RAPPORT D'ACTIVITÉ 2025

PORTE ACCUEIL - RESSOURCERIE DE HAUTE PROVENCE



Porte Accueil

rhp RESSOURCERIE DE HAUTE-PROVENCE

Cofinancé par l'Union européenne

MINISTÈRE DU TRAVAIL DE LA SANTÉ ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

ALPES DE HAUTE PROVENCE
LE DÉPARTEMENT

SOMMAIRE

I. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION 3

1. Historique et identité 3

A. L'origine de Porte Accueil 3

B. Le développement de la Ressourcerie de Haute Provence 3

C. La fusion : genèse, objectifs et méthode 3

D. Les valeurs communes et une nouvelle identité associative 3

2. Organisation et fonctionnement 4

A. Gouvernance associative et instances de pilotage 4

B. Organigramme et répartition des responsabilités 4

C. Moyens humains 5

II. LES ACTIONS MENÉES EN 2025 7

1. Un travail global autour de la communication 7

2. Le pôle insertion par l'activité économique – économie circulaire 8

A. La ressourcerie 8

B. Les faits marquants 9

C. Les activités 13

3. L'accompagnement vers et dans l'emploi 15

A. Des entretiens individuels 15

B. Ateliers et partenariats 16

C. Relations entreprises 17

D. La formation 19

a. Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Salariés polyvalents » 20

b. Le Français langue étrangère et autres formations 21

E. LES SORTIES 21

III. Le département hébergement/logement 23

1. Organisation des dispositifs 23

A. Les établissements 23

B. Les dispositifs 23

2. Les faits marquants 24

A. Un plan de développement des compétences au service d'une vision partagée de l'accompagnement social 24

B. La poursuite du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 25

C. La journée portes ouvertes : mieux se connaître pour mieux se comprendre 27

D. Commission bientraitance et qualité de l'accompagnement 28

3. Fonctionnement 30
A. La résidence accueil 30
B. Le centre d'hébergement et de réinsertion sociale (chrs) 32
4. L'activité du département hébergement - logement en chiffres 33
IV. CONCLUSION ET PERSPECTIVES 38

I. PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

1. Historique et identité

A. L'origine de Porte Accueil

Depuis plus de 25 ans, l'association Porte Accueil agit aux côtés des plus fragiles, avec la conviction que chacun, quelles que soient ses difficultés, a droit à un accompagnement digne et à une place dans la société. Historiquement implantée en Haute-Provence, elle a développé une expertise reconnue dans l'hébergement d'urgence, l'insertion sociale et l'accompagnement vers l'autonomie.

B. Le développement de la Ressourcerie de Haute Provence

Parallèlement, la Ressourcerie de Haute Provence a, de son côté, construit une activité porteuse de sens : donner une seconde vie aux objets, tout en offrant à des personnes éloignées de l'emploi un cadre de travail valorisant, formateur et inclusif.

C. La fusion : genèse, objectifs et méthode

En 2023, ces deux structures ont décidé de réunir leurs forces. Une fusion pensée non comme une simple mutualisation, mais comme un véritable projet commun, animé par une vision élargie de l'action sociale et environnementale.

D. Les valeurs communes et une nouvelle identité associative

Aujourd'hui, Porte Accueil – Ressourcerie de Haute Provence est un acteur de terrain engagé, capable d'agir sur plusieurs fronts :

- L'accueil et l'accompagnement de personnes sans-abri, isolées ou en situation de précarité.
- La mise en œuvre de parcours d'insertion professionnelle personnalisés.
- La sensibilisation à la réduction des déchets, à travers la collecte, le tri, la valorisation et la revente d'objets de seconde main.
- La contribution au développement économique local par des activités circulaires créatrices d'emplois et de lien social.

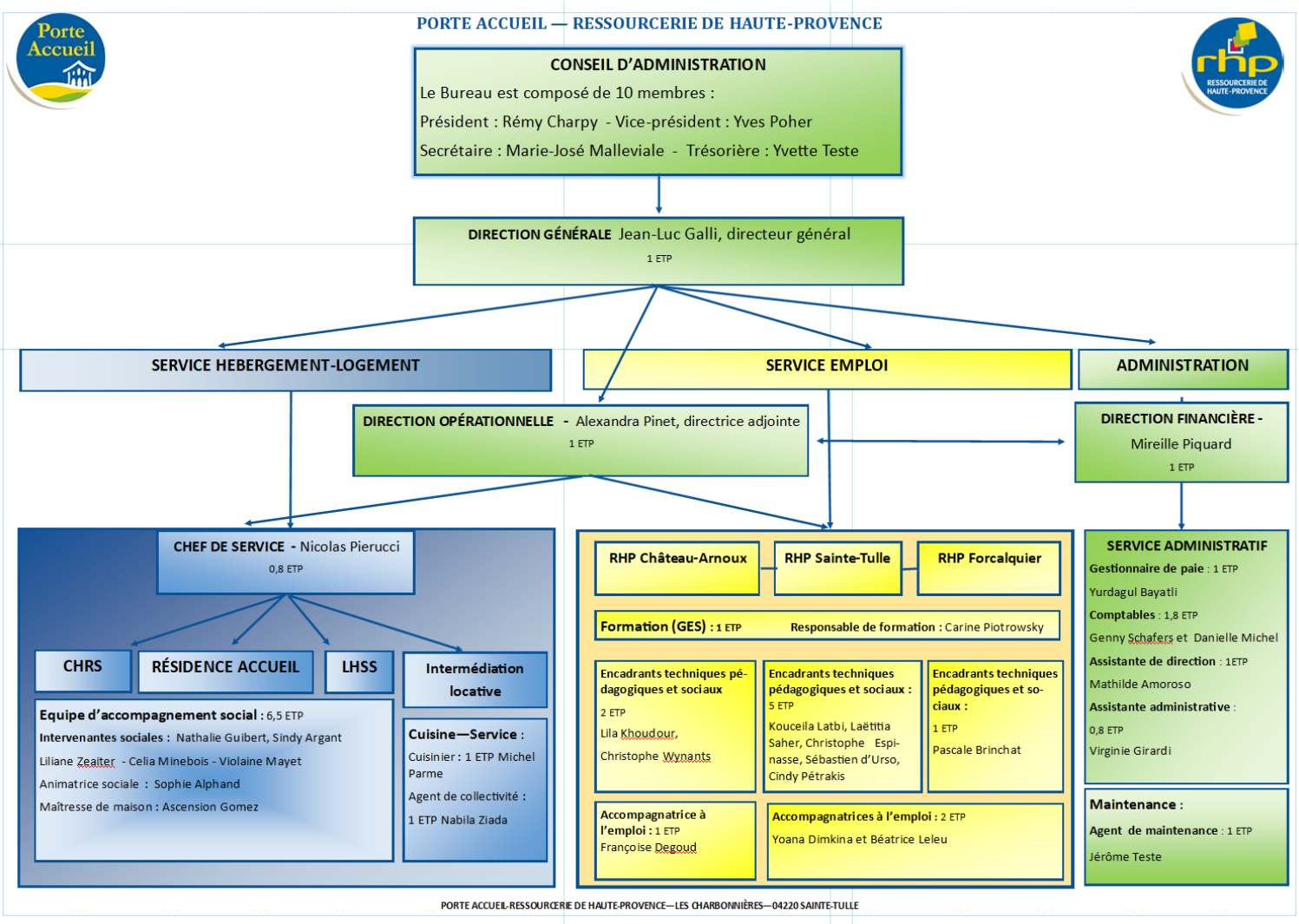
Ce nouveau chapitre, né de l'union de deux histoires fortes, ouvre une ère prometteuse. Ensemble, nous avons les moyens de bâtir des réponses innovantes, concrètes et durables aux grands défis du temps : la lutte contre l'exclusion, la transition écologique, l'emploi pour tous.

2. Organisation et fonctionnement

A. Gouvernance associative et instances de pilotage

L'association Porte Accueil – Ressourcerie de Haute Provence est administrée par un Conseil d'Administration présidé par M. Rémy Charpy. Organe de pilotage stratégique, le CA se réunit régulièrement pour orienter les décisions, valider les projets structurants et assurer la cohérence des actions avec les statuts et les valeurs associatives. La direction générale est associée aux travaux du conseil, tout comme les représentants du personnel via le CSE à titre consultatif. En 2024, la gouvernance a poursuivi l'accompagnement de la fusion, piloté les enjeux liés aux financements publics, aux projets immobiliers, à la transition écologique et à l'inclusion sociale. Elle veille à un dialogue constant entre administrateurs, direction et salariés.

B. Organigramme et répartition des responsabilités



C. Moyens humains

- ***Pôle hébergement-logement***

Équipe éducative

Chef de service : Nicolas Pierrucci
Intervenantes sociales : Sindy Argant, Nathalie Guibert, Violaine Mayer, Célia Minnebois (en alternance), Liliane Zeaiter
Animateur social : Stéphane Cardot puis Sophie Alphand
Maitresse de maison : Ascension Gomez

Équipe santé (sous convention)

Médecin : Gérard Blandin
Infirmière : Magali Accipe
Infirmier : Yves Bruno
Santé : Les infirmiers interviennent 3 fois par jour 365 jours par an pour le compte des Lits Halte Soin Santé mais également pour les résidents du CHRS et de la résidence accueil qui nécessitent des soins. Le médecin assure 2 permanences par semaine.

Équipe intendance

Cuisinier : Michel Parme
Agent de collectivité : Nabila Ziada

- ***Pôle Insertion Par l'Activité Economique (IAE)***

Les encadrants techniques et pédagogiques

Site de Sainte-Tulle :
Sebastien D'Urso
Christophe Espinasse
Kouceila Latbi
Cindy Petrakis
Laetitia Saher

Site de Château-Arnoux :
Christophe Wynants
Lila Khoudour

Site de Forcalquier :
Pascale Brinchat

Les accompagnatrices à l'emploi

Site de Sainte Tulle : Yoana Dimkina
Site de Sainte-Tulle & Forcalquier : Béatrice Leleu
Site de Château-Arnoux : Françoise Degoud

Formation

Responsable de formation : Carine Piotrowsky

Administratif

Assistante administrative : Virginie Girardi

- ***Les fonctions support communes aux deux pôles***

Équipe de direction :

Directeur : Jean-Luc Galli Bonnefoi
Directrice adjointe : Alexandra Pinet
Directrice adjointe administrative et financière : Mireille Piquard

Administration et finance :

Gestionnaire de paye : Yurdagul Kara
Comptables : Danielle Michel, Genny Schafers
Assistante de direction : Mathilde Amoroso

Maintenance :

Agent de maintenance : Jérôme Teste

II. LES ACTIONS MENÉES EN 2025

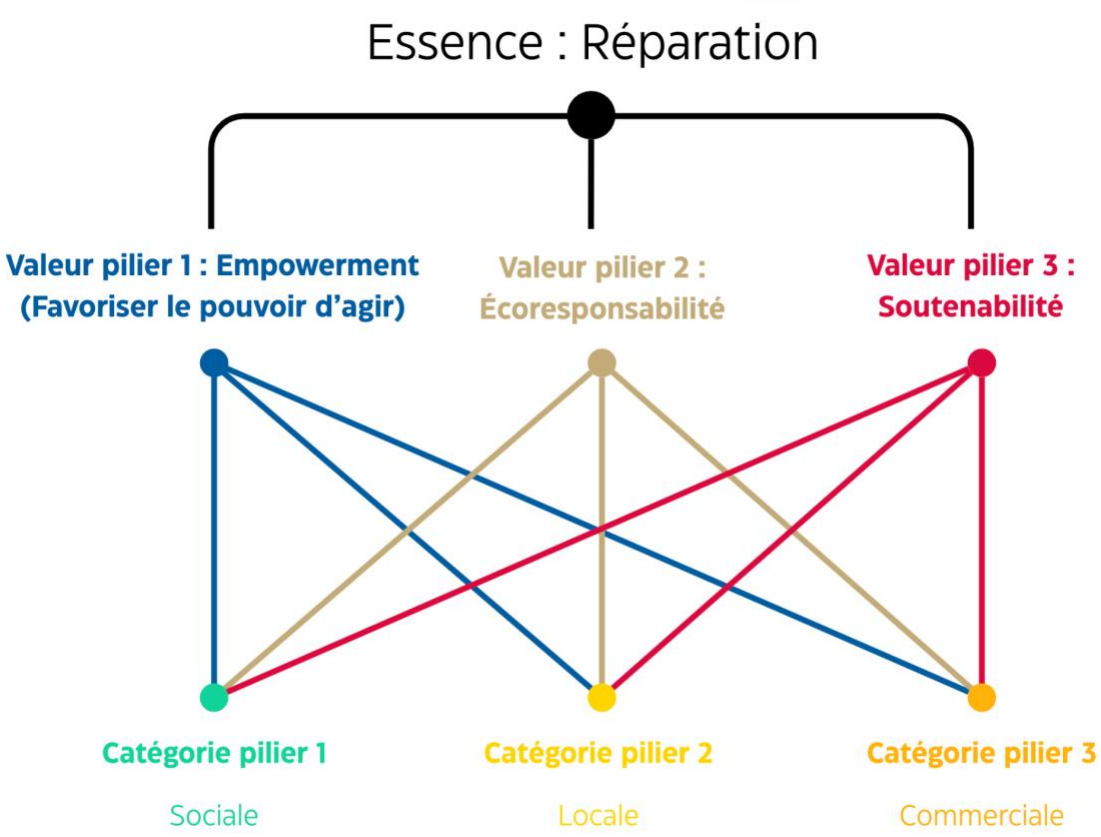
1. Un travail global autour de la communication

En 2025, un important travail a été mené afin de repenser notre stratégie de communication. Pour ce faire, nous avons fait appel à un prestataire extérieur et avons constitué un groupe de travail en inter, constitué de la direction et de membres des pôles hébergement (Porte Accueil) et emploi (RHP) de l'association. Cela nous a permis de travailler sur notre identité de marque en mettant en exergue nos valeurs.

Empowerment	Écoresponsabilité	Soutenabilité

Ces 3 concepts piliers prennent eux-mêmes appui sur l'essence de la structure, que nous pouvons traduire en un mot :

RÉPARATION



Le concept de "réparation" désigne, en sciences sociales, l'ensemble des actions, symboliques ou matérielles, visant à reconnaître, compenser ou corriger un tort subi par un individu, un groupe ou une communauté, du fait d'une injustice, d'une discrimination, d'une violence ou d'une domination passée.

Nous avons pu identifier les différentes cibles de notre communcation, les enjeux globaux, la concurrence. Nous avons également pu bénéficier de recommandations stratégiques et travailler sur notre vision ainsi que sur les objectifs d'une meilleure communication.

Afin de donner plus de lisibilité à notre modèle, de renforcer la légitimité institutionnelle et politique, de sortir d'une communication défensive par pôles, il conviendra de nommer l'ensemblier.

Ce nouveau nom deviendra notre signature institutionnelle, la porte d'entrée du récit global, la marque référente pour les partenaires.

Il conviendra également de créer l'identité graphique du groupement et de la décliner au niveau des pôles.

2. Le pôle insertion par l'activité économique – économie circulaire

A. La ressourcerie

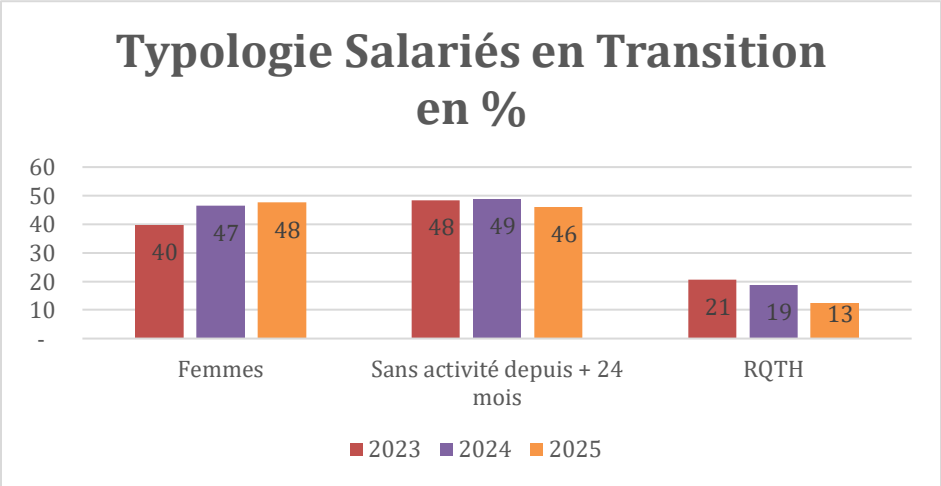
C'est une réponse **locale, écologique et solidaire** aux enjeux d'inclusion et de transition.
Portée dans le cadre **d'un Atelier et Chantier d'Insertion (ACI**), c'est une structure à finalité multiple qui répond à des besoins environnementaux, sociaux et économiques.
Elle organise la collecte, le tri, la valorisation et la revente d'objets initialement destinés à être jetés (mobilier, électroménager, textile, vaisselle, livres, etc.), avec une triple ambition :

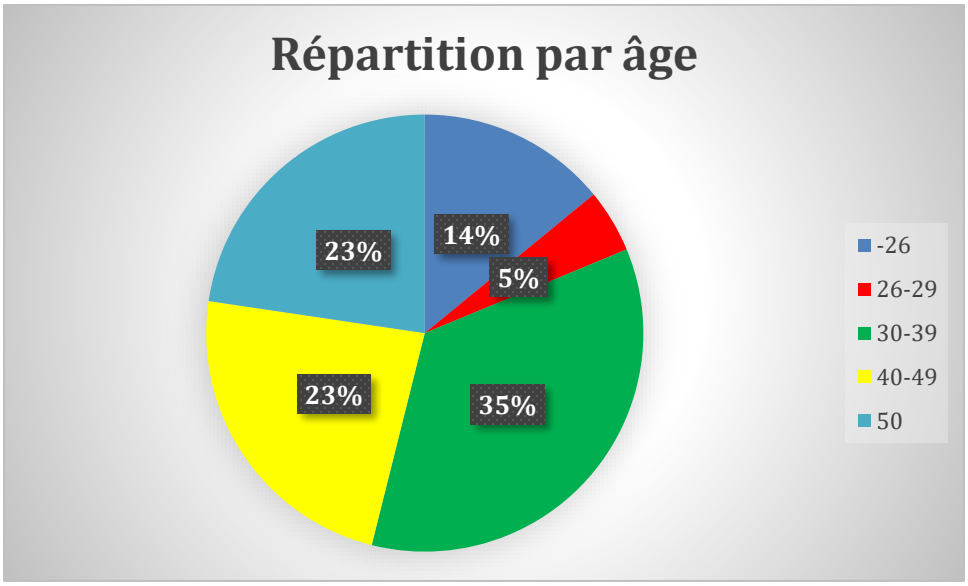
- **Réduire les déchets par le réemploi et la valorisation** ;
- **Favoriser l'accès pour tous à des biens de consommation à prix solidaires** ;
- **Accompagner vers l'emploi des personnes en difficulté**, en leur offrant un cadre de travail structurant et un accompagnement individualisé. Le chantier d'insertion constitue le socle social de la ressourcerie. Il permet de salarier des personnes éloignées de l'emploi (chômeurs de longue durée, bénéficiaires de minima sociaux, jeunes sans qualification, etc.) dans des fonctions concrètes (tri, manutention, réparation, logistique, accueil en boutique, ventes, sensibilisation environnementale).

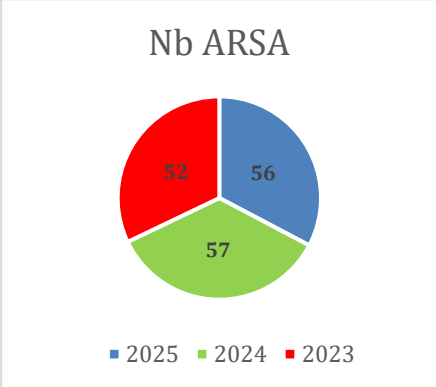
Encadrés par des professionnels (encadrants techniques et pédagogiques, accompagnatrices à l'emploi et formatrices), les salariés en parcours bénéficient d'un **accompagnement vers et dans l'emploi personnalisé**. À travers cette activité de réemploi, la ressourcerie devient un outil local de transition écologique et d'économie circulaire, mais aussi un levier puissant de remobilisation pour les personnes accompagnées.

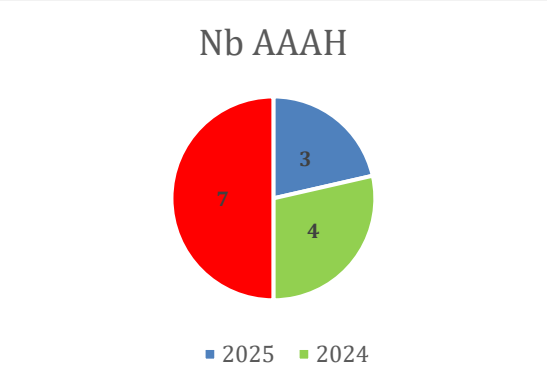
Nos salariés en transition en 2025

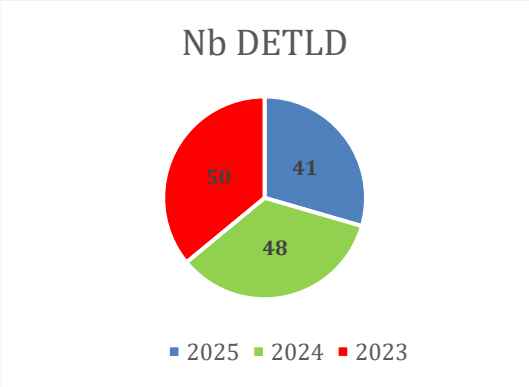
En 2025, nous avons employé **128 personnes en CDDI** sur les 3 sites de RHP (133 en 2024 et 126 en 2023).











B. Les faits marquants

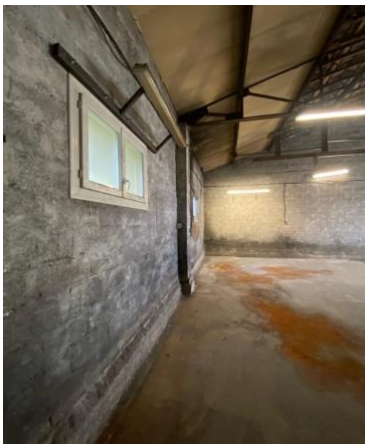
Ouverture de la nouvelle boutique à Forcalquier

Le site de Forcalquier a été installé en 2021. Nous occupions des locaux petits, mal isolés, non adaptés à l'activité. Nous étions depuis en recherche de locaux ou de foncier sur la commune de Forcalquier, sans succès.

En 2024, nous avons enfin trouvé un local dont nous nous sommes portés acquéreurs pour 340 000 €. Il est situé à proximité directe du centre-ville, de deux parkings municipaux et dispose lui-même d'un parking privatif. La surface boutique et atelier disponible est le double de celle de l'ancien local. Des travaux importants ont été nécessaires et ont mobilisé notre équipe maintenance, en direct et en lien avec des prestataires, une bonne partie de l'année : isolation, agrandissement, installation de mezzanines. Le local dispose d'un espace bureau et d'un espace de tri qui faisaient défaut dans le local initial. La boutique a finalement ouvert ses portes en décembre 2025.

Progression des travaux

Avant…







Après !

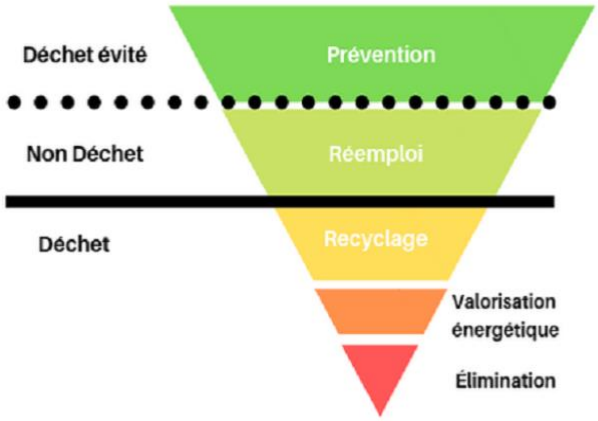




Sensibilisation aux méfaits de la fast fashion

En 2025, nous avons souhaité réfléchir à la manière dont nous pourrions progresser autour de notre mission de sensibilisation. La sensibilisation constitue en effet l'une des 4 missions d'une ressourcerie (avec celles de « collecter », « valoriser » et « vendre ») : elle vise à sensibiliser les publics à la réduction des déchets et à encourager les changements de comportements des consommateurs, en faisant notamment la promotion des pratiques de « réemploi ».

La sensibilisation s'inscrit dans la catégorie des « déchets évités » inscrite dans le code de l'environnement. Celui-ci donne la priorité à la réduction des déchets et instaure une hiérarchie des modes de traitement[1].



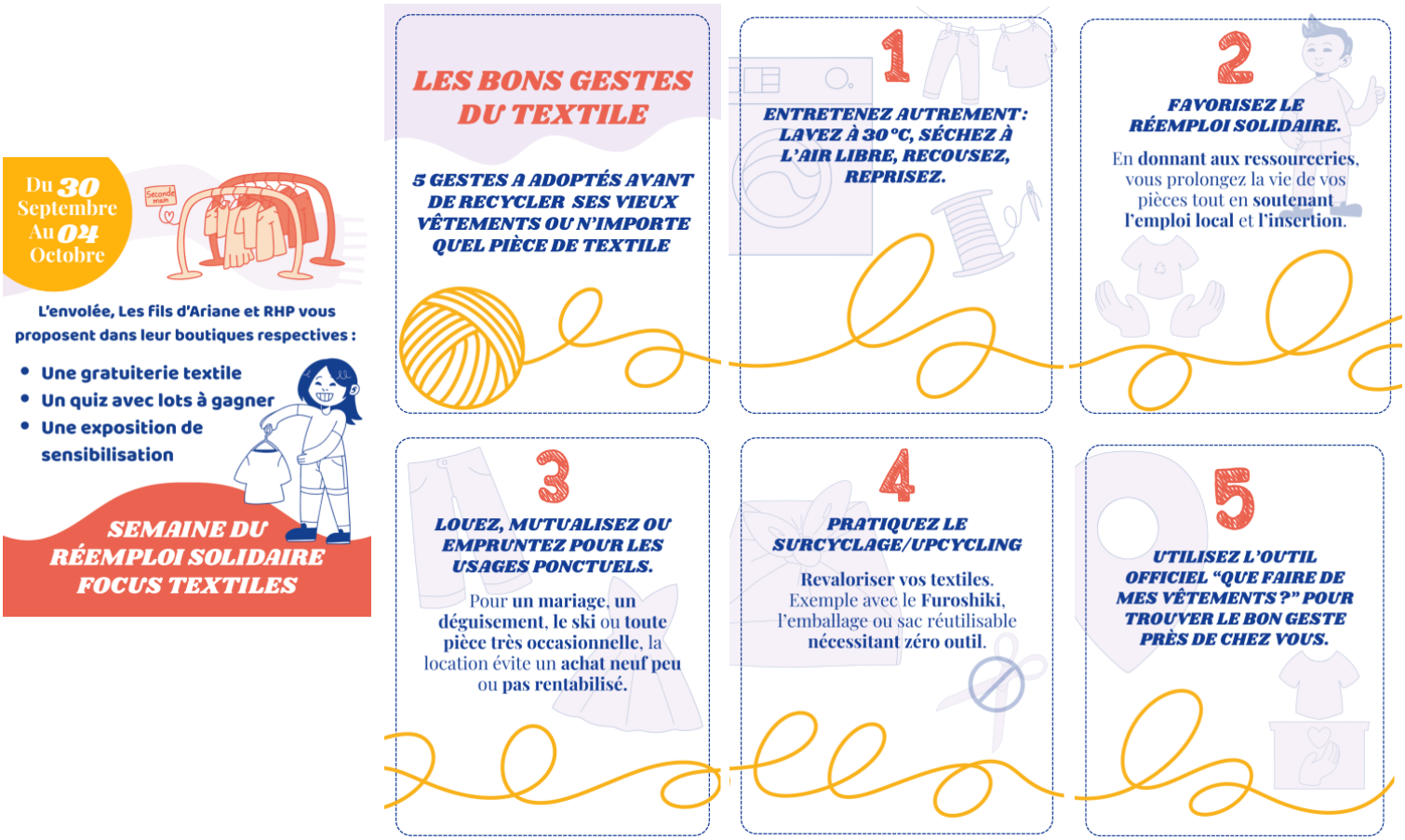
Afin de pouvoir investiguer cette dimension, nous avons eu recours à un stagiaire de décembre 2024 à novembre 2025. Ainsi, Arthur Claudel est venu renforcer l'équipe dans le cadre de son DEJEPS.

La sensibilisation autour de la crise du textile nous a semblé un sujet particulièrement intéressant à appréhender dans ce cadre. Nous avons de plus remporté un Appel à Manifestation d'Intérêt diffusé par l'eco-organisme Re-Fashion.

Ainsi, nous avons pu :

- Échanger avec les autres ressourceries et le Réseau Régional des Ressourceries et Recycleries afin d'avoir une meilleure visibilité sur les actions menées par les uns et les autres et monter un projet commun dans le cadre de la semaine du réemploi solidaire.
- Prendre contact avec des associations et des établissements scolaires afin de sonder leur intérêt pour des actions de sensibilisation en leur sein.
- Animer un stand à la kermesse d'une école primaire et à la journée portes ouvertes de Porte Accueil.

[1] Source Zérowaste France



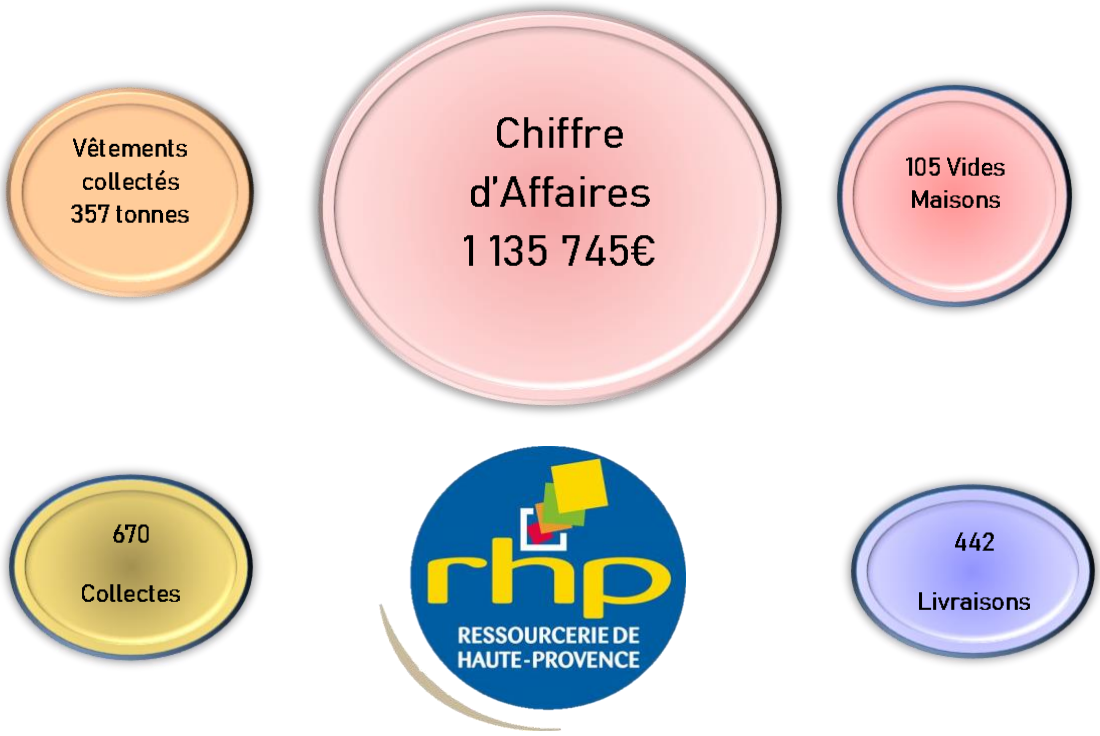
Des ateliers pour sensibiliser les salariés à l'égalité professionnelle

En partenariat avec le CIFF des Alpes de Haute Provence, dans le cadre de sa mission d'accompagnement à l'égalité et à la mixité des équipes professionnelles et à la prévention des violences sexistes au travail, nous avons organisé des ateliers d'une demi-journée auxquels ont participé la quasi-totalité des salariés, qu'ils soient permanents ou en transition. Ces ateliers ont été organisés sur chacun de nos trois sites. Il nous semble en effet fondamental que chacun prenne conscience de ses propres représentations sur la place des femmes et des hommes dans le travail.





C. Les activités



La Ressourcerie de Haute Provence a développé sur le territoire des Alpes de Haute Provence un ensemble de prestations de service s'adressant aussi bien aux collectivités et aux entreprises qu'aux particuliers.

La collecte et la logistique qui sont réparties en 3 pôles majeurs :

- **La collecte des vêtements**

La Ressourcerie de Haute Provence collecte le textile, le linge de maison et les chaussures (TLC). Des points d'apport volontaires (PAV) sont disposés sur le territoire. Nous assurons, avec nos équipes de chauffeurs, des tournées afin de les récolter, de les trier et de les vendre.
Ce textile est en effet revendu à un prestataire (GEBETEX) qui le revalorise et/ou le recycle. En 2025 la situation s'est un peu améliorée par rapport à 2024 ; elle reste cependant fragile et incertaine.

- **La réception et la collecte de dons**

La Ressourcerie réceptionne les dons dans ses trois sites et/ou les collecte sur rendez-vous, au domicile des donateurs lorsque les donateurs ne peuvent les apporter sur site et que les objets concernés présentent un intérêt certain pour la vente en boutique. Il peut s'agir de vêtements, de mobiliers, d'électroménagers, de produits culturels, de vaisselles, de bibelots…
Les dons sont triés, rénovés dans les ateliers et remis en vente dans nos boutiques.

La ressourcerie réalise également toutes prestations de débarras (greniers, caves, maisons) lorsque celles -ci permettent la valorisation par la vente en boutique.

- **La gestion de la collecte des encombrants pour le compte de la DLVA**

La Ressourcerie collecte les encombrants sur rendez-vous, sur la voie publique, pour les communes de l'agglomération de Manosque (DLVA).

Les équipes des collectes sur les 3 sites sont composées comme suit :

Sainte Tulle	Château-Arnoux	Forcalquier
4 camions 8 chauffeurs	2 camions 3 chauffeurs	1 camion 2 chauffeurs

Les activités de valorisation

Ce service regroupe l'ensemble des activités de réception des dons, de tri et de rénovation des équipements afin de leur redonner une valeur marchande.

Le tri (bibelot, textile, culture)

Un travail plus fin de vérification de l'état des vêtements, chaussures, sacs, linge de maison et bibelots est réalisé avant la mise en rayon. Les salariés rattachés aux ateliers de tri préparent également les thèmes et collections selon les différentes saisons et le calendrier (Noël, carnaval, rentrée scolaire…).
Il convient de veiller à la sécurité et au poids des caisses lors de leur transfert depuis l'atelier vers la boutique ainsi qu'au rangement et à la gestion du stock.

L'atelier meubles

Après la récupération des meubles, les équipes en vérifient l'état, les nettoient et les montent.
Les salariés de l'atelier meubles préparent les livraisons/enlèvements des meubles (en lien avec l'équipe chauffeurs). Ils encodent les volumes entrants, veillent à la bonne tenue et à l'agencement de l'espace vente meubles et rangent la benne éco-maison.

L'atelier de réparation de l'électroménager (Château-Arnoux et Sainte-Tulle)

Au sein de cet atelier, nous testons et contrôlons le fonctionnement des appareils. Nous effectuons de petites réparations et recyclons des produits non réutilisables.

Les activités de vente

Dernier maillon de la chaine, les boutiques au sein desquelles nous accueillons les clients et encaissons les achats.
Nous accordons une haute importance à l'agencement et à la décoration des boutiques. Comme dans une boutique classique, il convient de valoriser les produits, de faire en sorte que les clients se sentent bien, aient envie d'y passer du temps, de revenir. L'une des spécificités d'une ressourcerie est que

chaque produit est unique. Nous devons veiller à la rotation des marchandises afin de proposer des articles nouveaux très régulièrement. C'est, entre autres, ce que les clients viennent chercher.

3. L'accompagnement vers et dans l'emploi

Face aux constats paradoxaux, d'un côté des personnes en difficulté qui ont du mal à trouver un emploi pérenne et de l'autre des entreprises rencontrant des difficultés de recrutement, les Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE) ont un rôle central à jouer. L'amélioration du nombre de sorties en emploi à la sortie de la SIAE est un enjeu crucial. Le défi consiste pour les SIAE à mieux se faire identifier comme des partenaires RH pour les entreprises et montrer qu'elles disposent d'un vivier de talents, notamment pour répondre aux besoins sur les métiers en tension. Nous avons, notamment grâce au soutien du FSE+ (« Relation entreprises et intelligence collective au service de l'emploi durable »), de l'État et du Conseil Départemental, pu développer un projet d'accompagnement innovant et ambitieux.

A. Des entretiens individuels

Le salarié bénéficie à minima d'un entretien individuel tous les mois. Dans une logique de petit pas, cet entretien est l'occasion de se pencher sur les avancées opérées et les petites réussites. En questionnant la personne sur ce qu'elle a mis en place, on l'aide à identifier des leviers reproductibles. Les écarts entre ce qui était prévu et ce qui a pu être réalisé sont également questionnés. Un plan d'action sur le prochain mois est alors formalisé (le pas d'après) et vient compléter, voire réajuster, le contrat d'engagement.

Le rôle des accompagnatrices à l'emploi consiste notamment à proposer des opportunités de mises en relation avec les entreprises du territoire. Celles-ci peuvent-être individuelles (enquête métier, simulation d'entretien, entretien d'embauche, PMSMP,) ou collectives (participation à des forums emploi, participation au café des ressources, visites d'entreprises…).

Les entretiens individuels, la tenue du poste de travail au sein de la Ressourcerie et les actions de mises en relation avec les entreprises sont autant d'occasions de faire ressortir les ressources de la personne. Notre **accompagnement** est en effet **centré sur la valorisation** : faire ressortir de manière factuelle ce que la personne a réussi à mettre en œuvre. Il s'agit de prendre ici le contrepied des pratiques habituelles d'accompagnement, trop souvent centrées sur les manques. La valorisation est un formidable levier de motivation qui pousse à entreprendre des actions.

Il ne s'agit pas pour autant de nier les difficultés rencontrées et les points bloquants. Ces dernières sont également questionnées. Pour autant, toujours dans la volonté de ne pas se substituer à la personne ou de décider à sa place, on la questionne sur les enseignements qu'elle tire de la situation et sur les propositions qu'elle peut faire pour l'améliorer. L'accompagnatrice peut également être force de proposition, cependant la décision revient au principal concerné.

Le soutien de l'accompagnatrice à l'emploi peut alors se matérialiser sous forme d'aide aux démarches administratives, d'accès aux droits, de mise en relation avec les acteurs sociaux du territoire spécialisés dans la levée d'une problématique particulière (logement, santé, addiction, mobilité, parentalité…).

B. Ateliers et partenariats

- **Des ateliers autour de l'emploi et de la relation entreprise**

Les ateliers « objectifs emploi » et « démarcher les entreprises »

Tous les mois, de manière intercalée avec les entretiens individuels, sont organisés des ateliers autour de l'objectif l'emploi. L'idée est de s'appuyer sur les ressources démultipliées qu'offrent le groupe et sur l'intelligence collective.

Lors du premier atelier, les participant.e.s font part, chacun leur tour, de leur objectif emploi et de là où ils en sont par rapport à celui-ci. Les autres membres du groupe se mettent alors « à leur service », donnent des idées, des conseils, des contacts… L'accompagnatrice à l'emploi qui anime l'atelier a ici une posture de facilitatrice. Elle questionne, distribue la parole, rythme les échanges, sans les orienter. Le salarié concerné fait ensuite part de ce qu'il retient, ce qu'il garde, et cela constitue alors sa prochaine étape. Enfin, le salarié est questionné sur le soutien qu'il attend de la part de la ressourcerie. On retrouve ici la dimension participative, source de valorisation, de motivation et qui participe au développement du pouvoir d'agir.

Cinq de ces ateliers sont consacrés aux modalités de présentation aux entreprises :

- Elaborer une phrase d'accroche et demander le bon interlocuteur,
- Préparer les questions à poser,
- Lister les entreprises à prospecter,
- Aller sur le terrain, mener l'action de prospection (en binômes ou trinômes),
- Mettre en commun, échanger sur les points de réussite et les points d'amélioration.

- **Des ateliers partenariaux autour des freins périphériques**

Atelier France Travail

Tous les nouveaux salarié.e.s participent à un atelier de découverte autour du site de France Travail : les offres d'emploi, les formations, les évènements emploi, la découverte des métiers. Nous présentons également la prime d'activité et comment en faire la demande.

Atelier présentation de France Service

Les salarié.e.s bénéficient d'un atelier avec France Service afin de favoriser l'accès aux droits, l'aide aux démarches administratives et le recours au droit commun. Nous nous sommes rendus dans leurs locaux.

Atelier CPAM

Afin de favoriser l'accès aux soins, nous organisons des ateliers avec la CPAM. Des référents viennent présenter de manière ludique le système de protection sociale à un groupe de salarié.e.s. Cela permet de renforcer la connaissance des droits des assurés et d'insister sur l'importance de la prévention.

Ces mêmes salariés peuvent bénéficier d'un bilan de santé individuel aux centres de santé d'Aix-en-Provence ou de Gap.

C. Relations entreprises

- **Développement du réseau d'entreprises partenaires**

Afin de proposer aux salariés en transition des opportunités de rencontres individuelles et collectives avec les entreprises, nous ne cessons de développer et consolider notre réseau d'entreprises. Différentes modalités :

- Prise de contact lors de forums ou d'évènements territoriaux regroupant les entreprises ;
- Prospection physique directe ;
- Prise de rendez-vous.

Ainsi, en 2025, nous avons participé à 6 forums de l'emploi sur les communes de Manosque, Digne les Bains, Sisteron, Oraison, Peipin, et Sainte-Tulle.



Nous avons travaillé sur des fiches outils « 1er rendez-vous avec une entreprise », « Prise d'offre d'emploi » et constitué une base de données entreprises afin de faciliter ce travail, harmoniser nos pratiques et mutualiser les informations.

Nous avons également, en 2025, travaillé sur une convention de partenariat à destination des entreprises partenaires afin de formaliser les choses et souhaitons créer le club des « entreprises partenaires de la ressourcerie ».

- **Mises en relation collectives salariés/entreprises**

Le café des ressources

Nous invitons régulièrement les entreprises qui recrutent à visiter la Ressourcerie et à rencontrer les salariés en transition.

Un accueil café convivial permet tout d'abord aux entreprises de se présenter : secteur d'activité, nombre de salarié.e.s, réalité des métiers, besoins en recrutement…

Nous proposons ensuite aux entreprises de visiter les différents ateliers de la Ressourcerie. Les salariés en transition expliquent les tâches qu'ils réalisent sur leur poste de travail et se présentent individuellement (prénom, poste occupé, date d'entrée et emploi recherché).

Enfin, un temps en salle est proposé aux entreprises. Il permet de débriefer et d'engager chacune des entreprises sur une action concrète (mises en relation individuelles ou collectives ci-dessous).

Ainsi, en 2025, **55 salariés ont participé aux 3 cafés des ressources** que nous avons organisés.



Des présentations des métiers et des opportunités emploi

Il est proposé à l'entreprise de venir se présenter de manière plus approfondie auprès d'un groupe de salariés en transition potentiellement intéressés : description des postes et d'une journée de travail type, les conditions de travail, les évolutions possibles, les offres d'emploi en cours ou à venir…

Les salariés posent ensuite des questions afin d'obtenir les compléments d'informations qui les intéressent. Ce type de rencontre peut se terminer par la passation dans la foulée d'entretiens d'embauche individuels.

Des visites d'entreprises

Il peut être intéressant d'aller visiter une entreprise afin de mieux appréhender l'environnement de travail et de se positionner en ayant une vision plus claire de la réalité des situations de travail proposées. Lors de ces visites, des échanges avec des personnes en poste sont recherchés.

En 2025, nous avons organisé **7 Visites d'entreprises** : Dufour, Restaurant le Wengé, Amexbois, ECLF, Alpes Provence Caravanes, Z Chocolats, Weldom. 32 salariés y ont participé.



- **Des mises en relation individuelles : le développement des immersions**

L'objectif est que chaque salarié réalise à minima une immersion par contrat de travail. Les immersions sont négociées avec les deux parties et donnent systématiquement lieu à :

- Une rencontre préalable dans l'entreprise : définition des objectifs, des tâches qui seront confiées à la personne, des modalités d'accueil, des horaires…
- Une prise de contact en cours d'immersion avec chacune des parties : ce qui se passe bien, les éventuels points de tension, les réajustements si nécessaire.
- Un entretien (en entreprise) de bilan : les aspects positifs/négatifs de l'immersion que ce soit pour le salarié ou l'entreprise, les pistes possibles…

Les immersions représentent selon nous les modalités de recrutement à privilégier. Elles permettent :

- aux personnes de prouver ce dont elles sont capables, dans l'action. Elles représentent l'avantage de contourner les étapes du CV, de la lettre de motivation ou de l'entretien d'embauche, autant de cérémonies sociales aux codes souvent peu maitrisés par les personnes que nous accompagnons ;

- aux entreprises de tester les personnes et de prendre des décisions en se basant sur des éléments concrets et factuels.

En 2025, **57 immersions** se sont déroulées au sein de **45 entreprises** différentes : FAME, Monoprix, Duransia (Gamm Vert), Auchan, Pesce & fils, Dufour, Transdev, Gemo, Alpes Provence Caravanes, Burger King…

- **Suivi dans l'emploi**

Nous souhaitons mettre en place un véritable service de suivi dans l'emploi. L'accès à l'emploi n'est pas une fin en soi. Il représente une période de grande déstabilisation pour les personnes ayant connu ou connaissant encore la précarité. Il convient selon nous :

-de questionner, voire de négocier avec l'entreprise les modalités d'accueil et d'intégration en amont de la prise de poste,

-de prendre contact avec les deux parties au démarrage du contrat : cela permet non seulement d'identifier ce qui se passe bien et de valoriser les deux parties, mais aussi de déceler des tensions éventuelles et de procéder aux réajustements nécessaires de manière réactive,

-d'assurer ce suivi, de manière de plus en plus espacée, jusqu'à la fin de la période d'essai si le poste est en CDI, jusqu'à sa transformation en emploi durable s'il s'agit d'une mission intérim ou d'un cdd.

D. La formation

La formation, le développement des compétences, est un levier important pour démultiplier les chances d'accéder à l'emploi. Ainsi, en 2024, nous avons réactivé le GES RELIANCE qui avait été créé en 2014 pour regrouper les secteurs administratif, comptable et paye, ainsi que les salariés concernés par ces activités, et qui avait été depuis mis en sommeil. Nous avons actualisé les statuts et l'avons rebaptisé GES PROVENCE FORMATION. Il est à aujourd'hui exclusivement dédié à la formation des

salariés en transition du département emploi insertion de l'association Porte Accueil - Ressourcerie de Haute-Provence.

La responsable de formation et l'assistante administrative ont énormément travaillé à l'obtention de la certification QUALIOPI. En effet, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dans son article 6 une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés.

En novembre 2025, le GES Provence Formation a passé son « audit de surveillance » et a passé cette épreuve avec succès.

a. Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) « Salariés polyvalents »

Le certificat de qualification professionnelle « Salariés polyvalents » de la branche des ACI est accessible à tous les salariés polyvalents dans les structures relevant de la branche ACI et souhaitant faire reconnaître leur maîtrise d'un socle de compétences en matière de savoirs de base, savoir-être, savoir procéduraux et professionnels liés à une situation de production.

Quatre modules constituent ce CQP :

- Module 1 – Savoirs de base
- Module 2 - Techniques de l'information et de la communication
- Module 3 – Sauvetage et Secourisme du Travail
- Module 4 – Savoirs de base en situation professionnelle

Employé commercial de magasin

Nombre de personnes ayant participé	Nombre de personnes présentes à l'examen	Nombre d'heures réalisées	Taux de réussite à l'examen
13	11	2798	100%



b. Le Français langue étrangère et autres formations

Un certain nombre de salariés ne maitrisent pas suffisamment le français, ce qui peut ralentir leur dynamique de retour à l'emploi durable. Ainsi, en 2025, 11 personnes ont suivi, sur leur temps de travail, un total de 950 heures de formation. Nous avons organisé 2 groupes correspondants à deux niveaux différents :

DELF A1

- Comprendre et utiliser des expressions familières et quotidiennes ainsi que des énoncés très simples qui visent à satisfaire des besoins concrets,
- Se présenter ou présenter quelqu'un et poser à une personne des questions la concernant – par exemple, sur son lieu d'habitation, ses relations, ce qui lui appartient etc. – et pouvoir répondre au même type de questions,
- Communiquer de façon simple si l'interlocuteur parle lentement et distinctement et se montre coopératif.

DELF A2

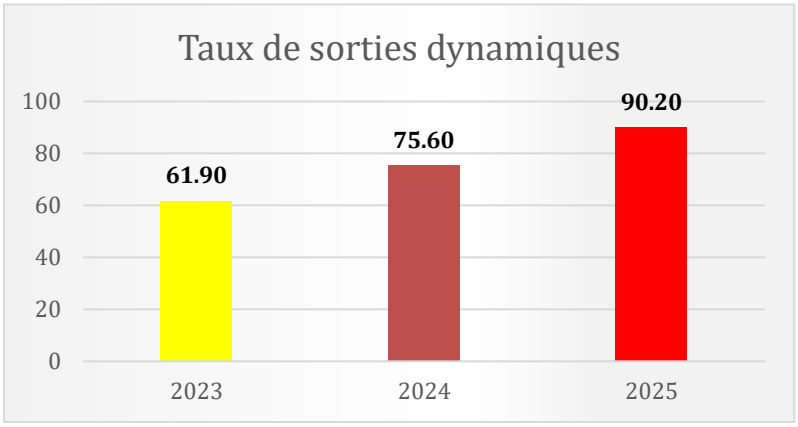
- Comprendre des expressions et des mots relatifs à des domaines de priorité immédiate (par exemple, information personnelle et familiale de base, achats, géographie locale, emploi),
- Comprendre des textes courts et simples sur des sujets concrets,
- Ecrire une série d'expressions et de phrases simples reliées par des connecteurs simples tels que « et » et « parce que »,
- Décrire ou présenter simplement des gens, des conditions de vie, des activités quotidiennes, ce qu'on aime ou pas.

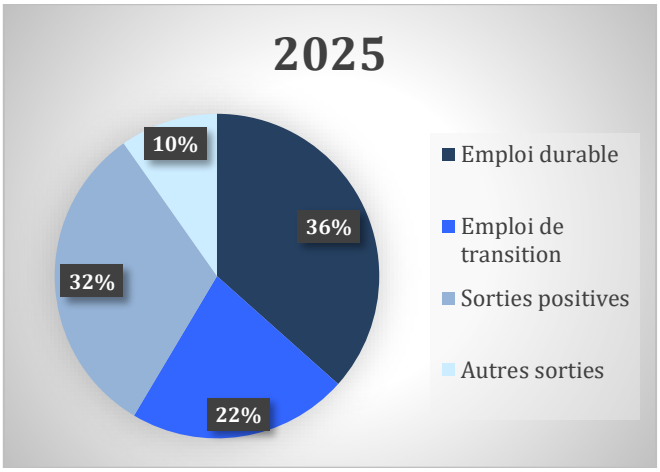
E. LES SORTIES

Cette méthodologie d'accompagnement, basée en parallèle et de manière complémentaire sur un triptyque composé de :

- L'acquisition, la valorisation et le développement de compétences sur le poste de travail,
- Des mises en relation avec les entreprises préparées en amont et exploitées en aval via des entretiens individuels et des ateliers collectifs,
- L'amélioration de la maitrise de la langue française et du niveau de qualification via la formation, semble faire ses preuves et donne des résultats plus que satisfaisants.

Les sorties dynamiques regroupent les sorties en emploi durable, les sorties en emploi de transition et les sorties positives (cf ci-dessous).





Emploi durable : CDI ou CDD de + de 6mois, création d'entreprise

Emploi de transition : CDD de – de 6 mois

Sorties positives : formation, permis

III. Le département hébergement/logement

1. Organisation des dispositifs

A. Les établissements

Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles ***(CASF)***

Un centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) de 30 places

Un CHRS est une structure médico-sociale destinée à accueillir, héberger et accompagner des personnes ou familles en grande difficulté, qu'elles soient confrontées à la précarité économique, à des ruptures familiales, à l'absence de logement, à des problèmes de santé ou à un isolement social. Son objectif est de leur offrir un hébergement temporaire assorti d'un accompagnement global (social, administratif, sanitaire, professionnel), afin de les aider à retrouver leur autonomie et à se réinsérer durablement dans la société. Les CHRS s'adressent prioritairement aux personnes en situation d'exclusion ou sans domicile, et s'inscrivent pleinement dans la politique publique de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Des lits halte soin santé (4 places)

Les Lits Halte Soins Santé (LHSS) sont des structures médico-sociales destinées à héberger temporairement des personnes sans domicile dont l'état de santé, bien que ne nécessitant pas une hospitalisation, est incompatible avec la vie à la rue. Ils assurent un hébergement sécurisé, des soins médicaux et paramédicaux, ainsi qu'un accompagnement social, permettant à la personne de se stabiliser, de recevoir les soins nécessaires et d'être orientée vers un parcours adapté. Ce dispositif s'inscrit dans une réponse globale aux besoins sanitaires et sociaux des personnes en grande précarité, à l'interface entre le secteur médical, social et médico-social.

B. Les dispositifs

Un dispositif médico-social est une modalité d'intervention, souvent plus souple ou transversale, pouvant s'intégrer dans des logiques de parcours, de coordination ou d'innovation

Une résidence accueil (30 places)

Les résidences accueil sont des établissements médico-sociaux destinés à des personnes en situation de handicap psychique disposant d'une autonomie suffisante pour occuper un logement privatif, mais nécessitant un accompagnement et un cadre de vie sécurisant. Chaque résident dispose de son propre logement (studio ou petit appartement), et bénéficie d'un accompagnement social individualisé, assuré par une équipe présente sur place de façon régulière. L'objectif est de favoriser la stabilité, l'autonomie et l'inclusion sociale, dans un cadre non médicalisé, respectueux du rythme et des capacités de chacun.

Un dispositif d'intermédiation locative

L'intermédiation locative est un dispositif qui permet à des personnes en difficulté d'accéder à un logement dans le parc privé, avec l'appui d'un organisme social qui joue un rôle de médiateur entre le locataire et le propriétaire. Le logement est soit sous-loué au ménage par l'association (bail glissant), soit géré par l'association via un mandat confié par le propriétaire. Ce dispositif combine un logement autonome et un accompagnement social renforcé, visant à sécuriser le parcours résidentiel. L'IML s'adresse à des personnes en situation de précarité et s'inscrit pleinement dans la logique du "Logement d'abord".

2. Les faits marquants

A. Un plan de développement des compétences au service d'une vision partagée de l'accompagnement social

L'association est attentive au développement des compétences de ses salariés. Il convient non seulement d'améliorer les compétences individuelles, mais surtout d'harmoniser les pratiques et d'améliorer la qualité de l'accompagnement social. L'idée est que l'ensemble des membres de l'équipe s'appuie sur une philosophie partagée de l'accompagnement social basé sur le développement du pouvoir d'agir et la valorisation des personnes.

Ainsi, en 2025, l'équipe éducative et la direction ont suivi une formation autour du rétablissement en santé mentale et la réduction des risques en alcoologie.

Le rétablissement en santé mentale (« recovery ») est une notion théorique et pratique issue du mouvement de personnes ayant eu affaire à la psychiatrie (survivors).

Le rétablissement décrit un processus individuel et collectif d'autonomisation et d'empowerment de personnes expérimentant des états extrêmes qualifiés par la nomenclature en vigueur de troubles psychiatriques sévères (dépression sévère, troubles schizophréniques, trouble de l'humeur grave : bipolarité…).

Le rétablissement incarne le renoncement au modèle médical en venant remplacer la notion de guérison. Il illustre l'exigence de prise en compte du point de vue du sujet, « en première personne », subjectif et existentiel. Le rétablissement repose sur une transformation de ce point de vue, comme l'exprime, à partir de son expérience, Patricia Deegan, une chercheuse américaine vivant avec une schizophrénie qui a contribué aux recherches sur les déterminants subjectifs du rétablissement :

« *Le rétablissement, c'est une attitude, une façon d'aborder la journée et les difficultés qu'on y rencontre. Cela signifie que je sais que j'ai certaines limitations et qu'il y a des choses que je ne peux pas faire. Mais plutôt que de laisser ces limitations être une occasion de désespoir, une raison de laisser tomber, j'ai appris qu'en sachant ce que je ne peux pas faire, je m'ouvre aussi aux possibilités liées à toutes les choses que je peux faire*[1] »

La réduction des risques en alcoologie consiste à considérer l'alcool comme un sujet de santé comme les autres indépendamment d'usages problématiques ou de complications. Afin de déployer une approche orientée sur la réduction des risques, il convient de [2]:

- Créer un climat de confiance libérant la parole et propice au dialogue et au maintien du lien sur le sujet alcool avec tous les usagers du système de santé,
- Assurer du non-jugement, quelle que soit la situation d'une personne face à l'alcool,
- Déconstruire les représentations à l'origine des sentiments de honte et d'exclusion ou à l'inverse des images positives (virilité, jovialité),
- Reconnaître l'autonomie, l'expérience et les compétences de la personne sur le sujet,
- Intégrer le sujet alcool comme toute autre question courante de santé et d'hygiène de vie,

[2] RBPP « Diminuer le risque alcool pour tous : les points critiques en premier recours. HAS - 2023

- Interroger toutes les modalités d'usage de l'alcool, y compris lorsqu'il est banalisé ou valorisé (binge drinking festif, usage quotidien, rite d'initiation des plus jeunes, tradition régionale, culturelle ou professionnelle).

L'objectif n'est ni le sevrage exclusif, ni la réduction obligatoire, mais tout changement qui s'avérerait favorable à la personne.

Il s'agit donc d'un changement profond de paradigme qu'il convient d'accompagner. Ainsi, l'équipe éducative et une partie de la direction a bénéficié de deux journées de formation sur cette thématique et approche, premiers pas qu'il s'agira de confirmer et d'amplifier dès 2026.

B. La poursuite du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM)

La loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique prévoit l'obligation pour les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS) de signer un contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).

Ce CPOM, support du dialogue entre les acteurs, doit permettre de mieux répondre aux enjeux d'accompagnement des personnes accueillies en introduisant une logique décloisonnée d'activités multiples et complémentaires, de parcours et de partenariats renforcés, qui sont les conditions de l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et d'un accès à l'autonomie facilité.

Dans cette perspective nous avions amorcé un travail avec le cabinet Directransition en 2024. Pour autant, au regard de la situation particulière rencontrée par le secteur de l'Accueil Hébergement Insertion sur le département, un diagnostic territorial avait suspendu ce travail. Celui-ci a été repris en 2025.

Le diagnostic de structure a permis d'identifier des points forts et des points d'amélioration. Un budget prévisionnel a été travaillé sur 5 ans et des fiches actions ont été validées.

En voici un récapitulatif :

Thématique	Titre
Accompagnement social global	Développer les initiatives en matière d'actions collectives
	Optimiser l'occupation et la fluidification des parcours en CHRS
Logement	Favoriser l'accès au logement
Accompagnement vers l'emploi	Optimiser les opportunités liées à la fusion entre Porte Accueil et RHP, en termes de parcours professionnels vers l'emploi
	Premières heures

Santé et estime de soi	Vers une culture commune de prévention, de réduction des risques et de rétablissement
	Renforcer les articulations avec les acteurs du territoire
	Développer la prévention et l'éducation à la santé
Plan de développement des compétences	Professionnaliser les équipes
Bientraitance	Améliorer la participation
	Mettre en place une dynamique d'amélioration continue

En 2026, des groupes de travail seront mis en place afin d'assurer la mise en œuvre et le suivi de ces fiches actions. Il conviendra également de contractualiser officiellement le CPOM.

C. La journée portes ouvertes : mieux se connaître pour mieux se comprendre

Souvent méconnue ou sujette à des représentations erronées, l'action de Porte-Accueil vise à changer le regard porté sur les personnes accueillies, en montrant la richesse de leurs parcours et leur engagement dans la vie collective. L'idée a ainsi germé d'organiser une journée portes ouvertes afin de faire découvrir au public et aux partenaires les réalités du travail mené au quotidien par les équipes éducatives, soignantes et techniques, aux côtés des résidents et hébergés.

Tout au long de la journée, visites guidées, échanges avec les professionnels et les résidents, et moments musicaux ont rythmé les rencontres. Les visiteurs ont également pu participer à une vente solidaire (bijoux, livres, vêtements, objets de brocante, gourmandises) dont les bénéfices seront intégralement consacrés à financer des activités de loisirs ou l'achat de matériel choisi par les résidents eux-mêmes : un moment fort de valorisation et de reconnaissance !

Cette première édition a été marquée par une forte mobilisation des personnes accueillies, pleinement impliquées dans l'organisation, la préparation et l'animation de la journée.

L'après-midi a été animée par plusieurs expressions artistiques et musicales, notamment grâce à la participation du jeune artiste Neyo Leyo, invité en partenariat avec Culture du Cœur, qui a enchanté le public par la chaleur de sa voix et la sincérité de ses textes.



D. Commission bientraitance et qualité de l'accompagnement

Souhaitant poursuivre la dynamique impulsée par l'évaluation externe, une commission bientraitance et qualité de l'accompagnement a été mise en place en 2025. Elle rassemble des représentants de l'équipe pluridisciplinaire, de la direction et du Conseil d'administration. Cette commission permet :

- D'analyser les situations à risque ou les incidents,
- D'identifier les signaux faibles,
- De proposer des actions correctives,
- De renforcer les bonnes pratiques observées.

En effet, si la question de la bientraitance est désormais au centre de notre paradigme d'accompagnement, elle demande une véritable capacité de prise de distance avec nos pratiques professionnelles et de remise en question. En ce sens, la commission « Bientraitance » est un garde-fou salutaire afin de garantir aux personnes accompagnées une vigilance de chaque instant et une qualité dans l'accueil et le suivi qui leur sont proposés. Lors du lancement de cette commission, un lien a été fait avec les membres de l'équipe lors d'une réunion, ainsi qu'avec les personnes accompagnées lors d'un comité des hébergés. Cela a permis de travailler à une définition commune de ces notions et de présenter à nouveau les outils mis à leur disposition (fiche de recueil, questionnaires de satisfaction,…).

Cette commission se décompose en deux temps :

- Un temps de relecture et d'amélioration des outils existants (charte de la bientraitance, fiche « recueil de plainte », lecture partagée de recommandations de bonne pratiques professionnelles, étude des évènements indésirables…)
- Un temps d'invitation et d'échange de personnes hébergées autour de la présentation de leur projet personnalisé.

Voici quelques exemples de situations évoquées lors de cette commission en 2025 :

1. ***M.D., 27 ans, hébergé sur le CHRS collectif depuis le 16/08/24 :***

Se sent bien sur le CHRS, dit être globalement satisfait des conditions d'hébergement. M. souhaiterait tout de même que la qualité des repas proposés s'améliore.
Est pleinement satisfait de l'accompagnement social et éducatif proposé par l'équipe socio-éducative, notamment par sa référente principale.
Il n'hésite pas à la solliciter si besoin, et répond présent aux rdvs fixés. Son projet d'insertion s'articule autour du retour à l'emploi et l'accès au logement.

M.D. est employé par RHP depuis peu et satisfait pleinement dans son travail. Il souhaiterait à l'avenir pouvoir se rapprocher de sa famille. Yves Poher (médecin à la retraite et administrateur de Porte Accueil) précise que le renforcement ou le maintien du lien familial peut faire partie des objectifs d'un projet personnalisé, celui-ci pouvant participer de la réinsertion des personnes.

M. D. a pour objectif d'économiser en vue de préparer une entrée en logement autonome d'ici l'été.

2 - M.M., 48 ans, hébergé en LHSS le 14/02/24, puis sur le CHRS collectif le 14/03/24 et actuellement en CHRS diffus depuis le 31/07/24 :
Est satisfait de son accueil et de son accompagnement à Porte-Accueil depuis le début de son parcours.
Est actuellement employé par RHP, entreprise au sein de laquelle il se plait beaucoup.
Son projet d'insertion est le maintien dans l'emploi, l'accès au logement et le rétablissement de sa santé. A ce propos, il précise qu'il a pris rdv avec un psychologue et qu'il cherche à soigner ses douleurs récurrentes à la cheville.
Sur le CHRS diffus, M.M. affirme que les premiers jours ont été difficiles du fait de la soudaine solitude éprouvée. Il a repris la marche, ainsi que la photographie.
Nicolas Pierruci (chef de service) suggère d'améliorer la transition entre le collectif et le diffus, et l'accueil qui en découle, en mettant à disposition de la personne hébergée des informations sur l'environnement proche du lieu d'hébergement : associations caritatives, loisirs, commerces de proximité etc.
M.M. précise également que le logement qu'il occupe est trop grand pour lui et qu'il dort principalement dans le canapé clic-clac du salon, ce qui n'arrange pas ses douleurs au dos et à la cheville.
Les membres de la commission l'invitent à prendre soin de son dos en réintégrant la chambre à coucher et le lit mis à disposition.
M.M. adhère pleinement à l'accompagnement, et il a déjà constitué des économies. Il envisage de poursuivre cet effort d'épargne pour accéder à un logement en son nom propre le plus rapidement possible.

3- M.T., 36 ans, hébergé au CHRS collectif depuis le : 19/04/2025.
- Originaire du Nord. Séparé d'avec sa compagne depuis 1 an, père de 2 enfants avec lesquels il est en lien régulier. Bénéficiaire du RSA. Sa mise à la rue et son parcours d'hébergement ont démarré à la suite de sa séparation.
-Auparavant il a été chef d'entreprise spécialisé dans les constructions en bois, puis chef d'équipe dans le même secteur.
-Plusieurs problèmes de santé : jambes fragilisées par un accident (on lui a roulé sur les genoux alors qu'il était allongés au bord de la route) + fracture de l'os à la main droite pour laquelle il a été opéré 3 fois + addiction importante à l'alcool pour supporter un état dépressif.
M.T. souhaite retravailler mais a bien conscience que cela ne peut se faire sans une amélioration significative de sa santé.
Yves Poher suggère une démarche auprès de la MDPH. Une reconnaissance RQTH, associée à une AAH sur du court terme, lui permettraient d'accéder à un emploi adapté à ses problèmes de santé, tout en le soutenant financièrement.
M.T. est d'accord avec cette proposition à laquelle il n'avait pas songé.
Par ailleurs, il est accompagné par le CAARUD et le CSAPA
Au quotidien, M.D dit s'ennuyer et laisser sa consommation d'alcool rythmer sa journée. Il souhaiterait pouvoir s'investir dans les espaces verts du site de Porte-Accueil : création d'une restanque par exemple.
Un contrat de bénévolat est à envisager.

3. Fonctionnement

A. La résidence accueil

- **L'offre de service et son organisation**

Les commissions d'admission

Il est proposé aux personnes de visiter la résidence accueil en amont de toute demande d'intégration.
Si la « candidature » est maintenue, elle est présentée en commission d'admission. Celle-ci est composée des partenaires privilégiés de la résidence accueil : le Centre Médico-Psychologique (CMP) de Manosque, le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) d'Isatis, le cabinet d'infirmiers libéraux. La structure qui réalise l'orientation est également conviée à participer à la commission ainsi que la personne concernée qui explicite sa motivation à intégrer la résidence. Un membre de l'équipe éducative et la direction de Porte Accueil y assistent également.
Avec le recul, certains résidents ont trouvé leur participation à la commission assez stressante et l'ont abordé avec beaucoup d'appréhension.

L'entrée dans la résidence accueil

Si l'entrée de la personne est validée, en amont ou au moment de son entrée en résidence il convient de :
Présenter et faire signer les titres d'occupation,
Demander au travailleur social référent de réaliser le dossier de demande d'aide au logement,
Mettre en place et assurer le suivi des prestations de nettoyage des logements, de livraison des repas…,
Vérifier l'opérationnalité de l'appartement : propreté, équipements…,
Prendre contact avec les futurs résidents pour les informer de ce qu'ils doivent prévoir : vaisselle, draps…,
Expliquer le fonctionnement du lieu, leur présenter et leur remettre le règlement intérieur,
Présenter aux autres résidents, par exemple en leur proposant d'organiser un temps de rencontre convivial,
Présenter les membres de l'équipe.
Afin de faciliter encore l'intégration des nouveaux entrants, il pourrait être intéressant de mettre en place des « parrains/marraines d'accueil », sur la base du volontariat, destiné(e)s à accueillir les nouveaux arrivants pour faciliter leur intégration au sein de la résidence et répondre à leurs questions si besoin.

- **Le soutien à la vie quotidienne**

Les visites à domicile

Nous réalisons des visites à domicile au moins une fois par semaine. Compte tenu des besoins et de l'évolution des difficultés que rencontrent les résidents, nous avons dès 2024 renforcé cet aspect de l'accompagnement. Il s'agit de :
- S'assurer que tout se passe correctement dans le logement, de questionner les personnes hébergées leurs envies, besoins ou difficultés,
- Vérifier l'état de l'appartement : le sol, les murs, le frigo (aliments, produits périmés, propreté…),
- S'assurer qu'ils mangent et s'assurer qu'ils mangent de façon équilibré,

- Si besoin : leur proposer de faire un repas avec eux, de participer aux repas du CHRS, de récupérer un colis alimentaire, de mettre en place un système de portage de repas…,
- Leur demander s'ils ont des produits d'hygiène et d'entretien, ce qu'ils utilisent, la fréquence…,
- Leur rappeler les règles de base au niveau de nettoyage du logement, leur proposer de faire le ménage avec eux ou de mettre en place une prestation ménage,
- Leur demander s'ils ont des rendez-vous administratifs / médicaux prévus ou à prévoir.

Une fiche de « Suivi du logement/hygiène » est ensuite renseignée et le lien est fait avec l'équipe éducative.

Le service de navette

La résidence accueil est assez isolée géographiquement et peu de résidents ont le permis et/ou un véhicule personnel. Nous avons de ce fait mis en place une navette, trois par semaine, ce qui leur permet de se ravitailler régulièrement. Nous les accompagnons également à des rendez-vous administratifs ou de santé, ce qui peut générer des tensions au regard du peu de moyens humains dont dispose la structure.
De plus, si la navette a le mérite d'exister, elle n'est pas suffisante pour répondre à elle seule aux besoins en mobilité des personnes logées.

Le lien avec les partenaires relevant de la vie quotidienne

Un certain nombre de personnes sont sous tutelle et/ou sous curatelle. Nous assurons le lien avec les Tuteurs/Curateurs, jouant ici un rôle de médiation et facilitant les échanges. Nous faisons de même avec le SAMSAH (service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés), les services du CCAS pour la livraison de plateaux repas, les services d'aide et d'accompagnement à domicile agréés par le Conseil Départemental.

L'aide aux démarches administratives de 1er niveau

Comme évoqué plus haut, les personnes logées au sein de la résidence sont en situation de précarité et certaines sont peu autonomes dans les démarches. Nous assurons de ce fait une aide aux démarches de 1er niveau : déclaration de ressources auprès de la CAF, actualisation des droits auprès de divers organismes, prise de rendez-vous administratifs ou de santé.
Nous travaillons également en lien avec les partenaires du territoire et orientons les résidents vers les organismes de droits commun : assistantes sociales du Département ou CCAS, Maison France Service, caisses de retraite, …
Dans une logique de progression, il pourrait être intéressant de formaliser et de renforcer les liens existants par le biais de conventions, ce qui est logiquement prévu dans les projets d'implantation puis de fonctionnement d'une résidence accueil sur un territoire.

Il pourrait également être intéressant de planifier en interne des temps de permanences dédiés à cet accompagnement social de 1er niveau.

- **La vie collective**

Un foyer est mis à disposition des résidents. En 2023, il a été équipé d'une nouvelle cuisine afin de faciliter la préparation et la prise de repas en commun.

Un coin bibliothèque y a également été aménagé, des jeux de société ainsi qu'un ordinateur, et une TV, en libre accès y sont également disponibles.

Ainsi, des animations sont régulièrement proposées et sont l'occasion d'égayer le quotidien des résidents, de travailler sur le vivre ensemble, et d'établir un mode de relation différent avec eux.

- **Difficultés rencontrées**

L'un des critères d'entrée dans la résidence est d'être stabilisé du côté des troubles psychiques. Or, nous constatons, pour plusieurs résidents, une détérioration de leur état de santé et de leur capacité à vivre de manière quasi-autonome. Cela les met et met l'association dans une situation délicate, la détérioration de leur état psychique et cognitif étant inadaptée aux modalités de vie proposées. De plus, les réorientations s'avèrent longues, compliquées et n'aboutissent pas toujours. Pour illustrer nos propos, nous pouvons citer l'exemple de ce résident cumulant les séquelles d'un traumatisme dû à l'exil, une non-maitrise de la langue et de fortes consommations addictives…

D'un point de vue plus structurel, le modèle de la résidence pose question. En effet, 5 appartements T1 bis ont été pensés pour des couples par le comité de pilotage multi partenarial de l'époque. Or, depuis la création de la résidence accueil, nous n'avons eu aucune orientation de ce type. Il faut avouer qu'un couple dont les deux personnes ont des troubles psychiques, étant suffisamment stabilisées pour vivre de manière quasiment autonome et en situation de précarité économique, est pour le moins peu courant… Ceci représente à terme un manque à gagner difficilement supportable pour notre structure déjà bien fragile économiquement.

B. Le centre d'hébergement et de réinsertion sociale (chrs)

- **Le 1er accueil**

Le premier accueil est un moment clé, qui pose les jalons de la relation de confiance à venir. Les personnes arrivant en CHRS sont souvent éprouvées, fatiguées et arrivent dans un établissement collectif avec des règles de vie à respecter.
Présenter la structure : Porte Accueil est un Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale dont l'objectif est d'avoir une chambre et un endroit où se poser et ainsi les accompagner à l'amélioration de leur situation plus tard,
S'assurer que la personne ait les produits d'hygiène indispensables,
Remplir la fiche « dossier individuel du résident »,
Photocopier les papiers administratifs : CNI, carte vitale et autres documents administratifs,
Présenter et faire signer le règlement intérieur : présenter la composition de l'équipe, les locaux, la participation aux repas…,
Présenter les intervenants réguliers : infirmiers (3 fois par jour), psychologue de la PASS…,
Faire visiter la chambre et les parties communes et faire signer l'état des lieux,
Proposer à la personne de la présenter aux autres personnes hébergées (immédiatement s'il y a du monde, au moment du repas…).

- **L'accompagnement social global**

Nous recevons la personne à minima une fois tous les 15 jours en entretien individuel pour mettre en œuvre et suivre le projet personnalisé : logement, emploi, parentalité, santé, ... Nous orientons les

personnes vers des partenaires en fonction des besoins, envies, problématiques. Plusieurs dimensions sont à prendre en considération dans le cadre de cet accompagnement :
- L'accès aux droits : les personnes arrivent souvent sans droits ouverts ou de manière partielle. Nous entamons alors un travail administratif d'accès aux droits et aux prestations sociales : domiciliation, carte nationale d'identité, ouverte d'un compte bancaire, RSA, ARE, AAH, retraite…
- L'accès à la santé : toute personne qui arrive dans notre CHRS se voit proposer un bilan de santé. Deux fois par an nous organisons sur le site une journée santé avec nos partenaires (CSAPA, Passeport Santé…).
- Le logement : demande de logement social, Visal, FSL, Fichiers des mals logés, DALO, recherche dans le parc locatif privé…
- La recherche d'emploi.
- La parentalité.

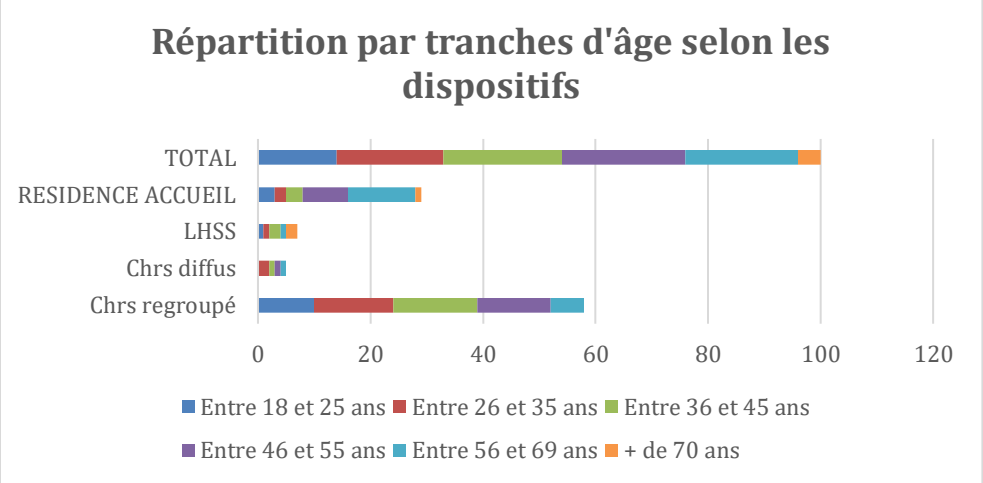
- **La vie collective**

Le vivre ensemble nécessite d'être organisé et animé : mettre la table, nettoyer les parties communes, sortir les poubelles, respecter le lieu et les personnes… sont autant de tâches du quotidien qui relèvent d'une dimension éducative et sont souvent chronophages.
Nous proposons également des activités : sorties à l'ASPA, au cinéma, au théâtre, shopping…

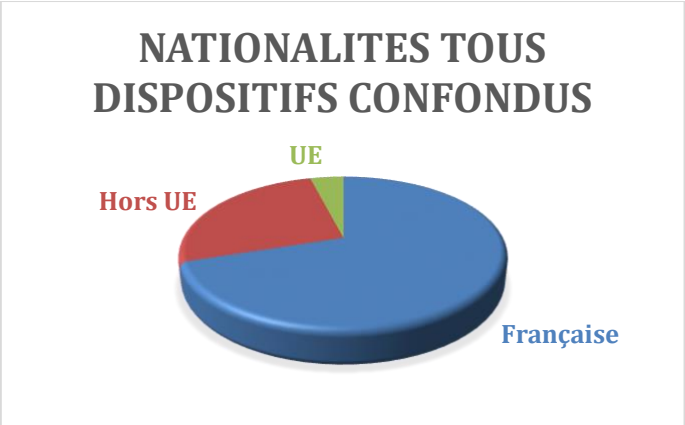
4. L'activité du département hébergement - logement en chiffres

Taux d'occupation par dispositif	CHRS	LHSS	RESIDENCE ACCUEIL
	95.39%	100%	93%

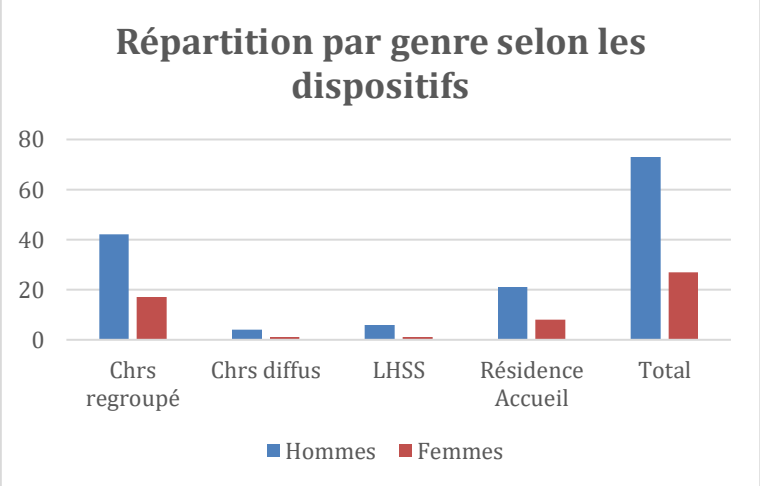
Nombre de personnes par dispositifs	
CHRS regroupé	59
CHRS diffus	5
LHSS	7
Résidence Accueil	29
TOTAL	**100**



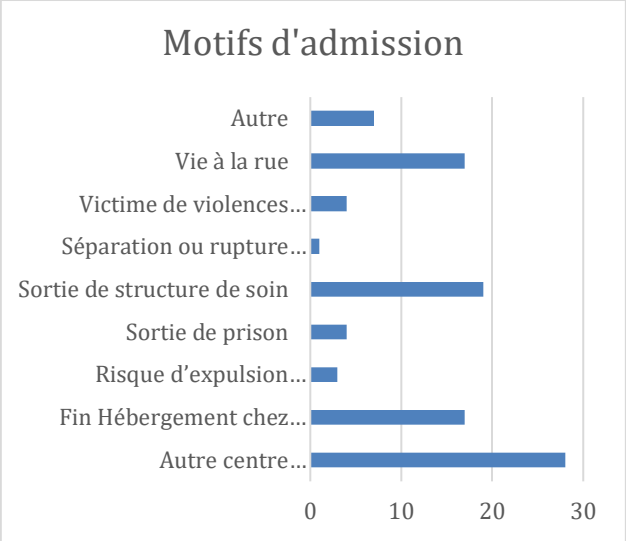
Répartition par nationalité	Chrs regroupé	Chrs diffus	LHSS	Résidence Accueil	Total
Française	41	3	4	22	70
Hors UE	16	2	3	5	26
UE	2			2	4



Notre action s'inscrit dans une logique d'accueil inconditionnel, en réponse à la diversité des parcours de vie et des situations administratives.



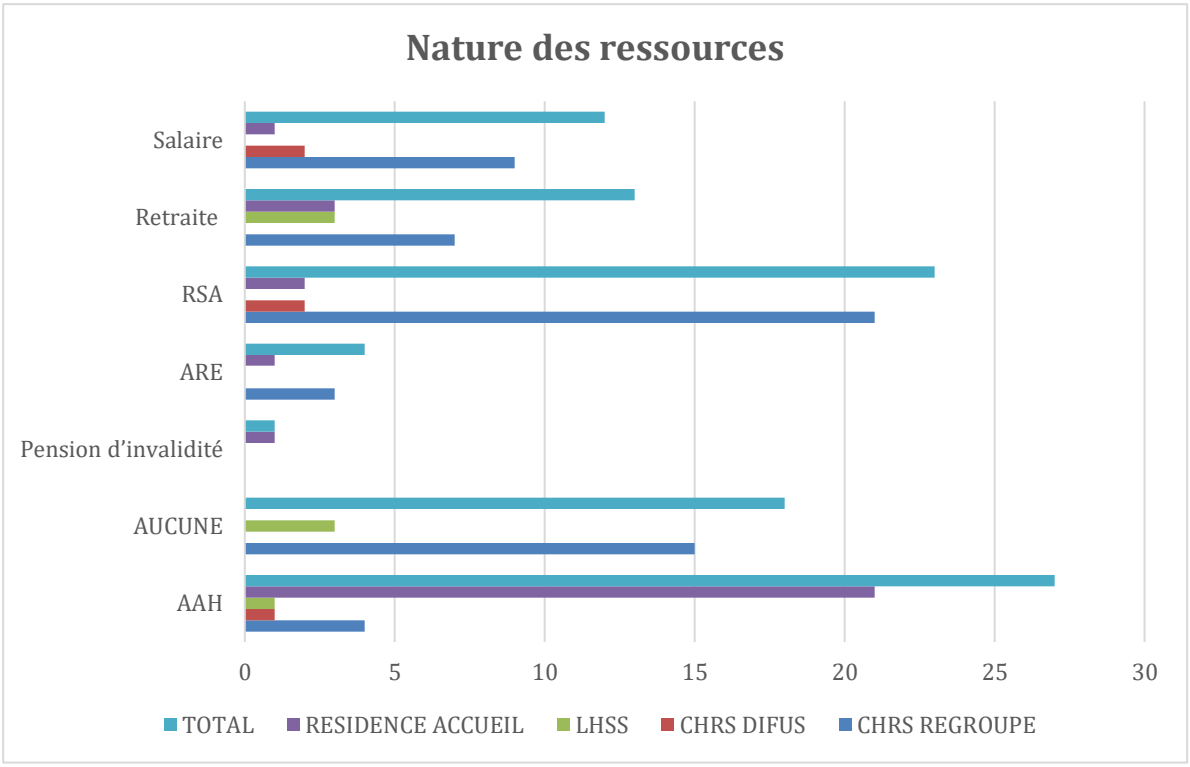
La prédominance d'un public masculin confirme les tendances observées dans le secteur, tout en nous invitant à poursuivre notre réflexion sur l'accueil et l'accompagnement des femmes.

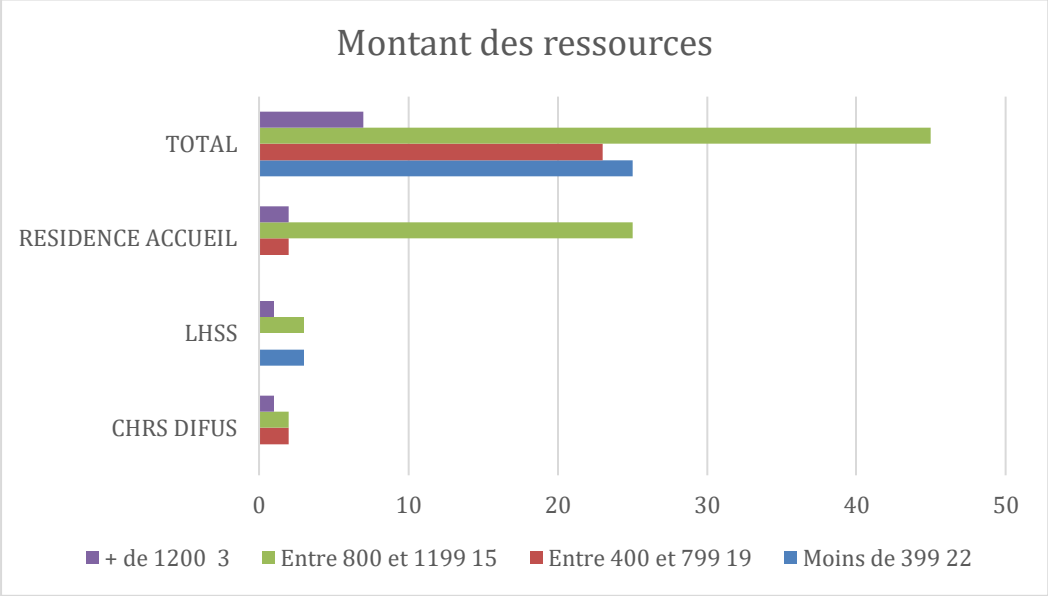


Les situations accueillies témoignent de parcours marqués par des ruptures successives, nécessitant un accompagnement global, durable et coordonné.

Les parcours des personnes accompagnées sont caractérisés par une forte instabilité, nécessitant un travail préalable de sécurisation avant toute projection.

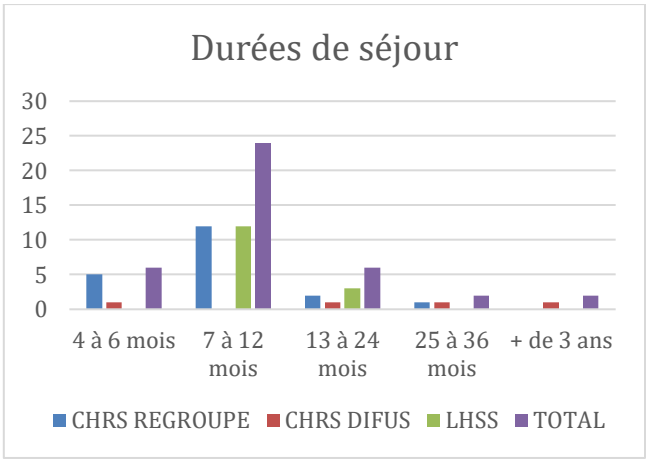
Une part significative des situations accompagnées nécessite une prise en compte des problématiques de santé, en particulier psychiques, impliquant une coordination étroite avec les partenaires médico-sociaux.



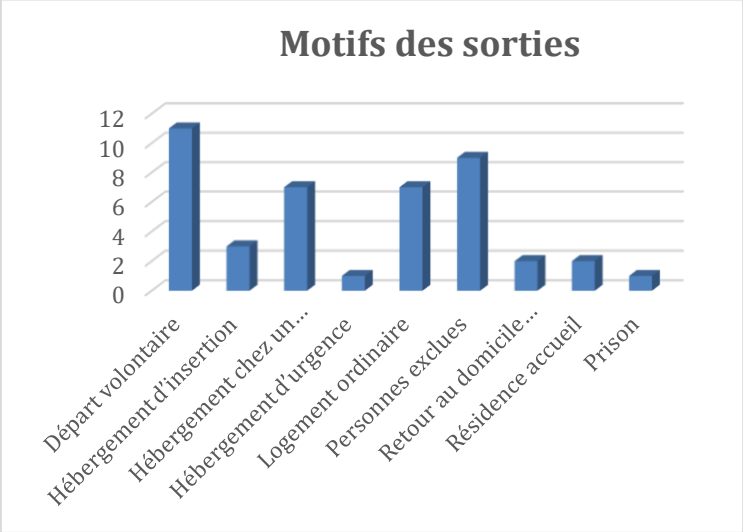


La grande majorité des personnes accompagnées dispose de ressources faibles ou très faibles, confirmant l'importance d'un accompagnement global intégrant les dimensions sociales, administratives et professionnelles.

La faiblesse, voire l'absence de ressources pour une part significative du public constitue un frein majeur aux dynamiques d'insertion et d'accès au logement.



Les durées de séjour observées traduisent la nécessité d'un accompagnement inscrit dans le temps, peu compatible avec des logiques de sortie rapide



Malgré la complexité des situations accompagnées, une part significative des sorties s'inscrit dans des parcours de stabilisation, témoignant de l'efficacité de l'accompagnement proposé.

L'accès au logement autonome reste contraint, en raison de la tension du marché et du niveau de ressources des personnes accompagnées

L'analyse des données 2025 met en évidence un public majoritairement en âge d'activité, confronté à des situations de grande précarité et à des parcours de vie marqués par des ruptures successives.

Les motifs d'admission traduisent en effet des trajectoires instables, souvent jalonnées de passages entre différentes structures, de périodes à la rue ou de ruptures d'hébergement. Ces éléments impliquent un travail préalable de sécurisation et de remobilisation, indispensable avant toute projection vers l'autonomie.

La faiblesse, voire l'absence de ressources pour une part significative des personnes accompagnées, constitue un frein majeur aux dynamiques d'insertion, en particulier dans un contexte de forte tension sur le marché du logement. Par ailleurs, la présence importante de problématiques de santé, notamment psychiques, nécessite une articulation étroite avec les partenaires médico-sociaux et renforce la complexité des accompagnements.

Dans ce contexte, les durées de séjour observées témoignent de la nécessité d'un accompagnement inscrit dans le temps, permettant un travail en profondeur sur les situations individuelles. Loin de traduire une inertie, ces temporalités longues sont le reflet d'une approche adaptée à la réalité des parcours.

Malgré ces contraintes, les sorties observées révèlent des dynamiques de stabilisation significatives, qu'il s'agisse d'accès au logement, de solutions d'hébergement adaptées ou de relais vers d'autres dispositifs. Ces résultats attestent de la pertinence des actions menées et de la capacité des équipes à accompagner des personnes aux profils variés, dans une logique d'accueil inconditionnel et de construction de parcours.

Enfin, la diversité des profils accueillis, notamment en termes de nationalité et de trajectoires, ainsi que la prédominance d'un public masculin, invitent à poursuivre la réflexion sur l'adaptation des dispositifs et l'accessibilité pour l'ensemble des personnes qui en ont besoin.

IV. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité de la dynamique engagée à la suite de la fusion entre Porte Accueil et la Ressourcerie de Haute Provence. Elle confirme la pertinence de ce rapprochement, qui permet aujourd'hui de proposer des réponses plus complètes, articulant hébergement, accompagnement social, insertion professionnelle et transition écologique.
Dans un contexte marqué par une complexification des situations accompagnées (cumul de fragilités sociales, économiques et sanitaires, allongement des parcours, tension accrue sur l'accès au logement) l'association a su adapter ses pratiques et renforcer son approche globale. Les résultats observés, notamment en matière de sorties dynamiques et de stabilisation des parcours, témoignent de la qualité de l'accompagnement proposé et de l'engagement des équipes.
L'année 2025 aura également été marquée par une volonté affirmée de mieux structurer notre projet associatif, notamment à travers un travail approfondi sur notre communication et notre identité. La clarification de nos valeurs (empowerment, écoresponsabilité, soutenabilité) et leur inscription dans une logique de **réparation des parcours de vie** constituent aujourd'hui un socle solide pour affirmer notre positionnement et renforcer notre lisibilité auprès de nos partenaires.

Dans la continuité de ces constats, l'année 2026 devra permettre de franchir une nouvelle étape, autour de plusieurs axes structurants :

1 - Structurer une stratégie de communication à la hauteur du projet associatif :
Le travail engagé en 2025 devra être prolongé et concrétisé :

- Formalisation d'une identité associative unifiée (nom, identité graphique, discours),
- Clarification du positionnement de l'ensemblier,
- Développement d'outils de communication adaptés aux différents publics (partenaires, financeurs, grand public, entreprises).

2 - Développer la recherche de financements privés :
Dans un contexte de tension sur les financements publics, la diversification des ressources constitue un enjeu majeur. L'année 2026 devra ainsi permettre :

- De structurer une démarche de recherche de mécénat et de partenariats privés,
- De mobiliser les entreprises du territoire autour de projets à fort impact social et environnemental,
- De valoriser notre action auprès de fondations et d'acteurs engagés.

Cette orientation s'inscrit pleinement dans la continuité du travail engagé autour des relations entreprises et de l'intelligence collective au service de l'emploi durable.

3 - Développer l'offre d'hébergement d'urgence sur le territoire :
Sollicitée par les services de l'État, l'association s'est engagée dans la création de **10 places d'hébergement d'urgence sur le site**, sous forme de bungalows.
Ce projet, qui devra être opérationnel après réalisation des travaux nécessaires, répond à un besoin croissant du territoire. Il conviendra toutefois de :

- Garantir des conditions d'accueil dignes et adaptées,
- Assurer un accompagnement social cohérent avec les autres dispositifs,
- Veiller à la soutenabilité du projet pour les équipes.

Ce développement s'inscrit dans la continuité de notre mission d'accueil inconditionnel, tout en nécessitant une vigilance particulière quant à l'équilibre global de l'offre.

4 - Mettre en œuvre le CPOM et renforcer les dynamiques partenariales

L'année 2026 sera également déterminante pour :

- La contractualisation et la mise en œuvre du CPOM,
- Le déploiement des fiches actions identifiées,
- Le renforcement des articulations avec les acteurs du territoire.

L'objectif est de consolider une logique de parcours, en dépassant les approches segmentées et en favorisant la coordination des interventions.

5 - Poursuivre l'amélioration continue de la qualité de l'accompagnement

Enfin, dans un contexte d'exigence croissante, il sera essentiel de :

- Poursuivre le développement des compétences des équipes,
- Consolider les espaces de réflexion collective (bientraitance, pratiques professionnelles),
- Soutenir les professionnels dans un environnement de travail de plus en plus complexe.

La qualité de l'accompagnement repose en effet sur la capacité à conjuguer exigence professionnelle, adaptation permanente et attention portée aux personnes.

Plus que jamais, l'action de l'association s'inscrit dans une logique de **réparation des parcours, de construction de solutions durables et de contribution à une société plus inclusive**.

Dans un contexte où les inégalités tendent à se renforcer, notre responsabilité collective est de continuer à agir, à innover et à faire évoluer nos pratiques, en lien étroit avec les réalités du terrain.

La fusion engagée n'est pas une fin en soi : elle constitue un levier pour amplifier notre impact, renforcer notre utilité sociale et affirmer notre place comme acteur incontournable du territoire.