

LA GAZETTE !

N°3 - MARS 2026



LE MOT DE LA DIRECTION :



Vers l'infini et au delà !



Nous tournons la page de 2025 après avoir inauguré la Tour d'Ornon, démarré les travaux du Cotentin, créé le PUSS, réécrit le projet associatif, réalisé notre événementiel annuel pour les bénéficiaires... et ouvrons la page 2026 avec de nouveaux projets, de nouveaux défis : la réhabilitation du CHJU le Saint Hubert enfin retenu par la SDH et qui se profile avec le lancement de l'étude de faisabilité technique, la réception du Cotentin et la réinstallation des bénéficiaires prévue cet été, la fusion des conventions collectives...

AJHIRALP poursuit ainsi à travers le temps le déploiement de ses ambitions et de son projet associatif, tout en impliquant les nouvelles réglementations imposées. Les pages se tournent, mais l'histoire continue de s'écrire...

« Cela semble toujours impossible jusqu'à ce que ce soit fait » - Nelson Mandela

Nathalie VANDERMERSCH - Directrice Générale

LA PAROLE AU CA :



Agite méninges...

Vous avez dit : « travail social » ?



Le « travail social » est décidément un drôle d'objet. On peut dire qu'il paraît aujourd'hui anachronique, pour le moins porteur de valeurs quelque peu désuètes dans l'esprit ambiant. Il est venu du fond des âges, des dames patronnesses, des œuvres caritatives, des sociétés d'entraides, voire des subsides patronaux. Le vingtième siècle l'a créé à travers la définition de quelques métiers aux contours précis.

Les assistants de services sociaux (1932), les éducateurs (1941), les moniteurs éducatifs (1936-1939) et autres animateurs socio-culturels (années 60...) apparurent au fil du temps et de l'évolution de la demande sociale. Ils portaient haut la technicité de métiers, de savoir-faire, ainsi qu'une certaine hiérarchisation des compétences. La fin du vingtième siècle a peaufiné ces contours, notamment à travers les conventions collectives régissant la reconnaissance de ces métiers, leurs niveaux de compétences, leurs rémunérations. Un profond mouvement sociétal a donné corps et substance à des services, des métiers. Dans le même temps, la nature du bénévolat associatif a évolué, en miroir et en complément, précisant ainsi les domaines de compétences et attributions des professionnels d'une part et des bénévoles d'autre part. Ces rapides rappels, pour une succincte considération historique de l'objet « travail social », aujourd'hui en 2025.

La reformulation du projet associatif AJHIRALP, approuvé par l'assemblée générale du 18 juin, nous a conduit à ne pas occulter la réalité du moment. Elle nous confronte à la difficulté récurrente à recruter et à fidéliser dans la durée des professionnels diplômés du « travail social ». Cela se vérifie pour tous les postes, techniciens, intervenants ou cadres.

Le « travail social », par opposition au bénévolat social, convoque et mobilise des technicités professionnelles. Ses actes, ses comportements, ses attitudes, tous empreints de formes définies, repérées, codifiées, organisées dans leurs imbrications et complémentarités, permettent des accompagnements sociaux, sanitaires ou médico-sociaux. Ils ont un but essentiel, celui de rétablir l'accès au droit. Ils mettent en oeuvre, dans la prestation singulière d'un professionnel ou d'une équipe de professionnels avec un usager ou un collectif d'usagers un accompagnement empathique, indemne d'intérêt personnel non-dit. Ils portent la capacité à percevoir des signes ou signaux d'expression d'un mal être, d'une souffrance, d'une incompréhension du réel, d'une lourde difficulté à percevoir et interpréter les codes sociaux et culturels. Ils ouvrent les voies possibles vers un mieux être, une guérison, une émancipation, la jouissance réelle d'un droit.

Rien, dans le « travail social » ne s'apparente au don de soi, à la vocation (au sens mystique) ni à un quelconque caractère « missionnel ». Ces aspects là renvoient aux motivations de la personne, non aux attendus de son professionnalisme. Les confondre consisterait à réduire le travailleur social à l'image colportée par la bien-pensance, étrangère aux fonctions sociales attendues par un engagement professionnel.

Aujourd'hui, ce qui prime, c'est le deal consumériste. Le « travail social » est mal considéré, ou plutôt considéré comme non générateur d'une reconnaissance sociale. Il est donc mal rémunéré. De plus, il expose aux formes de violences sociales et sociétales, contemporaines, ancestrales, voire primaires.

La commande publique de « production d'un travail social » attend des opérateurs qu'elle finance un service minimum, au moindre coût. En même temps, l'espace de ces prestations est largement ouvert aux opérateurs cherchant une rémunération forte, dans un cadre de rentabilité économique et financière. Quelques récents scandales dans le secteur des hébergements de personnes âgées dépendantes et celui des crèches sont des révélateurs des nouvelles identités émergentes des opérateurs. Nous sommes loin de l'intervention désintéressée (au sens financier) des associations à but non lucratif... Nous vivons l'adaptation par le bas du niveau de qualité de service rendu aux usagers, pour l'accroissement d'une rentabilité de l'activité. C'est une tendance forte, qui s'accompagne d'une baisse du niveau de qualification des salariés mal rémunérés, liée à une forme de nomadisme des professionnels, constaté dès après les années Covid.

Le nomadisme transforme la nature de la relation employeur / employé. Désormais, cette relation ne se fonde plus essentiellement sur l'adhésion à un projet global partagé, mais davantage sur le seul échange d'un professionnalisme avéré (diplôme) contre une rémunération. Le principe dominant est celui de la vente à un recruteur d'une expertise et parfois, plus prosaïquement, d'une simple disponibilité. Certes, les attendus sur la qualité de vie au travail, sur les obligations réciproques de l'employeur et du salarié, sur le partage temporaire de valeurs demeurent. Mais le mot qui qualifie principalement cette relation, plus que jamais, est désormais le mot TEMPORAIRE.

Même si le contrat proposé est à durée indéterminée, dans son fondement, la relation repose sur l'accord tacite du droit au nomadisme professionnel. Primauté du nomadisme professionnel, fragilité de l'engagement du salarié dans sa durée, faible niveau de rémunération, voilà trois éléments nouveaux plaçant les employeurs associatifs dans une forme de raréfaction de la ressource humaine. Si jusqu'alors l'employeur semblait maître incontesté du droit de rompre, aujourd'hui (toutes choses égales par ailleurs bien sûr) ce n'est plus vrai. La parité s'affirme dans ce droit de rupture, elle satisfait ce nouveau désir de nomadisme professionnel, issu des deux années Covid 2020 et 2021 et de leurs périodes de confinements. N'est-ce pas, au fond, ce que l'on retrouve aujourd'hui dans toutes les formes d'engagement: l'indétermination de la durée du lien, comme principe réel, relatif à la reconnaissance incontournable des variations de choix, de préférences, d'intérêts, de volonté, de désir d'épanouissement personnel....

Nous fonctionnons aujourd'hui, en 2025, sur des schémas d'emplois et d'embauche issus de la naissance de nouveaux métiers et de réglementation, l'une et les autres mûris au vingtième siècle.

La loi majeure qui encadre et précise l'objet et la nomenclature des établissements médico-sociaux date de 2002 (Loi 2002/02 de janvier 2002). C'est elle qui énonce les droits des usagers, les obligations des opérateurs et décline dans ses différents décrets d'application par secteur d'activité les attendus de l'action du « travail social ». Il est sans doute urgent, si l'on veut considérer l'action sociale et le secteur médico-social comme éléments du ciment républicain de la solidarité nationale, que le législateur se remette au travail, avec les différents intervenants, dont les professionnels, pour poser un cadre nouveau. Du moins, c'est un risque, que rien ne se passe à cet égard, et que l'on s'achemine vers la rencontre inéluctable de futurs scandales de maltraitance à venir. Souhaitons-nous le meilleur, en demeurant résistants aux coups de boutoir de la marchandisation du secteur social.

Jean-Marc BUTTIN - Vice Président



INFOS PÔLES :



Marathon administratif et financier



La fin de l'année constitue une période intense pour le Siège : En plus des nombreuses tâches quotidiennes, à compter du mois d'Octobre, le rythme des activités s'intensifie et s'accélère :

Au secrétariat Général :

- Anticipation du plan de formation N+1 :
- Clôturer le Plan de formation de l'année en cours en lien avec le service de comptabilité
- Finaliser la préparation de l'Arbre de Noël

En comptabilité c'est la course pour réunir toutes les pièces manquantes pour la préparation du Bilan : factures, tickets CB, tickets de caisse.... permettant de clôturer les comptes de l'année afin de préparer l'arrivée du commissaire aux comptes :

- Les justificatifs de toutes nos subventions (les demandes, les versements, les conventions...)
- Vérification du parc immobilier (plus de 100 logements)
- Clôturer les participations financières...
- Finaliser les budgets prévisionnels (près de 10 Millions d'euros), pour les présenter au CA
- Préparation des éléments pour toutes les demandes de subventions N+1
- Finaliser les enquêtes (ENC)...

Mealiny PHU



Strike pour le PHU !



Le 5 décembre 2025, l'ensemble des équipes représentant les différents établissements du pôle hébergement d'urgence se sont réunis en séminaire.

Organisé à raison de deux fois par an, ce rassemblement structuré autour de deux temps bien définis a eu pour objectif de travailler sur les thématiques suivantes : l'identité du PHU et la question du décroisement au sein même de la direction, et un temps convivial afin de passer un moment de détente collective. C'est aussi un moment qui permet de rappeler les grandes lignes du projet associatif qui est l'essence même d'AJHIRALP.

C'est au Bowling center d'Echirolles, accueillis dans un espace convivial, que l'après-midi de travail s'est déroulée. Nous avons accueilli nos partenaires du SIAO qui ont eu le plaisir de nous partager une cartographie précise de la situation actuelle sur l'hébergement d'urgence et les modalités de travail en commun. Les deux thématiques ont été abordées en sous-groupe avec un engagement fort et une volonté de poursuivre la réflexion au-delà de ce séminaire. Cette dynamique démontre le professionnalisme des équipes et leur capacité à s'inscrire dans une démarche de projet. Le séminaire s'est clôturé par une soirée repas et deux parties de bowling.

Le PHU se veut être au service des usagers dans un cadre accueillant, bienveillant, professionnel, avec la ligne conductrice que c'est le respect des devoirs qui permet l'accès aux droits et pas l'inverse !

Le séminaire de juin 2026 nous permettra de mesurer les évolutions et les avancées sur nos travaux.

Chokri BADREDDINE



C'est le chantier au PHI !



Les travaux de réhabilitation du Cotentin avancent.

La démolition est terminée depuis quelques temps déjà et l'intérieur nouvelle formule commence à prendre forme. Les cloisons des bureaux de la halte en lieu et place de l'ancienne BAI sont montées, tout comme celles du nouveau réfectoire et de la cuisine.

Les chambres LHSS avec salle de bain privative prennent forme également.

Les collègues des ACI participent aussi à cette rénovation. Ils ont été missionnés pour les travaux de peinture et de rénovation des chambres des 3eme et 4eme étage dont les couloirs ont été repeints également.



Walter BOURDENET



Stabilisation et zénitude (re)trouvée au PSJ



L'accueil au PSJ se renouvelle avec un nouvel espace repensé afin d'offrir aux usagers un espace ouvert plus agréable dans l'attente de leur rendez-vous avec leur référent.

Ce début d'année 2026, le pôle socio-judiciaire se stabilise et se solidarise. Les postes clefs sur le service du placement extérieur et du contrôle judiciaire se maintiennent. Le 22 janvier 2026 une journée de cohésion a été organisée par la directrice du PSJ avec un travail d'équipe ludique, un temps de repas collectif et une sortie au bowling.

Le mois de janvier 2026 a marqué un temps fort pour le service du placement extérieur avec la tenue d'un tout premier conseil de maison. Le 16 janvier 2026, étaient conviés les usagers, les deux référentes PE et la directrice du PSJ pour présenter l'association AJHIRALP et reprendre le règlement intérieur avant de partager un moment convivial autour d'un goûter dans les locaux du PSJ. L'équipe du PSJ espère pouvoir renouveler ce moment d'échange avec les usagers.

Au PSJ des projets se mettent en place : renouvellement des outils internes et mise en œuvre effective du projet de création du court métrage de 12 minutes pour promouvoir l'activité socio-judiciaire. La mise en œuvre de ces projets s'organise autour de réunions interservices et du travail d'équipe.

Julia PEPELLIN



Cap sur 2026 et au delà...



Le PIML est fier d'annoncer le renouvellement de son partenariat avec la METRO pour les trois prochaines années. Ce nouvel accord contractuel garanti aux chantiers d'insertion des missions variées d'entretien d'espaces urbains (suivant les saisons) tout au long de l'année.

Les Chantiers du Drac (ACI) vont prêter main forte aux travaux de rénovation du Cotentin avec la réalisation de prestation de peinture pour les 47 futures chambres individuelles, mais également pour leur aménagement général.

Concernant le SML, l'équipe se focalise sur la consolidation des actions menées en 2025 avec la réfection générale de logements suivant des standards bien définis, afin que chaque logement offre exactement les mêmes prestations à tous les hébergés.

Pour terminer, l'équipe encadrante des ACI est enfin au complet avec le recrutement en fin d'année dernière de Véronique Vidal. La première femme encadrante de l'Histoire du service aura pour mission l'accompagnement des salariés placées sous main de justice, en les formant à des travaux divers (espaces verts / petites rénovations / chantiers peinture...) pour les reconduire progressivement vers l'emploi.

Christophe ROVIRA



WELCOME to the PUSS



J'ai le plaisir de vous annoncer l'ouverture du Pôle Urgence Sanitaire et sociale le 1er octobre 2025. Ce pôle regroupe, **Le Samu Social38 et son répit, la Graille, sa table d'hôtes et son accueil de jour, et les dispositifs de mises à l'abri temporaire.**

Des équipes pluridisciplinaires font vivre les services de ce Pôle. Elles participent de la veille sociale, accueillent, accompagnent orientent, donnent le couvert à des personnes sans abri.

Quelques chiffres :

- le Samu social par ses maraudes a chiffré à plus de 900 personnes le nombre de personnes en rue.
- Jusqu'à 120 repas servis à la Graille 7/7 jours sur la période hivernale.
- 60 places de mises à l'abri sur le gymnase du vieux temple ont permis d'accueillir des personnes isolées avec leurs animaux et familles en rue.

Le PUSS est né grâce à la force unie de tous.

Fière d'en assurer la direction et de lui promettre un bel avenir.

Julie MERIENNE

ÇA BOUGE DANS L'ASSO :





ZOOM SUR :

Les ACI : Les chantiers du Drac et les salariés en insertion

L'ACI Les Chantiers du Drac constitue un outil concret de remobilisation sociale et professionnelle, en offrant un cadre structurant où l'apprentissage des compétences techniques s'accompagne du développement de savoir être essentiels :

- Respect des règles
- Travail en équipe
- Autonomie
- Sens des responsabilités.



Au-delà de l'acquisition de compétences, les chantiers du Drac favorisent la restauration de la confiance en soi et la projection vers un parcours durable d'insertion. Il participe ainsi pleinement aux objectifs de réinsertion, en créant des passerelles vers l'emploi et en réduisant les facteurs de ruptures social, tout en contribuant positivement au fonctionnement et à la mission globale de l'association.

Il résulte de cette mission, un accompagnement socioprofessionnel des salariés vers des emplois dans le secteur du droit commun. Et pour ce faire, nous leur permettons d'accéder simplement à des formations qualifiantes, à des immersions ou découverte d'entreprises. Notre objectif n'est donc pas d'en faire des ouvriers spécialisés dans l'espace verts ou le second œuvre mais d'une part de les confronter aux codes et valeurs du travail et d'autre part de les accompagner dans l'émergence et la réalisation de leur projet professionnel.



Il n'en demeure pas moins que ce retour vers l'emploi de droit commun n'est pas chose facile. Car les salariés en insertion sont confrontés à divers freins et obstacles, tels que la mobilité, l'addiction, le savoir être professionnel, la non maîtrise du français, le budget, le logement...

Tous ces freins sont communs à l'ensemble des SIAE, mais c'est pour cela que nous travaillons ensemble : afin de les surmonter !



La pérennité du financement publique est conditionnée au nombre de sorties positives et/ou dynamiques et non pas sur la durée du contrat. Nous avons le sentiment de la mission accomplie lorsqu'un salarié nous informe qu'il a trouvé un emploi dans le secteur privé ou lorsque ce dernier quitte notre structure pour participer à une formation qualifiante.

MISSION ACCOMPLISHED

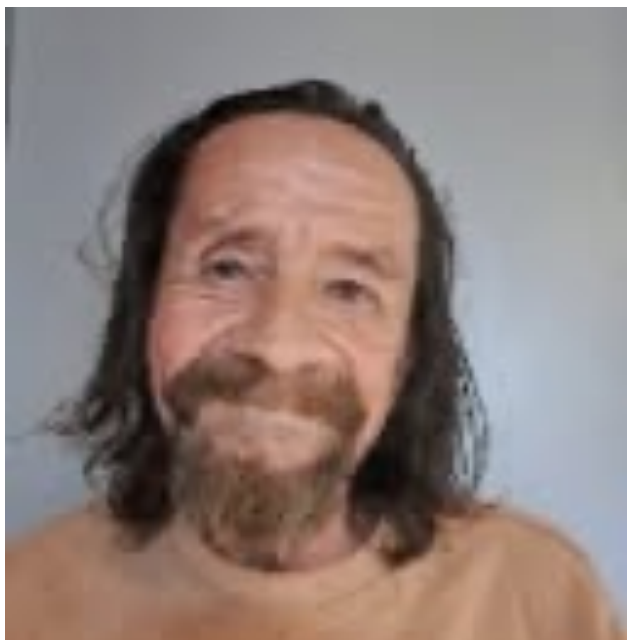


UN DERNIER HOMMAGE:

C'est avec tristesse que nous avons constaté le 12 novembre 2025 le décès de M. Suciu Ovidiu (62 ans), plus connu sous le pseudonyme "Chamane". Ovidiu était hébergé par AJHIRALP depuis plusieurs années. Il alternait son temps entre le CHRS et la Poste Alsace Lorraine où il avait ses habitudes de manche. Figure emblématique de la rue Grenobloise, sa disparition a émue autant ses camarades de rue que les professionnels qui l'ont accompagné durant ces dernières années. Il restera comme quelqu'un de résilient, qui ne se plaignait que rarement, malgré les douleurs physiques qui le tenaillaient. Toujours agréable avec le personnel à qui il rapportait parfois quelques friandises glanées pendant sa manche.

Un dernier hommage lui a été rendu au cimetière de La Tronche en présence du collectif des "morts de la rue", des professionnels du Cotentin et de nombreuses personnes qui l'ont connu en rue.

Nous associons à cet hommage M. Guy Sueur (72 ans) et M. Soulas Alain (65 ans), tous deux anciens hébergés du CHRS le Cotentin, disparus récemment.



M. Suciu Ovidiu



M. Soulas Alain



M. Guy Sueur



POINT MERCATO :

Julie Merienne quitte ses fonctions de cheffe de service au PHU pour prendre la direction du PUSS.

Leila Dames cheffe de service est nommée Directrice du PSJ.

Stéphanie Sagnard monte en grade et devient cheffe de service au PHU.

Mathilde Wartel quitte le PHI pour prendre un poste de coordinatrice au sein du PUSS.

Christophe Rovira a assuré une mission temporaire de remplacement au PHI avant de retourner au PIML.

Axelle Ndjave change de pôle, elle quitte le PHU (RHVS Voreppe) pour rejoindre le PUSS.



DES NOUVEAUX DANS L'ASSO :



- COTTE Nicolas (Travailleur social)
- DEBDEB Samir (Veilleur de nuit)
- CHAABI Sarah (Travailleuse sociale)
- ROUMAT Dominique (Travailleur social)



- GRUNAUER François (Travailleur social)
- MOINET-DUFRÊNE Monalie (Infirmière)
- LANDREVIE Laura (Maîtresse de maison)
- MBUYI MUTOMBO Bob (Maître de maison)



- AUGIER Sabine (secrétaire de pôle)
- VIDAL Véronique (Encadrante technique)



- KESSLER Cindy (Secrétaire de pôle)
- MILLET Anaïs (Travailleuse sociale)
- PEPELLIN Julia (Inter socio judiciaire)



- ALBERTINA Abia (Travailleuse sociale)
- ARNAUD Myriam (Cheffe de service)
- BADREDDINE Chokri (Directeur)
- GUEHO Ameline (Travailleuse sociale)
- ROBIN Julie (Secrétaire de pôle)
- DARLY Pamela (Travailleuse sociale)



- MANGIONE Paule (Comptable)



- CHAUMONT Rémi
- CHAVANT Clément

Comité de rédaction :

Stéphanie SAGNARD / Mathilde WARTEL / Walter BOURDENET / Jean-Paul DEMARD / Jean-François COMBE / Christophe ROVIRA

Directrice de publication : Nathalie VANDERMERSH

Imprimé par : Sylvain BOUTEILLER (COQUAND IMPRIMEUR)

