

SAFED

Service d'Accompagnement des Familles En Difficulté

Projet associatif

Ce projet associatif a été élaboré au cours de journées de réflexion (dans le cadre d'une mission DLA) entre les membres de l'Association SAFED sur la période d'octobre 2012 à mars 2013, après une phase de consultation du personnel.

Le présent projet actualise le projet associatif rédigé en 2005.

1. Historique du SAFED

En 1978 un centre provisoire d'hébergement (CPH) est installé dans des logements HLM au Gour de l'Arche pour l'accueil de réfugiés : le Centre d'Accueil Régional d'Apatrides Réfugiés et Déplacés.

En 1985, Monsieur Roland Dumas inaugure le Centre Départemental d'Accueil et de Réinsertion Sociale au 42 rue des Deux-Ponts à Périgueux. L'arrêté du 28 juin 1985 autorise le CEDARS à créer un CHRS de 31 lits.

L'Association est dissoute en 1987 et remplacée par l'Association SAFED (Secours Aux Familles En Difficulté), ceci afin de développer une action en faveur des publics démunis et en situation d'exclusion.

En 1989, une étude est conduite avec le CRAES sur les problématiques de santé des personnes accueillies au sein du CHRS et notamment les personnes bénéficiaires du RMI. Des constats tirés de ce travail, le CRAES aboutit à une proposition faite au Département de créer un service d'accompagnement santé. Ce service voit le jour en 1990.

En 1991, pour répondre aux difficultés de logement au sortir du CHRS, l'Association met en place de la location/sous-location avec pour visée la concrétisation d'une Agence Immobilière à vocation sociale... Durant toute cette période, le CHRS est sollicité par la Préfecture pour l'accueil des personnes qui font l'objet d'une expulsion.

En 1996, l'Association ouvre deux résidences : une résidence sociale à Périgueux et une résidence à Bergerac. Cette dernière fermera ses portes en juin 2003. Parallèlement, le Conseil Général passe convention avec l'Association pour créer le service RMI Santé.

En 1997, le CHRS devient co-gestionnaire du numéro vert des sans-abri, le « 115 ». Cette co-gestion est partagée avec un autre CHRS. Le CHRS SAFED réceptionne les appels pour 85 % du temps.

En 1998, l'Association ouvre un service de tutelles sur l'ensemble du département.

2007 voit la révision des statuts, l'Association modifie son appellation et devient « Service d'Aide aux Familles En Difficulté » et fête ses vingt ans. La résidence sociale entre dans le dispositif Maison Relais, elle a une capacité de 34 places.

Le 14 décembre 2009, l'Association SAFED signe un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) avec la Préfecture de la Dordogne et le CHRS passe à 35 places.

En décembre 2010, le SAFED se voit confier la co-gestion du SIAO, Service Intégré d'Accueil et d'Orientation en partenariat avec l'ASD.

Le 28 novembre 2011, la Préfecture de la Dordogne confie au SAFED les femmes et enfants victimes de violence, hébergés jusque-là par une association en liquidation. La capacité du CHRS passe alors à 63 places.

L'Association s'implique dans la politique de la Ville et conventionne avec la ville de Périgueux dans le cadre du Projet de Réussite Educative.

Aujourd'hui, le CHRS et le service des Tutelles gérés par l'Association œuvrent tous deux dans le cadre de la loi 2002-2 et sont donc soumis à évaluation.

L'Association a décidé dans le cadre de son CPOM d'étendre la démarche qualité à l'ensemble de ses établissements. L'Association obtient la certification ISO 9001 en décembre 2011.

2. Présentation du SAFED 2013

Les administrateurs, tout en voulant préserver la dimension « gestionnaire et acteur de l'action sociale », souhaitent développer une dimension « entrepreneuriale » du SAFED.

Dans cette optique, l'Association participe activement aux formes d'actions sociales et médico-sociales, elle possède un « projet » ; elle développe une communication externe et interne, fait preuve de souplesse et de dynamisme, recherche la qualité. Le changement est perçu comme une valeur.

L'Association se situe comme un agent économique réalisant une activité de service dans le champ social ou médico-social, et veut voir ses rapports avec les pouvoirs publics régis par du partenariat, des conventions.

Le SAFED est une association qui a pour finalité de favoriser l'insertion des personnes, à travers ses 3 grands domaines d'intervention complémentaires :

- l'hébergement,
- la santé,
- la protection des personnes vulnérables.

Elle intervient grâce à des professionnels, qui se mettent au service de personnes temporairement en difficulté pour les accompagner à surmonter ces difficultés, et à retrouver leur autonomie.

L'accompagnement des personnes est global. Il est basé sur des principes d'humanisme, de tolérance, de citoyenneté et de recherche permanente de l'adhésion des personnes.

Le SAFED est administré par des bénévoles qui manifestent ainsi leur engagement à lutter pour la dignité des êtres humains.

Ils s'engagent à développer ou créer tous nouveaux services qui répondraient aux besoins des personnes, présents ou à venir.

3. Les valeurs fondamentales du SAFED

Les valeurs associatives qui sous-tendent les missions du SAFED sont les suivantes :

- A. Laïcité et indépendance d'intervention,
- B. Promotion de la bienveillance,
- C. Accompagnement global et individualisé de chaque personne vers l'autonomie,
- D. Veille et démarche prospective de réponse aux besoins,
- E. Démarche d'amélioration continue,
- F. Ouverture sur l'environnement et partenariats.

La mise en œuvre de ces valeurs doit se traduire par les organisations et les pratiques suivantes :

A. Laïcité et indépendance d'intervention

A ce titre, nous :

- choisissons nos méthodes d'action indépendamment de toute pression,
- développons le professionnalisme de nos intervenants,
- acceptons en notre sein l'expression « raisonnée » d'options philosophiques ou religieuses,
- ne sommes porteurs d'aucune option philosophique ou religieuse, et ne tolérons aucune discrimination, ni prosélytisme,
- respectons ces principes dans toute communication externe.

B. Accompagnement global et individualisé de chaque personne vers l'autonomie

A ce titre, nous :

- intervenons sur 7 champs : santé, parentalité, citoyenneté, logement, emploi, culture, droits...
- rejetons les « a priori » et les « représentations »,
- développons le potentiel et les compétences des personnes, et développons notre propre « savoir faire faire »,
- favorisons les actions collectives,
- développons toutes démarches de bienveillance,
- excluons les postures de « sachant » sur l'autre.

C. Veille et démarche prospective de réponse aux besoins

A ce titre, nous :

- sommes vigilants sur les évolutions de la société,
- sommes en veille active sur les besoins qui ne sont pas encore pris en charge par l'Association et effectuons des propositions,
- revendiquons le droit à l'expérimentation,
- attendons du CA qu'il « ouvre » des portes et travaille à diversifier les modes de financement,
- sommes en veille sur d'autres modes de fonctionnement associatif.

D. Démarche d'amélioration continue

A ce titre, nous :

- systématisons les démarches d'évaluation, y compris du fonctionnement associatif,
- n'hésitons pas à investir dans des outils de progrès (démarche qualité, informatique, formation...),
- développons la participation la plus active des salariés.

E. Ouverture sur l'environnement et partenariats

A ce titre, nous :

- repérons et calquons les « bonnes pratiques »,
- développons notre communication, tant externe qu'interne,
- restons en veille sur les possibilités de rapprochement (convention, absorption, fusion ...),
- privilégions l'attitude de partenariat plutôt que de concurrence.

4. Les enjeux majeurs pour le SAFED pour les prochaines années.

L'analyse du fonctionnement associatif, de l'environnement et des besoins non pourvus a fait émerger des enjeux majeurs pour le SAFED.

S'en saisissant, l'Association les a traduits en objectifs pour la période à venir.

Ces objectifs sont déclinés en « projets », pilotés par les membres du Conseil d'administration.

A. Objectifs de gestion

- **Maintenir nos activités dans des secteurs financés,**
- **Effectuer une veille systématique sur les appels à projets** (ARS, CG, CAF, la CAP, la Ville, Cissa ...) dans les domaines de compétences du Safed,
- **Renforcer les moyens humains du siège** (pour réponse aux appels à projets, ressources humaines, questions juridiques ...).

B. Développer le territoire d'intervention

Le SAFED vise à disposer au minimum d'une envergure départementale et à développer son activité.

Pour valoriser son savoir faire et assurer sa pérennité, le SAFED choisit d'assumer une « croissance externe ». Il peut donc être amené à accepter, après étude, toute formule de rapprochement avec d'autres structures, y compris hors agglomération ou hors département (fusion, absorption, convention...) dans des secteurs d'intervention dont il a la maîtrise (tutelles, CHRS, MR...).

C. Renforcer les relations partenariales et la communication externe

1. **Instituer des RDV systématiques entre les représentants de l'Association et les partenaires institutionnels,**
2. **Développer les contacts entre administrateurs SAFED et les administrateurs des associations partenaires :**

Développer le conventionnement opérationnel ; mandater des administrateurs SAFED pour le représenter dans les instances partenaires (CAF, CPAM, commission de surendettement, HLM, URSSAF, Santé au travail, UDAF, MSA...).

3. **Développer la visibilité du SAFED :**

Création d'un site internet, communication avec la presse, organisation de journées portes ouvertes, de manifestations diverses (fêtes de quartier,

journées à thèmes, fêtes des voisins...).

D. Proposer des réponses aux besoins (actuels et nouveaux) :

4. **Créer un service « enquêtes sociales »,**
5. **Elaborer des solutions pour accompagner les usagers souffrant de troubles psychiatriques, en partenariat avec d'autres associations, l'hôpital psychiatrique, la Croix Marine, l'ARS (appels à projets...),**
6. **Obtenir l'élargissement de l'action santé aux personnes non bénéficiaires du RSA (18/25 ans, personnes âgées...),**
7. **Créer un réseau d'employeurs pour faciliter l'insertion professionnelle des usagers,**
8. **Etudier la possibilité de création d'activité économique (entreprise d'insertion, ACl, entreprise adaptée...),**
9. **Développer le bénévolat pour l'accompagnement périscolaire,**
10. **Etudier la possibilité d'élargir nos sources de financement,**
11. **Développer la formation « santé »,**
12. **Mettre en place un accueil de jour pour femmes victimes de violences.**

Ces objectifs sont décrits en fiches-actions, et pilotés par des membres du Conseil d'administration.

5. Le fonctionnement associatif (la gouvernance) :

1. Le fonctionnement associatif.

L'Association est composée d'un petit groupe d'adhérents. Ces adhérents sont des personnes physiques ayant une sensibilité sociale et/ou une expérience associative, qui sont cooptées. En continuité des adhérents historiques, de nouveaux membres, souvent des professionnels du secteur, ont récemment rejoint l'Association.

Sans orientation politique, ces adhérents sont toutefois porteurs d'une « utopie sociale » et défenseurs d'une cause militante.

Le fonctionnement associatif est basé sur la séparation des pouvoirs, à savoir :

- le pouvoir exécutif, incarné par la direction (et dont l'étendue est décrite dans le Document Unique de Délégation), et par les professionnels salariés,
- le pouvoir d'orientation et de supervision globale, incarné par le Conseil d'Administration.

2. Les instances associatives :

a. Le Conseil d'Administration

Il se réunit selon les modalités suivantes :

- 4 CA annuels pour délibération sur les budgets (des CA extraordinaires sont possibles si nécessaire),
- des « revues de projets » ponctuelles venant s'intercaler afin de partager, suivre et valider l'avancement des projets stratégiques et du projet associatif.

Un règlement intérieur du CA précise ces modalités de fonctionnement.

b. Le Bureau :

Il se réunit en fonction des besoins.

c. Le bénévolat institué :

L'Association peut faire appel à des bénévoles dans le cadre d'un conventionnement prévu au règlement intérieur.

d. Les groupes projets :

Des groupes projets sont constitués pour mettre en œuvre les orientations stratégiques du projet associatif. Ils sont pilotés par un ou plusieurs membres du CA. Ils se réunissent selon les besoins. Il peut être fait appel à des invités extérieurs, ou à des salariés.

3. Communication avec les salariés :

Les membres du Conseil d'administration rencontrent régulièrement le personnel au cours de moments formels (fêtes, moments conviviaux, réunions institutionnelles ...). A ces occasions, ils s'efforcent de se faire connaître des équipes et eux-mêmes de faire connaissance avec elles.

Ils peuvent aussi être amenés à intervenir au sein des services à la demande des responsables de service ou de la direction (pour des moments de formation spécifiques, des conseils, ou pour associer certains personnels à la mise en place des actions du projet associatif...)

Les administrateurs n'ont pas de fonction de management des équipes : ils ne se substituent pas aux chefs de service ou à la direction. Ils n'interviennent pas directement sur le travail, sur les situations, ni les personnes et ne reçoivent pas les salariés en direct (plaintes...).

4. Règles éthiques

Les membres du Conseil d'administration sont soumis à un devoir de discrétion, voire de secret concernant les informations relatives aux usagers, avec interdiction d'accès aux dossiers individuels. Cependant, selon les besoins (ex. : mise en œuvre du projet associatif), certaines informations pourront être partagées avec les professionnels ou les usagers.

Les membres du Conseil d'administration sont solidaires des décisions qui sont prises en son sein.

La réflexion sur ce projet associatif a donné lieu à :

- L'actualisation des statuts de l'Association
- L'actualisation du règlement intérieur du Conseil d'administration
- L'actualisation du Document Unique de Délégation
- La rédaction d'une série de 12 fiches-actions pour traduire les objectifs du projet associatif en « projets » concrets.