

**rapport  
d'activité**

---

**2025**

**CHIRS**  
**Clébera**

Introduction ou Témoignage .....	3
<b>1. Présentation du service .....</b>	<b>4</b>
<b>2. 2025 dans les grandes lignes .....</b>	<b>5</b>
2.1. Faits marquants.....	5
2.2. Ressources Humaines .....	6
2.3. Evaluation / démarche qualité .....	6
<b>3. Le public accompagné .....</b>	<b>7</b>
3.1. Tendance de l'évolution des publics.....	7
3.2. Les nuitées.....	7
3.3. Typologie des personnes accompagnées en 2025.....	8
3.3.1. Sexe / âge (cumul sur l'année).....	8
3.3.2. Composition des ménages accueillis.....	8
3.3.3. Caractéristiques des personnes accompagnées .....	8
3.3.4. Nationalité des personnes accompagnées .....	Erreur ! Signet non défini.
3.3.5. Situation administrative des personnes accompagnées entrant dans le dispositif .....	9
3.3.6. Ressources des personnes accompagnées en 2025 .....	10
3.4. Nombre de repas pour les personnes sans ressource.....	10
<b>4. L'accompagnement.....</b>	<b>10</b>
4.1. Les entrées .....	11
4.1.1. Motifs de l'accueil .....	11
4.1.2. Orientations des entrées effectuées.....	11
4.2. L'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle.....	11
4.2.1. Age / Sexe des bénéficiaires orientés vers la CISP .....	12
4.2.2. Niveau de formation initiale des personnes orientées .....	12
4.2.3. Âge des personnes orientées .....	13
4.2.4. Mesures et étapes sur les personnes orientées .....	13
4.2.5. Mesures à caractère social.....	13
4.2.6. Mesures d'insertion professionnelle des personnes accompagnées sur 2025 .....	13
4.2.1. Handicap .....	Erreur ! Signet non défini.
4.3. Actions collectives .....	Erreur ! Signet non défini.
4.4. Les sorties .....	14
4.4.1. Les points de blocage en vue d'une sortie.....	14
4.4.2. Les orientations des personnes sorties.....	15
4.1. Évolution durée de séjour des personnes prises en charge sortant du dispositif.....	15
4.1.1. Durée de séjour des personnes présentes au 31/12/2025 .....	15
4.1.2. Durée de séjour des personnes sorties en 2025.....	16
<b>5. Partenaires spécifiques et financiers .....</b>	<b>16</b>
<b>6. Paroles du terrain.....</b>	<b>17</b>
<b>7. Conclusion et perspectives .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

# Introduction

---

## Cléberg, 20 ans d'hospitalité inconditionnelle : quand l'humanisme tient bon face au bitume



À 20 ans, tout semble possible. Mais certaines réalités, elles, devraient déjà appartenir au passé. Vingt ans après sa création, le centre d'hébergement d'urgence Cléberg rappelle crûment que l'impossible est encore bien réel : des hommes et des femmes dorment dehors, accouchent dans la rue, y meurent parfois, pendant que des lieux d'accueil ferment. Face à cette misère persistante, Cléberg continue d'ouvrir sa porte – sans condition. L'histoire commence il y a vingt ans, presque simplement : une enveloppe, un bâtiment, une volonté. Porté par l'association Régis, le lieu voit le jour avec une mission claire : accueillir, chaque jour, celles et ceux que le 115 et le Samu social ont entendus. Soixante places, deux toilettes, trois douches. Et une règle immuable : l'accueil, coûte que coûte. À 16h30, la porte s'ouvre. À 10h30 le lendemain, la rue reprend ses droits. Entre ces heures, une équipe se démène. Elle apprend, improvise, répare, cuisine, traduit. Elle sait dire « viande ou poisson » dans toutes les langues. Mais surtout, elle accueille. Depuis, Cléberg a connu trois déménagements, un nouvel agrément, des réussites et des échecs. Des centaines de personnes accompagnées. Des professionnels debout à l'aube, repartant tard le soir. Une constance pourtant : redonner de la dignité reste la boussole.



Ce qui fait l'âme de Cléberg ? « Son esprit d'équipage ». Plus qu'une équipe, un navire. Avec ses tempêtes et ses escales, ses réparations et ses trésors. Plusieurs capitaines s'y sont succédé, chacun laissant son empreinte : voix douce et volonté de fer, rigueur intrépide, verbe haut et cœur vaillant. Mais le cœur du navire, ce sont surtout les matelots : à l'accueil, en cuisine, chez le médecin, dans les couloirs, les rires, les pleurs et les silences. Présents. Attentifs. Indispensables. Engagement, éthique, courage et humour sont les points d'amarrage de cet équipage soudé. Face à la violence du réel, Cléberg refuse de perdre son humanité. Ici, on ose un mot encore timide dans le champ professionnel : l'amour. L'amour des gens, du lieu, de la mission.



## 1. Présentation du service

---

Etablissement	CHRS Cléberg
Adresse	36 rue Richelieu 69100 Villeurbanne
Nom de l'organisme gestionnaire	ALYNEA
Statut de l'organisme gestionnaire	Association loi 1901
Téléphone	04.78.36.24.94
Email	chrscléberg@alynea.org
Nom du directeur·trice - Général	Philippe Imbert
Pôle de rattachement	Pôle Inclusion Santé
Nom du directeur·trice de pôle	Atlantide Merlat
Nom du chef·fe	Amandine WANG
N° finess	690022850
Type d'établissement	CHRS
Convention collective	Nexem
Date de création de la structure	2005

Chiffres clefs	
Capacité d'accueil	21 chambres individuelles et 1 chambre couple
Typologie d'accueil	Chambre
Public cible	Personnes isolées et couple
Orientation	13 places MVS et 10 Samu social
Nbre de personnes accompagnées en 2025	33
Nbre d'admission	8
Nbre de sorties	8
Taux d'occupation	102.26%
Nbre de personnes accompagnées par 1 CIP	10
Financeurs	DDETS
Durée moyenne de séjour au 31.12.2025	42 mois

Chiffres clefs	
Durée moyenne de séjour des personnes sorties en 2025	41mois
Nbre d'ETP au 31.12.2025 (CHRS CPOM)	9.9 ETP

## 2. 2025 dans les grandes lignes

### 2.1.Faits marquants

- Actualisation du **projet d'établissement (2025-2029)** et son déploiement :

<b>1</b>	<b>Actualisation du livret d'accueil</b> Avec une large réflexion sur le règlement de fonctionnement : répondre au législateur et le rendre accessible aux habitants.
<b>2</b>	<b>Le droit à la sollicitation</b> Service de suite : quantifier et qualifier les interventions existantes
<b>3</b>	<b>L'accompagnement en fin de vie</b> Développement de compétences spécifiques et renforcement des partenariats sanitaires
<b>4</b>	<b>Inconditionnalité et accueil des animaux</b> Réflexion éthique et pratique sur l'accueil des animaux de compagnie
<b>5</b>	<b>L'approche par les forces : formation et mise en œuvre</b> Valoriser les ressources et compétences des personnes accompagnées

- Célébration des 20 ans du CHRS Cléberg le 10 juillet 2025, avec une grande journée festive réunissant résidents, équipe, partenaires et bénévoles.
- Nomination d'un administrateur référent : Régis Marc exerce ce rôle dédié au CHRS Cléberg, assurant le lien entre le terrain et le conseil d'administration d'ALYNEA.

*« Depuis mi-2025, j'exerce un rôle d'administrateur référent dédié au CHRS Cléberg, en appui direct à Amandine WANG dans le pilotage du centre. Je fais le lien entre le terrain et le conseil d'administration, en portant les besoins du CHRS et en contribuant aux décisions structurantes (moyens, projets, organisation). Au fil des jours, j'essaie de devenir pour Amandine un partenaire de confiance et un sparring-partner, qui apporte recul, écoute et expérience de dirigeant au service de la qualité de l'accompagnement des personnes hébergées. J'apprécie énormément ces moments. » Régis Marc*

- L'équipe continue de porter une dynamique de formation en accueillant des stagiaires de différents métiers et en participant à des temps de formation en école de travailleurs sociaux

telles qu'à l'ARFRIPS et l'Institut saint Laurent. Le CHRS est un site qualifiant souvent sollicité pour être visité. Les habitants et l'équipe sont toujours ravis de transmettre les valeurs et témoigner la vie communautaire quotidienne.

« J'ai effectué mon stage au sein du CHRS Cleberg dans le cadre de ma formation CAFERUIS. J'ai pu découvrir concrètement le métier de cheffe de service en CHRS, aux côtés d'Amandine WANG, en participant au quotidien d'une fonction très polyvalente. À Cleberg, l'accueil constitue une valeur centrale du fonctionnement, que j'ai pu expérimenter à travers la qualité de l'accueil qui m'a été réservé.

Je suis désormais cheffe de service en centre d'hébergement. Ce stage a été très enrichissant et m'a permis d'acquérir de nombreuses compétences que je mobilise encore aujourd'hui. Cleberg a été un lieu formateur et inspirant! » Elodie Bohbot, stagiaire cheffe de service

#### Ressources Humaines

Fonctions	Effectif au 31/12/2025	En ETP inscrit au CPOM
Chef de service	0.70	1
Moniteurs éducateurs	4	4
Educateur spécialisé, coordinateur	1	1
Assistante sociale	0.80	1
Surveillant de nuit	2	2
Maitresse de maison	1	1
CIP	0.10	0.10
<b>Total</b>	<b>9.60</b>	<b>10.10</b>

L'assistante sociale a rejoint un autre service d'Alynea cet été. Le recrutement n'a pas pu se faire immédiatement faute de candidat. Le poste a été pourvu en octobre à 0.80%.

Le poste de cheffe de service était à 80% jusqu'en juin... puis à 100% cet été pour palier à la vacance du poste d'AS puis avec l'emménagement du CHRS Polygones en septembre, le poste est désormais à 70%

## 2.2.Evaluation / démarche qualité

L'évaluation externe a été réalisée en 2023.

Chaque mois, un temps d'expression collectif est proposé. Cet espace s'est construit de manière collective avec les attentes de chacun. Ainsi, les règles du groupe sont toujours les mêmes, la fréquence est régulière et les dates sont affichées sur le collectif en avance. Ces réunions sont animées toujours par les mêmes personnes : un moniteur et la cheffe de service. L'espace est pensé pour que chacun se sente accueilli en prenant compte ses modes de fonctionnement. Ainsi, les chaises sont disposées en cercle, avec la possibilité d'être en dehors du cercle. Les résidents peuvent venir quand ils le souhaitent et faire des allers retours en fonction de leurs troubles. Pour les personnes qui ne parlent français, d'autres résidents peuvent faire la traduction ou utiliser leur

téléphone pour traduire. Cet espace sécurisant permet de réguler les conflits, de parler en « je » mais aussi en « nous », de proposer des projets, d'aborder ce qui fonctionne et ne fonctionne pas.

Enfin, les thématiques autour de la Qualité de Vie au Travail sont portées par l'association et la démarche est en cours.

La démarche de bientraitance représente une dimension majeure de la démarche d'amélioration continue de la qualité. Elle s'appuie sur l'ensemble des recommandations de bonnes pratiques professionnelles. Dans ce cadre nous avons créé tous ensemble une charte pour bien vivre ensemble **(ANNEXE 1)**

## 3. Le public accompagné

### 3.1. Tendance de l'évolution des publics

Après avoir parlé les années précédentes de la situation des personnes âgées et des personnes vivant avec un handicap mental, l'année 2025 marque un tournant dans la physionomie des publics accompagnés. Nous observons une croissance significative et préoccupante du nombre de femmes victimes de violences – conjugales, intrafamiliales, sexuelles –, mais aussi de femmes en situation de traite et de prostitution. Cette évolution n'est pas le fruit du hasard : elle s'inscrit dans un contexte national et local de mise en visibilité accrue de ces violences.

À ce défi s'ajoute une réalité structurelle particulièrement difficile : le manque criant de places de CHRS spécifiquement dédiées aux femmes seules sur la métropole de Lyon.

L'accompagnement de ces femmes représente un défi professionnel d'une intensité particulière pour nos équipes. Ces publics cumulent des traumatismes complexes – violences répétées, emprise psychologique, dissociation, état de stress post-traumatique – qui nécessitent une approche pluridisciplinaire et inscrite dans la durée. Les freins à l'engagement dans un parcours de sortie sont nombreux : troubles psychiatriques, déracinement, absence de papiers, barrière de la langue, méfiance vis-à-vis des institutions. La construction d'une relation de confiance est lente et fragile. Nos travailleurs sociaux doivent composer avec des ruptures fréquentes, des retours en arrière, des situations de danger qui perdurent, tout en maintenant une posture d'alliance et de non-jugement. Cette réalité exige des ressources humaines formées et en nombre suffisant, ainsi qu'un soutien institutionnel renforcé, notamment pour prévenir l'épuisement professionnel.

### 3.2. Les nuitées

	2023	2024	2025
Capacité (nombre de places)	23	23	23
Nombre de nuitées réalisables	8395	8 418	8418

Nombre de nuitées réalisées	7 157	8 608	8 608
Taux d'occupation	85.25%	99.38%	102.26

En 2025, le taux d'occupation atteint 102.26%, avec plusieurs mois en surcapacité. Cette situation s'explique par la suroccupation d'une chambre PMR pour un père et son fils majeur. Nous maintenons notre politique de réduction des délais entre sortie et nouvelle admission, avec l'appui de notre prestataire de remise en état des chambres et la réactivité de la MVS et du Samu Social 69.

### 3.3. Typologie des personnes accompagnées en 2024

#### 3.3.1. Sexe / âge (cumul sur l'année)

Nombre de personnes (cumul sur l'année)	Sexe			
	Féminin	Masculin	Total	%
Tranche d'âge				
18 à 24 ans	0	0	0	0%
25 à 59 ans	5	19	24	77.4%
Plus de 60 ans	3	6	9	26.5%
Total	7	27	33	100%
%	20.5%	79.5%	100%	

En 2025, la part des femmes atteint 22.6% (7 sur 31 personnes accompagnées) ce qui est nettement supérieur aux années précédentes.

Le nombre de personnes âgées est en augmentation autant par l'avancée en âge des personnes habitants au centre que de nouveaux arrivants.

#### 3.3.2. Composition des ménages accueillis

	2023	2024	2025
Femme isolée	2	5	7
Homme isolé	28	25	25
Couple sans enfants	1	2	1
NB TOTAL de ménages	33	32	32

#### 3.3.3. Caractéristiques des personnes accompagnées

Le CHRS d'urgence Cléberg accueille un public adulte en grande précarité, seul ou en couple, relevant de l'urgence sociale au titre de l'article L115-4 du CASF, qui garantit une mise à l'abri immédiate et inconditionnelle.

Depuis plusieurs années, l'ensemble des personnes accueillies relève du secteur médico-social, nécessitant une prise en charge à la croisée du social, du médical et du psychiatrique.

Les profils sont multiples et souvent cumulatifs :

- Personnes désocialisées, en errance chronique, marquées par la marginalisation et la non-demande
- Personnes en situation de handicap physique, sensoriel, mental ou psychique
- Personnes avec troubles psychiatriques (psychose, bipolarité, état limite, trauma...)
- Personnes avec addictions, accompagnées dans une logique de réduction des risques
- Personnes sans papiers (français·es, européen·nes, ressortissant·es de pays tiers), souvent bloquées dans des situations administratives longues et complexes

Le fil conducteur de l'accompagnement repose sur la patience, la durée, la relation de confiance et l'adaptation permanente à des situations complexes, souvent marquées par des ruptures et des mises en échec répétées.

	2023	2024	2025
<b>Française</b>	20	14	10
<b>UE</b>	3	7	9
<b>Hors UE</b>	10	13	14
<b>Total</b>	33	34	33

### **3.3.4. Situation administrative des personnes accompagnées entrant dans le dispositif**

	2023	2024	2025
<b>Titre de séjour</b>	0	0	0
<b>Sans papier</b>	0	4	1
<b>Droits ouvrables</b>	1	6	5
<b>Droits ouverts</b>	2	1	2
<b>Total</b>	3	11	8

Dans la catégories « droits ouvrables », nous constatons plusieurs personnes européennes pour lesquelles le travail pourrait permettre l'ouverture de droits mais ils sont empêchés par leur état de santé et leur âge.

### 3.3.5. Ressources des personnes accompagnées en 2025

	2024	%	2025	%
Sans ressources	17	59%	19	57
Indemnités AAVA	1	2%	2	6
Allocation AAH	10	30%	7	22
Activité salariée seule	0	0%	0	0
RSA	4	6%	3	9
ASPA - retraite	2	3%	2	6
Total	34	100%	33	100%

### 3.4. Nombre de repas (déjeuners et diners)

	2024	2025
Total	8844	7468



L'écart s'explique par la mise en place d'un repas collectif les mercredis midi. La maîtresse de maison confectionne avec les habitants le repas pour un budget n'excédent pas 50 euros. Les aides de la banque alimentaire sont également utilisées.

## 4. L'accompagnement

### Les indicateurs de dépendance au 31 décembre 2025

- **12/24 ont été bénéficiaires de plateaux repas**

Nous tentons d'ajuster au mieux les commandes de repas pour des raisons économiques et écologiques. Les personnes peuvent choisir 1 ou 2 repas par jour. Ce choix se fait en fonction des envies et capacités des personnes et peut être modifié en fonction des besoins : ressources, après hospitalisation, perte ou augmentation de l'appétit en fonction des traitements médicaux...

- **10/24 bénéficiaires de passage quotidiens d'infirmiers libéraux**

. La coordination des soins d'un si grand nombre de personne impacte fortement le travail social puisse nous devons veiller aux rendez-vous médicaux et à leur accompagnement, aux renouvellements des ordonnances, à la commande et à la bonne réception des traitements et prévoir suffisamment de temps de relève avec les infirmiers libéraux. Le poste d'éducateur spécialisé, coordinateur des soins est alors un rouage essentiel de notre organisation afin d'éviter toute rupture et maintenir des liens de qualité avec nos partenaires du secteur sanitaire.

- **2/24 bénéficiaires d'auxiliaire de vie sociale**

Nous sollicitons régulièrement la structure A2P (Aide Accompagnement et Proximité) qui propose des passages bi-hebdomadaires. Les AVS accompagnent les bénéficiaires à l'hygiène corporelle, entretien de la chambre et petites courses. Ces accompagnements ont pu ou vont se continuer après le déménagement de la personne.

## 4.1. Les entrées

### 4.1.1. Motifs de l'accueil

	2024	%	2025	%
Errance / désocialisation / sortie de la rue	7	64%	5	62.5
Fin de prise en charge urgence	2	18%	2	25
Autre	2	18%	1 <i>Transfert CHRS diffus</i>	12.5
TOTAL	11	100%	8	100%

### 4.1.2. Orientations des entrées effectuées

	2024	2025	%
SIAO	4	4	50
Samu Social 69	7	4	50
TOTAL	11	8	

## 4.2. L'accompagnement à l'insertion socio-professionnelle

En 2025, les personnes hébergées au CHRS Cléberg ont été accompagnées dans leur insertion socio-professionnelle grâce à diverses actions et dispositifs visant à favoriser leur autonomie et l'accès à l'emploi. Plusieurs orientations ont été proposées avec les partenaires de l'insertion et de la formation ; certaines n'ont toutefois pas abouti, nécessitant un réajustement et une réévaluation des situations.

De nombreux bénéficiaires rencontraient des difficultés administratives, notamment l'absence de titre de séjour, limitant l'accès à l'emploi et aux dispositifs de droit commun.

Des actions de remobilisation ont été mises en place, notamment via l'AAVA menuiserie (Atelier d'Adaptation à la Vie Active), permettant de développer compétences et motivation tout en évaluant l'employabilité de chacun. Deux ateliers collectifs, portant sur l'image de soi et la gestion de la douleur, ont également été proposés et ont rencontré un fort succès.

Les cours de français ont été proposés selon le projet de chacun : suivis par certains et refusés par d'autres, avec un accompagnement ajusté en conséquence pour favoriser l'insertion professionnelle.

Enfin, des démarches spécifiques, telles que la constitution de dossiers MDPH, ont été réalisées lorsque les orientations initiales n'ont pas abouti, contribuant à stabiliser les situations administratives et sociales, préalable essentiel à une insertion durable.

### **Age / Sexe des bénéficiaires orientés vers la CISP**

---

Au cours de l'année, **7 personnes ont été orientées**, dont **1 femme et 6 hommes**. La répartition par tranche d'âge montre que **1 personne avait entre 26 et 35 ans**, **3 personnes entre 36 et 45 ans**, **2 personnes entre 46 et 55 ans**, et **1 personne avait plus de 55 ans**.

### **Niveau de formation initiale des personnes orientées**

---

<b>Niveau de formation</b>	<b>Nombre</b>
Illettré, analphabète, non scolarisé	0
Niveau VI (avant 3ème)	0
Niveau V (3ème, CAP, BEP)	3
Niveau IV (BAC)	3
Niveau III (BAC+2)	0
Niveau II et I (BAC+3 et plus)	0
Diplôme étranger non reconnu en France	1
<b>Total</b>	<b>7</b>

## Âge des personnes orientées

---

Nombre de personnes (cumul sur l'année)		
Tranche d'âge	Total	%
< 25 ans	0	0%
26 / 35 ans	1	14%
36 / 45 ans	3	43%
46 / 55 ans	2	29%
> 55 ans	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	

## Mesures et étapes sur les personnes orientées

---

Redynamisation	2
Bilan, diagnostic	0
Projet Professionnel	2
Médiation partenaires socio-pro	1
Changement Référent RSA	0
Orientation PLIE	0
Suivi dans l'emploi/formation	2
PERLE	0

## Mesures à caractère social

---

Accès ou maintien aux soins (montage de dossiers MDPH, informations sur le handicap...)	
Accès ou maintien des droits (chômage, ASS, RSA, etc.)	
<b>Total</b>	<b>3</b>

## Mesures d'insertion professionnelle des personnes accompagnées sur 2025

---

CDI	0
CDD - 3 mois/ intérim	0
Formation ou CDD de + 4 mois	2
Formation Français	2

**Sur les 7 personnes accompagnées**, 5 sont sorties du dispositif et 2 restent présentes en 2026. **Parmi les sorties**, un déménagement a été réalisé, **et** deux personnes ont été orientées vers le dispositif senior Effervescence **après avoir connu** un arrêt de leur parcours dans le cadre du projet EMILE, suivi d'une période sans accompagnement, le temps de mener une réflexion sur la suite de leur orientation. **Par ailleurs**, deux autres personnes n'ont pas pu poursuivre leur insertion en raison de l'absence de titre de séjour ouvrant des droits.

**Concernant les deux personnes toujours accompagnées**, l'une est en attente d'une réponse de la MDPH afin d'envisager un emploi adapté, **tandis que** l'autre poursuit un travail autour de la mobilité et de la remobilisation.

**La principale difficulté rencontrée cette année concerne les situations administratives des personnes dépourvues de droit au séjour, constituant un frein majeur à leur insertion socio-professionnelle. Toutefois, plusieurs points positifs sont à souligner, notamment** la participation aux ateliers AAVA et l'accès à des formations, dont la préparation au DEFF au centre de formation ALYNEA, **contribuant à renforcer leur parcours d'insertion et à consolider leur dossier administratif.**

### 4.3. Les sorties

#### 4.3.1. Les points de blocage en vue d'une sortie

		2024	%	2025	%
Les	Accès aux droits	11	49%	12	50%
	Ressources trop faibles pour occuper un logement	1 (dettes)	4%	0	0
	Problèmes de santé physique ou psychique déclaré ou observe)	3	13%	4	17%
	Manque de place en logement adapté	3 (PF/ résidence autonomie, bail glissant)	13%	1 ( FV)	4%
	Manque de place en logement autonome	0	%	1 ( attente ACIA)	4%
	Autres	5	21%	6	25%
	Total	22	100%	24	100 %

personnes européennes sont notées dans « autres »

### 4.3.2. Les orientations des personnes sorties

La majorité des sorties sont orientées vers de l'hébergement et du logement accompagné type Pension de famille. Les 5 sorties restantes se répartissent équitablement (13% chacune) entre : un hébergement en **établissement médico-social** (résidence autonomie), une **solution individuelle** (mariage), une orientation vers l'**urgence** (115/hôtel), un **départ non signalé**, et un **retour OFII**.

	2024	2025
Fin de PEC suite exclusion ou rupture	4	1
Hébergement en hôtel ou structure DPPE	0	0
Hébergement chez la famille / tiers	0	1
Hébergement en structure	1	1
Logement adapté	3	3
Logement autonome (bailleur social et privé)	0	0
Etablissement spécialisé	2	1
Autre ( décès)	1	1
NSP	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

## 4.1.Évolution durée de séjour des personnes prises en charge sortant du dispositif

### 4.1.1. Durée de séjour des personnes présentes au 31/12/2025

Durée du séjour	2023		2024		2025	
	Nb d'hébergés	%	Nb d'hébergés	%	Nb d'hébergés	%
< 8 jours	0	0	0	0	0	0
8 jours - 6 mois	2	9	2	9	4	17
6 - 12 mois	2	9	6	26	2	9
12 - 24 mois	5	22	4	17	6	26
+ 24 mois	14	60	11	48	11	48
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>23</b>	<b>100</b>
<b>Durée moyenne de séjour (en mois)</b>	<b>45 mois</b>		<b>40 mois</b>		<b>41 mois</b>	

#### 4.1.2. Durée de séjour des personnes sorties en 2025

Durée du séjour	2023		2024		2025	
	Nb d'hébergés	%	Nb d'hébergés	%	Nb d'hébergés	%
< 8 jours	1	10	0	0	0	0
8 jours - 6 mois	5	50	3	27	0	0
6 - 12 mois	0	0	1	9	1	12.5
12 - 24 mois	1	10	0	0	3	37.5
+ 24 mois	3	30	7	64	4	50
<b>TOTAL</b>	10	100	11	100	8	100
<b>Durée moyenne de séjour (en mois)</b>	26		44		42	

## 5. Partenaires spécifiques et financiers

### ▪ La maison de la veille sociale du Rhône



Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) de la Maison de la Veille Sociale (MVS) a été initié pour constituer un service intégré d'accueil, d'orientation (SIAO) et de coordination dont l'objectif est de faciliter le parcours résidentiel des ménages sans domicile et leur retour en logement autonome.

Son but est d'assurer un traitement équitable et non discriminant de la demande d'hébergement ou logement temporaire.

### ▪ Le Samu Social 69



**Le Samu Social 69 dépend de l'association ALYNEA. En réponse aux signalements du 115, il assure maraudes et accompagnement social individualisé. Il a notamment pour mission d'aller à la rencontre des personnes pour lesquelles il est difficile de faire une demande d'hébergement et de les aider à se rapprocher du droit commun.**

En 2025, le Samu Social et le CHRS Cléberg ont poursuivi leur étroite collaboration dans l'intérêt des personnes hébergées.

### ▪ La banque alimentaire du Rhône



La Banque Alimentaire du Rhône a pour objectif "d'aider l'Homme à se restaurer" tout en luttant contre le gaspillage.

Chaque mercredi, au moins deux bénévoles d'ALYNEA se rendent à la banque alimentaire du Rhône pour récupérer des denrées qui seront ensuite distribuées sur différentes structures d'ALYNEA. Cela permet à Cléberg d'offrir des gouters quotidiens.

Grâce à l'application PROXIDON, nous bénéficions de plus de produits frais de façon ponctuelle, notamment en récupérant des dons à l'école élémentaire du quartier.

## 6. Paroles du terrain : C'est quoi pour toi Cléberg ?

*Maëlis Pardon, bénévole depuis 2 ans*

**« La soirée musicale du 31 décembre pour laquelle je suis intervenu au centre Cléberg a été un moment de vie riche. J'ai été marqué et touché par l'écoute et les remerciements des résidents qui m'ont prêté l'oreille lorsque j'étais au piano et aux percussions. La musique italienne diffusée pendant le repas a créé des moments chaleureux parmi les résidents. L'accueil des travailleurs sociaux et l'ambiance qu'ils ont su instaurer était festive et motivante. Merci à eux. Les percussions orientales semblent marquer un fort intérêt. De quoi imaginer peut-être d'autres interventions. »**

*Monsieur H.BM, résident*

**« Les mots négatifs : stress, difficultés, mauvaise humeur, perdre son travail, son logement, dépression, maladie, alcool, drogue, enfer, danger. Les mots positifs : autonomie, confiance en soi, bonne santé, paix, amis, famille, sortir, sécurité, confiance dans les autres. »**

Audio enregistré dans le cadre d'une réalisation d'un dessin en stop motion avec Lindsay, pour son projet de fin d'études à l'école Condé Lyon.

*Régis Marc, administrateur référent (depuis mi-2025)*

**« Depuis mi-2025, j'exerce un rôle d'administrateur référent dédié au CHRS Cléberg, en appui direct à Amandine WANG dans le pilotage du centre. Je fais le lien entre le terrain et le conseil d'administration, en portant les besoins du CHRS et en contribuant aux décisions structurantes (moyens, projets, organisation). Au fil des jours, j'essaie de devenir pour Amandine un partenaire de confiance et un sparring-partner, qui apporte recul, écoute et expérience de dirigeant au service de la qualité de l'accompagnement des personnes hébergées. J'apprécie énormément ces moments. »**

## 7. Conclusion et perspectives

---

2025 restera une année marquante dans l'histoire du Cléberg : celle des 20 ans. Une occasion de célébrer, de se souvenir, de rendre hommage à tous ceux qui ont contribué à faire vivre ce lieu d'hospitalité inconditionnelle depuis 2005. La dynamique d'accompagnement et de réflexion restent les mêmes que les années précédentes, avec de nouvelles contraintes économiques qui nous poussent à être créatifs. Le taux d'occupation supérieur à 100% témoigne de la pression croissante sur le dispositif, à laquelle l'équipe répond avec engagement et professionnalisme. Chacun, selon sa place, peut être force de proposition en conservant la même qualité d'accueil et de prestations.

L'année 2025 aura confirmé l'engagement constant de notre structure dans l'accompagnement des personnes hébergées, tout en révélant les fragilités persistantes d'un parcours résidentiel semé d'obstacles. Mais, il existe plus que jamais de fortes inquiétudes des ruptures de logement 1 an, 3 ans ou plus après la sortie du CHRS... parfois pour des personnes qui ne souhaitaient pas quitter Cléberg et dont nous avons « poussé » l'orientation.

Si les sorties vers des dispositifs d'insertion de droit commun restent majoritaires, force est de constater qu'aucune sortie vers un logement autonome et pérenne n'a pu être enregistrée cette année. Ce constat, partagé par l'ensemble des acteurs du secteur, traduit une réalité préoccupante : la sortie du CHRS ne marque pas la fin de la vulnérabilité, bien au contraire.

L'année 2025 a également été marquée par **deux situations particulièrement douloureuses**, qui illustrent avec force la complexité des parcours que nous accompagnons. Une personne hébergée en pension de famille a été exclue en raison d'une suroccupation de son appartement et de troubles de voisinage, révélant les limites d'un dispositif qui ne peut pas toujours absorber les difficultés sociales et relationnelles de publics très fragilisés. Une autre personne, en logement accompagné, a dû quitter son appartement à la suite d'une rupture de soins psychiatriques ayant engendré des passages à l'acte violents. Ces deux situations rappellent avec acuité l'absolue nécessité d'une coordination renforcée entre le secteur social et le secteur médico-psychiatrique : sans continuité de soins, la stabilité résidentielle reste un édifice fragile, exposé à l'effondrement.

C'est précisément dans ce contexte que le **droit à la sollicitation** prend tout son sens. Notre service de suite, de plus en plus sollicité, témoigne d'un besoin croissant d'accompagnement post-hébergement. Les personnes sorties du dispositif reviennent vers nous — pour un conseil, une démarche, un soutien dans un moment de fragilité — et cette réalité ne peut être ignorée. Loin d'être un échec, ces retours sont le signe d'un lien de confiance construit durant l'hébergement, et d'une capacité de notre équipe à rester une ressource accessible et bienveillante.

Néanmoins, la rupture post-CHRS demeure une inquiétude partagée par l'ensemble des professionnels. Sans filet suffisant après la sortie — qu'il s'agisse de logement stable, de suivi social, de continuité des soins ou d'accès aux droits — les risques de rechute et de retour à la rue restent élevés. Renforcer les passerelles entre l'hébergement et le logement, consolider les dispositifs de veille et d'accompagnement à la sortie, sont des enjeux qui appellent une réponse collective et structurelle.

L'année 2025 nous invite donc à poursuivre ce travail de maillage, en affirmant haut et fort que l'accompagnement ne s'arrête pas à la porte du CHRS, et que la prévention des ruptures — résidentielles, sociales ou sanitaires — est l'affaire de tous.

## ANNEXE 1 : La Charte du CHRS Cléberg pour bien vivre ensemble

Cette charte est un guide pour nous aider à vivre dans un climat de respect et de bienveillance. Elle contient 10 principes simples pour une bonne entente au quotidien.

### **1. Je prends soin de moi et des autres.**

C'est avoir de petites attentions pour soi et les autres.

Demander des nouvelles, par exemple et écouter la réponse.

*Comment faire ? Participer aux activités et veiller à ce que les espaces communs restent propres et agréables pour tous. J'anticipe mes congés.*



### **2. Je respecte les différences.**

C'est accepter que nous soyons tous uniques, avec des parcours et des cultures différents.

Comment faire ? Partager et s'intéresser aux traditions, à la culture et aux histoires de chacun.



### **3. Je préserve un climat calme.**

C'est faire attention à l'espace et au besoin de tranquillité de chacun.

*Comment faire ? Respecter le silence dans les couloirs ou dans les espaces de repos et ne pas faire de bruit la nuit. Quand je suis énervé, je peux m'isoler dans ma chambre ou dans le bureau.*



### **4. Je valorise la coopération plutôt que la compétition.**

C'est s'aider mutuellement et valoriser ce que chacun sait faire de bien.

*Comment faire ? créer ensemble des projets et s'entraider dans les tâches quotidiennes.*

### **5. Je favorise l'inclusion de chacun**

C'est être ouvert et être avec les autres sans les juger.

*Comment faire ? S'assurer que personne n'est isolé et inviter tout le monde à participer.*



## **6. J'écoute avec attention et respect.**



C'est me rendre disponible pour écouter les autres quand ils ont besoin de parler.

*Comment faire ? Prendre le temps de dialoguer, dans les endroits adaptés sans être interrompus.*

## **7. Je parle pour résoudre les problèmes.**

C'est aborder les conflits avec courage et détermination pour trouver une solution.

*Comment faire ? participer aux réunions mensuelles et aux réunions d'équipe pour discuter des problèmes et chercher des solutions ensemble.*



## **8. Je reconnais mes erreurs et j'accepte les critiques constructives.**

C'est reconnaître quand on se trompe et accepter les conseils pour s'améliorer.

*Comment faire ? utiliser les erreurs pour apprendre et créer un environnement où chacun peut exprimer son avis avec respect. Ne pas avoir peur des désaccords.*



## **9. Je remercie régulièrement.**

C'est dire merci souvent, peu importe la manière.

*Comment faire ? s'envoyer des messages de remerciement et ne pas hésiter à dire merci en face. En réunion d'équipe, faire un tour des « mercis » de la semaine.*



## **10. Je montre le bon exemple.**

C'est agir d'une façon qui incite les autres à faire de même.

*Comment faire ? participer activement à la vie du centre et montrer une attitude positive. Parler correctement.*

