



Accueillir
et
Accompagner

Projet associatif

*Un projet
à l'écoute
de vos besoins*

Sommaire

Les éléments structurants de l'histoire de l'Association.....	p 3
Les valeurs associatives.....	p 6
Les modes de développement de l'Association.....	p 8
Le rôle de l'Association.....	p 10
à l'égard des usagers	
à l'égard des salariés	
L'Association dans son environnement.....	p 14
Rôle de l'Association dans la construction des politiques publiques.	
La place de l'Association dans le territoire.	
Évolution chronologique de l'association.....	p 15



Les éléments structurants de l'histoire de l'Association

On trouvera ici les éléments qui ont structuré l'association, et que l'on peut repérer à travers son histoire. Les éléments proprement historiques (faits, chronologie) seront repris page 15.

Les éléments constitutifs de la création

La création de l'association (en 1961) se fait, dans le contexte de la déconcentration du Foyer de l'enfance d'Esquermes, à l'initiative de bénévoles motivés et sensibles aux questions de l'enfance en difficulté. Le public est d'emblée déterminé : ce sont des enfants orphelins (des garçons), dans une logique de famille d'accueil.

Le Home des Flandres est une association « d'éducation populaire », ce qui la situe différemment des associations de Sauvegarde, par exemple, davantage liées à la protection judiciaire de la Jeunesse.



La structuration en établissements sociaux

À partir de cette donnée initiale, l'association s'est peu à peu structurée en établissements identifiés et différenciés (dans les années 80/85) : Maisons d'Enfants à Caractère Social (MECS), Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS).

Cette spécialisation concerne :

- L'âge (enfants/adolescents/jeunes adultes)
- La dimension : petites unités de vie
- Mixité

Ces établissements deviennent autonomes sur le plan de la gestion en 1985 ; jusque là, l'association est structurée en un seul établissement, avec un directeur et des chefs de service. Il faut noter que cette autonomisation des établissements s'accompagne de procédures gestionnaires permettant de structurer l'organisation financière de l'Association.

Il y a parallèlement création d'un « siège », avec en 2004, la reconnaissance du siège comme établissement disposant d'un budget propre.

Cette dynamique d'autonomisation des établissements s'appuie sur la loi de 1975 et s'accompagne d'une professionnalisation progressive des intervenants.

La professionnalisation des intervenants

Le Directeur Général, ainsi que les Directeurs d'établissement, bénéficient d'une qualification supérieure (CAFDES, DSTS ou équivalents).



Peu à peu, les métiers sont identifiés, et on passe d'une époque où « tout le monde fait tout », à une époque de professionnalisation et de spécialisation, y compris pour les métiers des services généraux.

Cette professionnalisation permet de mieux identifier les postes de travail, et de sortir d'une situation où les pratiques professionnelles étaient peu différenciées. Mais cette meilleure identification des pratiques est l'occasion de développer des complémentarités entre les métiers et les postes, et la « transversalité » qui en découle.

Le positionnement progressif dans le champ du social

Alors qu'à l'origine, on parle « d'internat de rééducation », et d'établissements thérapeutiques (ce qui aurait pu les conduire vers une logique médico-sociale d'institut de rééducation pédagogique), l'évolution des établissements les situe résolument dans une logique sociale (Maisons d'Enfants à Caractère Social en 1982).

L'éclairage analytique (dès 1975) par un analyste se situe dans la logique d'analyse des pratiques et non dans une option thérapeutique.

Il apparaît de manière progressive mais très claire que les enfants accueillis dans l'association le sont au nom de dysfonctionnements familiaux, et que les « besoins » thérapeutiques qui peuvent apparaître sont traités comme d'autres besoins, en interne ou en réseau, selon les cas de figure.

De même, il est aussi clair que les enfants accueillis ne le sont pas au nom de troubles psychiques qu'il faudrait traiter dans l'institution.

Les établissements du Home des Flandres sont donc des établissements sociaux, et non médico-sociaux.

Le développement vers l'accompagnement social

La création du CHRS se situe dans la continuité des MECS, à partir d'un « Centre pour jeunes Majeurs », résultant du passage de la majorité à 18 ans.

À partir de ce développement de l'action vers des adultes, et de la loi de 1984 sur la place des familles dans l'éducation des enfants, l'association développe peu à peu un discours et des pratiques autour de l'accompagnement social.

On passe progressivement d'une logique « d'hébergement » d'enfants en danger, à une logique d'accompagnement de familles en difficulté, avec une attention particulière au danger encouru par l'enfant.

Vers une logique de prévention et de services de proximité

Parallèlement, l'attention portée à l'accompagnement social des familles en difficulté sur le plan de la parentalité amène l'association à se poser comme acteur de la prévention des difficultés vécues par les familles :

- Service de prévention précoce (Les Petits Poucets, projet démarré en 1986 et abouti en 1996), devenu Reliance,
- Haltes garderies,
- Point accueil écoute jeunes.

Ces services se développent dans une logique de proximité, et amorcent des pratiques de développement social local.

Dans un registre spécifique d'aide à la parentalité

De la prévention, on passe progressivement à une affirmation d'expertise dans le domaine de l'aide et du soutien à la parentalité, depuis la petite enfance jusqu'à l'accueil d'enfants et de jeunes adultes en situation de danger.

Cette logique d'aide à la parentalité a pour conséquence une « sortie des murs » dès 1990 : l'hébergement n'est plus une fin en soi, mais un moyen parmi d'autres de soutenir la famille en protégeant les enfants.



Les valeurs associatives

Le Home des Flandres pose comme principe que les parents soient les premiers éducateurs de leur(s) enfant(s).

Laïcité

La laïcité n'est pas seulement une attitude de l'individu ; elle justifie une action collective et repose sur la connaissance des valeurs communes à l'humanité (Déclaration des Droits de l'Homme, Convention Internationale des Droits de l'Enfant, etc...).

La laïcité, au-delà de la tolérance, suppose une approche commune : cette posture doit être respectée par tous, elle vise l'autonomie de l'autre, par l'accès à sa liberté, par le respect des différences, l'écoute, l'acceptation de sa parole, par la confrontation d'idées, de croyances, de pratiques, contre les a priori, les discriminations.

La laïcité contribue à la fois à l'enrichissement personnel et à l'instauration d'une cohérence sociale ; c'est une manière de vivre ensemble au travers de l'interculturalité. Cette notion peut donner à chacun la possibilité de s'interroger, puisqu'elle crée les conditions de l'échange en favorisant l'accès au savoir et à l'information.



Accompagner en confiance

Nous pensons que les personnes accueillies sont des sujets qu'il s'agit d'accompagner dans leur histoire et non de « rééduquer ». Ce ne sont pas des « objets de travail », mais des personnes qui ont des ressources, des capacités qu'il s'agit de soutenir.

Les équipes du Home des Flandres font le pari que, même dans les histoires les plus difficiles, il y a toujours du possible, que l'avenir n'est pas nécessairement la continuité du passé, et que les personnes sont capables de changement. Ces potentialités s'exprimeront d'autant mieux que les professionnels seront dans une posture de confiance en l'autre, qu'ils valoriseront les évolutions, sans pour autant méconnaître les difficultés réelles auxquelles sont confrontées les personnes.



Vivre ensemble

Les usagers ont une histoire avant le Home, ils en auront une après le Home. Et même dans le temps de l'accompagnement, ils ont une histoire « à côté » du Home. Nous sommes une aide et une ressource parmi d'autres. Il est donc essentiel de s'appuyer, lors de l'accompagnement, sur d'autres personnes, d'autres institutions.

Les jeunes, les personnes que l'on accompagne, ont souvent des difficultés à s'intégrer dans la société actuelle. Questions d'origine, de mode de vie, de culture, de comportement. Nous estimons qu'apprendre à vivre ensemble est une valeur fondamentale qui rejoint en ce sens la notion de laïcité.

Cela se traduit par une volonté de comprendre et d'accepter toutes les cultures, tous les modes de vie, dans leur diversité et de développer à leur égard une attitude d'ouverture et de respect.

Mais également par une posture professionnelle de « passeur » : aider les personnes à s'accepter dans leur différence, valoriser le mode de vie et la culture de chacun. Cela se traduit également par un souhait de diversité dans le recrutement des professionnels, qui doivent refléter notre société pluri-culturelle.

L'épanouissement de l'individu

Nous mettons en avant la valeur de la personne, et son droit à s'émanciper des appartenances familiales, culturelles, sociales qui lui apparaîtraient trop pesantes. Le respect de l'individu nous conduit à soutenir son désir propre, sa dynamique personnelle, ce qui peut le conduire à prendre ses distances à l'égard de ses parents, de sa famille, de sa culture, de son milieu social.



Les modes de développement de l'Association

Le Home des Flandres est d'abord tourné vers la réponse la plus adaptée aux besoins des personnes en difficulté, et n'a aucune volonté de développement hégémonique. Son développement n'est pas une fin en soi, mais doit répondre à des exigences clairement posées.

Le champ d'action de l'association

L'association intervient uniquement dans le champ social, et n'a pas vocation à s'investir dans le champ « médico-social ».



Le cœur de métier

L'association se développe à partir de son « cœur de métier », à savoir l'accompagnement individuel et collectif des personnes vulnérables, qu'il s'agisse des enfants et de leur famille, d'adultes en situation de précarité, etc.

L'hébergement n'est qu'une des modalités possibles permettant cet accompagnement.



La réponse à des besoins sociaux

L'association a vocation à répondre aux besoins sociaux des personnes et des populations en difficulté, et de ce point de vue, le Home tend à se développer, en raison de la situation de précarité et de difficulté sociale de la population du Versant Nord Est.

Mais tout développement doit être subordonné à une analyse fine des besoins sociaux et des moyens d'y répondre.

La proximité

L'association souhaite se développer sur le « bassin de vie » du Nord-Est de la Métropole. Elle souhaite travailler dans la proximité, pour permettre aux personnes de tisser des liens sociaux durables, et pour pouvoir participer à la construction d'un projet de développement territorial cohérent.

La viabilité économique

Le développement doit permettre de renforcer les moyens internes de l'association, en particulier sur le plan de l'ingénierie de projet ;

Mais tout développement comporte en même temps des risques de fragilisation de l'association. C'est pourquoi il est important de veiller à l'équilibre entre des actions à financements pérennes (des MECS par exemple) et des actions contractuelles plus précaires.

Par ailleurs, le développement doit être conçu comme le développement de l'entreprise associative dans son ensemble, et la solidarité interne entre les secteurs à financements plus ou moins pérennes ou plus ou moins précaires doit être réaffirmée.



Le rôle de l'association

À l'égard des usagers

Faire des « usagers » les véritables acteurs de leur vie

La participation des usagers est un point central de la volonté et des valeurs de l'association. Toute l'action de l'association, à travers ses établissements et services, consiste à redonner aux personnes accompagnées leur place d'acteurs dans leur vie et dans le lien aux autres.

C'est en effet en redonnant aux personnes leur capacité de sujet à part entière, qu'ils pourront affronter les difficultés auxquelles ils doivent faire face, et sortir de l'assistantat auquel ils ont souvent été soumis.

C'est pourquoi la « participation des usagers » ne se limite pas aux instances réglementaires du droit d'expression des usagers (loi 2002-2), mais doit imprégner l'action quotidienne d'accompagnement des professionnels.

Mettre en œuvre « la participation et l'expression des usagers » à travers les instances réglementaires

La loi 2002-2 vient conforter les valeurs associatives quant au respect du droit des usagers.

En particulier, l'association affirme sa volonté d'être en totale conformité avec les dispositifs d'expression des usagers, comme les Conseils de vie sociale ou les groupes d'expression.

Ces dispositifs, bien que clairs dans les principes, ne sont pas simples à mettre en œuvre de manière pertinente et utile à tous ; en particulier, les durées de séjour dans

les établissements sont (heureusement) relativement courtes, et l'investissement des usagers dans les instances participatives n'est pas simple à organiser et à soutenir.

L'association se donne donc une politique volontariste d'expression et de participation des usagers, qui ne se limite pas aux instances formelles de la loi 2002-2.

En effet, elle prend acte de la difficulté, pour des personnes en difficulté, de pouvoir représenter leurs mandants, de prendre la parole en public, et de se situer comme acteurs dans une institution, et non comme simple « usager ».

Elle met des moyens en œuvre (formation, accompagnement, etc) pour donner sens aux instances auxquelles les personnes et les groupes participent, et faire vivre une réelle participation aux personnes concernées.

L'implication des membres de l'association

L'association souhaite que des administrateurs participent aux groupes d'expression, dans une attitude d'écoute, de compréhension des situations vécues par les usagers, et pour rendre compte au Conseil d'Administration des attentes des usagers.

Elle désigne pour ce faire des « administrateurs référents » dont le mandat est explicité dans le règlement de fonctionnement de l'association.



Éviter la maltraitance

Nulle institution n'est à l'abri d'actes de maltraitance à l'égard des usagers, qu'elle soit personnelle ou institutionnelle. L'association est très attentive à prévenir ces actes, ainsi que, le cas échéant, à les traiter de la manière la plus réactive et la plus transparente possible.

Le principe est de ne jamais traiter seul ce type de difficultés, et d'associer le directeur Général, le Président et le Bureau qui portent politiquement les difficultés des personnes et des groupes accueillies

Les difficultés des personnes accueillies et accompagnées au Home des Flandres ne sont pas que des difficultés personnelles qu'un travail éducatif pourrait contribuer à résoudre ; ces difficultés renvoient également à des conditions de vie et à des dysfonctionnements de la société. C'est pourquoi l'association, au-delà de l'accompagnement individuel, a aussi la responsabilité de se faire l'écho de ces difficultés collectives auprès des responsables et des élus locaux.

Pour exercer cette responsabilité, l'association se dote de moyens spécifiques :

- Remontée d'informations de la part des établissements sur les situations qui méritent une analyse en termes sociaux et politiques
- Analyse en Bureau des stratégies à déployer pour alerter les politiques et les responsables locaux
- Stratégies d'alliances avec d'autres associations (collectif Alerte, URIOPSS, etc.)

Participation des personnes accompagnées au Conseil d'Administration

L'association estime important que les personnes accueillies et accompagnées participent aux orientations mêmes de l'association, en particulier pour pouvoir se faire entendre directement des pouvoirs publics. C'est pourquoi la participation des usagers aux réunions du conseil d'administration de l'association est - à terme - un objectif et une volonté que l'association tient à affirmer.

En effet, de même que les salariés ont une place au Conseil d'Administration, les « usagers » ont également une place à titre consultatif, qu'il faut définir et organiser. Cependant, pour éviter que cette participation ne soit « plaquée » et purement formelle, il est essentiel qu'elle vienne s'articuler aux différentes instances participatives au niveau des établissements, groupes d'expression, notamment.

On retrouve les questions liées à la participation des usagers dans les groupes d'expression : il y a lieu de former et d'accompagner ces usagers par des « tiers » pour qu'ils puissent tenir une parole à la fois construite et libre, et qu'ils puissent, de manière démocratique, représenter leurs pairs.

La participation des usagers aux réunions du Conseil d'Administration est donc un objectif à moyen terme, qui n'a de sens que si la participation aux instances existantes fait l'objet d'un véritable engagement de la part de tous les acteurs impliqués.



À l'égard des salariés

La fonction employeur

L'association exerce pleinement sa responsabilité d'employeur. Elle met en œuvre pour exercer cette responsabilité l'ensemble des dispositions réglementaires et conventionnelles qui définissent les rapports entre employeurs et salariés.

La chaîne de délégations hiérarchiques est explicitée dans un organigramme et un règlement de fonctionnement associatif.

L'exercice des missions associatives

Les salariés sont étroitement associés aux missions associatives, telles qu'elles sont définies dans le projet associatif et les projets d'établissements.

L'exercice de ces missions nécessite que les salariés soient des professionnels qualifiés, choisis en raison de leurs compétences professionnelles, de leur savoir faire et de leur savoir être, et de leur adhésion aux valeurs associatives.

L'exercice des missions associatives nécessite également une réelle autonomie de la part des professionnels, qui ont à « inventer » à chaque moment le mode de relation à mettre en œuvre avec les personnes accueillies, dans le respect du projet d'établissement. C'est en effet le projet d'établissement ou de service, qui donne sens à des pratiques professionnelles qui peuvent être par ailleurs très diversifiées.

C'est pourquoi l'association se doit d'employer des personnes en capacité, sur un plan personnel, d'exercer et de développer cette autonomie dans le cadre d'un projet institutionnel.

Le mode de « management » des équipes

Le management des équipes consiste d'abord à poser un cadre et des repères suffisamment lisibles pour les salariés, en particulier grâce à l'élaboration de profils de poste, de projets d'établissement et de service régulièrement actualisés, de procédures stables et bien identifiées, et de règlements de fonctionnement précis.

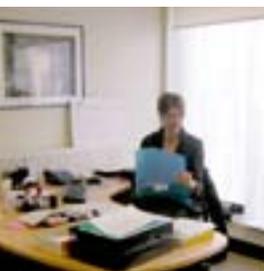
Ces repères et ce cadre sont garantis par la hiérarchie (les cadres), dont un des rôles est de permettre à l'ensemble des salariés de se les approprier.

Le management des équipes passe ensuite par la responsabilisation des salariés, à tous les niveaux hiérarchiques.

Il passe enfin par la reconnaissance des salariés. Il est clair que le modèle associatif dans le champ social ne permet pas la reconnaissance des salariés par l'augmentation des rémunérations (sauf de manière marginale par la promotion interne). Il est donc important que l'association se donne des ambitions plus qualitatives en terme de reconnaissance des salariés.

Les axes explorés jusqu'à présent sont :

- La différenciation des tâches et des fonctions à l'intérieur d'un même poste : chacun est sollicité en fonction de ses capacités et compétences personnelles,



- La mise en valeur des investissements et des hobbies personnels, en vue d'un épanouissement maximum de l'individu, dans le respect du projet institutionnel,
- La délégation la plus large possible, associée au principe de subsidiarité (délégation « ascendante »),
- Le développement des potentialités, en particulier par une politique active de formation.

Le travail en équipe

L'association pose comme principe que le travail social est nécessairement un travail d'équipe. Nul ne doit jamais être « isolé » dans son travail. Le projet d'établissement ou de service donne le cadre et le sens du travail en équipe.

Le soutien aux professionnels

L'association reconnaît la difficulté des missions qui lui sont confiées. Elle reconnaît donc explicitement que les salariés peuvent être confrontés à des situations qui peuvent les mettre en difficulté. Elle a donc la responsabilité de les soutenir (voire de les protéger en cas de besoin) en mettant en œuvre des moyens appropriés, tels que :

- l'accueil et le tutorat des nouveaux embauchés,
- la formation,
- l'analyse des pratiques professionnelles,
- les échanges entre équipes et entre établissements,
- une politique raisonnée de mobilité.

Chaque salarié a la possibilité de solliciter la personne de son choix pour trouver un appui dans une situation difficile.

Le développement du sentiment d'appartenance à l'association

L'association souhaite que chaque salarié, au-delà de son appartenance à un établissement précis, puisse reconnaître son appartenance à l'association.

C'est pour permettre le développement d'appartenance que l'association met en œuvre :

- Une politique de formation intra- associative, permettant aux salariés de différents établissements de se rencontrer et d'échanger,
- Une politique de mobilité qui favorise l'évolution de carrière, le partage et le développement des compétences,
- Une politique d'échange (à travers la « journée inter-services »),
- Des rencontres entre salariés et administrateurs.



L'Association dans son environnement

L'association est force de proposition

L'association est inscrite dans le champ des politiques sociales.

Elle n'est pas un simple « prestataire de services » pour le compte de la collectivité publique. Elle participe activement à la conception et à la définition des politiques publiques, en étant « force de proposition ».

Pour cela, elle s'appuie

- Sur sa connaissance des problématiques des personnes accueillies,
- Sur son implication dans les dynamiques de développement local (lien avec les élus, les associations, les institutions locales),
- Sur le cadre législatif et réglementaire des politiques publiques votées démocratiquement,
- Sur les réseaux associatifs auxquels elle participe activement.

L'association et la co-construction des politiques publiques

L'association n'est pas simplement une force de proposition, elle participe aux processus de co-construction des politiques publiques ; c'est pourquoi elle souhaite s'inscrire dans les différents dispositifs permettant un réel échange entre partenaires publics et privés, en vue de bâtir ensemble de nouvelles réponses aux besoins sociaux.

L'association considère que la conception et la mise en œuvre des politiques sociales relèvent d'une responsabilité partagée entre les pouvoirs publics et le secteur associatif.

L'association et la « recherche développement »

Pour être force de proposition, l'association souhaite se doter de moyens internes de « recherche et développement ». En effet, faire face à la complexité des situations suppose des moyens de plus en plus précis d'analyse et de construction de réponses adaptées.

L'inscription dans des réseaux associatifs peut se révéler plus productive que l'innovation isolée. L'Association souhaite donc que des méthodes de travail adaptées (reporting, capitalisation d'expériences, veille stratégique) soient mises en œuvre dans l'Association.

L'exemple de « Reliance » montre bien comment, à partir d'une connaissance précise du public concerné, d'une concertation partenariale et d'une réflexion approfondie, de nouvelles perspectives d'action et d'innovation peuvent se faire jour, et proposer des réponses (des projets) en phase avec les politiques publiques et les besoins sociaux.

C'est pourquoi l'association souhaite que les professionnels de l'association, dans une logique transversale, consacrent du temps à réfléchir et à proposer de nouvelles formes de prise en charge.

Évolution chronologique de l'association

1961 Le Home des Flandres est une association loi 1901 dont les statuts ont été déposés le 2 février 1961 et sont parus dans le journal officiel le 18 du même mois.

A l'initiative de bénévoles motivés et sensibles aux questions de l'enfance en difficulté, effective depuis le 21 février 1961, l'association a initialement pour objet : « l'aide matérielle et morale aux orphelins et cas sociaux, en leur assurant l'hébergement et la vie matérielle, l'éducation générale, morale, culturelle et physique. » Elle accueille à cette date 15 pupilles au 10 bis, Boulevard Gambetta à Tourcoing en provenance du foyer départemental de l'aide sociale à l'enfance de Lille (foyer d'Esquermes).

1962 L'effectif de cette structure est de 57 ce qui va entraîner plusieurs restructurations dont les principales sont :

10, Boulevard Gambetta	20 petits scolaires
10 bis, Boulevard Gambetta	24 grands scolaires
29, rue Motte	26 jeunes travailleurs
31, rue Motte	20 SEP (section d'enseignement professionnel)

1974 enfants au 188, Bd Carnot à Mouvaux	28 petits scolaires
adolescents 29 et 31, rue Motte à Tourcoing	43 grands scolaires
adolescents aux 10 et 10 bis, Bd Gambetta à Tg	37 travailleurs

1981 Mixité chez les enfants.

1982 Accord de la CRISM pour l'ouverture du Centre d'Hébergement pour jeunes majeurs rue Brézin à Roubaix.

1983 Vente de l'immeuble rue Motte : transfert des adolescents au Brun Pain.

1985 Les foyers accèdent au statut d'établissement : création d'un siège administratif.

1986 Au 1er janvier, le Home est composé de 4 établissements, à savoir :

au 188, Bd Carnot à Mouvaux	26 enfants
au 337, rue du Brun Pain à Tourcoing	30 adolescents
aux 10 et 10 bis, Bd Gambetta à Tourcoing	35 jeunes
au 12, rue Brézin (CHRS créé en 1982)	13 jeunes majeurs

1988 Sollicitée par le département, la structure de Gambetta accueille des enfants (8 et 11 ans dans le cadre de l'accueil d'urgence). Un nouveau site plus approprié est alors recherché. Transfert de la direction générale au Centre Mercure à Tourcoing.

1992 Le 25 novembre : ouverture du foyer du Flocon rattaché à la direction de Gambetta.

1996 • création d'un point d'accueil jeunes P.A.J. dans les locaux du CHRS puis à l'Étape.
• création du Service des Petits Poucets dans l'annexe du 337, rue du Brun Pain à Tourcoing

1997 Le 1er janvier : ouverture d'un site à Bousbecque (« la Vallée ») émanant de la restructuration des maisons de Carnot et du Brun Pain et confié à la direction Flocon - Gambetta.

1997 Mise en œuvre avec un bailleur social d'une action sociale de proximité 25, rue du Docteur Roux à Hem.

1997/1998 Réaménagement du foyer d'accueil 188, Boulevard Carnot à Mouvaux.

2000 Reprise de la halte garderie et du centre d'éveil « Calin Malin » 73, rue Basse Masure à Roubaix.

2003 Le transfert de gestion du CHRS « L'Etoile » est accordé au Home par la D.D.A.S.S. après accord du Conseil d'Administration.

2003 Ouverture de « Reliance » au 108, rue du Coq Français à Roubaix et au 47 rue de Lille à Tourcoing.

2003 Avril : transfert de la Direction Générale au 355, Bd Gambetta à Tourcoing.

2003 Avril : ouverture de la halte garderie Les Diablotins 51-53 rue du Vieil Abreuvoir à Roubaix.

2003 Mai : achat du 337, rue du Brun Pain à Tourcoing.

2003 Septembre : construction d'un foyer d'accueil en fond de propriété au 337, rue du Brun Pain à Tourcoing.

2005 Augmentation de la capacité d'accueil familles à 35 places.

Pour le CHRS, lancement de l'étude d'un collectif de 25 places et de 7 appartements sur le site de la rue des Poutrains à Tourcoing.

2005 Février : ouverture de la nouvelle maison d'enfants 337 bis, rue du Brun Pain à Tourcoing.



Le Home des Flandres
355 Boulevard Gambetta - 59200 Tourcoing
tél. 03 20 24 75 78 - fax 03 20 11 02 49
mail : contact@homedesflandres.fr
web : www.homedesflandres.fr