes accompagnées.

3. Formations de l'équipe

L'année 2023 a été encore riche en formation continue de l'équipe :

FORMATION TRAITEMENT DE SUBSTITUTS NICOTINIQUES

Dans une optique de poursuivre le travail de Réduction des Risques et des Dommages (RdRD), 3 infirmiers (IDE) et un médecin se sont formés sur les prescriptions de traitements de substituts nicotiques ; et toute l'équipe a eu une formation sur la Vape. Nous poursuivons notre partenariat avec la vape du cœur, qui nous permet de distribuer des vapoteuses et des e-liquide gratuitement à nos locataires. En effet le tabac reste la 1^{ère} cause de mortalité prématurée en France et notre public est

très exposé à ce risque. Nous avons donc poursuivi notre travail de RdRD à ce sujet en développant la pratique de prescription de substituts (principalement des patchs) pour accompagner à la réduction de la consommation de tabac, voir au sevrage lorsque les personnes en sont demandeuses. Nos IDE sont maintenant à même de prescrire ces substituts sans passer par un médecin.

FORMATION THÉÂTRE FORUM

Nous avons poursuivi la formation de l'équipe au théâtre forum avec l'association R.U.E Du Soleil qui nous forme et nous accompagne depuis plusieurs années. Une personne a pu perfectionner sa formation et une nouvelle personne a été formée, toutes deux sont parties 5 jours complets pour ce faire. Le but étant de poursuivre l'utilisation du théâtre forum en temps collectifs, mais aussi comme outil d'animation et de participation lors de nos assemblées générales. Le perfectionnement de l'équipe sur ce sujet permet d'être plus autonomes sur ces techniques d'animation.

FORMATION RÉTABLISSEMENT EN SANTÉ MENTALE

Nous avons poursuivi la formation de nouveaux salariés et de salariés non encore formés aux bases du rétablissement en santé mentale avec l'organisme WFX formations : 8 personnes ont été formées en deux sessions de deux jours, dont 3 personnes de la GLA et 2 nouveaux salariés du Chez-soi d'abord Jeunes, 2 nouveaux salariés de l'équipe médico-sociale et 1 stagiaire.

FORMATION ÉLUS DU CSE

Nos deux élus du CSE (titulaire et suppléant) ont bénéficié d'une formation de 4 jours avec un syndicat suite à leur élection fin 2022 afin de les accompagner dans leurs nouvelles fonctions. (Cf. CSE élargi).

FORMATION PUNAISES DE LIT

Quatre personnes dont 3 de la GLA et une de l'équipe médico-sociale ont bénéficié d'une demi-journée de formation avec "Oh Punaise !" afin de mieux appréhender cette problématique et de travailler sur nos protocoles de prévention et de traitement des logements infestés.

B. FESTIVAL LES UTOPIALES 3^e ÉDITION

Les Utopiales, bouts d'orga et de scène ouverte.

La scène ouverte démarre dans un gros quart d'heure. Qu'ils soient "accompagnés" ou "accompagnant-es", toutes les participant-es se sont regroupées en bord de scène, et chacune y va de son petit tic de trac ; Géraldine a les deux mains plaquées sur son ventre, inspire profondément, expire bruyamment ; Sonia se demande sans cesse si la bande-son sur laquelle elle va poser sa voix se lancera correctement ; Djamila la rassure, elle dit *t'inquiète pas*, mais demande sans cesse : *à quelle heure ça commence ?* ; dans la dernière demi-heure, Fabrice est allé trois fois aux toilettes, cela ne l'empêche pas d'avoir le besoin urgent d'y retourner ; Cédric ferme le livre dont il va lire un extrait, le referme, le rouvre, le referme, le rouvre... ;

et Olivia n'arrête pas de dire qu'elle, elle a *même pas peur*.

Il y a deux mois, la première réunion au Ground Zero s'est tenue. L'événement avait déjà son nom : **Les Utopiales** et un beau site pour l'accueillir : le Grnd Zero. Ne restait plus qu'à faire - collectivement - une bonne cinquantaine de choix débouchant sur trois fois plus d'actions à mener : quels groupes de musique, quel budget pour ci, quel budget pour ça, quelles boissons, quelles quantités, quels horaires, qui pour tenir le bar, pour faire à manger, qui à l'accueil, quelle agence pour la location du camion, quel prix d'entrée, qui s'occupera de réaliser l'affiche - *il est 20h oulala ça fait déjà une heure qu'on aurait dû clore cette réunion, on a pas fait le huitième de ce qu'on doit faire... on se revoit quand ?*

Les quatre sessions d'organisation auront réuni une quinzaine de personnes, pros ou accompagnés de cinq structures différentes (Un Chez-soi d'abord, Habitat jeune, Zone Libre, la Maraude Jeunes, RuptureS), et un bénévole du Grnd Zero.

Dans l'après-midi du jour J, une session de théâtre-forum a eu lieu. Dans l'une des salles du Grnd Zero, Alain expose ses dessins. Sur le parking, Stéphanie a installé son camion ; dans le coffre, différents accessoires et déguisements et une salle de shooting (chacun.e en ressortira avec en poche son portrait-Polaroid). La friperie (vêtements gratuits) installée dans l'après-midi a fait des heureux, le technicien-son et les deux groupes de musique (Obi Bora & KLM) ont fait les balances de sons et ont préparé les lumières. Des litres de boissons non-alcoolisées ont quitté leurs récipients pour rejoindre les gosiers. Et à 20h, la première tireuse à bière a été percée. Une quarantaine de bénévoles (accompagnés et accompagnant-es) tournent sur plusieurs postes : service au bar, accueil, friperie, bouffe, vestiaire, etc.

La scène ouverte démarre dans cinq minutes. Il n'y a plus de pros ou de personnes accompagnés, accompagnant-es, tout le monde accompagne tout le monde et chacune tâche de rassurer l'autre. Ça se met la main sur l'épaule, ça s'apprend des petits trucs pour combattre le trac, ça se donne des tips pour mieux respirer, pour calmer son rythme cardiaque, ça se fait même quelques petits massages. La scène s'ouvrira dans une petite minute...

La scène ouverte refermée, nous - toutes les participant-es - nous regrouperons pour partager un verre au calme. Olivia aura cette phrase : *moi j'avais même pas peur... haha... en vrai, si, grave peur*, et Djamila dira : *en vérité on était tous pareils juste avant que ça commence, pros ou pas pros, cher flippés !* propos auxquels - par la parole, par le geste ou d'un grand rire - chacune d'entre nous souscriera.

C. LE RÉSEAU NATIONAL

La communauté de pratique un Chez-soi d'abord représente 32 sites en 2023, implantés sur l'ensemble du territoire national, y compris les territoires d'outre-mer. Il s'agit du premier réseau d'acteurs d'Appartement de Coordination Thérapeutique (avec plus de 2 300 places installées). Le développement rapide de ce réseau

D. LE LIVRET DE PRATIQUES INSPIRANTES SUR L'HORIZONTALITÉ

Les intersites Un Chez-soi d'abord de Montpellier en 2021 (séminaire annuel qui rassemble toutes les équipes de France) ont ouvert de nombreux chantiers utiles à la communauté de pratique, parmi lesquels un groupe de réflexion à propos du concept d'horizontalité. Plusieurs professionnel·les volontaires, tous sites confondus, se sont réunies régulièrement depuis.

Durant la première année, l'ensemble des acteur·rices d'Un Chez-soi d'abord a été interrogé à propos des attentes vis-à-vis du travail engagé, l'ambition étant de faire un état des lieux de la compréhension du concept et de sa définition pour chacune. Deux enquêtes anonymes en ligne ont ainsi été conçues et diffusées, la seconde étant centrée sur les bénéfices de ce mode d'organisation, la question de la prise de décisions et les impacts sur la qualité de vie au travail. Les matériaux récoltés ont fait l'objet d'une analyse thématique par l'une des membres du groupe, dans le cadre d'un travail de recherche en Master de Sociologie. Ainsi ont été mis en lumière, entre autres, une liste d'applications concrètes et un ensemble de données sur les avantages et points de vigilance des pratiques horizontales aujourd'hui éprouvées au sein de divers sites.

Le groupe a choisi de témoigner de ces expériences de mise en œuvre de pratiques d'horizontalité via la production d'un outil concret, diffusable au-delà de la communauté du Chez-soi d'abord. Il reprend neuf pratiques très partagées ou plus inédites issues des enquêtes et donc de la pratique de terrain. Ces fiches inspirantes sont ainsi le reflet d'actions tangibles. Elles font état de bénéfices vécus et de points de vigilance éprouvés. Elles ont été rédigées collectivement, avec le concours des personnes accompagnées, et ont été relues par des professionnel·les du secteur social et médico-social en dehors d'Un Chez-soi d'abord. Il va sans dire que si elles se veulent pratiques, elles ne sont pas des outils clés en main mais bien une base de réflexion et un soutien opérationnel. Un outil ne peut contenir en lui-même le sens qui lui est donné, il est une proposition pour donner corps à une visée qui dépend de ceux qui l'utilisent.

Que ce soit à Un Chez-soi d'abord où le cadrage national promeut clairement les pratiques collaboratives ou au sein de toute autre structure, la déclinaison quotidienne de l'horizontalité relève d'une appropriation par chaque équipe. Ainsi, forte du sens de l'action, chaque équipe mettra en œuvre le principe d'essai-erreur.

Deux personnes du Chez-soi lyonnais se sont investies dans ce travail collectif. Le livret présenté aux intersites 2023 à Poitiers est disponible en version numérique à la demande.

entraîne des besoins de structuration et de communication inédit pour ses membres. C'est dans cette perspective que l'association UCSD France a recruté en 2023 un chef de projet national, afin d'animer et coordonner le travail de ses membres et administrateurs. Ce dernier est mis à disposition par l'association WFX, dans le cadre d'une convention annuelle. Il est financé par les cotisations des membres d'UCSD France et une demande de co-financement a été adressée à la DIHAL.

Un de ses premières tâches a été d'accompagner l'organisation du séminaire national intersites, qui s'est déroulé au palais des congrès de Poitiers à côté du Futuroscope. Dans la poursuite des années précédentes, la part belle a été laissée aux locataires des sites un Chez-soi d'abord pour l'organisation et l'animation des ateliers qui ont mis les 450 participants au travail. Ce rassemblement annuel est un grand moment d'inspiration et d'énergie collective.

L'autre chantier prioritaire du chef de projet a été le suivi des travaux de mise en conformité du logiciel Hope par rapport aux exigences du Ségur du Numérique. Le développement du logiciel métier constitue le cœur de l'activité de l'association nationale, puisqu'il constitue l'objet à l'origine de sa création. Néanmoins, ses membres ont décidé de transférer sa gestion et son développement à une société créée ad hoc. Ce transfert imaginé en 2023, sera sans doute réalisé en 2024. Ce transfert permettra à l'association de se dédier à d'autres objets, plus conformes aux aspirations de ses membres : animation de la communauté de pratique, recherche/formation, développement de projets...



Locataires et professionnels au séminaire intersites des chez-soi à Poitiers.

E. SORTIE DE NOTRE DOCUMENTAIRE "ENTRE DEUX"

2023 est l'année d'aboutissement d'un projet de film documentaire qui avait débuté en 2019 avant même l'arrivée des premiers locataires au Chez-soi. Ce film a été diffusé dans l'année au festival psy de Loquin, aux intersites nationaux des dispositifs Un Chez-soi d'abord et une diffusion publique a eu lieu à Villeurbanne dans le cadre de la biennale de l'hospitalité : cet événement a été l'occasion de le présenter aux locataires, à l'équipe et aux anciens professionnels qui ont contribué, aux partenaires de terrain, aux membres du GCSMS ainsi qu'aux financeurs. L'accueil du documentaire a été très favorable et il va continuer sa vie avec d'autres diffusions prévues, n'hésitez pas à nous demander si vous souhaitez le visionner et le diffuser.

Quelques mots autour de "Entre deux" par Antoine Brendlhen, réalisateur

Le point de départ : le désir de filmer ce Chez-soi d'abord lyonnais en création. J'avais déjà expérimenté grâce à deux projets vidéo en centres sociaux ce lien qui existe entre accompagnants et accompagnés et je savais que désormais je voulais aller plus loin dans cette démarche en filmant un dispositif médico-social atypique en début de création et sur le long court. Forcément entendre parler du Chez-soi d'abord de Lyon avant son ouverture a fait clignoter pas mal de voyants dans mon désir de réalisation en me disant qu'il y avait une histoire forte à raconter autour de ce nouveau dispositif.

En mars 2019 j'ai donc eu l'occasion de me présenter à cette jeune équipe de Chez-soi d'abord de Lyon et, dans la foulée, j'ai eu l'opportunité d'effectuer des repérages et des premières prises de vues avec eux pour saisir l'énergie des débuts où tout semble possible, avec les envies, les questionnements, les doutes et les espoirs qui en découlent. Dans un premier temps, le lien de confiance et le soutien de ces professionnels étaient pour moi une priorité à sceller rapidement pour me sentir légitime de rencontrer ensuite les locataires.

Tout au long du repérage, avant chaque visite à domicile l'équipe m'a présenté, en indiquant aux locataires que j'avais un projet de film documentaire et leur ont demandé s'ils acceptaient que je sois présent lors des visites à domicile. La question de la restitution de ces visites est d'ailleurs un point sensible du film. J'ai réfléchi à un dispositif qui respecte les locataires et le secret médical. Je souhaitais surtout éviter l'écueil d'un réalisateur TV en immersion accélérée pour faire un film formaté avec des successions de séquences "émotions". J'ai senti très

rapidement que les thématiques possibles étaient très nombreuses et riches pour créer un documentaire qui fasse sens mais le risque de se casser les dents en vulgarisant les propos et les situations que je pouvais enregistrer l'étaient tout autant. Malgré cette envie et le temps dont je disposais à ce moment-là pour m'y consacrer pleinement et même après que l'équipe de l'époque accepte ma présence, différents questionnements me tiraillaient :

- Comment trouver le bon positionnement sans déranger l'équipe au travail ?
- Est-ce que des locataires allaient également m'ouvrir leur porte et se livrer sur cette nouvelle vie et les fragilités inhérentes qui peuvent persister pour eux/elles ?
- Comment rendre compte au mieux de ce qu'ils traversent sans être ni dans le pathos ni dans un jugement de valeur ?

Le plus compliqué a été de trouver un fil rouge, une ossature solide pour ne pas filmer le tout-venant, ce que j'ai surtout fait entre mars et juillet 2019 (50 heures filmés en 4 mois). J'ai rapidement compris que je devais m'appuyer plus précisément sur l'histoire de deux locataires bien identifiables, que l'on retrouvait dans plusieurs séquences. En avril 2019, j'avais déjà eu l'occasion de croiser Titi et de faire une séquence chez lui juste après son emménagement et au-delà de son look et de ses excès je savais qu'il avait cette capacité à poser des réflexions particulièrement pertinentes sur son histoire. La rencontre avec Marie-France a eu lieu ultérieurement, j'ai tout de suite été frappé par sa gentillesse et ce qu'elle dégageait et la fluidité de nos échanges. Bien sûr pouvoir suivre une locataire femme et qui soit bien visible dans le documentaire m'est apparu comme une évidence car cela viendrait souligner d'autres problématiques du Chez-soi d'abord. Avec ce "duo" Titi et Marie-France je savais que je pouvais construire des séquences qui viennent par touches successives nous révéler qui ils sont avant tout en tant que personnes et pas uniquement en tant que locataires. Et puis il y a aussi ces moments qui existent au-delà du Chez-soi d'abord que je voulais filmer pour ne pas limiter la narration exclusivement sur le dispositif. Que ce soit Titi à radio Canut ou ce rapport qu'il entretient avec les commerçants de son quartier ou bien le lien de Marie-France avec sa curatrice. Ce sont d'autres espaces temps dans le documentaire pour que le spectateur puisse mieux saisir qui ils sont et comment leurs histoires personnelles, les contraintes psy et ou/addiction qu'ils rencontrent, leurs fragilités et leurs forces se répercutent malgré leur grande différence de personnalité.

L'équipe est aussi un personnage à part entière dans le récit, j'ai tenté de retranscrire des moments de groupe qui interrogent ce qui les rassemble dans des situations complexes de travail sur des moments bien précis de fonctionnement interne (en formation, en duo au bureau, en grand nombre, durant un staff day ou la venue de la ministre) et évi-

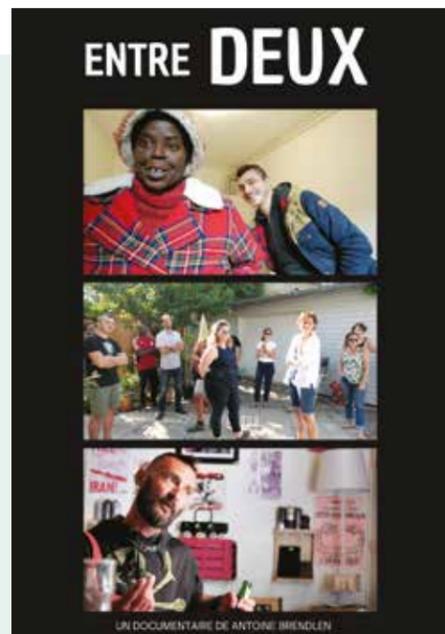
demment en présence des locataires pour ne pas faire l'impasse sur ce qui fonde les temps de rassemblements collectifs (journal, repas, sorties...) et de l'importance de l'accompagnement et des échanges. Je voulais vraiment souligner à la fois ce qui fait la beauté et la fragilité de ces moments.

Ce qui m'a le plus frappé sur le long terme c'est la manière dont l'équipe doit en permanence être en mesure de trouver des solutions et d'avancer collectivement malgré les doutes, les frustrations et les difficultés inhérents à cet accompagnement et à ce qu'ils peuvent réellement faire avec leurs moyens et cette montée en charge qui n'en finit pas de finir... Comment chacun à sa place d'éduc, de médecin, d'infirmier-ère, de directeur tente malgré tout de trouver des solutions et de garder le cap.

Mon plus gros défi a été d'essayer de ne pas perdre le spectateur sur des changements trop récurrents de lieux de réunion (3 déménagements de bureau :) et surtout de personnes de l'équipe en gros turnover qui a beaucoup évolué en 3 ans de tournage. J'ai décidé de laisser par touches des éléments de compréhension (les médecins qui partent plus vite que les autres, les chiffres de la montée en charge et comment gérer l'arrivée de ces nouveaux locataires)...

Ce documentaire n'est donc pas un travail artistique "objectif", d'ailleurs je crois que forcément déjà au tournage dans mes choix de cadrage et de situation que je voulais filmés il y a de la subjectivité et je n'ai pas la prétention de faire un film mode d'emploi du Chez-soi d'abord de Lyon. Ma posture n'est pas celle d'un sociologue et je voulais éviter l'aspect didactique en essayant avant tout de retranscrire une expérience vécue en tant qu'observateur privilégié de ce dispositif, de cette nouvelle vie de locataire, de ce travail médico-social et de cette relation d'altérité accompagnants et locataires. Je ne suis pas devenu un spécialiste du Chez-soi d'abord de Lyon et de toute manière je suis conscient justement que ce Chez-soi d'abord de Lyon que j'ai filmé pendant sur cette période de 3 ans n'est plus vraiment le même aujourd'hui en 2024, qu'il a évolué, qu'il se transforme et que c'est justement son ADN de ne pas rester figé.

Avec 120 heures de rushs filmés j'aurais pu suivre plein d'autres récits et ça a parfois été un gros casse-tête lors de la phase de montage qui a duré presque 2 mois. Certaines séquences ne fonctionnaient pas bien ensemble, je devais trouver un rythme, essayer, recommencer une construction qui déroule naturellement les situations vécues,



rentrer dans différentes intimités en liant toutes ces différentes thématiques qui me tenaient à cœur sans que cela devienne un catalogue. Il y a donc eu également la frustration de devoir "lâcher" des séquences que j'aimais beaucoup pour préserver une unité de sens, faire le choix de se dire que 95% de ce que j'ai filmé passe à la poubelle. J'ai donc quelques regrets (pas avoir suffisamment filmé pendant le covid, avoir loupé certaines réunions de locataires, ne pas avoir eu d'ingénieur à certains moments et parfois trop peu de temps pour me préparer techniquement). Malgré toutes les failles et les imperfections de cet objet audiovisuel, je suis heureux du résultat et surtout d'avoir pu le mener au bout et avoir su arrêter au bon moment car je sentais que continuer à filmer plus longtemps deviendrait contre-productif.

Je suis profondément reconnaissant du soutien et de l'accueil que j'ai reçu pendant les 4 ans de ce processus. Très grande satisfaction de pouvoir assister enfin à la première diffusion publique à Villeurbanne et de constater que les retours des spectateurs étaient très chouettes. Cela m'a fait très chaud au cœur de voir l'implication de Marie-France dans les temps d'échanges et de la pertinence de ces retours sur son expérience de protagoniste filmée et de son analyse actuelle sur son parcours de vie. Ces diffusions permettent de nous revoir et de se rencontrer différemment, j'ai vraiment envie de ne pas perdre ce lien très précieux. Maintenant l'espoir c'est que cet "Entre deux" puisse être visible par le plus grand nombre et devienne un outil de diffusion indépendant par celles et ceux qui souhaiteraient s'en saisir pour des temps d'échanges. C'est en bonne voie, je crois d'ailleurs que la production made in Chez-soi d'abord Lyon fait bien son taf de com, pourvu que ça dure :-)

F. LES TEMPS COLLECTIFS

1. Groupe de travail SMACS

SMACS, pour Stratégies de Mobilisation pour des Actions Collectives... Sympa...Sensationnelles... Il nous arrive, eh oui c'est possible, d'avoir des moments sensationnels, sympathiques, sublimes, bref... c'est le dernier S de l'acronyme. Pour s'y préparer et impulser la dynamique, environ 3 professionnels se réunissent une demi-journée tous les deux mois. C'est l'occasion de reprendre les propositions de l'assemblée des locataires pour affiner le calendrier des temps collectifs qui se tiennent tous les jeudis, mais aussi de penser toute la stratégie des moments de convivialité en groupe ou individuelle avec les locataires.

Des heures à discuter de cinéma, de pétanque, de piscine, de montagne... de budget, de ce qui nous reste... mais aussi de ... comment on fait pour aller aux activités ? de comment on fait pour être ensemble ? pour que le collectif soit au service du rétablissement... et surtout de comment on fait pour que cette affaire ne soit pas qu'une affaire de professionnels... on se prend à rêver d'entraide entre pairs, de partage d'expériences, de plaider et de responsabilités.

Mais toujours est-il qu'un SMAC fait du bien, plusieurs aussi d'ailleurs.

2. Bilan des temps collectifs

Nous avons maintenu et développé la dynamique des temps collectifs à raison d'un rythme fixe d'un temps par semaine le jeudi après-midi, avec des temps supplémentaires en périodes de vacances scolaires.

Nous comptabilisons cette année **72 temps collectifs** de différentes natures.

Il y a eu entre autres : 9 "assemblées des locataires", groupe d'expression et de participation, où se décide notamment le programme des autres

temps collectifs et les questions d'utilisation du budget dédié aux loisirs. 9 temps "journal du Chez-soi", qui est élaboré avec les photos et retours des temps collectifs précédents et permet de diffuser le programme des temps suivants pour motiver les locataires à y participer. 6 temps collectifs dédiés à la préparation du festival "les Utopiales". 7 temps "jeux de société". 6 temps "bowling" qui est une activité régulièrement demandée par les locataires. 3 temps "jeux d'arcade" dans une salle à confluence. 3 temps cuisine. 3 temps pétanque. 2 temps patinoire. 2 temps musée des confluences. 2 promenades en bateau sur la Saône. 1 temps collectif soins du visage avec notre comptable GLA qui a une formation d'esthéticienne. Les locataires sont aussi en demande de plus de temps collectifs à la journée : sur 2023, nous avons pu organiser une journée barbecue à Miribel, une journée au parc de la tête d'or avec pic-nique, pétanque, molki et pédalo, ainsi qu'une journée de randonnée dans le Pilat avec un restaurant le midi.

3. Vacances à Frontignan

Nous partîmes de bon matin en direction de Frontignan plage. Huit locataires à Sète, ça promet ! Lorsque la mer s'offrit à nous pour la première fois, les yeux de S. s'écarquillèrent. C'était la première fois qu'il voyait la mer ! La semaine passa à une vitesse folle et d'ailleurs, comme le dit K, "les bons moments, ça passe vite et les mauvais toujours lentement". Nous occupâmes notre semaine entre salade de pomme de terre, fruit de mer et tête en l'air. Au programme, balade à Sète, jet ski, plage, Sainte Marie de la Mer et parc aux oiseaux. Nous achevons les vacances sur un resto Food-truck au beau milieu de la garrigue. Nous y rencontrons Ricardo, un berger guidant son troupeau, alors que l'orage gronde et que la fin du monde semble proche... Le lendemain c'est déjà la fin, l'heure du grand départ. Tout le monde en voiture. D'ailleurs, "savez- vous ce que fait Jean Claude Van Damme dans sa voiture ? Il full contact !" (Citation de A)



Temps collectif
Assemblée des
locataires, à
La Luttine.



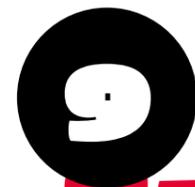
le réseau

ET PARTENARIAT

La question du réseau et du partenariat est centrale pour l'accompagnement des locataires du dispositif. En effet nos missions étant centrées sur l'accompagnement vers le droit commun, pour des personnes ayant des besoins multiples, nous ne pouvons strictement rien faire sans ce réseau qui accompagne les personnes "dans la cité". Le rôle de l'équipe étant alors d'orienter, de conseiller et de mettre de l'huile dans les rouages, d'aider les personnes à définir et à porter leurs demandes auprès de leurs réseaux de soutiens, qu'ils soient d'ailleurs professionnels ou personnels (familles, amis etc...).

Le travail de réseau et de partenariat mériterait à lui seul un rapport entier tellement celui est vaste et complexe. Il faut imaginer que nous accompagnons une centaine de personnes de façon globale et ce sur tout le territoire de la métropole avec ce que cela induit comme facteur multiplicateur en termes de nombre de partenaires. Le réseau de partenaires avec lesquels nous sommes en lien est alors potentiellement infini, il est impossible à identifier totalement, notamment car il est

aussi très mouvant au gré des besoins et des mouvements des personnes accompagnées, il s'agit au bas mot de plusieurs centaines de personnes. Une des complexités supplémentaires est notre attachement à ne pas systématiser les liens avec tous les professionnels qui accompagnent chaque personne, pour respecter les choix et l'autonomie de chacun. Il s'agit alors, toujours au cas par cas, de discuter de l'intérêt que voit la personne à ce que nous soyons en liens avec les autres professionnels, pour quelle raison, pour quel partage d'information ? Et de ne jamais prendre un accord pour acquis dans la durée, de le rediscuter, afin de respecter le fameux "rien sur nous sans nous" cher aux pionniers du rétablissement en santé mentale. Cela nous conduit à privilégier au maximum les contacts avec les partenaires en présence de la personne concernée, dans un souci de transparence et pour lui laisser toujours le maximum de place et de potentiel d'action. C'est au prix de cette complexité que les personnes accompagnées tracent aussi leur propre chemin, en dehors de notre accompagnement.



la gestion

LOCATIVE ADAPTÉE

A. ORGANISATION DE L'ÉQUIPE

L'équipe de Gestion Locative Adaptée (GLA) repose initialement sur un organigramme composé de 5,9 ETP :

– **1,9 ETP** dédiés aux fonctions support : 0,8 ETP de comptabilité ; 0,5 ETP de direction et 0,2 ETP de coordination ; 0,4 ETP d'assistantat administratif .

– **4 ETP** de chargés de gestion locative, dont un dédié plus spécifiquement à la maintenance et au suivi des travaux dans les logements avec les locataires.

Cet organigramme a été modifié en 2023 pour prendre en compte le déficit budgétaire 2022 :

– Suite à un départ en début d'année, 1 ETP n'a pas été remplacé.

– Une absence prolongée à compter du deuxième semestre (congés sabbatique) de la personne chargée de maintenance n'a pas été remplacée non plus, ce qui a eu pour conséquence :

• D'impliquer les deux ETP restants sur les questions de maintenance,

• De développer les initiatives des locataires en matière de maintenance, de les inciter à faire appel à des entreprises extérieures, aux régies, aux prestataires des bailleurs sociaux, et aux propriétaires-bailleurs

• De réaliser une mise à jour complète des contrats d'assurance afin d'être plus efficaces sur la prise en charge des travaux

Les chargées de gestion locative adaptée s'organisent chaque semaine (lors de la réunion GLA du jeudi matin) pour planifier :

– Des visites à domicile, soit en binôme exclusivement GLA, soit en binôme mixte GLA/médico-social.

– Des temps de présence au bureau pour assurer le suivi des dossiers en cours.

En 2023, le temps de présence au bureau a eu tendance à se renforcer, pour permettre un meilleur suivi des dossiers de fonds.

Un ajustement des pratiques a également vu le jour avec la naissance du dispositif Un Chez-soi d'abord Jeune, car l'équipe de gestion locative du Chez-soi "classique" a été mise à disposition pour cette expérimentation.

1. L'expérimentation Jeune pour la GLA

À la différence du Chez-soi d'abord, l'accompagnement du Chez-soi d'abord pour les Jeunes présente une durée limitée dans le temps. L'objectif de cet accompagnement devient alors de préparer la "sortie" de la personne à terme, qui se traduit pour la GLA, notamment, par la prise en bail direct d'un appartement.

Pour cela, la recherche et la mise à disposition de logements sociaux est privilégiée, à la fois pour une question de possibilité de glissement du bail au nom des jeunes occupants, mais aussi pour une question de coût du logement (dont le montant de loyer ne doit dépasser les 30% de taux d'effort).

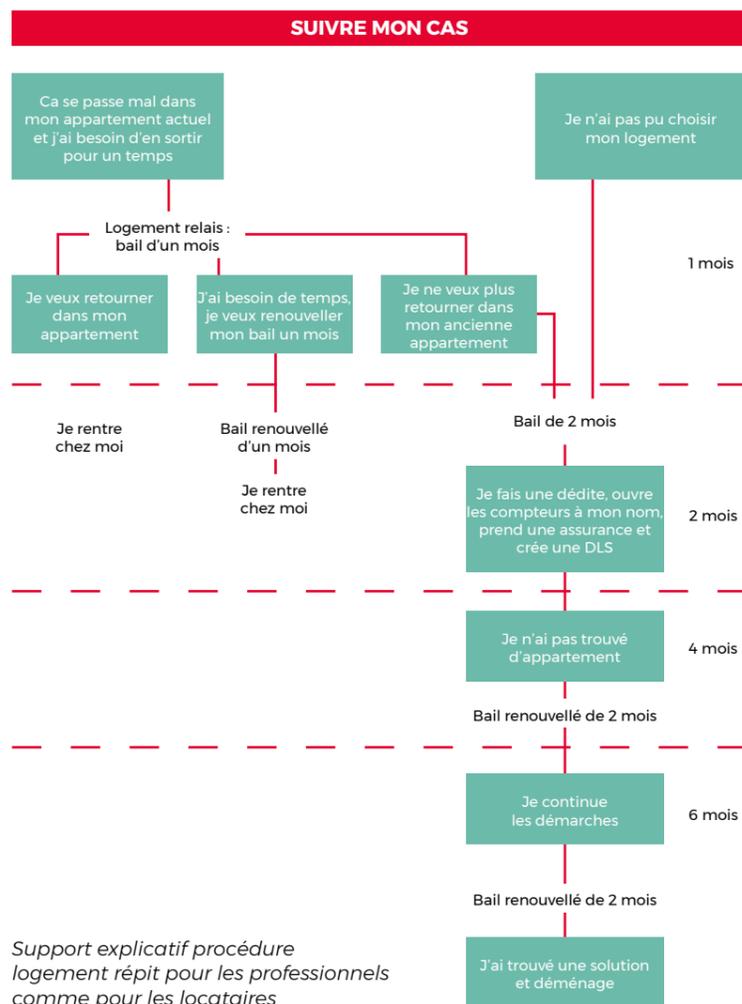
Autre spécificité notable, le modèle de financement des logements du Chez-soi d'abord jeune (par de l'IML dit classique) ne permet pas la vacance de logement (au-delà d'un mois), ni la prise en charge de frais de maintenance. Aussi les jeunes locataires sont mis en situation de devoir assumer tous les frais annexes du logement, ou de trouver par eux-mêmes, en lien avec leur équipe d'accompagnement, les moyens d'entretenir et de le réparer.

2. Accompagnements GLA

L'équipe de gestion locative est en lien direct avec l'équipe médico-sociale. Les visites à domicile s'organisent conjointement entre les deux équipes, en pointant les rencontres nécessitant un membre de la GLA à la demande des locataires (pour des paiements de loyers, lors d'interventions techniques ou de démarches administratives liées au logement...). Ou, inversement, à l'initiative de l'équipe de GLA, lorsqu'elle évalue son intervention nécessaire. L'année 2023 a notamment été marquée par l'objectif de rétablir la situation budgétaire du dispositif. Aussi l'équipe de GLA a particulièrement ciblé ses interventions en fonction des thématiques suivantes :

– **Les emménagements et préparations aux déménagements.** En 2022, 52 déménagements avaient eu lieu, avec un impact budgétaire conséquent. L'équipe de GLA s'est donc concentrée sur le suivi des demandes de déménagement : évaluation de la demande, génération de devis avec les déménageurs préalablement à tout déménagement, ouvertures des assurances habitation et compteurs d'énergie, explication des refacturations engendrées, etc.

— **L'accompagnement logement répit.** L'objectif étant de ne plus mobiliser plusieurs logements pour un seul locataire, des rencontres systématiques ont été organisées avec eux, pour évaluer la question de leur retour dans leur ancien appartement ou au contraire de sa restitution rapide et favoriser la recherche d'un nouveau logement. Un protocole de la question de l'utilisation des logements répit à destination des locataires comme des professionnels a été élaboré pour encadrer leur utilisation. Le schéma ci-dessous synthétise des parcours types :



Support explicatif procédure logement répit pour les professionnels comme pour les locataires

— **Le paiement des loyers.** Un important travail d'amélioration du recouvrement des loyers a été mis en place, en lien avec la personne chargée de la comptabilité en GLA : élaboration et application systématique d'un protocole de relance (oral, écrit, lettre simple/RAR...), développement du recours au FSL, amélioration du suivi des impayés avec l'équipe médico-sociale, rencontre à domicile pour l'élaboration de plan d'apurement etc. Les interventions de l'équipe

de GLA ont porté leurs fruits, puisque le niveau de recouvrement a fortement augmenté en 2023 (cf. ci-dessous, chapitre sur les dépenses et recettes).

— **L'accès au bail direct.** En 2023, deux personnes ont pu accéder à un bail direct. Une personne dans le cadre d'un glissement de bail à son nom, et une autre via une offre de logement de la MVS, en bail direct, dans le cadre des ACIA. La première situation a permis au locataire de devenir titulaire du bail de l'appartement dans lequel il vivait déjà (cf. témoignage ci-dessous). Pour la deuxième situation, le locataire a quitté l'appartement en sous location dans lequel il vivait, pour accéder à un nouveau logement, en bail direct. Cette proposition de logement est intervenue suite à l'instruction d'une "fiche saisine" de la MVS, permettant le passage prioritaire d'une demande de logement social. La réalisation d'autres fiches saisines a été proposée à d'autres locataires qui en ont accepté la proposition (7 dont 4 finalisées, c'est-à-dire dont la recherche d'offres MVS leur correspondant est activée).

TÉMOIGNAGE DE MARIE, DE L'ÉQUIPE DE GLA, SUR LE GLISSEMENT DE BAIL DE MME B.

Le dispositif de glissement de bail, utilisé depuis 20 ans, permet de favoriser l'accès à un logement grâce à une période transitoire de sous-location et d'accompagnement social. Cela suppose une collaboration entre les bailleurs sociaux et nous, le GCSMS.

Tout fut presque parfait pour le glissement de bail de notre 2ème locataire, Mme B.

Pour la petite histoire, Mme B signe une convention définissant les conditions d'un glissement de bail en 2021. La constitution des différents documents administratifs nécessaires, des rencontres régulières sont organisées tout au long des deux années qui précèdent la date du 21 juin 2023. Ce jour-là, la conseillère sociale du bailleur nous informe par mail que le dépôt de garantie, nécessaire à toute signature de bail en droit commun, a bien été accordé par le FSL ! Mais cela signifie-t-il que le bail a glissé ? Et oui ! Cela s'est organisé quelques semaines auparavant entre Mme B et le bailleur sans nous. Top ! Seul petit regret, on aurait tellement aimé l'accompagner dans ce moment.

Comprenant cela, la conseillère s'excuse car comme tout se passait bien, elle nous a oublié !

— **Les suivis exclusifs par la GLA.** En 2023, 4 personnes logées ont vu leur accompagnement médico-social suspendu, suite à une perte de vue ou une hospitalisation/incarcération de longue durée ; pour autant elles restent locataires de leur logement et par conséquent

se maintiennent dans les effectifs suivis par l'équipe de gestion locative (principe de séparation des suivis entre équipe médico-sociale et de GLA). Le suivi spécifique au niveau de la gestion locative consiste alors en l'instruction de procédure contentieuse ou à l'accompagnement vers le logement direct via le glissement de bail ou encore au suivi du changement de dispositif.

- **Les spécificités liées au Chez-soi Jeunes.** Les jeunes ayant a priori des ressources moins stables que les personnes du dispositif classique (les 6 jeunes accueillis en 2023 avaient droit à l'ARE, le RSJ, l'AAH et une n'avait pas de ressources ; contre plus de 90 % des personnes qui ont l'AAH dans le classique), il a été alors travaillé l'obtention d'aides financières et l'accès aux droits, et ce dès l'entrée en logement :
 - Ouverture de ressources plus stables
 - FSL accès
 - Chèque énergie
 - Aides régionales
 - Etc.

3. Développement des formations

Cette année 2023 s'est aussi traduite par le développement de la formation liée à la Gestion locative adaptée. Plusieurs formations ont été suivies :

- Le directeur a suivi le DU Logement d'Abord et produit un mémoire sur la question du maintien dans le logement : "qu'est-ce que maintenir ? de l'art de faire durer les choses au Chez-soi d'abord de Lyon". <https://orspere-samdarra.com/2024/quest-ce-que-maintenir-de-lart-de-faire-durer-les-choses-au-Chez-soi-dabord-de-lyon/>
- L'équipe de GLA a suivi une formation sur les punaises de lit : développement de notre savoir-faire pour obtenir des traitements efficaces (prévention, préparation, investissement partenaires, etc.)
- L'équipe d'accompagnement (médico-sociale et GLA) a suivi une formation sur l'intelligence collective, ce qui a donné lieu à un renforcement des collaborations au sein de l'équipe (intra GLA et GLA avec Médico-social)

4. Développement de partenariats

Comme chaque année, de nombreux partenariats ayant un lien avec la GLA ont été créés où se sont renforcés. Voici une liste d'événements partenariaux qui ont suscité un grand intérêt aux yeux de l'équipe :

- Un guide décrivant le travail de la Gestion Locative Adaptée à l'échelle nationale du Chez-soi d'abord a été élaboré cette année en lien avec les autres sites de France. A Lyon a été accueillie la chargée de mission l'ayant réalisé. Elle a fait 2 jours d'immersion et interrogé l'équipe en entretiens individuels. L'équipe a aussi pris part dans le comité de relecture qui a suivi l'écrit.
- Suite à la restructuration de la Maison de la Veille Sociale, le service logement a été renforcé, pour définir ensemble les modalités de

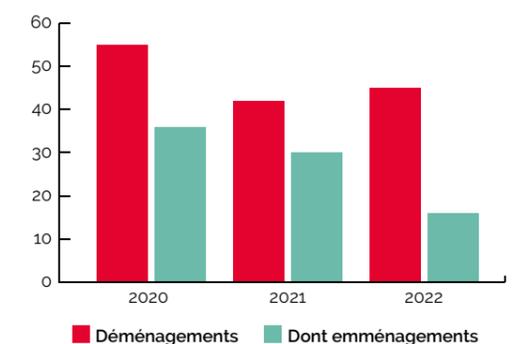
collaboration avec le Chez-soi d'abord. Des offres de logements continuent à être proposées en exclusivité et le travail de la fiche saisine s'est affiné.

- Une recherche-action ayant pour sujet "voisiner et santé mentale" a été lancée par le CLSM de Lyon 8° dans le but de développer un "plan de voisinage conjoint" (sur le modèle des directives anticipées en psychiatrie). L'objectif est de faciliter la coopération entre voisins lorsqu'il y a une(des) personne(s) en souffrance psychique dans un immeuble. Cette recherche s'est traduite par des tables rondes auxquelles l'équipe de GLA a participé. En 2024 est prévue le lancement de l'expérimentation de l'outil ainsi que son évaluation.
- Après 5 ans de développement d'Un Chez-soi d'abord à Lyon, plusieurs situations complexes de locataires qui avaient nécessité nombreux relogements ont fait travailler la question de la réorientation de ces derniers dans d'autres structures. Ces fins de prises en charge ont été le fruit d'une forte collaboration inter-structures afin que les locataires ne se retrouvent pas sans solution d'hébergement (4 situations en 2023).

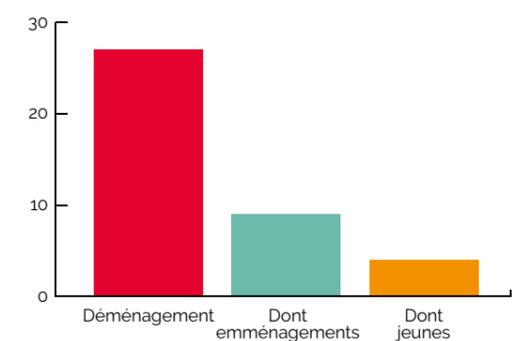
B. L'ACTIVITÉ DE LA GESTION LOCATIVE ADAPTÉE EN 2023

1. Emménagements, déménagements

NOMBRE DE DÉMÉNAGEMENTS PAR ANNÉE



DÉMÉNAGEMENTS EN 2023



En 2023, les déménagements ont nettement diminué par rapport à 2022 (42 déménagements en 2022, contre 27 en 2023), s'inscrivant ainsi dans une tendance globale à la baisse de cette pratique. Cette tendance résulte des effets liés à la fin de la montée en charge, mais aussi à la révision de nos pratiques en matière de déménagement, suite à l'alerte budgétaire de 2022 (coûts de remises en état des appartements trop importants). Il a donc été travaillé de plus bel les questions de bien-être et de maintien dans le logement avec les locataires :

- Investissement des appartements : temps travaux (pose de plans de travail, peinture, etc.).
- Plans d'action afin d'améliorer le maintien en logement : comment réduire les plaintes de voisinage, entretenir son appartement, ne pas se faire envahir, etc.

De plus, la tension du parc locatif à Lyon a augmenté fortement ces dernières années, ce qui a engendré une difficulté à capter des appartements correspondant aux ressources des locataires.

2. Captation et rendus appartements

Nombre de logements mobilisés par année			
Année	Parc locatif privé	Parc locatif public	Total
2020	18	11	29
2021	21	4	25
2022	7	9	16
2023	2	9	11
TOTAL	48	33	81

Depuis 2022, les logements sont majoritairement captés dans le secteur public. A noter qu'en 2023, un des appartements mobilisés l'a été en bail direct au nom du locataire (ACIA MVS).

N'apparaît pas dans ce dernier tableau une maison qui a été mise à disposition par la Ville de Villeurbanne, composée de 2 appartements. Cette maison a été le moyen de s'essayer à la colocation. Malheureusement, après plusieurs temps collectifs sur le lieu afin de discuter du projet, il s'est avéré qu'aucun locataire n'a voulu y prendre part. La maison a donc été rendue à la ville (et mise à disposition d'une nouvelle structure).

À la fin de l'année 2023, **50 appartements dans le secteur social (+ 3 locataires logés dans le secteur public mais en bail direct) et 55 dans le secteur privé constituent le parc locatif.**

Il y a donc près de 50 % des appartements dans le secteur public, ce qui constitue une véritable plus-value pour la structure :

- Loyers modérés et donc moins de reste à charge payés par la structure.
- Contrats de maintenance en ce qui concerne la plomberie, l'électricité et les chaudières prit par chaque bailleur et donc facilité de gestion en réduction des coûts
- Perspectives de glissement de bail pour les locataires

Du côté des restitutions d'appartements, on constate une tendance à l'augmentation de leur nombre depuis 2020. Une partie de ces restitutions est "choisie" et entre dans une stratégie de réduction des charges de location, nécessaire à l'équilibre budgétaire global. Ainsi en 2023, 11 appartements du parc locatif privé ont été rendu, du fait du montant élevé de leur loyer. Cependant une autre partie des restitutions est subie, et relève d'une décision unilatérale du propriétaire bailleur. C'est généralement le cas des logements restitués dans le secteur public (8 au total depuis 2020).

Appartements restitués			
Année	Privé	Public	Total
2020	0	3	3
2021	2	3	5
2022	8	0	8
2023	11	2	13
TOTAL	21	8	29

On notera qu'en 2023, pour la première fois, le nombre d'appartement restitué au propriétaire (13) est supérieur au nombre de logement captés (11).

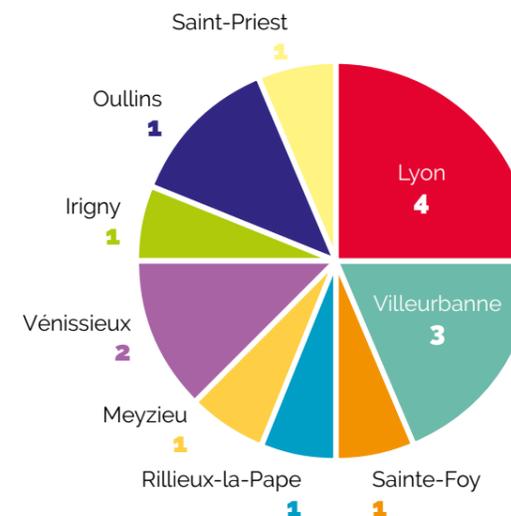
Cette situation est particulièrement préoccupante, dans un contexte de montée en charge de l'expérimentation jeune, qui porte les besoins du parc locatif des ACT à plus de 110 logements.

Elle nous enseigne :

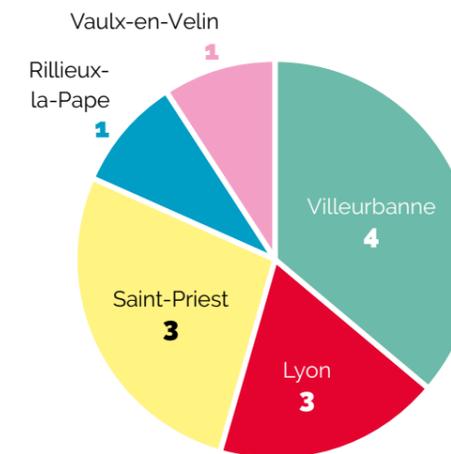
- Que les logements privés non conventionnés ne permettent pas de respecter l'équilibre budgétaire de la structure.
- Que la mobilisation du parc social peut suffire à répondre aux besoins du parc de logement du dispositif (33 logements mobilisés dans le parc social contre 29 restitués au total depuis 2020).
- Mais que le parc social ne peut répondre à lui seul aux besoins en situation de montée en charge. Dans ce cadre, le recours à la mobilisation de logements privés reste indispensable.

3. Répartition géographique

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES APPARTEMENTS CAPTÉS EN 2022



RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES APPARTEMENTS CAPTÉS EN 2023



Les graphiques ci-dessus montrent que les logements captés par le dispositif sont toujours en majorité à Villeurbanne. La proportion des appartements loués dans les arrondissements de Lyon a diminué du fait de la baisse du nombre de captation dans le privé (seulement 1 a été capté chez un bailleur social et l'autre est un appartement capté en bail direct avec un locataire).

Les bailleurs sociaux qui ont mis à disposition des logements cette année sont :

- EMH (3)
- CDC Habitat (2)
- GLH (2)
- Alliade (1)
- Batigère (1)

C'est notamment grâce au renforcement du partenariat avec EMH que les 3 appartements à Saint-Priest ont pu être captés.

4. Gestion des recettes et des dépenses

Pour rappel nous avons fini l'année 2022 sur une situation budgétaire très préoccupante, le résultat s'élevant à un déficit d'un peu plus de 120 k€. L'ensemble de l'équipe, et plus particulièrement les membres de la GLA, ont été mobilisés pour y remédier. Un plan de rétablissement a été élaboré, dans le but de réduire les charges et d'augmenter les recettes :

- Mise en place et application de procédure de recouvrement des loyers.
- Amélioration de l'instruction et du suivi des APL.
- Réduction des frais liés aux travaux de maintenance des appartements, réduction des déménagements...

Les résultats de ce plan ont été positif, puisque le résultat 2023 présente un excédent d'un peu plus de 120k€.

Recettes Budget BOP	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Réalisé 2023
Subvention IML	700 000 €	718 812 €	732 786 €
CAF	127 016 €	171 183 €	201 667 €
Loyers	124 747 €	145 839 €	191 341 €

L'amélioration du recouvrement des loyers et des recettes d'APL a été particulièrement significative en 2023. Ce qui a eu une incidence directe sur le niveau de charge nette (total des loyers versés - total des recettes APL et loyers perçus) :

2021	208 780 €	
2022	196 020 €	(-7 % - N/N-1)
2023	138 402 €	(-30 % - N/N-1)

L'équipe de GLA a fait évoluer ses pratiques et ses rapports aux locataires et à l'équipe médico-sociale sur les questions de recouvrement, de mise en place des droits et ressources liées au logement, en se rapprochant des logiques de droit communs. C'est un pas important qui a été franchi en matière de professionnalisation des intervenants dédiés à la gestion locative. Il reste cependant à conforter ces pratiques et à les installer dans la durée, en affinant le modèle économique de la GLA (effectif de l'équipe GLA qui est passé de 4 ETP en 2022, à 2 ETP fin 2023, équilibre logements publics / privés, pratique du conventionnement ANAH, conventionnement avec la CAF pour les APL...).

2024

A. PLUSIEURS AXES DE TRAVAIL POUR LA GLA

DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

- Ambition de développer la formation au sujet des punaises de lit à l'échelle de l'équipe d'accompagnement entière.
- Volonté d'une des personnes chargées de gestion locative de se lancer dans le DU Logement d'Abord à son tour.
- Intérêt appuyé sur des programmes d'échanges internationaux (Erasmus +, Train The Trainers).

DÉVELOPPEMENT DE LA COMMUNICATION

L'équipe GLA a pu évaluer que des fiches protocole comme celles présentées au sujet des logements répit se sont montrées très efficaces pour la compréhension des procédures. L'ambition en 2024 serait de développer d'autres protocoles très imagés et faciles d'accès à tous pour de nombreux sujets : équipement d'appartements relais, procédure de signature de bail, paiement des loyers, petite maintenance, etc.

CONTINUER À TRAVAILLER LE MODÈLE ÉCONOMIQUE AVEC L'ÉQUILIBRE RECETTES/ DÉPENSES ET LA QUESTION DE LA RÉEMBAUCHE D'UN 4^{ème} ETP ?

TRAVAILLER LA MOBILISATION DU PARC PRIVÉ À VOCATION SOCIALE

L'équipe GLA va se rapprocher des réseaux d'acteurs sur le sujet et notamment la FAPIL dans le but de maîtriser les outils du conventionnement ANAH.

B. LES NOUVEAUX PROJETS DE L'ACTIVITÉ MÉDICO-SOCIALE DÉMARRÉS EN 2023 QUI CONTINUENT

1. Le Chez-soi d'abord jeunes

L'ouverture en 2023 de 10 places spécifiques pour les jeunes a été le départ d'une nouvelle aventure qui a impacté l'équipe et l'organisation, à la fois de façon positive par une nouvelle dynamique et en ajoutant une complexité supplémentaire, une

nouvelle échelle au dispositif. En effet la petite échelle de 10 places avec 3 ETP dédiés nous a contraint à penser une organisation "semi-intégrée" au dispositif classique, organisation qui a été mouvante au fil des mois. Cela a été très riche pour coconstruire ce dispositif que toute l'équipe puisse s'y investir à sa façon. Cela n'a pas non plus été sans difficulté pour penser les choses, la multi-référence, la mise en commun de ressources (bureau, ressources humaines, réflexions collectives etc.), faire naître un projet à la fois spécifique et intégré, dans un quotidien portant déjà collectivement une centaine de situations complexes. L'équipe sort grandie de cette expérience, qui a tout de même coûté beaucoup d'énergie. C'est pourquoi nous espérons vivement l'augmentation des places "jeunes" pour pouvoir y dédier une équipe entière et sortir de cet entre-deux qui serait malgré tout inconfortable à plus long terme.

Le dispositif "jeunes" fait l'objet d'un rapport d'activité dédié.

2. La Case en + : rêver la prise en compte de la santé mentale du futur

En juin 2022, sur les conseils de Pascale Estecahandy (coordinatrice nationale Un Chez-soi d'abord au sein de la DIHAL), le Chez-soi d'abord a sollicité l'équipe du "Lieu de Répit" de Marseille pour une présentation de leur dispositif à Lyon. Deux membres de l'équipe marseillaise ont réalisé deux interventions au Centre Hospitalier du Vinatier et à l'hôpital Saint Jean de Dieu où plus de 100 personnes étaient présentes.

Suite à cela, un collectif de travail nommé "La Case en +" s'est constitué à Lyon, composé de personnes concernées par des troubles psychiatriques, de professionnel·les de structures médicales ou médico-sociales, pair-aidant·es ou non, etc. Depuis, ce collectif s'est réuni une dizaine de fois autour d'un objectif commun : créer un lieu d'accueil et d'accompagnement résidentiel et communautaire, fondé sur les principes du rétablissement et de soutien par les pairs, pour des personnes en crise psychique dont l'état est incompatible avec un maintien à domicile.

Le dispositif, qui serait donc inspiré du Lieu de Répit de Marseille, se voudrait complémentaire des dispositifs existants et proposerait une alternative à l'hospitalisation psychiatrique pour des personnes qui la refuseraient et qui seraient susceptibles de faire l'objet de soins contraints ou

pour des personnes pour qui le bénéfice d'une hospitalisation serait incertain malgré l'incompatibilité avec un maintien à domicile.

Le Chez-soi d'abord, dont plusieurs membres sont très impliqués au sein de "La Case en +", a assuré les fonctions de coordination et de logistique au sein du collectif durant l'année 2023.

Durant cette année, les réunions du collectif ont permis de préciser le projet, ses objectifs et ses modalités de fonctionnement ; de nombreuses rencontres ont eu lieu avec des partenaires locaux incontournables, dont les centres hospitaliers psychiatriques.

Nous espérons que l'année 2024 permettra de préciser la faisabilité d'un tel projet : plusieurs rencontres avec les ARS de différentes régions sont prévues au premier trimestre 2024 dans le but de travailler au montage d'un article 51. En effet, cet article dérogatoire accordé par la CPAM devrait nous offrir l'opportunité d'expérimenter le déploiement de cette initiative. En attendant, le collectif continue de se développer et de renforcer ses convictions.





**Retrouvez notre rapport budgétaire
sur notre site internet**
www.ucea-lyon.org



GCSMS Un Chez-Soi d'abord - Métropole de Lyon
C/O Fondation ARHM
290 Route de Vienne
69355 Lyon Cedex 08
contact@ucea-lyon.org
www.ucea-lyon.org

