



**Sauvegarde
Isère**

PROJET D'ÉTABLISSEMENT CADA LE CÈDRE

2023-2027

Siège de l'association :



**15 Boulevard Paul Langevin
38600 Fontaine**



04 76 49 73 54

Pôle Accueil Etrangers :



29 Rue Alexandre Dumas



04 76 49 29 95

PE présenté et validé en CA
PE présenté au CVS ou autre forme d'expression

Glossaire

- ADA : Allocation pour Demandeur d'Asile
- ADA : Accueil Demandeurs d'Asile
- APARDAP : Association de Parrainage Républicain des Demandeurs d'Asile et de Protection
- BALD : Bureau pour l'Accès au Logement des Personnes Défavorisées
- BPI : Bénéficiaire de la Protection Internationale
- CADA : Centre D'accueil pour Demandeurs d'Asile
- CAF : Caisse d'Allocation Familiale
- CASF : Code de l'Action Sociale et des Familles
- CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
- CEF : Centre Educatif Renforcé
- CeGIDD: Centre Gratuit d'Information, de Dépistage et de Diagnostic
- CER: Centre Educatif Fermé
- CESEDA: Code de l'Entrée et du Séjour des Etrangers et du Droit d'Asile
- CIMADE Comité Inter-Mouvements Auprès Des Évacués
- CIO : Centre d'Information et d'Orientation
- C.I.R : Contrat Territorial d'Intégration Républicaine
- CMA : Conditions Matérielles d'Accueil
- CNDA : Cour Nationale du Droit d'Asile
- CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- CPH : Centres Provisoires d'Hébergement
- CSS : Complémentaire Santé Solidaire
- DDETS : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
- DOC : Document ou procédure
- DPA : Directeur de Pôle Adjoint
- DUERP : Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- EMLPP : Equipe Mobile de Liaison Psychiatrie Précarité
- GUDA : Guichet Unique pour Demandeurs d'Asile
- GRETA : Groupements d'Etablissements (Education nationale)
- HAS : Haute Autorité de Santé
- HCR : Haut-Commissariat des Nations
- IFRA : Institut de Formation Rhône-Alpes
- LAEP : Lieu d'Accueil Parents Enfants
- MDH : Maison Des Habitants
- MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- ODTI : Observatoire sur les Discriminations et les Territoires Interculturels
- OFII : Office Français de l'Immigration et de l'Intégration
- OFPRA : Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides
- PLIE : Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
- PUMA : Protection Universelle Maladie
- POPS : Point Précarité Santé
- OQTF : Obligation de Quitter le Territoire Français

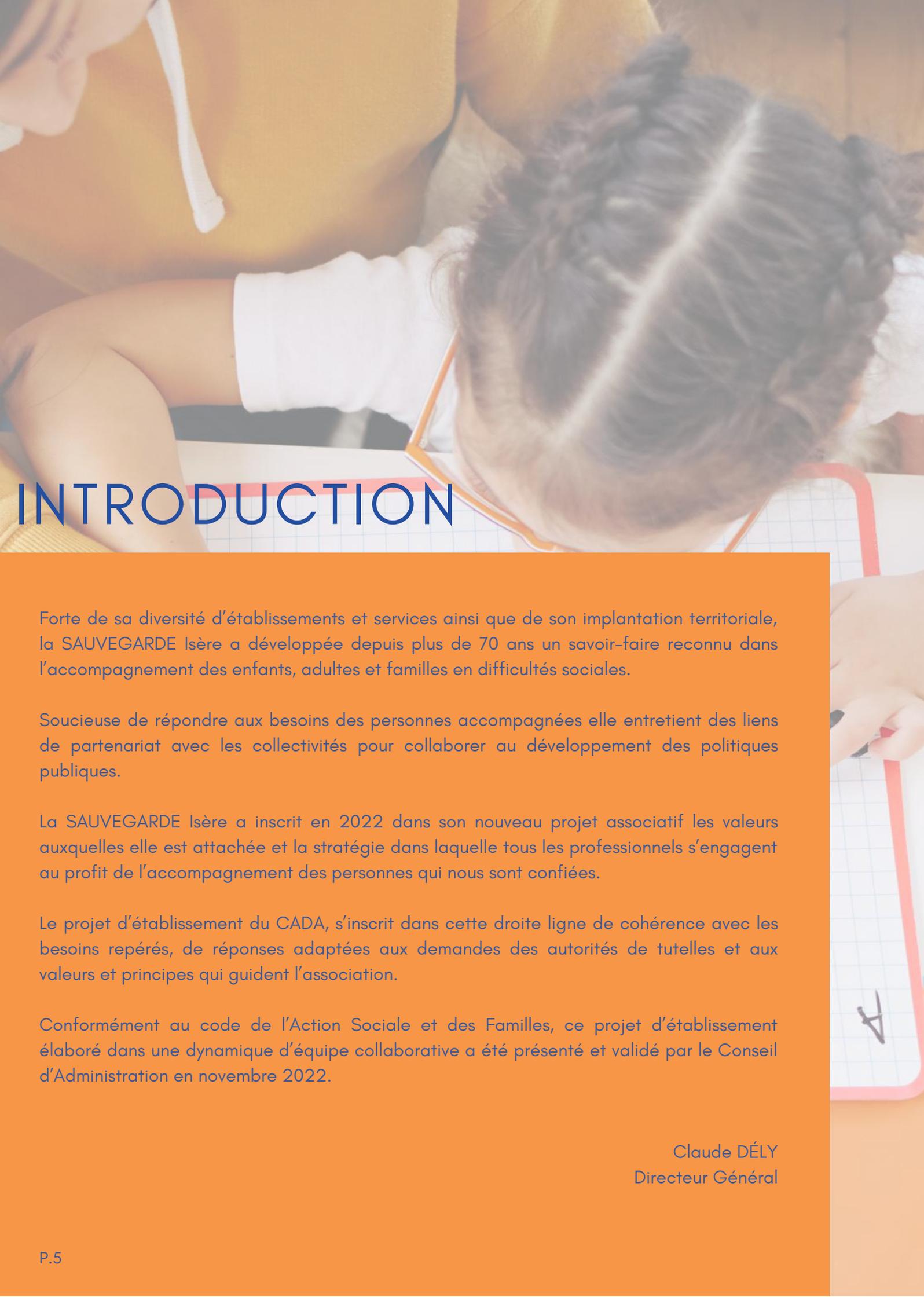
- QVCT : Qualité de Vie et Conditions de Travail
- QVT : Qualité de Vie au Travail
- RBPP : Recommandations de Bonnes Pratiques Professionnelles
- RH : Ressources Humaines
- RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles
- RSA : Revenu de Solidarité Active
- SIAO : Service Intégré d'Accueil et d'Orientation
- SST : Sauveteur Secouriste du Travail
- UE : Union Européenne
- VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

Glossaire



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	5
Histoire de l'association	7
Les valeurs de l'association	8
Les missions de l'association	8
Le financeur et prescripteur	8
1. Organisation et gouvernance	10
1.1. Les principes d'intervention de notre action	12
1.2. Les principales sources d'intervention	12
1.3. La gestion des paradoxes dans l'accompagnement	13
1.4. Mise en perspective	13
2. Mise en perspective	15
2.1. Les compétences mises au travail	16
2.2. L'organigramme	18
Préambule partie 3	24
3. La procédure de demande d'asile	26
3.1. Définitions légales	26
3.2. Arrêté 2019	26
3.3. Profil de la population accueillie	27
4. Missions du CADA le Cèdre	27
4.1. Une mission d'accueil	28
4.2. Une mission d'hébergement	28
4.3. Une mission d'accompagnement juridique	30
4.4. Une mission d'accompagnement social et sanitaire	32
4.4.1. L'accès aux droits	32
4.4.2. L'accompagnement à la santé	33
4.4.3. La parentalité et la scolarisation	36
4.4.4. L'accès à la citoyenneté et l'alphabétisation	37
4.4.5. L'insertion professionnelle	40
5. Le parcours des personnes accueillies au CADA	40
5.1. Une mission d'accompagnement à la sortie	42
6. Le partenariat : un enjeu fort pour le CADA	43
7. Enjeux et perspectives	46
8. Conclusion et perspectives	47
Annexes	48



INTRODUCTION

Forte de sa diversité d'établissements et services ainsi que de son implantation territoriale, la SAUVEGARDE Isère a développée depuis plus de 70 ans un savoir-faire reconnu dans l'accompagnement des enfants, adultes et familles en difficultés sociales.

Soucieuse de répondre aux besoins des personnes accompagnées elle entretient des liens de partenariat avec les collectivités pour collaborer au développement des politiques publiques.

La SAUVEGARDE Isère a inscrit en 2022 dans son nouveau projet associatif les valeurs auxquelles elle est attachée et la stratégie dans laquelle tous les professionnels s'engagent au profit de l'accompagnement des personnes qui nous sont confiées.

Le projet d'établissement du CADA, s'inscrit dans cette droite ligne de cohérence avec les besoins repérés, de réponses adaptées aux demandes des autorités de tutelles et aux valeurs et principes qui guident l'association.

Conformément au code de l'Action Sociale et des Familles, ce projet d'établissement élaboré dans une dynamique d'équipe collaborative a été présenté et validé par le Conseil d'Administration en novembre 2022.

Claude DÉLY
Directeur Général

L'article L.311-8 du CASF stipule que « Pour chaque établissement ou service social ou médico-social, il est élaboré un projet d'établissement ou de service, qui définit ses objectifs, notamment en matière de coordination, de coopération et d'évaluation des activités et de la qualité des prestations, ainsi que ses modalités d'organisation et de fonctionnement. Ce projet est établi pour une durée maximale de cinq ans après consultation du conseil de la vie sociale ou, le cas échéant, après mise en œuvre d'une autre forme de participation. »¹

Une réflexion a été menée au sein du CADA le Cèdre afin de réfléchir sur les modalités de réalisation d'un projet d'établissement. Il a été convenu que l'équipe soit accompagnée par un service spécialisé dans l'élaboration et la rédaction d'un projet d'établissement.

Le CADA le Cèdre est la seule structure au sein de l'Association Sauvegarde ISERE qui garde une entité de Pôle mais qui, au moment de l'élaboration du projet d'établissement, n'est associé à aucune autre structure.

Nous devons donc construire notre projet d'établissement en tenant compte de cette spécificité afin que nous gardions notre identité en cas de rattachement à d'autres structures.

La direction du CADA le Cèdre a fait le choix d'une démarche participative en intégrant l'ensemble des salariés (14 au total)² pour la réflexion, l'élaboration et l'écriture du projet. La méthodologie proposée par le cabinet Pro Vollem fut adaptée à la vie de l'établissement via des groupes d'expression, des groupes de travail et un comité de pilotage pour le suivi et particulièrement l'écriture.

La conduite du projet s'est réalisée de juillet 2021 à février 2022 pour l'élaboration et l'écriture de mars à juin 2022.

Ce sont les professionnels qui ont écrit le projet et les fiches actions qui pour certaines furent déjà mise en place.

Des groupes de travail ont été constitués de juillet 2021 à janvier 2022.

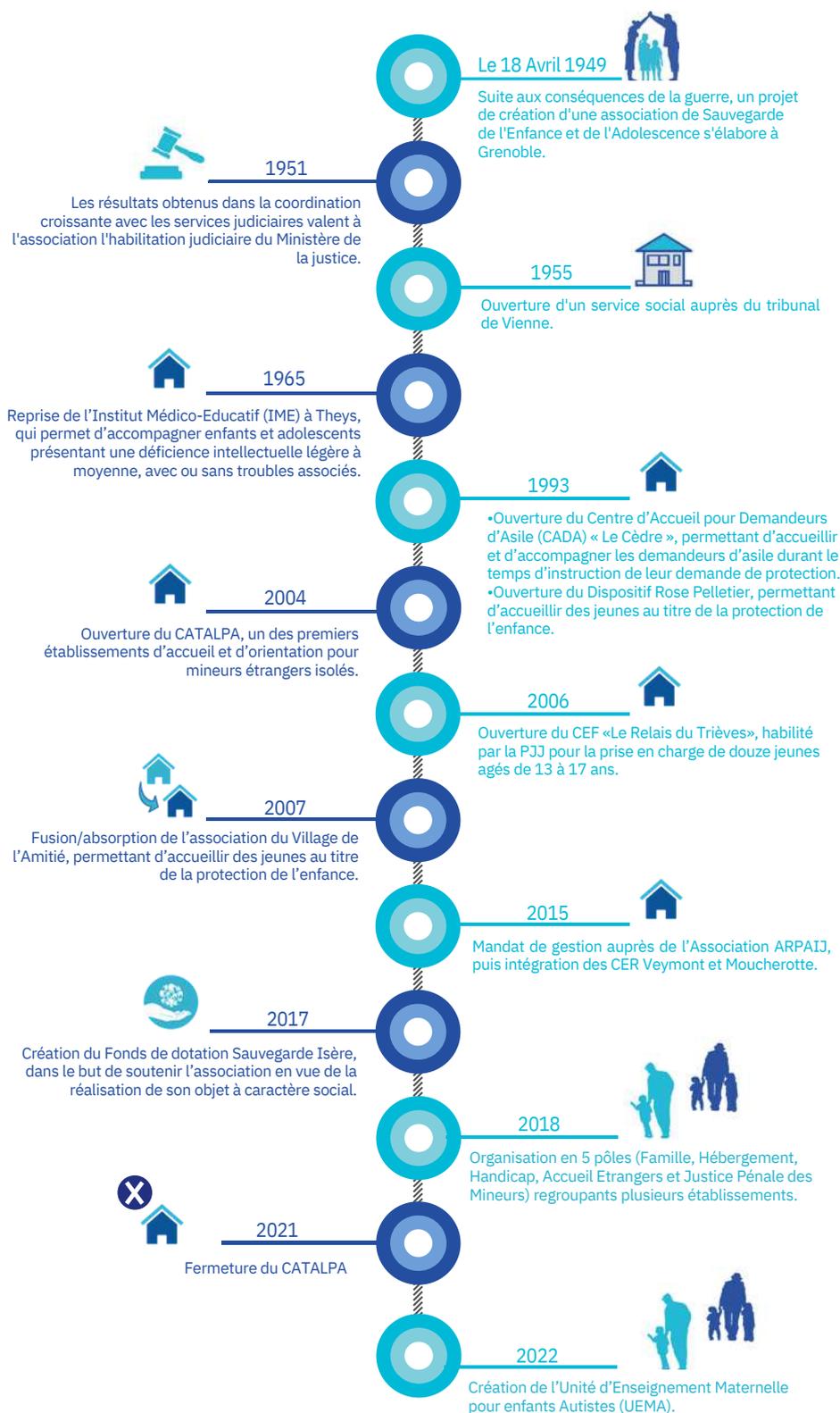
Le projet de service est alimenté de fiches actions, outils essentiels car elles définissent avec précision toute l'organisation du projet.

¹ Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale, Chapitre 1er « Principes fondamentaux », Section 2 « Des droits des usagers du secteur social et médico-social », article 12 (Code de l'action sociale et des familles, art. L.311-8).

² Cf. Organigramme CADA le Cèdre page 15.

HISTOIRE DE L'ASSOCIATION

La Sauvegarde Isère est une association Loi 1901 à but non lucratif et reconnue d'intérêt général par la Direction Générale des Finances Publique. Elle a été créée après-guerre et ne cesse depuis d'évoluer au rythme des besoins de : « mieux-être des personnes en difficulté de vie auprès desquelles elle engage au quotidien des actions d'accueil, d'aide de soutien et de protection. »³



Les valeurs de l'association

Nos valeurs inscrites dans une tradition **altruiste, laïque et indépendante** des partis politiques, la Sauvegarde Isère enracine ses convictions humanistes dans les fondements républicains qui font de l'idéal démocratique, d'égalité citoyenne, de justice sociale et de solidarité, le socle de sa volonté d'action.

L'association fait du **respect de la personne humaine, de sa différence et de sa singularité, un principe éthique fondamental**. Elle vise constamment au mieux-être des personnes en difficulté de vie auprès desquelles elle engage au quotidien ses actions d'accueil, d'aide, de soutien et de protection.

Les missions de l'association

Nos missions de service public et d'intérêt général s'insèrent dans la politique de l'enfance et de la famille.

- Eduquer, prévenir et protéger, enfants, adolescents et jeunes en dangers.
- Aider à l'éducation et à la protection judiciaire de l'enfance et de la jeunesse. Aider à renouer le dialogue en cas de conflit familial afin de préserver les liens familiaux.
- Accompagner les personnes en difficulté sociale ou relevant de l'Asile. Accompagnement médico-social des enfants et des adultes présentant un handicap.
- Promouvoir l'égalité des chances.
- Lutter contre les exclusions et les risques de délinquance.

Le financeur et prescripteur

- ✓ La Direction de la Citoyenneté, de l'Immigration et de l'Intégration et le Service de l'Immigration et de l'Intégration de la Préfecture de l'Isère par l'arrêté datant de 6 novembre 2015 ont porté l'extension de 30 places du Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile à partir du 1er janvier 2016.
- ✓ Les CADA sont une catégorie particulière d'établissements et services sociaux et médicaux sociaux mentionnés aux articles L. 312-1 et L.348-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles (CASF). Ils font parties des lieux d'hébergement pour demandeurs d'asile mentionnés à l'article L. 744-3 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile (CESEDA). Ils ont à ce titre pour mission d'assurer l'accueil, l'hébergement ainsi que l'accompagnement social, administratif et juridique des personnes dont la demande d'asile a été enregistrée, au sens de l'article L. 741-1 du CESEDA, pendant toute la durée de leur procédure.



✓ La Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de l'Isère par l'Intermédiaire de son Pôle ACCOMPAGNEMENT / HEBERGEMENT / LOGEMENT SOCIAL et plus spécifiquement par le service Hébergement et inclusion sociale a pour mission :

- Piloter le Service Intégré d'Accueil et d'Orientation ;
- Piloter le dispositif d'hébergement des personnes sans abri et accompagnement ;
- Contentieux hébergement référé liberté ;
- Tarifier, financer par dotation globale de fonctionnement des CADA et CPH ;
- Contrôle - inspection des structures de l'asile.

Dans le cadre du suivi des personnes hébergées au CADA et plus particulièrement des personnes déboutées de leur demande d'asile, mais également les hébergés ayant reçu une décision favorable de l'OFPRA ou de la CNDA et qui n'ont pas quittés le CADA, la préfecture organise tous les trimestres une réunion de travail où sont évoquée toutes les situations, l'objectif étant de comprendre les raisons du maintien sur la structure et trouver des solutions pour chacun des usagers.



1. Organisation et gouvernance

L'établissement fut créé par l'arrêté préfectoral n°93-4243 du 30 juillet 1993, qui confia à l'Association gestionnaire Sauvegarde Isère la gestion de la structure. Il est intégré au Dispositif National d'Accueil (DNA) dès sa création, sa capacité est alors de 37 places.

1999 : Extension → 54 places

2006 : Extension → 102 places

2007 : Extension → 147 places

2016 : Extension → 177 places

Le CADA le Cèdre s'inscrit dans une organisation en 5 pôles, et fait partie du **Pôle Accueil Etrangers**.

Le Département de l'Isère a fait le choix en 2020 de réorganiser le suivi des Mineurs Non Accompagnés obligeant la Sauvegarde à fermer l'internat et le service extérieur du CATALPA et transférer le service ASMA (avec un nouveau projet) au sein du Pôle Hébergement. Depuis le mois de septembre 2021, le **CADA est le seul établissement** au sein du Pôle Accueil Etrangers. Le Conseil d'Administration a fait le choix de maintenir ce pôle au moins jusque-là fin de l'année 2022 espérant des perspectives de projet en lien avec les spécificités du pôle.



Le Pôle Accueil Etrangers

- CADA Le Cèdre

Le Pôle Famille

- Action Educative en Milieu Ouvert,
- Action Educative en Milieu Ouvert Renforcée,
- Mesures Judiciaires d'Investigation Educative (MJIE),
- Mesures judiciaires d'Aide à la Gestion du Budget Familial (AGBF),
- Mesures d'Accompagnement en Economie, sociale et Familiale (AESF),
- Médiation Familiale,
- Point Clef, lieu neutre s'adressant aux familles dissociées,
- Accompagnement des ménages issus de la communauté des gens du voyage (APMV).



Pôle Hébergement

- Village de l'Amitié, accueille des enfants de 6 à 18 ans, au titre de la protection de l'enfance,
- Dispositif Rose Pelletier, accueille des jeunes de 13 à 21 ans au titre de la protection de l'enfance,
- Accompagnement Social de Mineurs vers l'Autonomie (ASMA).



Pôle Handicap

- Institut Médico-Educatif (IME) « Le Barioz » accueille des enfants, adolescents et jeunes adultes de 0 à 20 ans,
- Foyer logement pour adultes « Le Home », structure d'hébergement de jeunes adultes de 20 à 30 ans,
- Service d'Éducation Spéciale et de Soins à Domicile (SESSAD), accueille des enfants de 3 à 16 ans,
- Service d'Accompagnement et l'Insertion Sociale et Professionnelle (SAISPro), prend en charge des jeunes de 16 à 20 ans,
- Equipe Mobile d'Appui médico-social pour la Scolarisation des enfants en situation de handicap (EMAS)



Pôle Justice Pénale des Mineurs

- Centre Educatif Renforcé (CER) Moucherotte, accueille des mineurs de 13 à 16 ans.
- Centre Educatif Renforcé (CER) Veymont, accueille des mineurs de 16 à 18 ans.
- Centre Educatif Fermé (CEF) "Le Relais du Trièves", accueille des mineurs de 13 à 17 ans.



1.1. Les principes d'intervention de notre action

Les groupes de travail réalisés avec la participation de l'ensemble des professionnels ont permis de mettre en perspective les valeurs associatives à l'épreuve de la réalité vécue avec les demandeurs d'asile et le cadre législatif et réglementaire. Nous avons pu constater des mises en tensions qui ont un impact sur la qualité de vie au travail des professionnels du CADA.

1.2. Les principales sources d'intervention

Nous avons cité les principales valeurs de l'association qui fondent notre action et qui participent du collectif. Les groupes de travail ont permis de réaffirmer l'engagement des professionnels dans un accompagnement et d'expression individualisé qui vise à préparer l'accès aux droits communs des usagers.

Les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la H.A.S. font source également sur plusieurs thématiques principales :

- **L'accompagnement** : La RBPP sur la personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans les CADA (2014) a été travaillée dans le cadre de ce projet, notamment sur les prestations proposées aux demandeurs d'asile ainsi que les recommandations sur la bientraitance, rôle et missions de l'encadrement dans la prévention de la maltraitance en établissement.
- **Participation et expression des demandeurs d'asile**⁴ : Dans le cadre du projet sur le conseil de vie social avec l'association l'Oiseau Bleu, nous avons travaillé plusieurs bonnes pratiques issues principalement de deux recommandations : « expression et participation des usagers relevant de l'inclusion sociale » et une plus récente « soutenir et encourager l'engagement des usagers dans le secteur social, médico-social et sanitaire ».⁵
- **L'organisation** : Bien évidemment, l'élaboration du projet d'établissement a été le moment clé, nous permettant de mettre en pratique les principaux points et étapes de la recommandation « élaboration, rédaction et animation du projet d'établissement ». Par exemple, certaines fiches actions ont été concomitantes à l'élaboration du projet et ont permis de le vivre concrètement pour les professionnels.

D'autres sources ont été utilisées comme le schéma régional d'accueil des demandeurs d'asile et d'intégration des réfugiés Auvergne Rhône Alpes, plus dans une logique de perspective d'évolution de l'offre de service et d'appel à projet futurs. Les thématiques des groupes de travail animés par les consultants ont permis d'élargir les perspectives sur l'accompagnement et sur l'expression, notamment sur les différentes missions et également sur l'organisation du travail.

⁴ Participation des usagers, Conseil de Vie Sociale PII.

⁵ RBPP : Soutenir et encourager l'engagement des usagers dans les secteurs social, médicosocial et sanitaire septembre 2020.

1.3. La gestion des paradoxes dans l'accompagnement

Les échanges au sein de groupes d'expression ont permis de faire émerger des zones de « tensions » entre les droits fondamentaux et les missions et objectifs d'accompagnement. Le projet nous permet de réinterroger nos pratiques et nos postures professionnelles. Nous pouvons noter que le comité de pilotage a déjà initié des pistes de solutions qui apparaissent dans les fiches actions détaillées en annexe du projet.⁶

Ces zones « d'incertitudes » concernent spécifiquement la temporalité de l'accompagnement de la demande (qui reste limitée) au regard des missions variées, qui nécessitent du temps notamment de partenariat et de surcroît avec un public en précarité sociale, éducative et de santé.

L'accompagnement à la sortie des déboutés reste également un moment difficile pour les professionnels pouvant engendrer des risques psycho-sociaux de type travail contre ses émotions, travail contre éthique.

A celle-ci, **d'autres événements peuvent apparaître plus en amont dans l'accompagnement :**

- **Dès l'entrée, le traitement de la demande de l'asile est un moment très sensible** pour l'équipe. Malgré toutes les précautions prises, la demande nécessite l'exploration avec le demandeur d'épisodes douloureux de sa vie. La préparation du dossier exige un questionnement qui peut être vécu comme une violence et peut entraîner une agressivité. Parfois de simples interventions techniques dans les appartements peuvent être vécues comme « une intrusion » de la sphère privée.
- Alors même que les missions de l'action sociale⁷ exigent des professionnels comme des citoyens une action immédiate dans les situations préoccupantes,⁸ comme les faits de violence, maltraitance, ostracisations par le voisinage, il peut être très difficile pour les usagers, compte tenu de leur histoire et parcours d'en prendre conscience. Parfois ils refusent l'accompagnement et les actions proposées, ce qui peut mettre à mal l'équipe.
- **Enfin, la personnalisation effective au regard des caractéristiques et des besoins des demandeurs peut être complexe à obtenir.** Il apparaît parfois difficile de travailler l'adhésion des personnes alors qu'elles ont tendance à tout accepter afin de continuer à bénéficier de l'accompagnement.

1.4. Mise en perspective

Au regard des « zones de tensions » relevées sur l'accompagnement, il est apparu important pour les professionnels du CADA de réaffirmer les principes fondamentaux de l'accompagnement, de surcroît « un accompagnement bienveillant ».

Le projet d'établissement a permis de relever les principales valeurs réellement vécues dans l'accompagnement :

- la **sollicitude** avec la volonté d'un accompagnement personnalisé dans l'accès aux droits communs ;

⁶ RBPP élaboration, rédaction et animation du Projet d'Établissement ou de services, P42-43.

⁷ Verbatim groupe de travail 13 octobre 2021.

⁸ Cf. Art L116-1 du CASF.

- la **bienveillance** entre les membres de l'équipe du CADA et avec les demandeurs d'asile, qui se traduit par une recherche constante de la « juste proximité » de l'entrée jusqu'à la sortie ;
- l'**honnêteté et l'authenticité** dans la relation que l'on retrouve lors de la dispensation de toute l'information nécessaire à la bonne compréhension des enjeux de la situation, y compris dans des situations difficiles comme la sortie pour les personnes déboutées.
- La **solidarité** dans ces moments difficiles qui permet aux professionnels de pouvoir échanger sur les situations, ne pas se sentir isolé face à une situation ; être plus créatif via les temps de réunion, les échanges inter-services et l'analyse de pratique professionnelle.

Le projet d'établissement a permis de structurer **notre démarche de bientraitance**.

L'écriture de ce projet permet également de définir plus clairement les éléments fondamentaux de la politique de bientraitance au sein du CADA.

Elle se traduit premièrement par la **personnalisation de l'accompagnement**⁹ avec l'utilisation du livret d'accueil, qui a fait l'objet d'une étude de conformité réglementaire et qui est en **cours d'actualisation**. Le processus du projet personnalisé a fait l'objet d'échanges : si le recueil des besoins est satisfaisant, nous sommes confrontés aux injonctions paradoxales dues à la situation vécue et aux objectifs de notre action : comment accompagner à l'intégration professionnelle dans le laps de temps court, soutenir la recherche de logement ou permettre le suivi d'actions d'alphabétisation dans un temps déterminé, souvent contraint.

Notre démarche se base également sur la **gestion des risques notamment encourus par les personnes**. Le process de signalement des événements indésirables à ce sujet fait l'objet d'une procédure des événements indésirables.¹⁰ Une attention particulière des professionnels consiste à observer dans le récit et le quotidien des personnes des éléments susceptibles d'entraîner des risques (santé, isolement, dépendance) et de solliciter les partenaires pour un accompagnement spécifique. La majeure partie des risques peuvent survenir dans le quotidien des personnes accompagnées (dans le logement, dans leur sphère sociale et familiale).

Le troisième pilier de la politique de bientraitance est **l'expression des personnes accompagnées au sein du CADA**. A ce sujet, la mise en place du CVS fait suite à un travail en interne en soutien du Chargé de Mission Plateforme de soutien à la participation des personnes en situation de précarité de l'association l'Oiseau Bleu. Ce travail et l'organisation qui en découlent ont pour objectif d'associer un maximum de personnes intéressées par le fonctionnement du CADA le Cèdre.¹¹

L'expression des usagers, le droit de prendre des initiatives, d'agir et d'influencer sur son propre environnement ainsi que le pouvoir de revendiquer une qualité de service, sont des éléments essentiels insufflés par les recommandations de bonnes pratiques professionnelles de la Haute Autorité de Santé, que nous souhaitons animer au sein du CADA.

⁹ RBPP : Personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans le CADA P16.

¹⁰ Cf. annexe : EIG : Evènement Indésirable Grave.

¹¹ RBPP : La personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans le CADA P6 .

Ce CVS, dans sa nouvelle configuration, est la porte d'entrée à **un état des lieux des conditions d'accueil et de la vie des usagers au sein du CADA**. Les professionnels du CADA se servent de ces éléments pour faire évoluer, autant que faire se peut, les conditions de vie et d'accueil des usagers.¹²

L'organisation de ce CVS se veut être adaptée à la population des demandeurs d'asile du CADA le Cèdre. Par exemple, **des groupes de paroles sont constitués** par les professionnels du CADA, par groupe de langue.

Les professionnels se sont appuyés sur une trame unique pour centrer le débat et faciliter la prise de parole de chacun. Des interprètes ont été sollicités pour faciliter les échanges.¹³

Des usagers volontaires, issus des groupes de travail, représentent alors la parole des personnes présentes lors des groupes d'échange. Après avoir rassemblé la parole des hébergés, une lecture du document ainsi que sa validation sont faites aux représentants des usagers, en présence de professionnels du CADA et d'un représentant de l'association.

Nous avons fait le choix avec les représentants **d'une communication par groupe** de langue à tous les usagers et en présence des interprètes.

Un **retour sur les points d'amélioration est présenté avec pour objectif de les sensibiliser** encore au règlement intérieur et à l'ouverture vers l'extérieur.

Cette organisation a pour objectif de favoriser l'investissement des usagers et dynamiser l'implication des demandeurs d'asile au CADA.

Dès le premier semestre 2023, la mise en œuvre du CVS dans le CADA sera actualisée en fonction de l'analyse que nous faisons du décret de mai 2022.

2. Les compétences mises au travail

La décision du Conseil d'Administration d'organiser les services en Pôle, associé au départ de la directrice de pôle et de la chef de service a entraîné **une réorganisation du management** existant. Le DPA est responsable du CADA en associant à son organisation un référent juridique¹⁴ avec une mission de coordination. La mission du coordonnateur, totalement nouvelle au sein du CADA, fait évoluer les pratiques des professionnels. Cette mission nouvelle a été choisie dans le cadre de la « mise en pôle » de l'association par le Conseil d'Administration, à moyen constant.

Dans cette nouvelle organisation, le DPA est en **recherche de l'équilibre** complexe entre l'autonomie et la responsabilité des professionnels et le soutien légitime dû à l'équipe. Pour ce faire, un organigramme a été élaboré permettant à chacun de repérer ses missions, ses activités et sa zone d'autonomie dans un contexte où l'équipe du CADA a été renouvelée à **70 %** ces quatre dernières années.

¹² Se référer au décret n° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation.

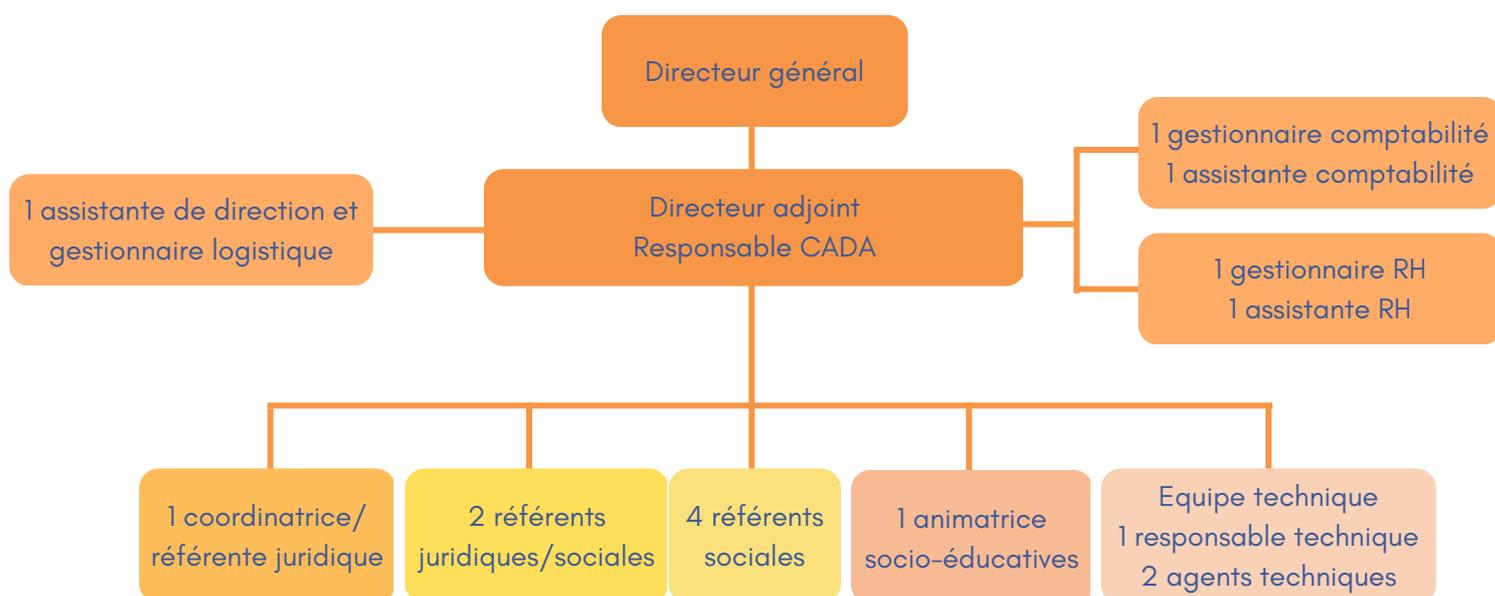
¹³ Cf. annexe : Enquête conscientisant.

¹⁴ décret N° 2022-688 du 25 avril 2022 portant modification du conseil de la vie sociale et autres formes de participation.

2.1. L'organigramme

Depuis 2020, l'effectif du CADA s'est stabilisé et le climat social est apaisé. Un travail a été mené en 2020 sur les délégations de pouvoirs, sur la répartition des activités entre le pôle logistique, technique et juridique- social et administratif. Les processus et outils afférents sont soit sous la responsabilité directe du DPA soit sous la responsabilité de la direction fonctionnelle au siège (RH-Compta).

Les fiches de postes associatives existent et les professionnels ont souhaité attendre d'avancer sur le projet d'établissement afin de les décliner en tenant compte des spécificités de l'activité au sein du CADA, par exemple sur la référence social et juridique.



La fonction technique au plus près des usagers :

L'équipe technique fait partie de l'équipe du CADA. Ses missions sont déclinées sur la frise¹⁵ qui nous sert de repère dans notre organisation.

Les activités et missions de l'équipe technique se déploient de la manière suivante :

Entretiens et les suivis des logements :

- Interventions du S.T. et contrôle des travaux effectués par un prestataire sur les logements pour toutes réparations (défaillances) signalées par les hébergés aux référents sociaux,
- Réparations ou remplacement de matériels défectueux sur les logements,
- Embellissement ou rénovation d'appartements après un départ d'un ou plusieurs hébergés.

Les interventions dans les logements se font régulièrement en présence des usagers. La relation entre les agents techniques se fait naturellement dans le respect de l'intimité et de la bienveillance.

¹⁵ Cf. frise P.39.

Les hébergés sont informés en amont des interventions, si ces dernières doivent durer dans le temps et ainsi bousculer le quotidien et l'organisation des personnes. Les agents techniques sont équipés de badges qui leurs permettent d'être repérés par les usagers.

Sur ce plan, l'équipe technique, encadrée par un responsable technique est autonome et gère son planning d'intervention ainsi que ses budgets. La réunion d'équipe hebdomadaire où sont présents le responsable technique et un agent technique permet de faire passer les informations et fluidifier les travaux et interventions. Durant ce temps de réunion, l'agent technique et le responsable technique font part aussi de leurs analyses concernant un ou plusieurs usagers dès lors où ils perçoivent des tensions ou autres malaises. La neutralité de l'équipe dans le suivi social et juridique de la demande d'asile permet quelques fois d'être témoin d'actions ou participer à des échanges qui ne se font pas avec les référents et qui ont le mérite d'être évoqués en équipe pluridisciplinaire.

Accueil et déménagement des usagers :

L'équipe technique est présente à l'arrivée et à la sortie des hébergés. En effet, dès lors où un hébergé ou une famille sont orientés sur le CADA, les agents techniques assurent la logistique et le transport des personnes sur le logement. Ils sont accompagnés sur ces temps par un(e) référent(e) social(e).

Si la direction du CADA décide d'un transfert d'un ou plusieurs hébergés, l'équipe technique est à nouveau mobilisée pour assurer le déménagement.

Enfin, les agents techniques sont mobilisés également pour la sortie des usagers. Ils assurent les déménagements aussi bien pour les personnes ayant eu un statut et qui quittent le CADA dans des conditions acceptables que pour les demandeurs d'asile déboutés qui eux n'ont pas de solutions pérennes d'abri.

Les agents ont des missions principalement techniques ou de manutention. Ils restent néanmoins au plus près des usagers nécessitant de rentrer parfois dans leur intimité (ex: aide à la mise en carton des affaires, aide dans le transport de leurs affaires personnels,...)

Les missions de l'équipe ne s'arrêtent pas uniquement au suivi des logements et au soutien technique des usagers. Ils interviennent également dans les bureaux des professionnels pour tous types d'intervention, gèrent le parc automobile. Par leur expertise, ils sont un soutien à la direction et au service logistique dans le montage des PPI en direction des usagers (mobilier, électroménagers...).

La fonction de coordination au plus près des équipes du CADA :

La fonction de coordination est une fonction nouvelle dans le secteur médico-social. Le coordinateur intervient principalement sur le processus du projet personnalisé dans le cadre d'un parcours au sein d'un établissement. Suite à une volonté de la Direction Générale en 2020, le Directeur de Pôle et le DPA du pôle ont travaillé sur les missions et les activités de la coordination au sein du pôle. La coordination remplit un rôle de proximité qui se situe entre la direction de pôle adjointe et l'équipe du CADA dans une démarche visant la qualité de l'accompagnement et la qualité organisationnelle.

Si dans un premier temps, les compétences identifiées étaient techniques, il est apparu rapidement que **les compétences clés sont proches d'un manager de proximité**, sans la responsabilité hiérarchique mais avec un rôle de pivot sur le circuit de l'information, de gestion opérationnelle du quotidien (plannings...), et un rôle d'entraînement sur le process des projets personnalisés et projets du CADA. **La pérennisation du poste en 2021 fut un signal fort** pour installer la fonction auprès de l'équipe, qui comme pour l'ensemble des professionnels du secteur de l'action sociale sont peu formés au management et de surcroît au management fonctionnel.

Dans ces fonctions de management de proximité, **la coordinatrice est assistée** par le pôle logistique dont les fonctions principales traitent des questions d'hygiène, sécurité, et de santé au travail. C'est d'ailleurs un des axes à moyen terme à travailler dans la fiche action Management et Qualité de vie au Travail en réaffirmant la place du DUERP, Document Unique des Risques Professionnels comme un outil de management opérationnel dont les salariés du CADA peuvent se saisir.

2.2. L'organisation mise en œuvre

L'efficacité et l'efficience de l'organisation **repose sur la coordination entre le CADA, le siège associatif** et les instances de gouvernance et également entre les différents pôles du CADA.

Pour ce faire, le DPA du Pôle Accueil des Etrangers travaille en étroite collaboration avec l'ensemble des services supports du siège de l'association et propose des temps de réunion d'équipe réguliers qui peuvent être des temps informatifs, décisionnels et de gestion de projet.

La coordination avec le siège associatif :

Le DPA participe à des temps de pilotage stratégique avec :

La Direction Générale :

- Codir (reporting, suivi de l'activité et bilan global trimestriel du CADA).
- Réalisation du rapport d'activité annuel du CADA.

La Direction des Affaires Financières :

- Collaboration à l'élaboration et au contrôle du budget d'établissement (élaboration et suivi des programmes d'investissement, rédaction du complément au rapport d'activité budgétaire).

Également des temps de coordination opérationnels avec :

La Direction des Ressources Humaines

- Suivi des Contrats de travail et recrutement du personnel.
- Suivi de l'activité.
- Gestion du temps de travail.
- Santé au travail : DUERP.

Direction des Services Généraux

- Participation à l'évolution du DUERP.
- Participation à l'élaboration des programmes d'investissement.
- Soutien achats divers (contrats cadres, contrats d'exploitation...).
- Co-gestion du parc informatique et téléphonie.
- Participation à la sécurisation des biens et des personnes.
- Association aux formations SST, premiers secours, habilitations diverses...

Au sujet de la sécurisation du CADA, des actions concrètes ont été menées en 2021 suite aux recommandations de la préfecture en réponse à l'événement tragique de Pau. Près de 80% des actions de la fiche action sur la sécurité ont été réalisées.¹⁷ Ces éléments font partie intégrante de la qualité de vie au travail, dans le champ de la prévention des risques professionnels, santé au travail.

Et des temps d'animation du dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel:

Les membres du CSE

- Focus CSE
- Présentation nouveaux projets ou organisation de service

Les membres de la CSSCT

- Focus CSSCT
- Analyse et traitements des EIG (Évènements Indésirables Graves)
- Réception des comptes rendus de réunion représentants de proximité

La coordination entre les pôles du CADA est un point clé dans la Qualité de Vie au Travail.

L'activité du CADA et la communication s'organisent au travers de différents temps de réunion. L'ensemble du personnel est convié à ces temps stratégiques de réflexion ou de gestion de projets. Les groupes de travail lors de l'élaboration du projet notent que c'est un point fort de l'organisation. Les échanges sont perçus comme fluides et permettent une bonne connaissance des rôles de chacun, des prises de décisions et de l'amélioration continue des pratiques professionnelles.¹⁸

Tous les professionnels conviés à une réunion ont **la possibilité de noter sur l'ordre du jour mis à disposition** sur le DATA Center, les éléments ou informations qu'ils souhaitent évoquer durant la réunion. Depuis les groupes de travail, nous avons intégré systématiquement le service technique dans les réunions hebdomadaires pour renforcer le collectif et la reconnaissance des contributions de chacun.

¹⁷ Fiche de suivi actions de sécurité au sein du CADA.

¹⁸ Synthèse Groupe de travail organisation : volet communication du 13 octobre 2021.

Une trame pour chaque réunion permet de s'assurer de la **fluidité de la communication**. La trame est en évolution constante afin de s'adapter au mieux à la communication de l'équipe.

Le compte rendu de chaque réunion est mis à disposition des salariés concernés sur le DATA center.

Des pistes d'action ont été relevées en particulier sur les temps de formalisation du projet personnalisé dans le cadre du dossier unique de l'utilisateur. Actuellement, ils servent plus à une transmission du contexte de vie des demandeurs au vu du nombre de projets à faire qu'à un suivi. Une réflexion est en cours pour intégrer une vision pluridisciplinaire intégrant l'ensemble des missions et axes d'accompagnement au sein du projet personnalisé. Le système d'information est un facteur clé de succès dans le process et un benchmark est en cours pour l'acquisition d'un logiciel au niveau associatif, l'enjeu étant qu'il puisse être adapté aux spécificités de l'accompagnement dans le CADA.

Au niveau de la communication, l'enjeu pour le management se situe plus pour les **groupes de travail, sur la communication et la gestion du changement**. Dans un contexte futur incertain de la place du CADA au sein de l'association, les professionnels souhaitent être informés et participer aux changements, qui auront un impact sur la qualité de vie au travail, que ce soit au niveau du contenu même du travail (activités, zone d'autonomie, charge de travail) que des conditions de vie au travail (interactions avec de nouveaux partenaires, intégration de nouvelles compétences...)¹⁹.

A la suite du groupe de travail sur l'organisation, il est à noter qu'**un projet sur la qualité de vie au travail au sein du CADA est en cours**. Il fait suite à un projet QVT initié dans le cadre du Pôle Handicap de l'association dans lequel le DPA a pris part en tant que membre du comité de pilotage en 2021.

¹⁹ Synthèse Groupe de travail organisation : volet QVT du 13 octobre 2021.



La stratégie de communication du pôle repose sur un planning établi

Type de réunion	Rythme	Horaires	Thèmes	Personnes présentes
Réunion stratégique et organisationnelle	Hebdomadaire	2h00	Organisation globale du service Information/prise de décision	DPA Coordinateur Assistant logistique Assistant de direction Responsable technique
Réunion d'équipe	Hebdomadaire	2h30	Information générales Informations équipe technique Suivi global de l'activité Procédures Suivi des usagers	DPA Assistant logistique Assistant de direction Les référents sociaux et juridiques Coordinateur Animateur socio culturel Responsable technique Sur la 1ère partie : Assistante comptable 1 agent technique
Bilan des usagers	Bi-mensuelle	1h30	Point social et juridique	DPA Les référents sociaux et juridiques Coordinateur Animateur socio culturel
Réunion technique Organisationnelle et Stratégique	Bi-mensuelle	1h00	Point sur l'activité technique	Responsable technique 2 agents techniques
Réunion représentant de proximité	Mensuel	1h30		DPA Représentant de proximité
Analyse de la Pratique	Mensuel		Animé par un professionnel externe au CADA	L'équipe de référents sociaux et juridique l'animateur Socio-culturel

Moyens mis à disposition pour l'équipe :

Les locaux du CADA sont situés dans le même immeuble où sont hébergés une partie des demandeurs d'asile. L'accès est possible en transport en commun et aux personnes à mobilité réduite. Les locaux répondent aux normes de sécurité récentes, ils sont fermés à clé et accessibles avec un badge. Des travaux effectués en 2020 ont permis de les adapter pour avoir deux salles d'activités et de réunions, des bureaux individuels ; chacun équipés d'ordinateurs et de logiciels spécifiques (RH, compta) avec un système d'information central sécurisé.

La gestion comptable et financière du CADA permet de répondre parfaitement aux exigences légales et réglementaires. Le CADA dispose des principaux suivis opérationnels et en collaboration avec le siège s'est doté d'outils d'analyse de la performance financière depuis l'évaluation interne qui permette d'anticiper un programme d'investissement.

La formation :

La formation au sein du CADA s'inscrit à fois dans le cadre des entretiens professionnels mais également dans des demandes personnelles en lien avec les besoins repérés du service. Les formations sont majoritairement financées par le plan de développement des compétences, par le budget associatif ou par le budget de formation de l'établissement.

En 2021, **4 formations individuelles** et **6 formations collectives** ont été proposées aux professionnels du CADA. Ces formations sont en lien avec l'accompagnement des usagers ou avec une visée de sécurité au travail. 2 personnes sont dans un parcours de VAE dans le cadre d'évolution des compétences professionnelles et individuelles.

La formation est considérée comme un facteur clé de succès de la Qualité de Vie au Travail au sein du CADA. Les thèmes sur l'accompagnement à la sortie des demandeurs, la participation et l'expression des usagers permettent de sécuriser les pratiques professionnelles et faire évoluer l'accompagnement aux besoins des populations accueillies.

Pour 2023, le DPA s'inscrit dans une formation niveau 7 au titre RNCP de management de l'innovation et des structures d'action sociale.

Les apports de compétences par les actions de formations sont complétés par la participation active à des colloques, demi-journées d'information, instances départementales... Ces participations ne sont pas réservées à quelques professionnels, chaque membre de l'équipe du CADA peut participer à des événements qui sont pertinents pour son activité et cohérents avec l'activité du CADA.



La démarche qualité au sein du CADA :

Le CADA s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue de l'association avec une politique qualité associative (validée par la Direction Générale au mois de novembre 2019). Dans ce cadre, l'équipe de direction mena une évaluation interne en 2020 afin de préparer le renouvellement futur de l'autorisation du CADA ainsi que la réécriture du présent projet d'établissement.

La direction s'appuya sur les principales conclusions de l'évaluation externe, notamment au niveau :

- **Intégration** de fiches actions dans le projet d'établissement pour mieux répondre à la commande sociale,
- **Caractéristiques** de la population accueillie afin de les exploiter et accentuer l'informatisation des dossiers de l'utilisateur,
- **Élaborer** un projet personnalisé et son document de suivi dans un langage clair et porteur de sens pour le demandeur d'asile,
- **Décliner** de manière plus efficiente le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et l'adapter aux activités spécifiques du CADA.

Il est à noter que ces principales recommandations ont fait l'objet d'actions concrètes depuis et que par ailleurs l'élaboration et la rédaction de ce projet d'établissement ont renforcées.

- **Réécriture** du projet d'établissement,
- **Mise en conformité** du SI au norme RGPD au niveau associatif,
- **Actualisation** du livret d'accueil et traduction du règlement de fonctionnement et de son utilisation,
- **Réactivation** de la démarche de conseil à la vie sociale,
- **Travail** sur la question du partenariat spécifiquement sur les la parentalité, l'accès à la santé et la prévention,
- **Mise en place** d'une commission sur la bientraitance au niveau associatif : A l'heure actuelle, seule la commission éthique intra associative existe, elle est sollicitée par n'importe quel salarié par mail à comite.ethique@sauvegarde-isere.fr et se réunit en moyenne une fois par trimestre.

Une recommandation issue de l'évaluation externe est caduc à l'heure de l'écriture du projet, notamment sur la mise en œuvre d'un référentiel spécifique CADA au regard du nouveau process évaluatif élaboré par la Haute Autorité de Santé qui supprime l'annexe 3.10. ²⁰

Dans le contexte associatif où un poste est en cours de recrutement au niveau de la qualité, l'enjeu est de se saisir au sein du CADA du nouveau process évaluatif avec l'aide du pôle logistique et de la coordinatrice. C'est par ailleurs une des actions prioritaires dans le cadre de fiche action Management et QVT. ²¹

²⁰ Décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

Décret n° 2022-695 du 26 avril 2022 modifiant le décret n° 2021-1476 du 12 novembre 2021 relatif au rythme des évaluations de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

²¹ Cf fiches actions P.47.

En préambule à la partie 3 :

Le cadre légal et réglementaire :

En France, l'asile trouve un ancrage constitutionnel réel et durable dans l'alinéa 4 du préambule de la Constitution de 1946, intégré à l'actuelle Constitution de 1958 qui précise que: « Tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté a droit d'asile sur le territoire de la République ». Le cadre juridique français lié à l'asile est en constante évolution depuis l'introduction du droit d'asile dans le préambule de la constitution de 1946.

La **Convention de Genève** (1951) relative au statut des réfugiés est un texte de droit international qui définit à la fois ce qu'est un réfugié, quels sont ses droits et enfin quelles sont les obligations des États signataires à son égard.

Le **dispositif national d'accueil (DNA)** est destiné à l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des demandeurs d'asile et des réfugiés sans ressource ni logement. Fonctionnant dans un premier temps sur un mode centralisé (les demandes d'hébergement étaient toutes traitées par une commission nationale d'admission), le dispositif va évoluer à compter de 1991 à travers deux circulaires. Celle du 26 septembre 1991 qui soumet les demandeurs d'asile au régime de l'autorisation de travail au même titre que les autres étrangers, puis celle du 19 décembre 1992 qui réserve aux réfugiés statutaires le bénéfice des Centres Provisoires d'Hébergement (CPH) et crée les (CADA) centres d'accueil pour demandeurs d'asile en cours de procédure.

L'appellation CADA est ainsi créée. Depuis la loi n° 2003-1176 du 10 décembre 2003, l'animation de ce dispositif est gérée par l'Office Français de l'immigration et de l'intégration (OFII). La loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et l'intégration a par la suite largement réformé le système d'accueil des demandeurs d'asile et a fait des CADA une catégorie d'établissement à part entière (alinéa 13 de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles - CASF).²²

L'ensemble des textes relatifs aux CADA est recensé ci-après :

- Décret n° 2016-253 du 2 mars 2016 relatif aux centres provisoires d'hébergement des réfugiés et des bénéficiaires de la protection subsidiaire.
- Circulaire du 13 juillet 2015 relative à la Mise en œuvre de la réforme de l'asile.
- Règlement (UE) N° 604/2013 du parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride (règlement « Dublin III », refonte de « Dublin II »).
- Cahier des charges CADA 2016

²² La personnalisation de l'accompagnement des personnes accueillies dans les centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA) ANESM.

- Directive 2013/32/UE du parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative à des procédures communes pour l'octroi et le retrait de la protection internationale.

- Directive 2013/33/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 établissant des normes pour l'accueil des personnes demandant la protection internationale.

- Règlement (UE) N° 603/2013 du parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relatif à la création d'Eurodac pour la comparaison des empreintes digitales aux fins de l'application efficace du règlement (UE) n° 604/2013 établissant les critères et mécanismes de détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale introduite dans l'un des États membres par un ressortissant de pays tiers ou un apatride et relatif aux demandes de comparaison avec les données d'Eurodac présentées par les autorités répressives des États membres et Europol à des fins répressives, et modifiant le règlement (UE) n° 1077/2011 portant création d'une agence européenne pour la gestion opérationnelle des systèmes d'information à grande échelle au sein de l'espace de liberté, de sécurité et de justice (refonte).

- Position du HCR relative à l'article 1A(2) de la Convention de 1951 ou du Protocole de 1967 aux victimes de la traite en France, 12 juin 2012.

- Règlement (UE) du Parlement européen et du Conseil du 19 mai 2010 portant création d'un Bureau européen d'appui en matière d'asile.

- Principes directeurs sur la protection internationale No. 2 : « Appartenance à un certain groupe social » dans le cadre de l'article 1A(2) de la Convention de 1951 et/ou son Protocole de 1967 relatifs au Statut des réfugiés.

- Statuts du Haut-Commissariat aux Réfugiés du 14 décembre 1950.

- Convention de Genève du 28 juillet 1951.

- Directive relative à l'octroi de la protection temporaire du 20 juillet 2001.

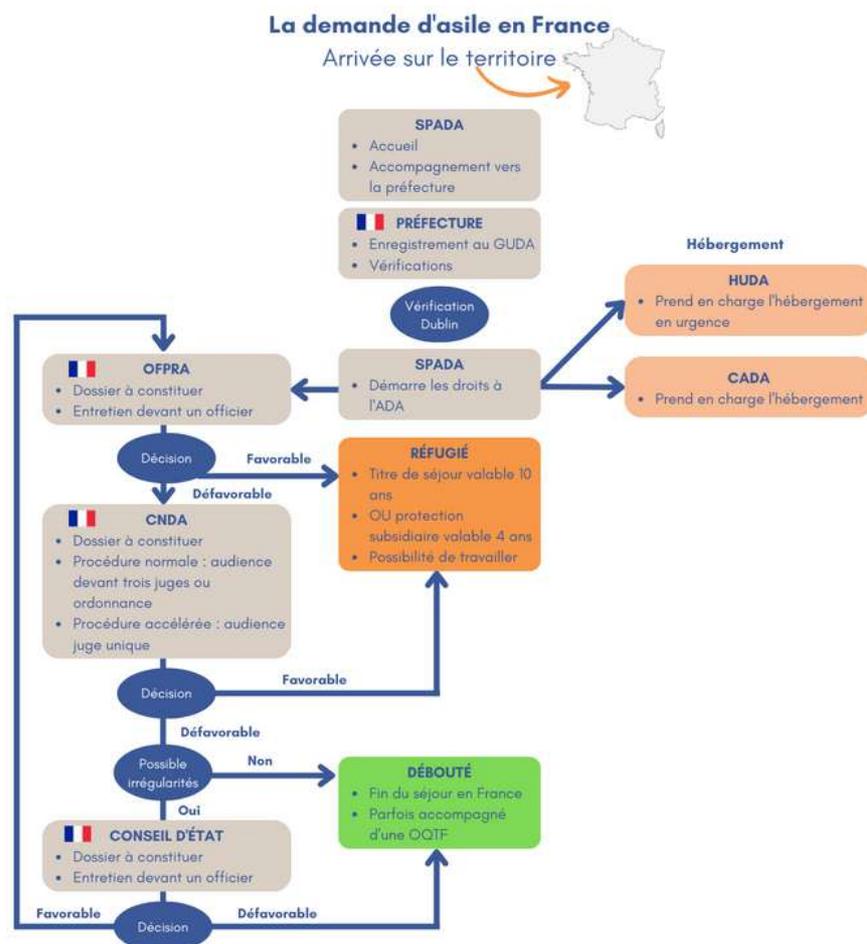
- Règlement DUBLIN II relatif à la détermination de l'État responsable d'une demande d'asile du 18 février 2003.

- Directive relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres du 27 janvier 2003.

- Directive concernant les normes minimales relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir prétendre au statut de réfugié ou les personnes qui, pour d'autres raisons, ont besoin d'une protection internationale, et relatives au contenu de ces statuts du 29 avril 2004 .



3. La procédure de demande d'asile



3.1. Définitions légales

En Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile, sont accueillies les personnes ayant déposé une demande d'asile auprès du Guichet Unique des Demandeurs d'Asile (GUDA) en préfecture.

C'est au GUDA qu'est déterminé la vulnérabilité de la personne ou de sa famille et qu'elle va ensuite être orientée vers les structures d'hébergement liées à l'asile comme notre CADA.

3.2. Arrêté 2019

ARTICLE L 348-2 DU CASF : « Les Centres d'Accueil pour Demandeurs d'Asile ont pour mission d'assurer l'accueil, l'hébergement ainsi que l'accompagnement social et administratif des demandeurs d'asile en possession de l'un des documents de séjour des étrangers et du droit d'asile, pendant la durée du délai de recours contre la décision de l'Office Français de Protection des Réfugiés et Apatrides ou à la date de notification de la décision de la Cour Nationale du Droit d'Asile ».

Le contenu de ces missions, précisé dans un cahier des charges défini par arrêté, a évolué plusieurs fois en fonction des changements intervenus dans la politique de l'asile. Le dernier en date, celui du 15 février 2019, décline les missions du CADA selon 5 axes :

- L'accueil, l'hébergement et la domiciliation des demandeurs d'asile,
- L'accompagnement dans les démarches administratives et juridiques,
- L'accompagnement sanitaire et social,
- Le développement de partenariats avec les collectivités locales et le tissu associatif,
- L'accompagnement à la sortie du Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile, notamment vers le logement.

3.3. Profil de la population accueillie

Le CADA héberge environ 177 personnes dont **56% de femmes** parmi lesquelles un grand nombre sont seules ou seules avec leurs enfants. La part des ménages avec enfants représente **54% des ménages accueillis** soit une majorité de familles. Et les enfants représentent quant à eux **46 % des personnes hébergées** ce qui impacte fortement l'accompagnement et les institutions avoisinantes. De nombreuses naissances ont lieu chaque année demandant également une adaptation des conditions d'hébergement.

Par ailleurs, du fait de la proximité avec le Centre Hospitalier Universitaire (CHU), de nombreuses orientations vers notre CADA se font en raison de problématiques de santé repérées au GUDA ou dans d'autres centre d'hébergement d'urgence. En 2020, nous avons constaté que **73% des personnes accueillis** nécessitait des soins spécifiques. L'accompagnement vers le soin est donc une partie essentielle de l'accompagnement proposé au sein du CADA. C'est pourquoi il demeure nécessaire pour chaque professionnel d'avoir une connaissance et d'être formé de manière continue aux aspects interculturels des populations accueillies.

Si l'origine géographique des demandeurs d'asile accueillis était assez similaire depuis plusieurs années avec une prédominance des pays d'Europe de l'Est (Albanie, Macédoine et Kosovo notamment) et de l'Afrique de l'Ouest (Guinée, République Démocratique du Congo, Angola, Côte d'Ivoire, Nigéria), **nous observons que les orientations vers notre CADA se modifient progressivement avec l'arrivée de nationalités peu rencontrées** jusqu'alors (Ethiopie, Erythrée, Bangladesh, Iran, Liban, Irak...). Souvent les personnes arrivent de la région parisienne, il s'agit d'orientations nationales. Aussi, il nous est difficile d'avoir une photographie des nationalités présentes au CADA.

4. Missions du CADA le Cèdre

Le CADA a pour mission d'**assurer l'accueil, l'hébergement ainsi que l'accompagnement social, administratif et juridique** des personnes dont la demande d'asile est traitée par la France, pendant la durée d'instruction de cette demande.

Les demandeurs d'asile sont accueillis dans des conditions convenables et sécurisant tant le plan de l'hébergement que celui de l'accompagnement global.

Les hébergés sont accueillis dans le respect de la personne. Le CADA le Cèdre promeut des principes de tolérance et bienveillance.

Nous proposons à chaque demandeur d'asile un accompagnement individualisé à ses besoins.

Le CADA est ouvert du lundi au vendredi et propose une astreinte en cas d'urgence 24h/24, 7j/7.



4.1. Une mission d'accueil

Les usagers doivent se sentir accueillis dans un lieu sécurisant en leur proposant des conditions d'hébergement dignes. Le CADA s'assure que **les besoins primordiaux soient offerts dès leur arrivée.**

Le CADA doit anticiper l'arrivée de la personne en rassemblant auprès du service qui oriente le demandeur d'asile tous les éléments nécessaires à un accueil apaisé.

La visite des locaux du CADA et la présentation du personnel est effective à l'arrivée de la personne afin d'humaniser l'accompagnement. L'accueil est primordial, il permet aux usagers d'être reconnus dès leur arrivée ouvrant par la suite la possibilité de se consacrer totalement à la demande d'asile.

La frise ²³ qui concerne « l'avant entrée » et « l'accueil » des demandeurs d'asile donne un éclaircissement sur les préparatifs et les moyens mis en œuvre.

4.2. Une mission d'hébergement

L'hébergement dans les Centres d'Accueil pour Demandeurs d'Asile reste une **mission essentielle.** L'organisation du CADA favorise un hébergement que nous voulons adapter à la fragilité des personnes accueillies.

Les usagers sont hébergés dans 44 logements, dont 38 sont situés à Grenoble (22 appartements sont situés au 29 rue Alexandre Dumas à Grenoble, au-dessus des bureaux du CADA), et pour le reste sur les villes limitrophes : saint Martin le Vinoux, Echiroles et Pont de Claix.

Les logements choisis sont à proximité des transports en commun.

- Collocations pour femmes (chambres individuelles)
- Collocations pour femmes avec enfant (chambres individuelles)
- Collocations pour hommes (chambres individuelles)
- Appartements pour des couples
- Appartements pour des familles avec enfants

Les logements sont équipés de mobilier, d'électroménager ou de literie qui permettent aux usagers d'investir le lieu.

Le tableau suivant recense l'équipement des logements mis à disposition :

²³ CF. Frise P.39.



	Collocation femmes avec ou sans enfant	Collocation homme	Famille (Studio)	Famille (Du F1 au F5)
Petit réfrigérateur avec congélateur	individuel	individuel	x	
Grand réfrigérateur avec congélateur				x
Cuisinière	collective	collective		x
Mini-four et plaque de cuisson			x	
Lave-linge	collectif			x
Sommiers/ matelas adulte	x	x	x	x
Lit superposé / matelas			x	x
Lit bébé	x		x	x
Grande table	collective	collective	x	x
Table bureau	individuel	individuel		x
Chaises	individuel	individuel	x	x
Table de chevet	individuel	individuel	individuel	individuel
Placard / Armoire	individuel	individuel	x	x
Meubles haut / bas	individuel	individuel	x	x
Etendage	individuel	individuel	x	x
Literie / Linge de lit	x	x	x	x
Ustensiles de cuisine	individuel	individuel	x	x
Laverie Immeuble Le CEDRE	x	x	x	x

X Si possible / en cas de besoins

X Intégré dans le logement



Logement et cohabitation :

L'équipe de référent, tout en associant l'équipe technique, s'assure que le quotidien entre hébergés sur le logement s'organise et se déroule dans les meilleures conditions tant sur le plan relationnel que matériel.

Ainsi, des visites sur les logements s'organisent régulièrement en informant les hébergés. Les visites à domicile, où nous veillons à respecter l'intimité des personnes, ont pour objectif de veiller à la bonne entente entre les co-hébergés et s'assurer que tous sont soucieux de l'entretien de son espace de vie, mais également, dans le cadre des collocations, des espaces collectifs.

En cas de désaccord entre les hébergés d'une même collocation, des temps de médiation ou un conseil de maison peuvent être organisés en présence d'un ou plusieurs référents sociaux.

Ces temps privilégiés sont un support où l'accompagnement éducatif des usagers prend une place importante. Cela permet aux professionnels de maintenir un équilibre dans le vivre ensemble au sein des appartements en tenant compte des différents aspects et spécificité des situations.

4.3. Une mission d'accompagnement juridique

L'accompagnement juridique est un volet essentiel de l'accompagnement des usagers du CADA.

Cet accompagnement reste attaché à la décision de l'OFPPRA, puis, le cas échéant, à celle de la Cour Nationale du Droit d'Asile (CNDA).

Le choix du CADA le Cèdre est de mettre à disposition de l'ensemble des personnes accueillies des référents juridiques permettant un accompagnement juridique qualifié de qualité. Les référents juridiques justifient d'une formation en matière d'asile qui leur assure des compétences pour réaliser cet accompagnement spécifique.

Les principes de l'accompagnement juridique au CADA le Cèdre :

L'accompagnement juridique doit permettre au demandeur d'asile d'être informé de façon claire et complète sur ses droits et obligations du début à la fin de sa procédure.

Le référent juridique prévoit des rencontres selon la demande exprimée par le demandeur d'asile mais aussi des besoins identifiés dans le dossier afin d'optimiser au maximum les chances du requérant de présenter une demande d'asile qui réponde aux critères d'obtention d'une protection (statut de réfugié ou protection subsidiaire). Le suivi juridique doit permettre au demandeur d'asile de verbaliser ses craintes en ayant conscience des attendus de l'OFPPRA et de la CNDA qui va les examiner (sont-elles personnelles ? actuelles ? considérées par les autorités locales ? ...)

Même si chaque accompagnement est spécifique du fait de la particularité des individus et des personnes, le paragraphe ci-dessous synthétise les étapes types indispensables pour un accompagnement juridique de qualité.

Le parcours type en matière d'accompagnement juridique.

Peu de temps après l'arrivée du demandeur d'asile au sein du centre d'hébergement, un rendez-vous individuel est proposé par le référent juridique désigné au préalable pour assurer son suivi.

Au regard de la grande vulnérabilité de certains demandeurs d'asile, l'accompagnement juridique a aussi pour mission de considérer la fragilité de l'utilisateur sur le plan de la santé, et tenter si possible de la faire reconnaître auprès de l'OFPRA et/ou la CNDA par le biais d'attestations ou de notes sociales.

Pour ce faire, le référent juridique travaille en équipe avec le référent social qui accompagne le même usager, afin d'**échanger autour des difficultés et des compétences** du résident. Il peut être en lien avec tous professionnels du champ médicosocial qui intervient auprès du demandeur d'asile, ainsi qu'avec l'avocat ou son cabinet dans le cas d'un recours défendu devant la CNDA.

Les rendez-vous organisés avec le référent juridique prévoient l'assistance d'un interprète dans la langue maternelle du requérant, ou dans le cas de dialectes rares, dans la langue qu'il a choisie pour être entendu à l'OFPRA.

Une première rencontre consiste à informer l'utilisateur de la possibilité d'être accompagné sur le plan de sa procédure d'asile, pendant la durée de son hébergement au CADA. Dans le même temps, le référent juridique recueille tous les documents et informations nécessaires liés à sa procédure. Ces éléments vont permettre d'ajuster l'accompagnement proposé en fonction du stade de la procédure où se trouve le demandeur d'asile.

Si l'utilisateur adhère à l'accompagnement juridique, son référent pourra l'aider à :

- **Rédiger son récit de vie**, traduit en français et adressé à l'OFPRA par recommandé dans le respect du délai légal d'envoi qui est de 21 jours après retrait du dossier en préfecture.
- **Assurer une continuité dans le suivi administratif de son dossier** lorsque la procédure a été enclenchée avant son arrivée en CADA : changement d'adresse, communications avec les divisions de l'OFPRA (transfert de certificats, demandes de requalification, sollicitation de la cellule « vulnérabilité » ...)
- **Préparer le demandeur d'asile à chaque étape de sa procédure** : lui permettre d'assurer ses entretiens à l'OFPRA ou/et à la CNDA dans de bonnes conditions matérielles, et d'être informé du déroulement et des enjeux de ces entretiens.



S'il le souhaite, le requérant peut bénéficier d'une simulation d'entretien à l'OFPRA. Il s'agit d'identifier avec le demandeur d'asile les points forts et les points faibles de son dossier.

Dans le cas d'une réponse négative de l'OFPRA, le référent(e) juridique explique à l'usager les motifs du rejet et son droit pour formuler un recours devant la CNDA. Le référent informe et accompagne le demandeur d'asile dans les démarches à entreprendre pour la mise en place d'un recours (choix de l'avocat, demande d'aide juridictionnelle...)

A réception de la décision définitive concernant la demande d'asile du résident, le référent juridique **organise un rendez-vous pour expliquer la réponse et ce qu'elle signifie** en terme d'ouvertures des droits qu'il s'agisse d'un statutaire et de fin du droit au séjour ou qu'il s'agisse d'une personne déboutée de l'asile.

Outre l'accompagnement juridique lié spécifiquement au droit d'asile, le référent informe le résident du CADA de toute question relative au droit des étrangers (critères de régularisations en France, maintien des droits fondamentaux en situation irrégulière, démarches à entreprendre en cas de réception d'une OQTF...). Le référent juridique oriente si nécessaire l'usager vers des associations spécialisées en droit des étrangers.

4.4. Une mission d'accompagnement social et sanitaire

4.4.1. L'accès aux droits

Les principes :

L'accès aux droits fait référence aux droits fondamentaux de toute personne humaine mais également à l'inscription de la personne dans la société et sur le bassin grenoblois, territoire où cette dernière s'inscrit pour un temps donné, du moins le temps de sa demande d'asile. Cet accès aux droits se fait dans un objectif d'autonomisation de la personne en vue de sa sortie du CADA.

Les modalités :

L'entrée au CADA est en elle-même un accès à l'un des droits les plus fondamentaux de tout être humain prévu dans le cadre des Conditions Matérielles d'Accueil (CMA): celui d'être hébergé le temps que sa demande d'asile soit instruite par les services compétents. L'accès à un hébergement permet à la personne un respect de son intégrité, de son intimité et de sa vie privée, droits essentiels qui guident notre accompagnement et nos modalités d'intervention. Avec l'hébergement, la personne accueillie bénéficie d'une domiciliation dans notre CADA ; elle recevra dorénavant ses courriers auprès de notre service, ce qui lui permet de justifier d'une présence en France et d'engager des démarches administratives.



Dès le jour de l'entrée au CADA, le référent juridique va **s'assurer que la personne bénéficie d'un minimum de ressources** pour s'alimenter (via le déblocage de l'argent sur la carte délivrée par l'OFII où est versé l'Allocation pour Demandeur d'Asile ADA, ou par le versement d'un fond de secours fourni par le CADA), de **la possibilité de se déplacer en transports en commun** au moyen d'une carte de transport. Il s'organise également l'accès aux soins dont elle a besoin (dépistages, bilans de santé et orientation vers les acteurs du soin pour les soins urgents).

Dans un second temps et dans les délais impartis par la loi, **la personne sera aidée pour remplir un dossier PUMA/CSS** afin de lui ouvrir des droits à l'assurance maladie lui permettant de bénéficier du système de santé et d'un accès aux soins. Par ailleurs, le référent social veille à inscrire les personnes auprès de la Caisse d'Allocations Familiales afin qu'un dossier y soit enregistré dès les premières semaines après leurs arrivées au CADA. En cas de réponse positive à sa demande d'asile, les droits aux prestations (allocations familiales et RSA) lui seront versés rétroactivement. La question de la scolarité des enfants mineurs, droit et devoir fondamentaux sur le territoire français, est abordée dès l'entrée de la famille au CADA. L'entrée à l'école se fait généralement dans les premières semaines après leurs arrivées.

L'accès au travail est également un droit auquel certains demandeurs d'asile peuvent bénéficier. Ce droit est conditionné au fait que la demande d'asile soit en cours d'examen depuis plus de 6 mois auprès de l'OFPPA. En réalité, si cette possibilité est donnée à certaines personnes, les conditions pour qu'elle soit effective est plus compliquée : les employeurs sont parfois craintifs pour embaucher des demandeurs d'asile et payer les taxes afférentes, la maîtrise de la langue est également un autre frein auquel se confrontent les demandeurs d'asile.

Tout au long de l'accueil des personnes au CADA et de leur accompagnement, le référent social **s'assure à ce que la personne ait accès à l'ensemble des droits sociaux et juridiques**, et ce de manière individualisée en fonction de ses besoins, des demandes et des possibles liés à son statut de demandeur d'asile et des moyens existants sur le territoire. Le référent social veille également à ce que la personne puisse repérer physiquement les institutions auxquelles se référer et l'aide progressivement au cours de l'accompagnement à ce qu'elle réalise certaines démarches par elle-même.

4.4.2. L'accompagnement à la santé

Définition :

L'accompagnement à la santé vise à permettre l'accès aux soins de manière globale, somatique et psychique, tant en terme de prévention qu'en terme de prise en charge effective. Il est nécessaire d'expliquer aux personnes l'organisation des soins en France (système de protection sociale, acteurs sanitaires, parcours de soins coordonnés) et de l'aider à faire valoir ses droits.



Les principes de la prise en charge sanitaire au sein du CADA le Cèdre :

L'accès aux soins est une composante essentielle de l'accompagnement mené avec les demandeurs d'asile. L'individualisation et la modulation de l'accueil et de l'accompagnement en fonction de l'état de santé de la personne est également une pratique habituelle du CADA.

La santé est parfois délaissée dans un premier temps par les personnes concentrées sur leur demande d'asile ou par des besoins fondamentaux telle la sécurité d'avoir un toit où dormir. L'accès à un hébergement permet bien souvent à la personne de se poser, se reposer et de se rendre disponible à l'accès aux soins une fois certains besoins primaires assouvis. D'autres demandeurs d'asiles sont « projetés » dans une prise en charge sanitaire dès leur arrivée sur le territoire du fait d'une problématique de santé importante ou d'une grossesse par exemple. Au CADA Le Cèdre, une attention particulière est donnée à la santé dès le début de l'accompagnement afin de ne pas laisser empirer certaines situations sanitaires qui pourraient devenir critiques ou permettant tout simplement un accès aux soins rapides et essentiels (dépistages notamment). Afin d'optimiser l'accompagnement individuel et d'aider au dialogue autour de certaines problématiques de santé, la prévention est nécessaire. C'est un axe de développement du CADA pour les années à venir. Des actions collectives relatives à l'organisation des soins ou encore à la santé sexuelle doivent être développées.

L'accompagnement dans de nombreuses démarches médicales est une des modalités d'accompagnement pratiquée au CADA, et ce, afin de faire le lien avec les professionnels de la santé, d'aider la personne à se repérer et à adhérer au suivi médical proposé.

Le partenariat : un élément incontournable pour une prise en charge de qualité.

Les demandeurs d'asile accueillis dans notre CADA sont particulièrement vulnérables. Du fait de notre proximité avec le CHU facilitant l'accès aux soins spécialisés, de nombreuses personnes ²⁴ souffrant de problématiques de santé importantes nous sont orientées par l'OFII. Les maladies rencontrées peuvent déjà présentes au pays, parfois non traitées, mal soignées, ou découvertes à l'arrivée sur le territoire (VIH, tuberculose, hépatites, problèmes cardiaque, insuffisance rénale...). Les raisons de départ du pays d'origine (traitements inhumains et dégradants, menaces, violences, persécutions...) ainsi que le voyage souvent long et dangereux, dans de mauvaises conditions d'hygiène et de sécurité, en particulier pour les femmes, sont générateurs de lourds traumatismes et ont des conséquences sur l'état de santé global des demandeurs d'asile. Ce traumatisme lié à l'exil et aux événements traversés impacte également leur état de santé psychique.

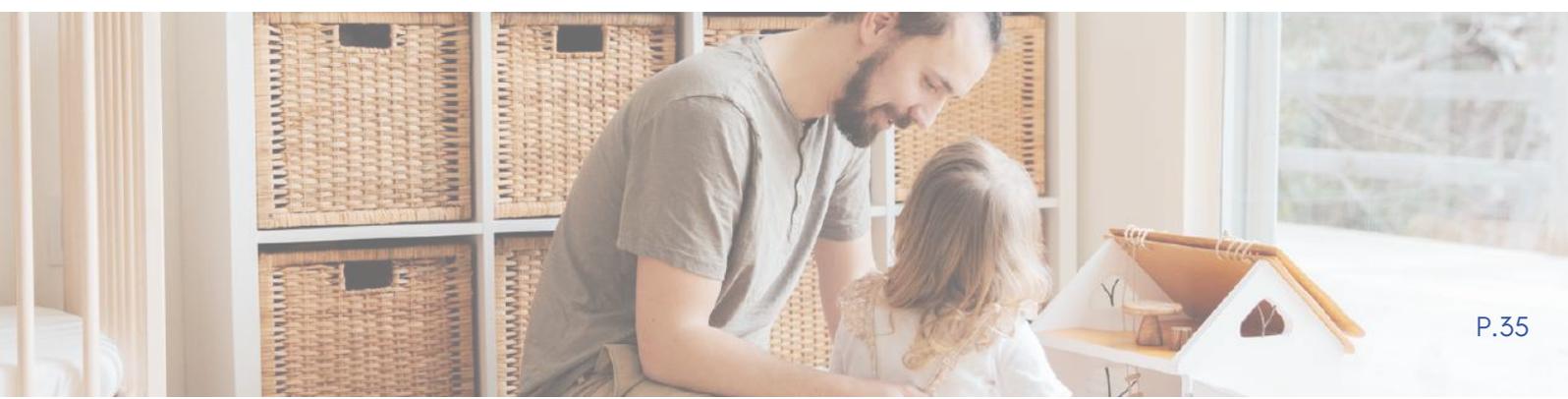
24 73% des adultes accueillis, Rapport d'activité CADA Le Cèdre, 2020.

A l'arrivée, **une orientation vers les centres de dépistages gratuits et anonymes est proposée** afin de vérifier notamment qu'il n'y ait pas de contre-indication à la vie en collectivité pour la tuberculose, de faire le bilan des vaccinations reçues ou faire des dépistages. Le CLAT (Centre de Lutte Anti tuberculose) et le CeGIDD (Centre Gratuit d'Information de Dépistage et de Diagnostique) ou le centre de planification du Centre Départemental de Santé sont des interlocuteurs privilégiés.

En **matière de soin psychique**, nous travaillons avec la PASS Psy/Équipe Mobile Liaison Psychiatrie Précarité(ELMPP) lorsque la nécessité d'un suivi est repérée très tôt, lors de l'arrivée récente de la personne sur le territoire français et qu'elle ne peut pas encore bénéficier du droit commun. Bien qu'adapté au public accueilli au CADA, ce service est dans l'incapacité de recevoir toutes les personnes qui nécessitent un soin et un suivi au long court. Pour pallier à l'absence de réponse adaptée sur la métropole grenobloise, le CADA a contractualisé sur 2022 un partenariat avec un psychologue en libéral ayant une expertise et une connaissance des demandeurs d'asile et des problématiques liées à l'exil et à la migration. **Ce partenariat devra se développer ou se diversifier** compte tenu de l'accroissement des problématiques en santé mentale et de la vulnérabilité de plus en plus accrue des demandeurs d'asile accueillis au sein du CADA Le Cèdre. Une réflexion est actuellement en cours pour renforcer la prise en charge des symptômes du psycho-traumatisme dont fait état ce public. Les professionnels du CADA doivent aussi être formés pour mieux repérer, prendre en charge et répondre aux besoins des personnes migrantes qui font état de problématiques lourdes en santé mentale avec des risques suicidaires notables. En ce sens, **un accueil bienveillant et contenant** de la part de l'institution dans son ensemble est essentiel pour sécuriser les personnes. Le référent social va également proposer des activités au CADA, tels que des séances de conversation en français, ou à l'extérieur, type bénévolat ou cours de français, permettent à la personne de l'aider à s'ancrer dans le réel, de rompre avec l'oisiveté et l'attente inhérente à la demande d'asile.

Souvent malmenées dans leur pays d'origine et sur les routes migratoires, **les femmes accueillies au CADA ont pour nombre d'entre elles été victimes de sévices sexuels** (excisions, viols, victimes de prostitution). Dans le cadre de notre accompagnement social et juridique, une attention particulière est accordée pour le suivi gynécologique des femmes et des grossesses. Le bouleversement psychologique et corporel inhérente à la grossesse, associés au contexte de celle-ci et la médicalisation importante du suivi en France génèrent parfois un sentiment d'étrangeté pour les femmes. Un accompagnement de proximité prenant en compte la dimension culturelle en lien avec les partenaires du territoire est assuré par le référent social. De nombreuses femmes sont alors orientées vers le Centre Départemental de Santé ou vers le CHU.

En ce qui concerne les enfants, et surtout s'ils naissent pendant leur séjour au CADA, **l'accès au système de soin et de prévention se fait assez naturellement**. La Protection Maternelle et Infantile (PMI) est un acteur privilégié dans ce domaine.



4.4.3. La parentalité et la scolarisation

Les principes :

L'accompagnement des familles en demande d'asile est un enjeu important du suivi réalisé par le référent social. Soutenir les parents demandeurs d'asile, réfugiés ou déboutés dans leurs fonctions parentales est un objectif qui doit faire partie du projet personnalisé des résidents du CADA. Il doit prendre en considération les difficultés liées à l'exil des familles, à leur parcours de migration et à la précarité psychosociale et administrative dans laquelle elles se trouvent en France du fait de leur statut de demandeur d'asile.

La prise en compte de l'inter-culturalité :

Si la scolarisation des enfants est un moyen d'intégration important pour les familles, elle met aussi en exergue le décalage culturel et peut engendrer un véritable conflit de valeurs et de croyances qui risque de nuire au développement de l'enfant. Par conséquent le référent social propose aux parents un accompagnement de proximité dans les démarches de scolarisation pour les enfants : il aide les familles à la constitution des dossiers d'inscription, à formuler leurs demandes à la Maison des Habitants (cantine, périscolaire) ...

En fonction du besoin identifié auprès des familles, le référent social accompagne les parents et leurs enfants vers l'école affectée à réception du certificat de scolarité délivrée par la Ville. Le référent social du CADA représente un tiers aidant qui facilite le lien des parents avec l'équipe éducative qui va accueillir le mineur. L'objectif de ce suivi est de permettre aux parents étrangers d'occuper pleinement leur statut de « parents d'élèves » au sein de l'école française. Il s'agit d'organiser la scolarisation des enfants de manière adaptée à la situation de la famille (famille francophone ou non, pédagogie autour de la notion d'obligation scolaire lorsque cette dernière n'existe pas dans le pays d'origine...).

Du côté de l'école, le référent social aide à la compréhension par l'équipe éducative de la situation particulière de l'enfant accueilli. Dans le respect du secret professionnel et de la vie privée des familles, le référent social peut participer avec les parents aux instances organisées par l'éducation nationale (équipes éducatives, mises en place de Projets d'Accueil Individualisés, constitution de dossiers à la MDPH, rencontres avec le médecin scolaire, la psychologue...etc.).

Le processus de scolarisation accentue le décalage d'intégration entre les enfants et leurs parents, surtout vis-à-vis de l'apprentissage de la langue. Le référent veille à ce que les enfants ne prennent pas une place « d'aidant responsable » au sein de la famille, en effectuant les traductions pour leurs parents par exemple.

De même, le statut d'élève exerce parfois une « pression » sur l'enfant dont les parents peuvent attendre beaucoup d'efforts pour justifier d'une bonne intégration, à travers l'obtention de bonnes notes, une attitude assidue et respectueuse...etc.

Si l'école constitue parfois une « soupape » pour les enfants dont les parents en demande d'asile demeurent à la maison, bien souvent sans activité, anxieux, elle aussi peut représenter **un poids qui responsabilise lourdement l'enfant**. Le référent social veille à ces enjeux qui fragilisent les relations intrafamiliales et intervient en prévention pour soutenir les familles durant leur séjour au CADA.

Contraints à l'inactivité du fait de leur statut de demandeurs d'asile, la journée des parents est souvent rythmée en fonction des trajets entre le lieu d'hébergement et le lieu d'accueil des enfants, selon s'ils bénéficient d'une place en crèche ou à l'école.

Par conséquent, l'école ou les structures d'accueil constituent un véritable vecteur d'intégration pour les familles. Le référent social peut être invitée par les parents ou l'équipe éducative à participer à des instances pour échanger autour des besoins de l'enfant et adapter sa prise en charge, en coopération avec ses parents.

4.4.4. L'accès à la citoyenneté et l'alphabétisation

Le constat :

Plusieurs problématiques spécifiques ont amené le CADA à proposer des activités ou à orienter les résidents vers d'autres services :

- Difficulté de communication liée à l'absence de maîtrise de la langue française
- Nécessité de connaître les codes et les valeurs de la société d'accueil et aussi de se repérer dans l'environnement local
- Méconnaissance de la culture du pays d'accueil et de celles des autres
- Souhait de certains usagers de devenir bénévoles.

Les principes :

L'accès à la citoyenneté regroupe les actions qui permettent de renforcer l'accompagnement et de soutenir la personne dans son intégration de la vie en France / de préparer la personne à sa vie en France. Les personnes bénéficient de cours d'apprentissage du français dispensés par des bénévoles en direction de tous les publics de la structure ou d'activités proposées par l'animatrice de l'association. L'objectif est d'amener les personnes vers l'offre interne et externe d'activités sociales, culturelles et sportives, pour favoriser l'autonomie et l'intégration des personnes sur le territoire.

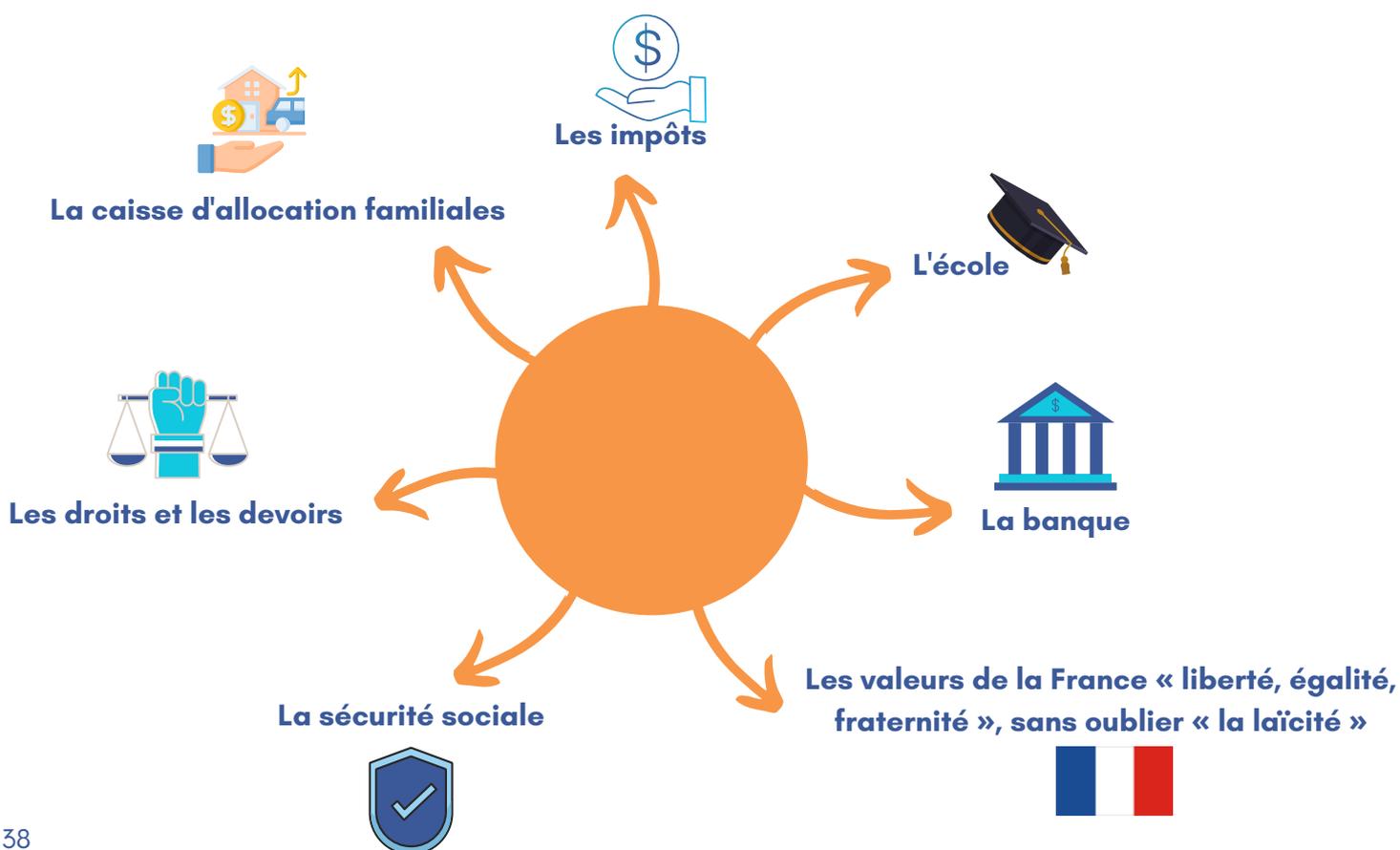
Le CADA est la première étape du parcours pour permettre aux usagers, à moyen ou plus long terme, d'accéder à la citoyenneté. Il s'agit pour eux de mieux comprendre la vie en France, dans le but d'aboutir au mieux vivre ensemble, compte tenu des origines très diversifiées recensées au CADA.



Les actions prioritaires du CADA :

Dans l'attente d'une réponse à sa demande d'asile et pour organiser sa vie quotidienne, le résident du CADA doit rapidement s'adapter à la société qu'il a rejoint et intégrer les nouveaux codes culturels et sociaux. Son autonomie dans l'organisation de sa vie quotidienne passe aussi par la maîtrise de la langue, véritable enjeu de socialisation et par la compréhension des valeurs et marques culturelles, telles les relations hommes-femmes, ou l'éducation des enfants qui peuvent être bien différentes de celles du pays d'origine. Il est attendu du CADA qu'il sensibilise le demandeur d'asile à ces nouvelles données.

- **S'appuyer sur les points de force**, les potentialités des demandeurs d'asile pour les valoriser et les inviter à prendre une part active dans leurs projets.
- **Développer des instances de participation** (CVS, groupes projets, groupe de parole...) permettant l'expression des demandeurs d'asile au sein du CADA. Permettre aux demandeurs d'asile de s'investir dans ce rôle (souplesse du cadre, prendre en compte la disposition mentale pour participer).
- **S'assurer que le demandeur d'asile comprend les informations** délivrées par le CADA (solicitation d'interprètes).
- **Activités d'information mises en place liées aux règles de vie en commun.** Sujets abordés individuellement et d'autres traités collectivement. Rendre visible et lisible le cadre d'accueil offert au sein du CADA (normes et valeurs de la société, habitudes de vie, droits et obligations).
- **Accompagner un hébergement en cohabitation** (conseil de vie, régulation dans les colocations, décisions de transferts...).
- **Valoriser les éléments de vie quotidienne** sur lesquels les demandeurs d'asile ont prise (courrier, aménagement du lieu de vie, bénévolat, ...). Développer leur accessibilité (mise en lien avec le réseau, porter à connaissance des professionnels locaux la situation des usagers du CADA...).



L'**alphabétisation** est à prendre en compte dans son ensemble pour beaucoup de nos hébergés. Généralement, il s'est avéré que les demandeurs d'asile ne s'expriment pas et ne comprennent pas la langue française, à leurs arrivées en France. Des « séances de conversation en Français pour les besoins du quotidien » sont organisées par l'animateur socio-culturel dans les locaux du CADA. Cependant, afin de répondre aux besoins et attentes des usagers, en tenant compte des niveaux hétérogènes habituels, il est nécessaire de constituer des groupes de niveaux, l'objectif étant de répondre aux besoins de tous les usagers avec quatre niveaux différents : ²⁵

- Niveau Alphabétisation pour les personnes qui n'ont jamais été scolarisées dans leurs pays d'origines,
- Niveau Français Langue Etrangère 1 (débutants),
- Niveau FLE 2 (intermédiaires),
- Niveau FLE 3 (avancés) pour les personnes qui vont obtenir un bon niveau à l'oral et à l'écrit (A.1 - A.2).

Cette organisation a pour objectif d'ouvrir cette activité à plus de participation des usagers et d'acquérir les bases de la langue française :

- Trois séances sont proposées par semaine, à raison de 1h30 par séance. Une évaluation devra être effectuée dès leur arrivée au CADA.

Une recherche de bénévole :

Le CADA s'engage à rechercher des personnes bénévoles susceptibles d'aider les usagers dans l'apprentissage de la langue française en collaboration avec l'animateur socio-culturel.

Finalité :

Les demandeurs d'asile ayant obtenu le statut de réfugié sont convoqués par les services de l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Ces derniers sont alors évalués pour définir leurs niveaux par le biais de tests, le but étant d'atteindre les niveaux A1 - A2.

Ils signeront le Contrat Territorial d'Intégration Républicaine (C.I.R.) leur permettant de suivre ensuite une formation auprès d'organismes tels l'IFRA, le GRETA ou l'Alliance Française, soit pour 200 heures, soit pour 400 heures, en fonction du niveau à atteindre (A1 ou A2).

25 Compte tenu des contenus clés des niveaux du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues - C.E.C.R.L.



4.4.5. l'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle des demandeurs d'asile ou titulaires d'une protection **constitue un enjeu fondamental de l'accompagnement social** en CADA. Elle représente une demande formulée par la majorité des résidents hébergés, qui souhaite rompre avec une situation de précarité, d'isolement et de passivité.

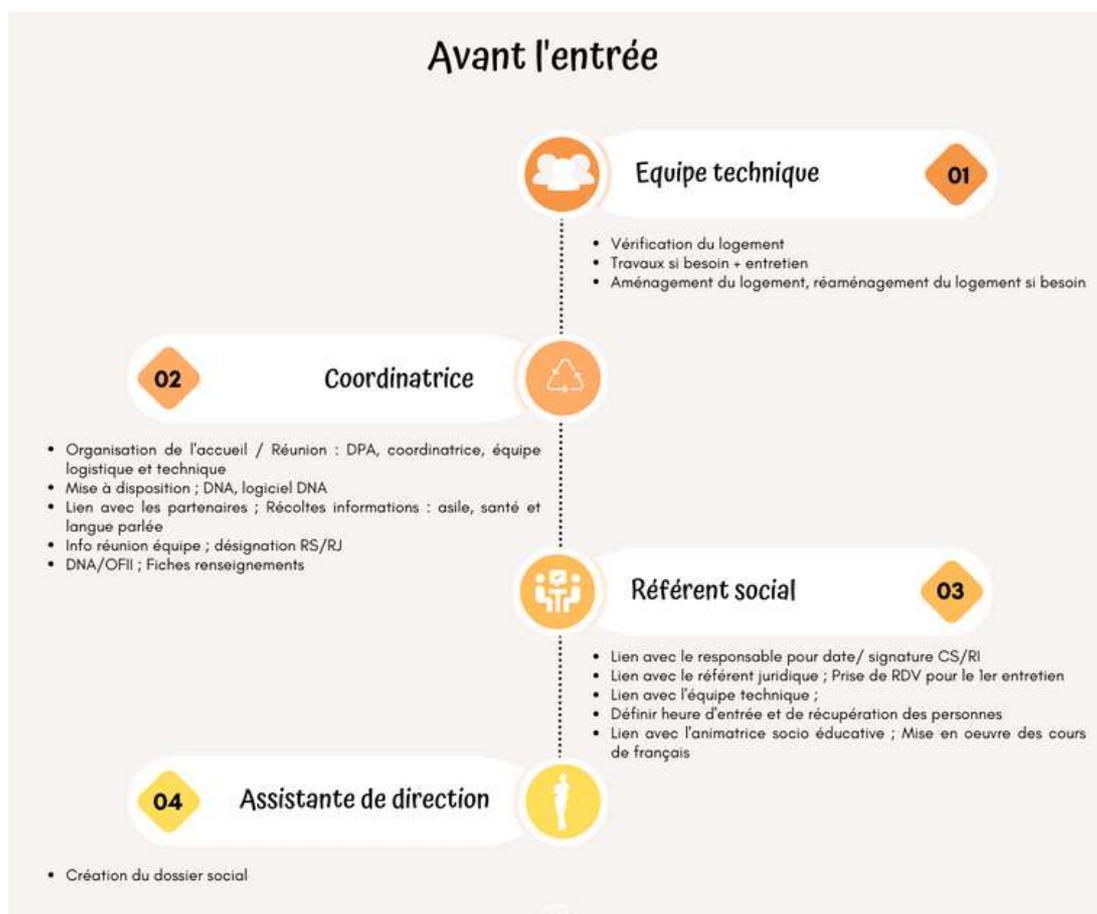
Les personnes en demande d'asile qui attendent la réponse de l'OFPPA depuis plus de 6 mois ont le droit d'obtenir une autorisation de travail délivrée par une plateforme en ligne dédiée. Le référent social peut les aider à monter ce dossier en réunissant toutes les pièces et favoriser le lien avec l'employeur potentiel.

Si l'aboutissement vers un contrat de travail s'avère difficile pour le demandeur d'asile, le travail élaboré autour de son insertion professionnelle est possible et doit être valorisé dans l'accompagnement social. Il s'agit de s'appuyer sur les points de force, les potentialités des demandeurs d'asile pour les valoriser et les inviter à prendre une part active dans leurs projets.

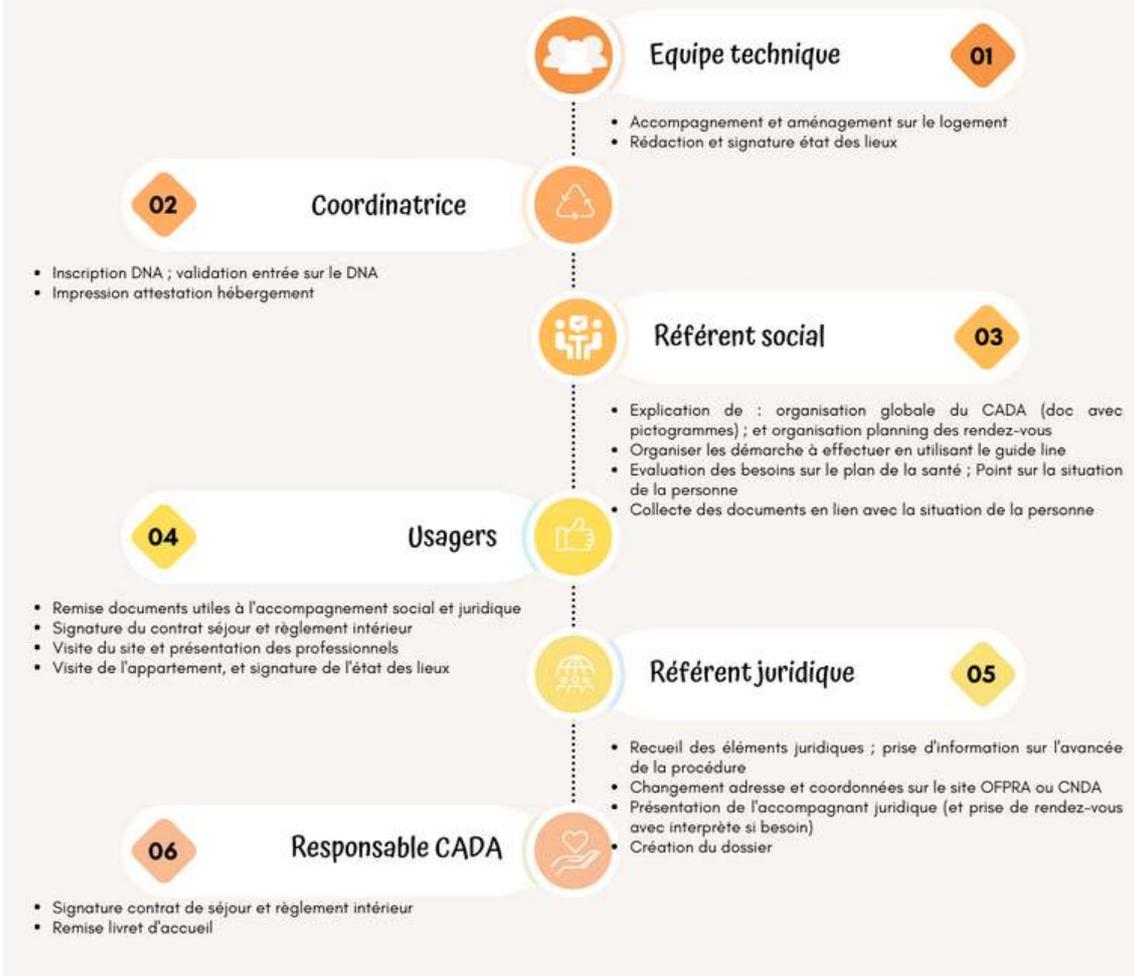
Pour les bénéficiaires d'une protection internationale, **l'insertion par l'emploi est un véritable facteur d'intégration**. Après signature du Contrat d'Insertion Republicain et la réalisation des cours de français obligatoires dispensés par l'OFII, la personne protégée peut projeter de façon concrète et pérenne un avenir professionnel en France. Par conséquent, le référent social est présent pour l'inscription vers Pôle Emploi ou tout autre dispositif dédié à l'insertion, en lien avec le projet individuel de l'utilisateur.

5. Le parcours des personnes accueillies au CADA

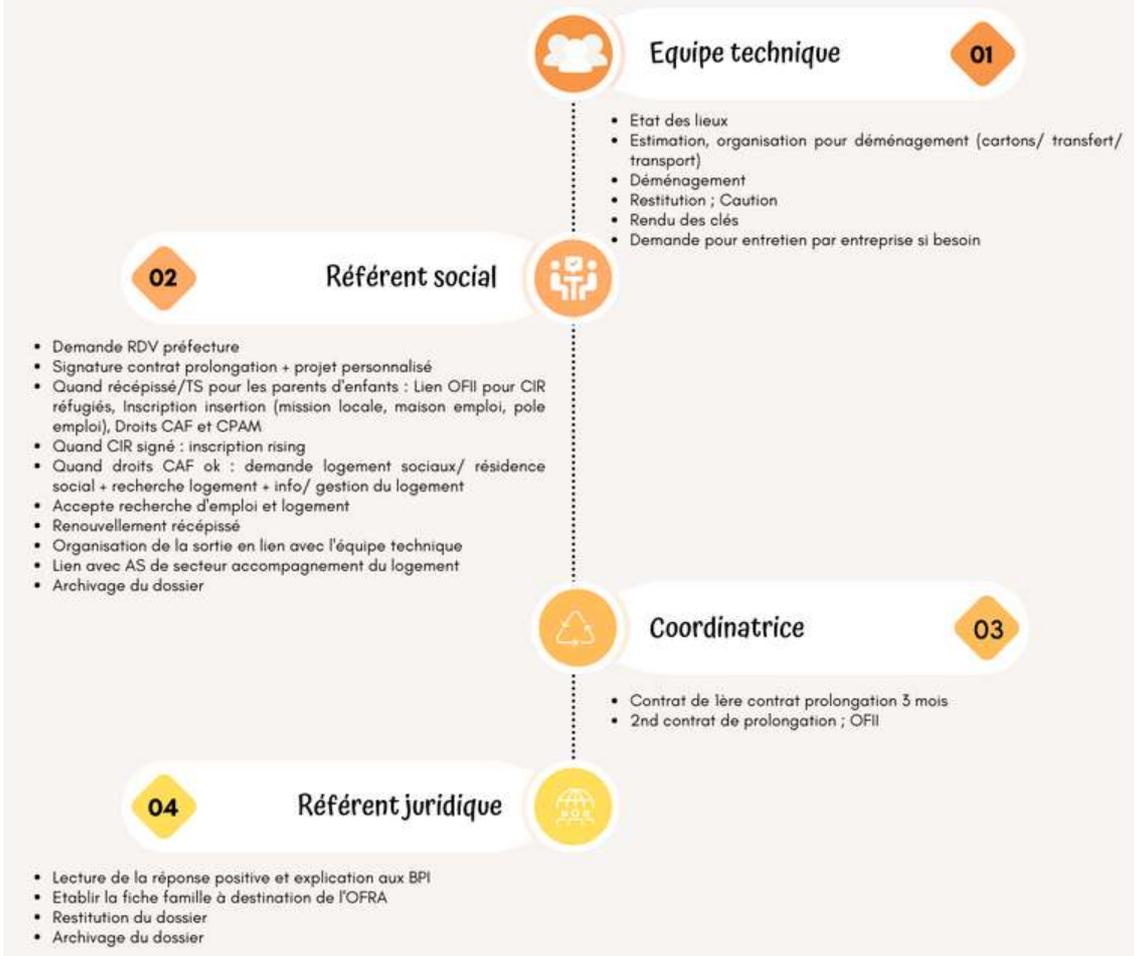
L'équipe du CADA propose de visualiser les principales tâches que l'ensemble des professionnels doit accomplir tout au long de l'accueil des demandeurs d'asile. Cet outil de planification permet à tous les professionnels d'avoir un suivi et une lisibilité commune sur le travail engagé auprès des usagers.



Durant l'accueil



Accompagnement à la sortie : réfugiés



5.1. Une mission d'accompagnement à la sortie²⁶

La sortie du dispositif CADA s'organise en fonction de la situation des personnes. Les solutions apportées et les droits diffèrent selon le type de procédures. Pour les bénéficiaires de la protection internationale (BPI), l'équipe s'applique à viser une insertion durable et réaliste par la mise en adéquation du projet de vie avec le niveau des ressources. Concernant les personnes déboutées de leur demande d'asile, toutes les éventualités sont étudiées **pour une sortie digne et appropriée** du CADA. Dans tous les cas, cette activité de préparation est réalisée du début à la fin du séjour, reprise systématiquement au moment des échéances, et se décline en plusieurs actions individuelles et collectives qui permettent de délivrer l'information sur les différentes conditions de sortie. Les personnes sont sensibilisées à la sortie, par différentes actions, tout au long de leur séjour. Il peut s'agir de réunions collectives sur la procédure de demande d'asile et d'information sur le dispositif d'Aide au Retour Volontaire au pays en lien avec l'OFII. Au moment de la réception de la réponse à leur demande d'asile, **un important soutien est souvent nécessaire**, sans omettre l'aspect psychologique. La décision est lue et expliquée à la personne, en précisant avec interprète si besoin, les modalités de sortie.

Il convient de distinguer 2 situations bien distinctes :

Pour les sortants bénéficiaires de la protection internationale :

- Accompagnement dans l'accès aux droits ;
- Signature du contrat de prolongation d'hébergement (3 mois) ;
- Renouvellement 3 mois supplémentaire en accord avec l'OFII ;
 - Réalisation du titre de séjour à la Préfecture ;
- Signature du Contrat d'Intégration Républicain avec l'OFII ;
- Demande de logements auprès des bailleurs sociaux + dossier SIAO ;
 - Ouverture des droits CAF ;
 - Inscription à Pôle Emploi ;
- Établissement de la fiche état civil pour l'OFPRA ;
- Ouverture d'un compte bancaire.

Pour les déboutés :

- Accompagnement vers une sortie la plus digne ;
- Contact avec le dispositif d'urgence 115 ;
 - Remobilisation autour du dispositif d'Aide au Retour Volontaire ;
 - Information sur leurs droits et orientation... ;
- Sensibilisation des partenaires sur l'issue (école, mairie, caritatif...)

²⁶ Cf. Frise P.39, liste des documents et procédures en annexe.

6. Le partenariat : un enjeu fort pour le Cada

Les principes :

A considérer que le CADA mette en œuvre une prise en charge globale, celle-ci ne saurait être « totale ». Les CADA sont des établissements ouverts sur leur environnement, qui n'ont pas vocation à développer in situ l'ensemble des prestations nécessaires pour répondre à tous les besoins des demandeurs d'asile accueillis. Cela se vérifie pour des prestations spécifiques pouvant être délivrées par des professionnels externes aux CADA, tels l'interprétariat et la traduction ou des interventions d'accompagnement psychologiques et/ou sanitaires.

En la matière, le rôle des CADA est de mobiliser les ressources externes en orientant les personnes de façon pertinente et en organisant les collaborations nécessaires. C'est pourquoi la dimension partenariale est stratégique pour le CADA le Cèdre.

Le cahier des charges de 2019 inscrit, dans les missions des CADA, le développement de partenariats avec les collectivités locales et le tissu associatif. Par conséquent, l'équipe a développé des partenariats avec de nombreux organismes spécialisés susceptibles de concourir à cet objectif.

Les modalités :

Nous pouvons distinguer différents types de partenariats, comme le partenariat de proximité développé par l'animateur socio-éducatif et le partenariat stratégique²⁷ mis en place par les référents sociaux et juridiques.

Depuis les nouveaux textes réglementaires liés à l'Asile, entrés en vigueur le 01 janvier 2019, un réel travail de développement de partenariat avec les collectivités locales et le tissu associatif a été entamé par les professionnels du CADA, dans le but d'accompagner les usagers vers les acteurs ressources du droit commun. Cela permet de cultiver leur pouvoir d'agir, de développer leur autonomie mais aussi de diversifier les possibilités de prise en charge et d'assurer une certaine continuité d'accompagnement par d'autres acteurs après leur sortie du CADA.

Le partenariat de proximité :

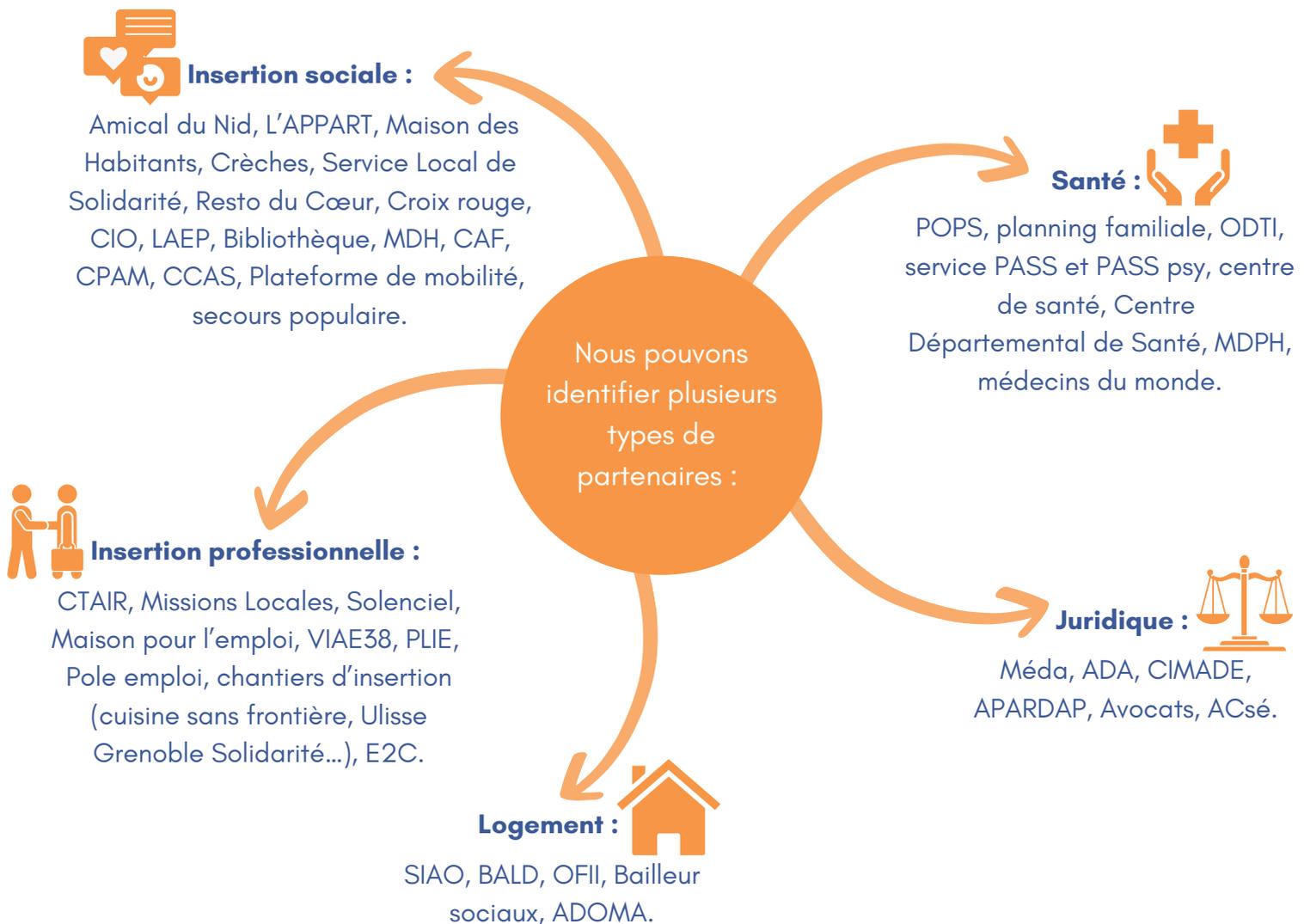
L'animateur socio-éducatif développe le partenariat et le réseau dans les différents quartiers du territoire local, notamment auprès des diverses associations de quartiers (sportives, ludiques, de formations ...), ainsi qu'avec les Maisons des Habitants en lien avec les agents de développements locaux, les référents familles et les animateurs. Ces partenariats répondent aux attentes et besoins des usagers localement, en les inscrivant à des activités existantes. Cette démarche a également pour but de les rendre plus acteurs en participant davantage à la vie de la cité. Elle rencontre régulièrement des référentes familles, des animateurs, des responsables travaillant dans les Maisons des Habitants (M.D.H.). Tous ces partenaires sont favorables pour collaborer avec nous en accueillant nos usagers dans leurs activités.

27 Par stratégique, nous entendons un partenariat qui permet un accompagnement et une prise en charge de qualité sur des aspects fondamentaux tels que la santé, le droit, le logement...

Le partenariat stratégique lié à l'accompagnement social et juridique :

Au-delà de ce travail en partenariat avec le réseau local, les référents sociaux et juridiques travaillent également en collaboration avec différents acteurs pour les besoins établis avec les hébergés lors d'entretiens individuels ; ils permettent d'améliorer la situation des personnes et une insertion durable. L'objectif demeure de mieux accompagner les résidents du CADA et de mieux répondre à leurs besoins, en lien avec les partenaires, dans le « aller vers ».

Nous pouvons identifier plusieurs types de partenaires par thématique :



La fréquence des liens avec ces différents partenaires est variable dans le temps en fonction des besoins mais nécessaire.

Les modifications organisationnelles et la crise sanitaire ont eu un impact rendant nécessaire la réactivation de certains partenariats... Ce travail est un axe majeur pour le CADA. Il fait l'objet d'une fiche action présente en annexe.

Certains partenaires dont le lien avait été interrompu, ont pu être rencontrés par la direction dans un premier temps sur le cadre général de collaboration. Une seconde rencontre a eu lieu ensuite avec l'ensemble de l'équipe des référents. **Il permet de clarifier la manière de travailler ensemble et les différentes actions proposées** pour améliorer la situation des hébergés.

D'autres partenariats sont portés par les référents qui se chargent de relayer les actions effectuées à la Direction et au reste de l'équipe.

A ce jour, **l'équipe est en difficulté pour développer le partenariat en lien avec la santé mentale**, compte tenu de la saturation des dispositifs. Ce travail de recherche de partenaires se poursuit quotidiennement car la prise en charge médicale des hébergés, souvent marqués par des problématiques profondes liées à leur histoire, au pays ou leurs conditions de voyage, est une priorité pour la majorité d'entre eux tout au long de leur hébergement au CADA.

Dans le cadre du projet stratégique associatif 2002-2025, l'un des axes important à travailler reste la création d'une plateforme de soin et de santé, l'idée majeure étant de construire une équipe de soin mobile interne à l'association afin de répondre aux difficultés rencontrées par l'ensembles des acteurs de la protection de l'enfance, des services de justice, du handicap mais également des demandeurs d'asile.



7. Enjeux et perspectives

Au terme de l'élaboration du présent projet d'établissement, il nous a paru important de présenter une synthèse des enjeux et perspectives pour le CADA. Certains éléments ont déjà été mis au travail comme la participation et l'expression des usagers, l'amélioration de la communication interne entre les services, et d'autres sont en cours comme la réflexion sur la place du pôle au niveau de l'association.

Le CADA devra s'adapter dans les mois et les années à venir aux évolutions en interne de l'association mais aussi aux évolutions législatives qui nécessitent sans cesse un renouvellement des pratiques et des partenariats.

Parmi les principaux enjeux nous pouvons noter :

Au niveau stratégique :

- L'accompagnement à la santé et plus spécifiquement sur la santé mentale des demandeurs, lié au développement des partenariats avec les acteurs sanitaires médico-sociaux du département,
- La reconnaissance de l'expertise développée, dans les sollicitations et réponses positives aux appels à projet,
- La place du CADA dans le développement du projet associatif 2022-2025 .

Au niveau opérationnel :

- L'évolution de l'accompagnement due à l'évolution des profils accompagnés (statut réfugié) qui demande un accompagnement accru au niveau de l'insertion sociale et professionnelle
- Le développement de la qualité de l'accompagnement
- La veille juridique et référence juridique due à un environnement réglementaire et légal qui se complexifie et est de plus en plus exigeant.

Les fiches actions formalisées au sein du comité de pilotage sont la réponse concrète et ont pour la grande majorité, fait l'objet²⁸ de mise en œuvre pendant l'écriture du présent projet. Ce fut une intention du comité de pilotage et de la direction que ce projet puisse être rapidement concrétisé dans le quotidien du CADA.

Fiches au niveau de l'accompagnement :

- Rôle et veille de l'accompagnement juridique
- Création des références thématiques
- Développement et stratégie de partenariat
- Le parcours d'accompagnement
- La Bientraitance et prévention des risques
- Système d'information et communication en interne
- Management et QVT

Il est à noter que le présent projet d'établissement fera l'objet de réactualisations qui seront présentées au CVS ou autres formes d'expression, validées par l'organisme gestionnaire et mentionnées en page de garde.

29

²⁸ Annexe au projet d'établissement.

²⁹ Article L311_8 du CASF.



CONCLUSION ET PERSPECTIVES

La réécriture du projet d'établissement du CADA le Cèdre a démarré durant l'été 2021 alors que la COVID 19 était toujours présent dans la vie de tous. L'équipe du CADA a rassemblé l'énergie nécessaire pour partager des temps de réflexion, indispensables à une construction commune du Projet d'Établissement.

Si ce travail s'est étendu sur de nombreux mois, nous avons souhaité intégrer dans notre réflexion les évolutions en lien avec l'application de la loi n° 2018-778 du 10 septembre 2018, relatifs à l'accélération du traitement des demandes d'asile et à l'amélioration des conditions d'accueil. Ce travail a mis en lumière la nécessité d'apporter certaines améliorations, il a révélé des points forts dans l'exercice des missions mais il a aussi montré certains paradoxes.

L'accélération du traitement des demandes d'asile limitant le temps de présence des usagers au CADA, nous a obligés à adapter notre mission en lien avec un accueil apaisé et les obligations de se présenter rapidement à l'OFPRA puis à la CNDA.

L'utilisateur reste au centre des préoccupations de l'ensemble des professionnels du CADA. L'accompagnement, même s'il entre dans une organisation réglementaire commune, demeure individualisé parce que chaque personne est unique.

Les fiches actions travaillées et améliorées tout au long de l'existence du projet d'établissement permettent de le faire vivre sans rupture par toute l'équipe salariée du CADA.

L'équipe est amenée à s'adapter aux évolutions et à faire preuve d'innovation afin d'assurer l'accompagnement demandé, tout en conservant les valeurs de la structure et de l'association.

L'ensemble de l'équipe du CADA le cèdre

Sommaire annexes

Page 1 : [Annexe 1 Fiche Action](#) / RENFORCER LE ROLE ET LA VEILLE DE L'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

Page 2 : [Annexe 2 Fiche Action](#) / CREER DES REFERENCES THEMATIQUES PAR TRAVAILLEUR SOCIAL

Page 3 : [Annexe 3 Fiche Action](#) / SYSTEME D'INFORMATION & COMMUNICATION INTERNE

Page 4 : [Annexe 4 Fiche Action](#) / DEVELOPPER ET FORMALISER LES PARTENARIATS

Page 5 : [Annexe 5 Fiche Action](#) / BIENTRAITANCE

Page 6 : [Annexe 6 Fiche Action](#) / MANAGEMENT ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Page 7 : [Annexe 7](#) / FORMULAIRE DE TRANSMISSION DE L'INFORMATION AUX AUTORITES ADMINISTRATIVES

Page 8 : [Annexe 8](#) / DOCUMENTS ET PROCEDURES

Page 9 : [Annexe 9](#) / ENQUETE CONSCIENTISANTE

Page 10 : [Annexe 10](#) / SECURISATION DU CADA



Annexe 1: fiches actions

FICHE ACTION : RENFORCER LE ROLE ET LA VEILLE DE L'ACCOMPAGNEMENT JURIDIQUE

Objectifs généraux :

- ✓ Assurer une veille juridique continue
- ✓ Pérenniser la coopération entre les référents juridiques

Responsable : M. SANDNER

Contributeurs :
EQUIPE DU CADA

ACTIONS	DATES	INDICATEURS	RESULTATS / EFFETS ATTENDUS
Groupe de travail sur la double référence juridique et sociale	03/02/2022	Procédure de coréférence : définition du rôle et positionnement du binôme dans une fiche de mission type	Coopération entre le juridique et le social (reconnaissance des contributions dans l'accompagnement)
Formalisation d'un espace partagé sur la veille juridique	2 ^{ème} TRIM 2022	Constitution de l'espace partagé Procédure de consultation et de réactualisation	Lisibilité des rôles pour les demandeurs d'asile afin qu'ils disposent de la meilleure information dans leur procédure
Groupe de travail sur la recherche ou la création de réseaux	2 ^{ème} TRIM 2022	Les documents font l'objet d'échanges réguliers	Veille sur les bonnes pratiques professionnelles / Veille pour que le CADA soit reconnu par le réseau
Participation à des temps de d'information / colloques / Formations	2 ^{ème} TRIM 2022	Référents nommés / Réseaux identifiés / Retours en réunions	Meilleure connaissance globale et expertise Mise à jour des connaissances régulières

ELEMENTS DE CONTEXTE / ANALYSE

La veille juridique est essentielle pour le bon fonctionnement du CADA.

L'objectif est de garantir et de développer les compétences en matière de juridique et social afin de disposer de la meilleure information.

C'est aussi de s'inscrire à un réseau d'échanges d'informations et de partage de pratiques professionnelles.

La veille juridique doit être accessible facilement : Nécessité de revoir le système d'information en interne.

Annexe 2 : fiches actions

FICHE ACTION : CREER DES REFERENCES THEMATIQUES PAR TRAVAILLEUR SOCIAL

Objectifs généraux :

Pour chaque thématique référencée, un travailleur social sera nommé « Référent thématique » avec pour mission :

- ✓ Développer et maintenir le lien avec les partenaires de sa thématique
- ✓ Assurer une veille sur la thématique
- ✓ Développer et actualiser une bibliothèque numérique
- ✓ Diffuser les informations à l'équipe
- ✓ Participer à des réunions / Instances thématiques

Responsable : Y. KHALID

Contributeurs :

M. SANDNER / J. LIABEUF / V. DELAGARDE

ACTIONS

Désignation des référents / co-référents

Fixation de priorisation des partenariats à développer

Le référent thématique proposera un plan d'actions après de la direction sur les axes/partenariats à développer

DATES

1^{er} Trim 2023

2^{ème} Trim 2023

2^{ème} Sem 2023

INDICATEURS

Nombre de thématiques référencées

Nombre de partenariats formalisés

Plan d'action consolidé
Travaux d'actions réalisés

RESULTATS / EFFETS ATTENDUS

Partage de connaissances et des compétences

Ouverture du CADA sur l'extérieur, apports d'expertises

Engagement des membres de l'équipe

Annexe 3 : fiches actions

FICHE ACTION : SYSTEME D'INFORMATION & COMMUNICATION INTERNE

Objectifs généraux :

- ✓ Améliorer la communication entre les professionnels du CADA
- ✓ Encadrer le partage de l'information dans le réseau

Responsable : Y. KHALID

Contributeurs :

M. SANDNER / J. LIABEU / V. DELAGARDE

ACTIONS	DATES	INDICATEURS	RESULTATS / EFFETS ATTENDUS
Présence du service logistique en début de réunion de service / Téléphones portables pour le service logistique / Badges / Systématisation d'une visite d'établissement lors de la première semaine d'arrivée	2 ^{ème} TRIM 2022	Protocole de visite de l'établissement Taux de visite familles et usagers 100 % Taux de présence aux réunions du service logistique Taux de contribution aux réunions	Meilleure compréhension du fonctionnement de l'établissement Contribution de tous les professionnels dans la qualité de l'accompagnement : service logistique
Nettoyage et mise en cohérence des documents sur le réseau. Mise en place d'un groupe de travail / Accompagnement sur cette problématique	1 semestre 2023	Mise en place effective du groupe de travail Taux de satisfaction des utilisateurs du réseau	Disposer des supports actualisés et efficience recherchée
Travailler sur la mise en place d'un logiciel de recueil et traitement des données de l'utilisateur en lien avec les besoins de l'établissement	2 semestre 2023	Logiciel usagers	Se concentrer sur la procédure de mise en œuvre rapide des actions du projet, ne pas perdre de l'information et respecter la confidentialité des informations

Annexe 4 : fiches actions

FICHE ACTION : DEVELOPPER ET FORMALISER LES PARTENARIATS

Objectifs généraux :

Développer et formaliser les partenariats pour améliorer la situation de la personne au sein de la société :

- ✓ Santé
- ✓ Juridique
- ✓ Logement
- ✓ Insertion sociale (accès aux droits, intégration, insertion professionnelle)

Responsable : Y. KHALID / M. SANDNER

Contributeurs :
REFERENTS DE LA THEMATIQUE

ACTIONS	DATES	INDICATEURS	RESULTATS / EFFETS ATTENDUS
<p>1- Formaliser avec Caméléon, le Pops, le planning, ODTI, Prométhée, PASS du CHU, PASS PSY, Centre de santé, CDS, PMI, MDPH, CIDFNCGA</p> <p>2- ADA, Cimade, APARDHAP, Avocats, ADATE, ACSE</p> <p>3- SIAO, le BALD, INSAIR, L'oiseau bleu, Bailleurs Sociaux, OFII</p> <p>4- Amicale du nid, l'APPART, MDH, MJC, Crèches, SLS, Restos du cœur, Croix rouge, CIO, LAPE, Bibliothèques, MDA, CAF, CPAM, la Bifurque, Le plateau, Mairies, le Silef, Plateforme mobilité, CCAS ...</p> <p>5- CTAIR, Missions locales, Solenciel, Maison pour l'emploi, VIAE38, PLIE, Pôle emploi ...</p>	<p>2^{ème} SEM 2023</p>	<p>Priorisation des partenariats formalisés</p> <p>Nombre de conventions formalisées</p> <p>Systematiser la formule « Partenariat formalisé via une convention avec les structures suivantes » ..</p>	<p>Enrichissement de l'accompagnement et transferts de compétences</p> <p>Constitution d'un réseau et contribution à son développement : Influence du CADA sur son territoire géographique, politique et associatif.</p>

Annexe 5 : fiches actions

FICHE ACTION : BIENTRAITANCE

Objectifs généraux :

Garantir une culture commune de la bientraitance et de l'accompagnement spécialisé

Responsable : Y. KHALID

Contributeur :
M. SANDNER

ACTIONS	DATES	INDICATEURS	RESULTATS / EFFETS ATTENDUS
Groupe de travail sur les processus clés de l'accompagnement	1 ^{er} SEM 2022	Formalisation de la « frise d'accompagnement »	Meilleure connaissance des professionnels dans le parcours des usagers au sein du CADA
Formalisation des principes clés de la politique de bientraitance dans le Projet d'Etablissement	1 ^{er} SEM 2022	Politique de bientraitance formalisée dans le Projet d'Etablissement /Processus des FEI	Travail sur l'expression et la participation
Actualisation des outils principaux de la loi 2002-2 : Livret d'Accueil, Contrat de séjour et Projet d'Etablissement	2 ^{ème} SEM 2022	Documents qui font l'objet d'échanges réguliers, documents de traduction	Prévention des risques au niveau de l'accompagnement Utilisation des outils par les professionnels, compréhension par les usagers
Groupe de travail sur le processus de mise en œuvre et du suivi du projet personnalisé	1 ^{er} SEM 2023	Evolution du support, de la conduite des réunions et de la communication	Suivi des PP : Analyse des besoins, des difficultés de mise en œuvre : le PP est un outil de support des missions du CADA

Annexe 6 : fiches actions

FICHE ACTION : MANAGEMENT ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Objectifs généraux :

Développer la qualité de vie au travail pour l'ensemble des professionnels du CADA

Responsable : Y. KHALID

Contributeurs :
M. SANDNER / RH / IRP

ACTIONS	DATES	INDICATEURS	RESULTATS / EFFETS ATTENDUS
Action santé au travail : Repérer les RPS dans les situations de travail et bâtir un plan d'action concret, les intégrer dans le DUERP	2 ^{ème} SEM 2023	RPS intégrés dans le DUERP Plan d'action adapté et taux de réalisation	Renforcement de la santé au travail / Prévention des RPS
Actions management : Formation de management pour le Directeur Adjoint de Pôle	2 ^{ème} SEM 2023-2024	Réalisation d'un séminaire sur le management et Qualité de Vie au Travail	Compétences spécifiques sur le management et qualité de vie au travail Engagement de l'équipe de direction
Séminaire management /coaching d'équipe /co-développement	2 ^{ème} SEM 2023	Mise en place d'espaces de discussion dans le travail	Amélioration continue des conditions de vie au travail
Espace de discussion au travail			

Annexe 7 : Formulaire de transmission de l'information aux autorités administratives

FORMULAIRE DE TRANSMISSION DE L'INFORMATION AUX AUTORITES ADMINISTRATIVES

Annexe à l'arrêté du 28/12/2016

NOTICE

En application de l'article L 331-8-1 du code de l'action sociale et des familles : *Les établissements et services et les lieux de vie et d'accueil informent sans délai, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat, les autorités administratives compétentes pour leur délivrer l'autorisation prévue à l'article [L. 313-1](#) ou pour recevoir leur déclaration en application des articles [L. 321-1](#) et [L. 322-1](#) de tout dysfonctionnement grave dans leur gestion ou leur organisation susceptible d'affecter la prise en charge des usagers, leur accompagnement ou le respect de leurs droits et de tout évènement ayant pour effet de menacer ou de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être physique ou moral des personnes prises en charge ou accompagnées.*

Chaque structure informe les autorités administratives compétentes des faits qui relèvent de son périmètre d'activité et renseigne les items qui lui sont adaptés et pertinents au regard des missions et de son mode d'intervention.

La transmission de ces informations aux autorités administratives ne dispense en aucune manière de signaler le cas échéant, le dysfonctionnement ou l'évènement mentionnés à [l'Article L. 331-8-1 du code de l'Action Sociale et des Familles](#) aux autorités judiciaires compétentes.

Le directeur ou le Responsable de la structure actualisera ou complétera ces informations en cas de nouveaux développements.

Nature des faits :

Les exemples cités dans les catégories du tableau ne constituent pas une liste exhaustive, mais ont vocation à aider la structure à identifier les dysfonctionnements et les événements qui relèvent de [l'Article L. 331-8-1 du code de l'Action Sociale et des Familles](#).

Recommandations :

Personnaliser le document en fonction de l'établissement, puis l'enregistrer au format « modèle word »

A chaque nouvelle rédaction d'un signalement : Enregistrer le document finalisé au format PDF.

Traitement interne :

Une copie est systématiquement envoyée au CHSCT



FORMULAIRE DE TRANSMISSION

Dysfonctionnements graves et événements

Ou

Traitement des risques psycho-sociaux

Etablissements et services médicosociaux

Fiche à adresser dans les meilleurs délais aux autorités administrative

Le CADA est habilité et financé par l'Etat (préfecture).

Les orientations et admissions sont décidées par l'Office de l'Immigration (OFII), en concertation avec le directeur du CADA.

Date et heure du signalement

Le à __ h

Etablissement ou Service Concerné

Nom de la structure : CADA Le Cèdre

Adresse complète de la structure : 29 rue Alexandre DUMAS – 38100 Grenoble

Service(s) concerné(s) :

Téléphone : 04 76 49 29 95

Mail : cada-lecedre@sauvegarde-isere.fr

Le déclarant

Nom - Prénom :

Qualité / Fonction :

Téléphone Direct :

Mail Direct :

Autorité administrative informée

ARS

CD- DAU

DDCS-PP

DRPJ

CD - DSO

OFII et service asile Préfecture

Nature de l'évènement / dysfonctionnement signalé	
1- Sinistre ou évènement climatique	Rupture fourniture <input type="checkbox"/> Electricité <input type="checkbox"/> Eau <input type="checkbox"/> Gaz <input type="checkbox"/> Inondation <input type="checkbox"/> Tempête <input type="checkbox"/> Incendie/Départ de feu <input type="checkbox"/> Rupture d'accès à l'établissement/Domicile <input type="checkbox"/> Autre (Précisez)
2- Accident/incident lié à défaillance technique Et Evènement en santé environnementale	<input type="checkbox"/> Panne prolongée Electricité <input type="checkbox"/> Panne ascenseur <input type="checkbox"/> Panne chauffage/clim <input type="checkbox"/> Fuite de Gaz <input type="checkbox"/> Défaillance alimentation/qualité de l'eau <input type="checkbox"/> Epidémie <input type="checkbox"/> Intoxication <input type="checkbox"/> Légionnelles <input type="checkbox"/> Maladies Infectieuses <input type="checkbox"/> Parasitose <input type="checkbox"/> Autre (Précisez) :
3- Perturbation dans l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines (mettant en péril l'effectivité de la prise en charge ou la sécurité des usagers)	<input type="checkbox"/> Vacance de poste prolongée <input type="checkbox"/> Insuffisance de personnel <input type="checkbox"/> Difficulté de recrutement <input type="checkbox"/> Turn-over important <input type="checkbox"/> Absence imprévue de plusieurs professionnels <input type="checkbox"/> Préavis de grève <input type="checkbox"/> Conflits/menace de conflits sociaux <input type="checkbox"/> Sanction disciplinaire et/ou procédures judiciaires envers un professionnel <input type="checkbox"/> Autre (Précisez)
4- Accident ou incident lié à une erreur ou un défaut de soin ou de surveillance	<input type="checkbox"/> Non-respect de la prescription médicale <input type="checkbox"/> Erreur Administration du médicament <input type="checkbox"/> Traitement inadapté <input type="checkbox"/> Accidents corporels (chutes & fractures) <input type="checkbox"/> Absence, erreur ou retard de prise en charge ou de Traitement <input type="checkbox"/> Escarres <input type="checkbox"/> Fausse route <input type="checkbox"/> Dénutrition <input type="checkbox"/> Déshydratation <input type="checkbox"/> Chute <input type="checkbox"/> Autre (Précisez)
5- Perturbation de l'organisation ou du fonctionnement liée à des difficultés relationnelles récurrentes avec une famille ou un proche (extérieur à la structure)	<input type="checkbox"/> Conflit important ou obstacle à la prise en charge <input type="checkbox"/> Menaces répétées à l'encontre des professionnels <input type="checkbox"/> Défiance vis-à-vis du personnel <input type="checkbox"/> Demandes inadaptées <input type="checkbox"/> Activités illicites (Précisez)
6- Décès accidentel ou consécutif à un défaut de surveillance ou de prise en charge d'une personne	<input type="checkbox"/> Décès suite à une chute <input type="checkbox"/> Décès au cours d'une disparition inquiétante <input type="checkbox"/> Décès suite à un accident de contention <input type="checkbox"/> Décès accidentel Autre (Précisez) :
7- Suicide ou tentative de suicide (usager ou professionnel)	<input type="checkbox"/> Décès par suicide <input type="checkbox"/> usager <input type="checkbox"/> Tentative de suicide <input type="checkbox"/> professionnel
8- Situation de maltraitance envers les usagers	<input type="checkbox"/> Privation de droit <input type="checkbox"/> Isolement vis à vis des proches <input type="checkbox"/> Défaut d'adaptation des équipements aux pers. à mobilité réduite <input type="checkbox"/> Négligence grave et/ou erreurs successives <input type="checkbox"/> Comportement d'emprise <input type="checkbox"/> Violence à caractère sexuel (Agression/attouchements/viol) <input type="checkbox"/> Violence verbale (menaces, insultes) <input type="checkbox"/> Violence physique (altercation, coups & blessures) <input type="checkbox"/> Violence psychologique/morale (intimidation, privation, harcèlement...) <input type="checkbox"/> Vols <input type="checkbox"/> Autre (Précisez)
9- Disparition inquiétante	<input type="checkbox"/> Disparition et retour sans mobilisation des services de recherche <input type="checkbox"/> Disparition avec intervention des services de recherche
10- Comportement violent au sein de la structure (entre usagers et/ou envers un professionnel) Manquement grave au règlement de fonctionnement	<input type="checkbox"/> Violence verbale (menaces, insultes) <input type="checkbox"/> Violence physique (altercation, coups & blessures) <input type="checkbox"/> Violence à caractère sexuel (Agression/attouchements/viol) <input type="checkbox"/> Violence psychologique/morale (intimidation, privation...) <input type="checkbox"/> Non-Respect des règles de vie en collectivité

	<input type="checkbox"/> Pratiques ou comportements inadaptés ou délictueux <input type="checkbox"/> Autre (Précisez):
11- Actes de malveillance au sein de la structure	<input type="checkbox"/> Détériorations volontaires (locaux, équipements, matériel) <input type="checkbox"/> Vols <input type="checkbox"/> Autre (Précisez)

Circonstances et déroulement des faits

(Date et heure des faits et de leur constatation, circonstances ...)

Date et heure des faits :

Date et heure de leur constatation :

Nombre de VICTIMES ou personnes exposées

<input type="checkbox"/> Usagers	Précisez :
<input type="checkbox"/> Professionnels	Précisez :
<input type="checkbox"/> Autres	Précisez :

CONSEQUENCES Constatées au moment du signalement

Pour la ou les Résidents	<input type="checkbox"/> Décès <input type="checkbox"/> hospitalisation <input type="checkbox"/> Soins en interne <input type="checkbox"/> Aggravation de l'état de santé <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
Pour les professionnels	<input type="checkbox"/> Décès <input type="checkbox"/> Arrêt maladie <input type="checkbox"/> Organisation d'une prise en charge médicale et/ou soutien psychologique <input type="checkbox"/> Impossibilité de se rendre sur lieu de travail <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
Pour l'organisation et le fonctionnement de la structure	<input type="checkbox"/> Difficulté d'approvisionnement <input type="checkbox"/> Difficulté d'accès à l'établissement <input type="checkbox"/> Nécessité d'évacuation des résidents <input type="checkbox"/> Suspension d'activité <input type="checkbox"/> Fonctionnement en mode dégradé <input type="checkbox"/> Autre (précisez) :

Demande d'intervention des secours <i>(Pompiers, SAMU, Police ou Gendarmerie)</i>	
<input type="checkbox"/> NON	<input type="checkbox"/> OUI (Précisez) :

Mesures immédiates	
Pour protéger, accompagner ou soutenir les victimes ou personnes exposées	
Pour assurer la continuité de la prise en charge	
A l'égard des autres personnes prises en charge ou du personnel	

Information <i>(Sous réserve d'accord de la personne concernée selon la nature des faits)</i>	
<input type="checkbox"/> Responsable Légal	<input type="checkbox"/> Famille et proches
<input type="checkbox"/> Personne(s) concernée(s)	<input type="checkbox"/> Professionnels
<input type="checkbox"/> CHSCT.....	<input type="checkbox"/> Autre (précisez) :
	<input type="checkbox"/> Personne de confiance
	<input type="checkbox"/> CVS

Dispositions prises ou envisagées par la structure	
Concernant les usagers	<input type="checkbox"/> Adaptation des soins/la prise en charge <input type="checkbox"/> Révision de Projet de vie <input type="checkbox"/> Transfert/hospitalisation <input type="checkbox"/> Fin de prise en charge <input type="checkbox"/> Soutien psychologique <input type="checkbox"/> Orientation vers Dispositif Personnes Qualifiées <input type="checkbox"/> Orientation vers autre structure/service <input type="checkbox"/> Autre (Précisez) :
Concernant les professionnels	<input type="checkbox"/> Action de Formation <input type="checkbox"/> Action de sensibilisation <input type="checkbox"/> Soutien Psychologique <input type="checkbox"/> Mesure conservatoire <input type="checkbox"/> Mesure disciplinaire <input type="checkbox"/> Autre (Précisez) :
Concernant l'organisation de travail	<input type="checkbox"/> Révision de planning <input type="checkbox"/> Mise en place/à jour de procédure <input type="checkbox"/> Fonctionnement en mode dégradé <input type="checkbox"/> Autre (Précisez) :
Concernant la structure	<input type="checkbox"/> Aménagement ou réparation des locaux et/ou équipements <input type="checkbox"/> Information interne ou externe <input type="checkbox"/> Demande d'aide ou d'appui à l'autorité administrative <input type="checkbox"/> Activation d'une cellule de crise ou d'un Plan <input type="checkbox"/> Autre (Précisez) :

Suites administratives ou judiciaires	
Date de saisie : Le	Coordonnées des structures saisies : Police
Enquête de Police ou de Gendarmerie	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Dépôt de plainte	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Signalement au Procureur de la République	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

Evolution prévisible ou difficultés attendues

--

Répercussions médiatiques

L'évènement peut-il avoir un impact médiatique ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Les médias sont-ils déjà informés de l'évènement ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Communication effectuée ou prévue ?	<input type="checkbox"/> Oui	<input type="checkbox"/> Non
Si oui, précisez :		

NB : Référence à l'article L.331-8-1 du Code de l'Action Sociale et des Familles – Arrêté du 28/12/2016 relatif à l'obligation de signalement des structures sociales et médicosociales.

Annexe 8 : Documents et procédures

DOCUMENTS ET PROCEDURES

Attestations :

- Attestation de responsabilité civile
- Attestation de demandeur d'asile
- Attestation de renouvellement de demande d'asile

Réunions :

- Bilan des usagers (social)
- Bilan des usagers (juridique)
- Ordre du jour de la réunion d'équipe
- Ordre du jour de la réunion de direction
- Ordre du jour de la réunion de l'équipe technique

Accueil des usagers :

- Livret d'accueil
- Contrat de séjour
- Règlement de fonctionnement
- Contrat de prolongation
- Lettre de prolongation de contrat
- Avenant au contrat de séjour (Projet personnalisé)

Social :

- Fiche suivi des ménages
- Guideline entrée
- Fiche famille
- Radio des poumons

Juridique :

- Fiche procédure 1 : Premier entretien avec l'utilisateur
- Fiche procédure 2 : Dossier OFPRA
- Fiche procédure 3 : Préparer un demandeur d'asile à son entretien à l'OFPRA
- Fiche procédure 4 : Faire la demande de l'aide juridictionnelle et le choix de l'avocat
- Fiche procédure 5 : Explication du déroulement de l'audience à la CNDA
- Fiche procédure 6 : Documents à traduire

Technique :

- Fiche d'état des lieux
- Fiche de demande d'intervention

Annexe 9 : Enquête conscientisante

ENQUETE CONSCIENTISANTE

Auprès des hébergés de structures d'hébergements collectifs

Explication de la démarche : Engagement à faire participer les personnes dans le fonctionnement global de la structure / espace d'échange / recueil des avis.

Intentions :

- Libérer, favoriser la parole sur la vie au CADA (pas seulement sur l'hébergement mais aussi sur l'ensemble de l'accueil)
- Mobiliser en vue d'une participation au CVS

Pour commencer (mettre à l'aise sur l'intérêt d'être consulté) :

- Connaissez-vous d'autres structures d'hébergement ?
- A quoi est-ce que vous vous attendiez en arrivant au CADA
- et finalement qu'est-ce que vous y avez trouvé ?

Raconter le quotidien du CADA (du vécu plutôt que des poncifs) :

- Racontez un moment chouette que vous avez vécu au CADA
- Racontez le moment le plus pénible

Décrire le quotidien du CADA (pour partager un ressenti) :

- Voyez-vous souvent les professionnels de la structure ?
- Vous sentez-vous soutenu ? Vous sentez-vous en sécurité ?
- Sur qui pouvez-vous compter à l'extérieur du CADA ?

Aujourd'hui la vie dans la structure (pour aller plus loin, élaborer des propositions) :

- Si vous pouviez décider du fonctionnement au CADA, qu'est-ce que vous changeriez ? Qu'est-ce que vous proposeriez de nouveau ?
- S'il y avait un problème à s'attaquer en priorité, quel serait-il ?

Pour parler de participation :

- A votre avis, êtes-vous le seul à penser cela ici ?
- Avez-vous des espaces pour parler de ça avec les autres hébergés ? avec des hébergés d'autres structures ?

... et éventuellement s'impliquer :

- Est-ce que vous seriez intéressé à participer au CVS

Annexe 10 : Sécurisation CADA

SECURISATION DU CADA

N°	SOURCE	ACTIONS A EFFECTUER	DELAIS INITIAL
1	Locaux	Mise en place de moyens d'alerte, bouton sous les bureaux de chaque professionnel afin de déclencher un voyant lumineux dans chaque bureau, dans la salle de réunion, la salle d'animation	2023
2	Locaux	Installer des brises vues sur toutes les fenêtres des bureaux donnant sur la rue.	12/2021
3	Locaux	Fermeture automatique des volets électriques	2023
4	Locaux	Equiper la porte d'entrée du CADA d'un visiophone afin d'avoir une vue globale devant la porte	06/2022
5	Locaux	Modifier auprès de Pluralis les horaires d'ouverture de l'interphone à l'entrée du bâtiment entre 8 h 00 et 18 h 00	11/2021
6	Locaux	Aménager le bureau de l'accueil : Mettre des portes au placard	12/2021
7	Locaux	Aménager le bureau de l'accueil : Mettre un bureau rectangulaire pour les usagers	12/2021
8	Locaux	Aménager le bureau de l'accueil : Avoir une vigilance sur la présence des objets dangereux sur le bureau	12/2021
9	Agents techniques	Fournir un badge à tous les agents techniques afin qu'ils soit mieux identifiés par les usagers lors des interventions dans les appartements	11/2021
10	Référentes sociales et juridiques	Visite à domicile (VAD) en binôme lors des situations difficiles. Si danger, pas de VAD, intervention de la police, du SAMU ou des pompiers	Organisation active
11	Référentes sociales et juridiques	Avant une VAD, informer oralement les collègues présentes au CADA et par écrit sur le tableau de réservation des véhicules	Organisation active
12	Référentes sociales et juridiques	Eviter de réaliser une VAD sur une situation complexe en fin d'après-midi. Il faut que la professionnelle en VAD fasse remonter auprès de la direction son retour au service.	Organisation active
13	Personnel du CADA	Chaque professionnel, en VAD ou sur une intervention technique, dispose d'un téléphone portable afin de rester joignable et pouvoir contacter le responsable ou l'astreinte en cas de besoin	Organisation active
14	Référentes sociales et juridiques	Organisation de conseil de maison au sein des colocations suite aux différents internes, et d'entente avec le voisinage	Organisation active
15	Personnel du CADA	Afin d'éviter l'isolement professionnel, circulation des informations sur les hébergés lors des réunions d'équipe mais aussi sur les temps informels	Organisation active
16	Personnel du CADA	En présence d'un évènement ou d'un incident : informer la direction et établir un EIG	Organisation active



**Sauvegarde
Isère**

PROJET D'ÉTABLISSEMENT CADA LE CÈDRE

2023-2027

Siège de l'association :



**15 Boulevard Paul Langevin
38600 Fontaine**



04 76 49 73 54

Pôle Accueil Etrangers :



29 Rue Alexandre Dumas



04 76 49 29 95

PE présenté et validé en CA
PE présenté au CVS ou autre forme d'expression