



SAUVEGARDE 69

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2018

SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION	5
• Charte associative.....	7
• Conseil d'Administration	9
• Les commissions de LIAISON.....	10
• Les Etablissements et Services de Sauvegarde 69	12
• Organigramme associatif	13
RAPPORT MORAL	15
RAPPORT GENERAL D'ACTIVITE	23
RAPPORT FINANCIER	29
RAPPORT SOCIAL	33
RAPPORT DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	39
• Population suivie en 2018	41
• Financement 2018.....	42
• Siège / Direction Générale.....	43
POLE PROTECTION DE L'ENFANCE	47
• Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert	49
• Prévention Spécialisée	69
• Lieu d'Accueil Ecully et SHED	79
• Foyer d'Action Educative « Chamfray ».....	85
POLE MEDICO-SOCIAL ENFANTS	91
• ITEP « La Maison des Enfants »	93
• SEPT « Les Pléiades ».....	101
• SESSAD « Emmanuel Gounot ».....	111
• SITEPP de Saint Priest.....	119
• ITEP et SAAI « Les Moineaux »	127
• IME « La Découverte ».....	141
• IME et SESSAD « La Cerisaie »	151
PÔLE MÉDICO-SOCIAL ADULTES	165
• Complexe «Line Thévenin»	167
• Foyer de vie et accueil temporaire « Le Reynard ».....	175
• FAM « L'Echappée »	183
POLE INSERTION	191
• La Halte	193

The background features a light beige, recycled paper texture with scattered green and blue fibers. In the center, there is a circular graphic composed of several concentric, semi-transparent rings. Overlaid on these rings are several dark green, stylized leaf shapes, some pointing outwards and others inwards, creating a sense of movement or a natural cycle.

PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION

CHARTRE ASSOCIATIVE

La « charte associative » définit le socle fondamental de valeurs et d'engagement auxquels se réfère l'ensemble des acteurs de Sauvegarde 69 : membres bénévoles et professionnels. Elle a été adoptée par le Conseil d'Administration du 25 octobre 2011 après une large consultation au sein de l'Association.

La charte actualise les principes sur lesquels s'est développée l'Association depuis sa création en 1943 au plan régional, puis en 1950 à l'échelon départemental. Elle reprend ceux formulés dans le projet associatif de 2003.

Elle introduit le projet de l'Association en définissant son approche du service aux personnes, ses orientations stratégiques, ses modes d'organisation et d'évolution dans le contexte général des politiques sociales.

1- Valeurs

S'inspirant de la pensée relative aux droits de l'homme, l'association porte des valeurs partagées par l'ensemble de ses acteurs.

Elle est ouverte sur les différences humaines et les questions sociétales. La confrontation entre ses valeurs et la réalité sociale est pour elle une source continue de progression et d'enrichissement.

Les références permanentes de l'Association se fondent sur quatre grandes valeurs :

1-1 La croyance en l'Homme

L'association postule que tout être humain est une personne unique qui doit être reconnue dans sa dignité, son altérité, comme ayant droit à sa place dans la société sans être réduite à ses difficultés quels qu'en soient la nature et le degré.

L'association pose le principe que toute personne est apte à évoluer, à devenir davantage autonome et donc acteur de sa propre vie, si elle est accompagnée avec pertinence.

1-2 La citoyenneté

L'association vise l'accès à la citoyenneté pour chacune des personnes qu'elle accompagne en respectant ses droits et en favorisant son appropriation des règles du vivre ensemble. Posant le débat démocratique comme modèle, l'Association soutient chacun dans l'équilibre à construire entre dimension individuelle et dimension collective.

1-3 La laïcité

L'association, appelée à intervenir entre les sphères publique et privée, affirme son attachement au principe de laïcité. Elle reconnaît donc la pluralité des croyances, des convictions et n'en favorise aucune en particulier. Elle respecte le droit à la liberté de pensée et de conscience pour chacun.

1-4 La solidarité

L'association promeut le principe de solidarité particulièrement envers les personnes les plus en difficulté dans notre société. Soucieuse d'allier accompagnement, prendre soin et respect du droit, l'association place les personnes accompagnées au centre de ses préoccupations.

2- Engagement dans l'espace social

En référence à ces valeurs, les acteurs de l'association affirment leur volonté d'un **engagement citoyen** pour mettre en œuvre des **actions au service d'autrui**.

2-1 Missions de l'association

L'association a pour vocation de proposer des actions plurielles et évolutives, en direction de mineurs, de familles et d'adultes, dans le cadre des missions d'intérêt général qui lui sont confiées par les pouvoirs publics et dont, selon les cas, elle peut être à l'initiative.

L'association est engagée dans l'ensemble du champ social -prévention et protection de l'enfance, soutien à la parentalité-, médico-social -enfant et adulte-.

Elle est une force de proposition face aux problèmes sociétaux, en appui des politiques publiques par :

- l'élaboration de projets éducatifs, sociaux, pédagogiques, thérapeutiques innovants, en les adaptant au plus près des attentes et des besoins des personnes accompagnées ;
- la mise en œuvre d'actions pluridisciplinaires diversifiées permettant un accès à l'autonomie, au soin, à la formation, à la culture et à la vie citoyenne ainsi que l'épanouissement physique, mental et social ;
- l'évaluation permanente de ses actions pour améliorer et valoriser les pratiques professionnelles au service des usagers.

2-2 La démarche de bientraitance

L'association entend promouvoir une démarche de **bientraitance** envers les personnes qui lui sont confiées ; en cela elle soutient le professionnalisme de ses intervenants qui est une exigence autant éthique que technique.

Elle porte attention et soin aux relations qui s'établissent entre usagers et professionnels, notamment à travers le **respect du droit des personnes**. Elle mobilise la responsabilité et les compétences de chacun au service d'autrui.

D'autre part, la bienveillance est présente dans les relations entre les acteurs de l'association.

2-3 Le principe de solidarité active

Réceptive aux questions sociétales, l'association entend occuper une place active dans l'espace civique pour contribuer à la sensibilisation de l'opinion publique, interpeller les pouvoirs publics et faire évoluer ses actions.

Avec les autres associations de même nature, Sauvegarde 69 réaffirme la valeur et l'efficacité de la gestion désintéressée et se mobilise pour faire reconnaître et vivre le fait associatif comme un espace de **solidarité active et de citoyenneté**.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

au 31 décembre 2018

Bureau

Président :	Henri BOSSU
1^{er} Vice-Président :	Pierre-Emmanuel NEYRA
2^{ème} Vice-Président :	Marc BONNET
Trésorière :	Virginie DOMONT
Secrétaire :	Marc CHALLEAT
Membre du bureau :	Emmanuel CERTAIN
	Anne COSTANTINI
	Philippe SIX

Administrateurs

Administrateurs	Michelle BRUN PIGUET
	Griselda De SOUSA
	Antoine FAURE
	Mickaël FINET
	Alain GINEYTS
	Jean-Michel LACOUR
	Pierre GUIBAUD
	Edith LADOUS
	Fabien MORIN
	Chantal MORLOT
	Denis PEDROCCHI
	Jean-Jacques PENAUD
	François PUECH
	Jean-Pierre REGAIRAZ
	Jean ROYER
	Odette TARDY
	Robert THALVARD
	Fausta TROADEC
	Jean-Louis VERIERRE
	Marie-Thérèse ZELI

L'articulation : vie associative et exercice des missions

LES COMMISSIONS DE LIAISON

Les commissions de liaison se substituent aux commissions de suivi et gardent pour objet d'entretenir le lien entre les Administrateurs et les établissements et services.

Les commissions de liaison sont des groupes de réflexions partagées au sein de chaque établissement, entre bénévoles et professionnels de l'Association, portant sur le projet de l'établissement et des activités en cours ou à venir. Elles ont un rôle de veille, de soutien et de ressources, sous forme de coopération non hiérarchique.

Composition :

Elles sont composées d'Administrateurs ou de membres de l'Association, sur la base du volontariat, du Directeur de l'établissement et d'autres professionnels selon les souhaits du Directeur, ainsi qu'éventuellement du Directeur Général, à son initiative ou à la demande du Directeur de l'établissement. Le Bureau veille à une bonne répartition des Administrateurs entre les établissements et services. Dépourvues de pouvoir de décision, les commissions de liaison sont des lieux de dialogue et de concertation.

Réunions :

Une réunion par semestre à l'invitation du Directeur de la structure, avec un ordre du jour qu'il propose et adresse au moins 8 jours avant la rencontre. Les dates des commissions sont rassemblées dans un planning semestriel par l'Assistante de direction du siège.

- La réunion est préparée et animée par le Directeur de la structure.
- Le compte rendu est établi par la structure d'accueil.
- Les comptes rendus sont à la disposition de tous les membres du Conseil d'Administration, dans le bureau des Administrateurs, et des Directeurs de l'Association sur demande de leur part à l'Assistante de direction du siège.
- Un séminaire des Administrateurs porte chaque année sur leurs expériences dans les commissions de liaison.

Répartition des Administrateurs et des membres de l'Association dans les commissions de liaison :

Chaque Administrateur, ou membre de l'Association, est positionné, sur la base du volontariat, pour une période de 3 ans, renouvelable. Il est souhaitable que les Administrateurs changent de commission périodiquement pour une bonne connaissance de l'Association

Au moins l'un de ces Administrateurs ou membre de l'Association, représente l'Association au Conseil de Vie Sociale de la structure.

Le Bureau peut inviter des membres des commissions de liaison concernés ou répondre à leur demande de participation lors des réunions du Bureau.

Composition des commissions de liaison au 2^{ème} semestre 2018

STRUCTURES	ADMINISTRATEURS
SPEMO	Lise GUINCHARD Jean ROYER Odette TARDY Marie-Thérèse ZELI
Lieu d'accueil d'Ecully - FAE « Chamfray »	Lise GUINCHARD Jean ROYER Robert THALVARD Chantal MORLOT
Prévention Spécialisée	ANTOINE FAURE Marie-Thérèse ZELI
ITEP « La Maison des Enfants »	Pierre GUIBAUD Jean-Pierre REGAIRAZ Chantal MORLOT
SEPT « Les Pléiades »	Pierre NEYRA Jean-Pierre REGAIRAZ Anne COSTANTINI
ITEP « Les Moineaux » et IME « La Découverte »	Antoine FAURE Edith LADOUS Pierre-Emmanuel NEYRA
IME « La Cerisaie »	Edith LADOUS Fausta TROADEC Denis PEDROCCHI
SESSAD et SITEPP	Fausta TROADEC Marie-Thérèse ZELI Fabien MORIN
Foyer « Le Reynard »	Pierre GUIBAUD Odette TARDY
FAM « L'Echappée »	Griselda DE SOUSA Fabien MORIN
Complexe Line Thévenin	Odette TARDY Fausta TROADEC

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE SAUVEGARDE 69

Siège social 20, rue Jule Brunard -69007 LYON- Tél. 04 37 65 21 21 – Fax. 04 37 65 21 19

e-mail : direction.generale@sauvegarde69.fr

Pôle Protection de l'Enfance

Prévention Spécialisée

2, rue Maryse Bastié
69676 BRON

Tél. 04 78 26 88 17 – Fax. 04 72 37 77 65 - prevention.specialisee@sauvegarde69.fr

Pascal PELLERIN, Directeur

SPEMO - Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert

Direction : 15 Chemin du Saquin, Bât G
69130 ECULLY

Tél. 04 37 37 80 09 – Fax. 04 72 73 77 23 – spemo.direction@sauvegarde69.fr

Bruno PASSARD, Directeur

Lieu d'Accueil d'Ecully et SHED

25, chemin de Villeneuve
69130 ECULLY

Tél. 04 78 33 71 00 – Fax. 04 78 33 71 09 – lieudaccueil@sauvegarde69.fr

Annie MARKARIAN, Directrice

Foyer d'action éducative "Chamfray"

302, chemin de Fontanières
69350 LA MULATIERE

Tél. 04 78 51 00 12 – Fax. 04 78 50 21 45 - chamfray@sauvegarde69.fr

Annie MARKARIAN, Directrice

Pôle Médico-Social Enfants

ITEP - Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique

"La Maison des Enfants"

11, chemin du Petit Revoyet
69600 OULLINS

Tél. 04 78 51 52 20 – Fax. 04 78 51 23 77 - maisondesenfants@sauvegarde69.fr

Thierry BEAUGRAND, Directeur

SEPT - Structure Educative Pédagogique et Thérapeutique

"Les Pléiades"

53 Chemin du Haut Poirier
69210 LENTILLY

Tél. 04 72 24 23 19 – Fax. 04 72 24 23 88 - sept.lespleiades@sauvegarde69.fr

Nathalie LABEE, Directrice

SESSAD "Emmanuel Gounot"

40, boulevard Lénine
69200 VENISSIEUX

Tél. 04 78 70 92 39 – Fax. 04 78 70 74 78 - sessad@sauvegarde69.fr

Christine MINODIER, Directrice

SITEPP - Service d'Intervention Thérapeutique et Pédagogique

de Proximité de Saint-Priest

35 ter rue Claude Farrère
69800 SAINT PRIEST

Tél. 04 72 09 02 78 – Fax. 04 78 40 33 93 - sitepp@sauvegarde69.fr

Christine MINODIER, Directrice

I.T.E.P - Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique et S.A.A.I - Service Ambulatoire d'Aide à l'Intégration

"Les Moineaux"

75, rue du Château
01390 CIVRIEUX

Tél. 04 72 08 69 00 – Fax. 04 72 08 69 08 - lesmoineaux@sauvegarde69.fr

Cédric RAMAGE, Directeur

IME - Institut Médico-Educatif

"La Découverte"

75, rue du Château
01390 CIVRIEUX

Tél. 04 72 26 45 79 – Fax. 04 72 26 47 69 - ladecouverte@sauvegarde69.fr

Cédric RAMAGE, Directeur

IME - Institut Médico-Educatif "La Cerisaie"

5, Chemin de la Cerisaie
69690 BESSEY

Tél. 04 74 72 88 00 – Fax. 04 74 72 88 01 - lacerisaie@sauvegarde69.fr

Béatrice MONNIN, Directrice

Pôle Médico-Social Adultes

Structures d'hébergement "Line Thévenin"

5 bis, place St Luc
69110 STE FOY LES LYON

Tél. 04 78 25 34 42 – Fax. 04 72 57 01 32 - complexe.linethevenin@sauvegarde69.fr

Emmanuel MICHOT, Directrice

Foyer de Vie "Le Reynard"

14 Rue de la Plaine
69420 AMPUIS

Tél. 04 74 56 10 30 – Fax. 04 74 56 13 22 - lereynard@sauvegarde69.fr

Caroline OFFREY, Directrice

F.A.M - Foyer d'Accueil Médicalisé "L'Echappée"

Place du marché aux fruits
69420 CONDRIEU

Tél. 04 74 56 65 39 – Fax. 04 74 56 64 33 - echappee@sauvegarde69.fr

Radhakrishna NARAYANA, Directeur

Pôle Insertion

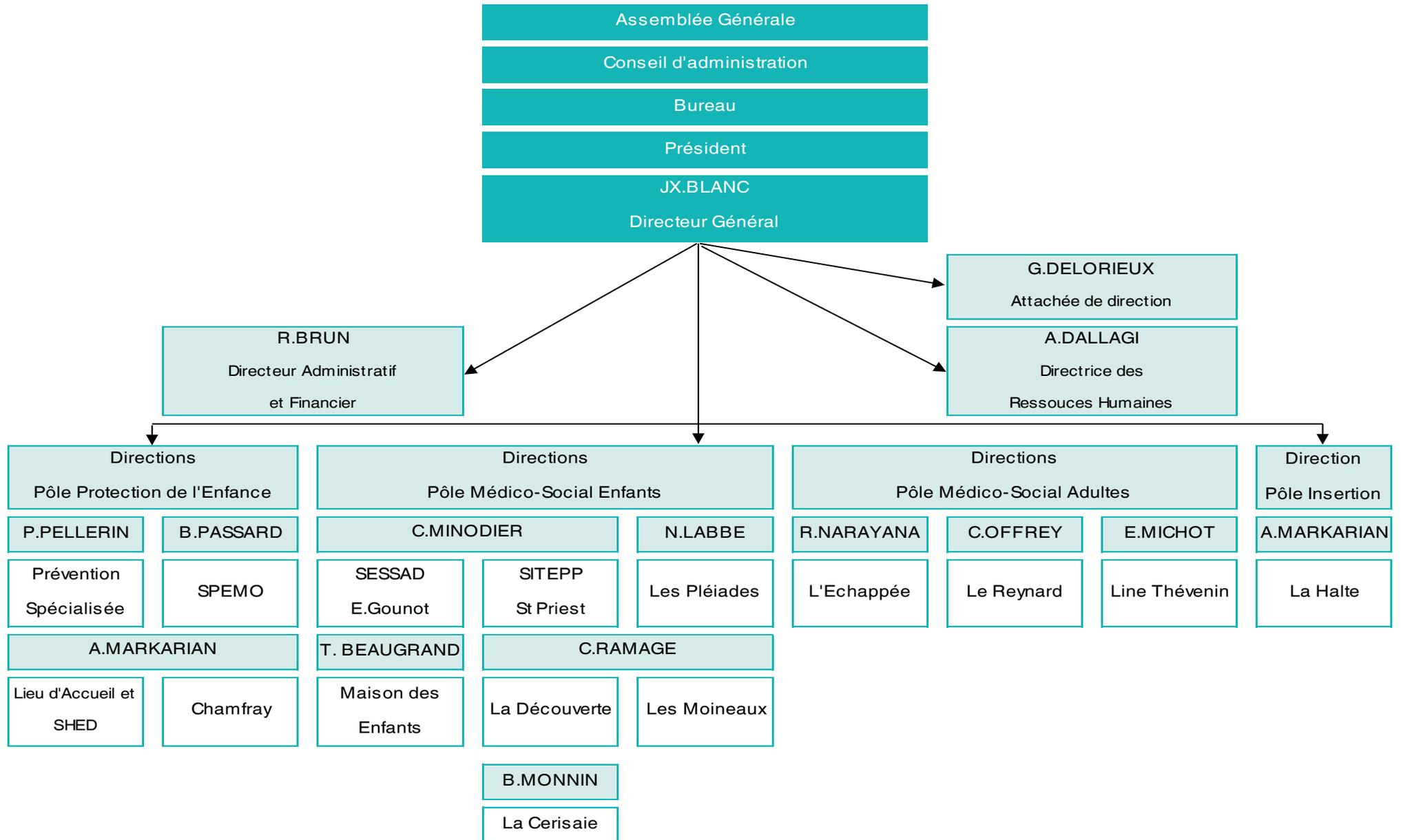
La Halte

411 Rue Dechavanne
69400 VILLEFRANCHE

Tél. 04 74 68 77 21 – halte@sauvegarde69.fr

Annie MARKARIAN, Directrice

ORGANIGRAMME ASSOCIATIF



The image shows the cover of a report. The background is a light beige color with a dense, fibrous texture, similar to recycled paper. In the center, there is a circular graphic consisting of several concentric rings. Inside these rings, there are stylized, dark green leaf-like shapes. A dark teal, rounded rectangular banner is positioned horizontally across the center of the circular graphic, containing the text 'RAPPORT MORAL' in white, bold, uppercase letters.

RAPPORT MORAL

Madame, Monsieur,

Je vous souhaite la bienvenue dans cette Assemblée Générale. L'ordre du jour se déroulera suivant la convocation que vous avez reçue.

Pour ce qui concerne le rapport de gestion, ainsi que le souhait en a été exprimé lors de notre précédente AGO, il comprendra dorénavant quatre parties :

- le rapport moral présenté par le président,
- le rapport d'activités présenté par le directeur général,
- le rapport financier présenté par la trésorière,
- le rapport social présenté par un membre du Bureau.

Le rapport moral va faire ressortir une année riche en rebondissements et en renouvellements. Je développerai cinq points déterminants :

- la mise en œuvre du plan d'actions décidé par les administrateurs,
- le changement de directeur général,
- les actions de renouvellement de la gouvernance,
- les actions de renouvellement de la dirigeance,
- les relations avec l'environnement de l'association.

Je conclurai en rappelant la valeur et la densité de la journée associative du 12 janvier 2018.

1. Mise en œuvre du plan d'actions

Suite à l'audit Mazars réalisé en 2017, les administrateurs réunis en Bureau élargi le 15 janvier 2018 ont validé un plan d'actions consistant à mener à bien les rénovations nécessaires aux différents échelons de l'association.

Pour rappel, ce plan comporte trois axes :

- un axe gouvernance : révision du fonctionnement du Conseil d'Administration et du Bureau, revue des statuts, élaboration d'un plan stratégique opérationnel,
- un axe dirigeance : révision du système de pilotage et rénovation du management, amélioration des articulations siège/structures, renforcement des procédures de contrôle financier et de contrôle interne,
- un axe concernant spécifiquement le SPEMO.

Un comité de pilotage interne à l'association a été mis en place et a accompagné les évolutions impulsées durant cette année ; il s'est dissous en novembre, sa mission relevant à partir de ce moment des compétences du Bureau.

Un comité de pilotage interinstitutionnel a été instauré par la Métropole de Lyon avec des représentants de l'ARS, de la PJJ et du département du Rhône. Celui-ci s'est réuni trois fois en 2018. Les relations soutenues avec nos partenaires institutionnels ont permis d'établir un bon climat

de confiance et de collaboration ; on peut dire que l'image de la Sauvegarde 69 s'en trouve raffermissée et que sa crédibilité s'en trouve renforcée.

Je laisserai le directeur général mentionner les évolutions réalisées concernant le SPEMO, notamment à l'appui du comité de pilotage mis en place spécifiquement par la PJJ.

2. Changement de directeur général

A la suite de cet audit, le précédent directeur général a souhaité quitter ses fonctions ; son départ a eu lieu fin janvier 2018 de façon amiable et respectueuse des parties.

Afin de faire face au délai nécessaire à un recrutement, l'association a fait appel à Mr Alain Tamet, directeur du complexe Line Thévenin, qui a accepté d'exercer la fonction de directeur général de transition.

Nous pouvons lui en être très reconnaissants, d'autant qu'il a eu à traiter une situation particulièrement délicate auprès de l'ITEP Les Moineaux.

En accord avec la Métropole, le Bureau a mené à bien la procédure de recrutement d'un nouveau directeur général ; Mr Jean-Xavier Blanc a pris ses fonctions le 3 avril 2018, après une phase de familiarisation avec les données actuelles de la Sauvegarde. Très vite, il a su donner une nouvelle impulsion au management et engager les actions nécessaires correspondant aux recommandations de l'audit ; sa première année d'exercice confirme sa solide implication dans ses fonctions. Nous lui apportons tout notre soutien.

3. Actions de renouvellement de la gouvernance

Après avoir procédé au recrutement du nouveau directeur général, le Bureau a lancé la réflexion sur la composition du Conseil d'Administration, et, pour ce faire, a réuni les administrateurs en séminaire à deux reprises pour en débattre. Plusieurs échanges s'en sont suivis entre mai et septembre 2018. C'est dans cette période que de nouveaux membres sont entrés dans l'association et sont devenus administrateurs lors de l'Assemblée Générale de juin 2018.

Prenant en compte les compétences nouvellement arrivées dans la gouvernance, le précédent Bureau a souhaité susciter rapidement un renouvellement de ses membres en présentant sa démission collégiale. Nous pouvons saluer l'attitude particulièrement courageuse et lucide des membres de ce Bureau, et remercier chacun pour son esprit de responsabilité et son implication.

Un nouveau Bureau a été élu par le Conseil d'Administration du 27 septembre 2018. Pour consolider son action, celui-ci s'est doté d'une feuille de route pour la durée de son mandat, répartissant notamment des attributions spécifiques à chacun de ses membres.

Une Assemblée Générale extraordinaire s'est tenue le 29 novembre 2018. Sur proposition du Conseil d'Administration, elle a ratifié une modification des statuts réformant notamment la composition du Conseil d'Administration et son fonctionnement. En deuxième partie, les membres de l'association, de concert avec les directeurs des structures, ont reformulé leur attachement au fonctionnement des commissions de liaison, unissant gouvernance et dirigeance dans la réalisation des activités de l'association.

Ces commissions sont organisées dans chacune des structures avec la participation de l'encadrement et de trois ou quatre administrateurs ou membres de l'association. Leur composition a été renouvelée fin 2018. Elles représentent l'appartenance à un même ensemble associatif ; elles permettent l'ancrage des administrateurs dans les terrains d'activités, et que l'action des professionnels soit reconnue et soutenue.

Enfin, cette AGE a permis de lancer la démarche d'élaboration du plan stratégique opérationnel de l'association. La Sauvegarde 69 possède un projet associatif qu'elle a adopté à l'AG de juin 2015. Ce document garde toute sa légitimité comme texte de référence de façon pérenne, mais il reste peu opérationnel.

Un plan stratégique est plus conjoncturel ; il fixe des objectifs pour une durée donnée et les moyens pour y parvenir. Il relève du Conseil d'Administration comme le prévoit nos nouveaux statuts. Son élaboration est en voie d'achèvement, et nous entendrons tout à l'heure la présentation de l'avancée des travaux.

4. Actions de renouvellement de la dirigeance

Je laisserai au directeur général le soin de développer les actions qu'il a conduites depuis son arrivée. Je veux simplement mentionner à mon niveau cinq registres de renouvellement de la dirigeance :

- la redéfinition des places et rôles de chacun dans l'ensemble associatif, ce qui a conduit à modifier certains fonctionnements, tel par exemple le Groupe Prospective Innovation (GPI) qui a été mis en sommeil ;
- l'impulsion d'un management rapproché et homogène, ce qui a suscité une nouvelle dynamique au sein du CODIR et de tout l'encadrement ; nous nous réjouissons de cette impulsion et souhaitons que chacun trouve satisfaction dans cette dynamique ;
- la prise de fonction de trois nouveaux directeurs à l'automne 2018. Ils apportent un sang neuf à la dirigeance et nous leur souhaitons pleine réussite dans leurs fonctions.

Saluons à cette occasion le départ à la retraite de Mr Alain Tamet, qui était directeur du complexe Line Thévenin et qui a rempli plusieurs missions de transition à la direction des structures et de l'association. Nous le remercions vivement des services qu'il a rendus, et reconnaissons la valeur de son engagement professionnel et humain.

- l'intervention du cabinet KPMG, en appui de l'action du directeur général et du Bureau.
- citons pour terminer l'emménagement du siège dans ses nouveaux locaux, 20 rue Jules Brunard, ce qui est aussi un facteur de renouveau pour tous ceux qui y travaillent ; de même que l'aménagement d'une salle de réunion confortable au 16 rue Nicolaï.

5. Relations avec l'environnement

La mission de notre association est de promouvoir des actions en adaptation constante aux besoins des populations, et répondant aux schémas d'action publique.

C'est pourquoi les dispositifs d'intervention mobilisent tant d'un côté des ressources internes aux structures, que d'un autre des ressources externes dans l'environnement de celles-ci. Plusieurs

notions illustrent cette réalité : telles le parcours, le territoire, le bassin de vie, le travail en réseau, la coopération interinstitutionnelle...

Ces notions sont bien-sûr partagées avec l'ensemble du secteur social et médico-social, mais elles seront déclinées spécifiquement dans notre plan stratégique en actions opérationnelles. Elles se concrétisent déjà par des partenariats réguliers ou ponctuels.

Nous citerons pour exemple les conventions signées par l'IME la Cerisaie avec l'IME les Liserons géré par l'association du même nom, ou encore par le foyer de vie le Reynard et le FAM l'Échappée avec le complexe Bel Air géré par l'association AMPH. Nous soulignons tout l'intérêt des coopérations entre ces structures en faveur de la continuité du parcours de leurs usagers.

D'autre part, la Sauvegarde 69 se veut force de proposition auprès des autorités publiques au regard des besoins sociétaux et des politiques sociales, par son implication dans les groupes de travail participatifs et les instances d'élaboration des schémas territoriaux de solidarité, du plan régional de santé et des orientations stratégiques de la PJJ.

A cet égard, elle se prépare à la signature de CPOM avec les différentes autorités de tarification.

Je veux saluer ici les autorités qui nous font confiance et avec lesquelles le dialogue est toujours possible.

Enfin, la Sauvegarde 69, en tant qu'émanation de la société civile, se positionne clairement comme corps intermédiaire entre l'État, les collectivités et les individus. Mais ce positionnement ne peut être porté que collectivement par les associations de même type. C'est pourquoi la Sauvegarde est impliquée activement dans la vie des fédérations et des réseaux professionnels : URIOPSS, CREAM, CNAPE, NEXEM, FN3S, CNLAPS, CNAEMO, Handicap 69, ERP... car c'est là qu'il s'agit de faire valoir ensemble la plus-value apportée par les associations au service de l'intérêt général.

6. Journée associative du 12 janvier 2018

Pour clore ce rapport moral, je voudrais rappeler la valeur et la densité de la journée associative du 12 janvier 2018.

Pour ce faire, je reprendrai les propos introductifs de Marc Bonnet : cette journée était destinée « à mettre en lumière les pratiques du quotidien, celles qui fondent l'acte éducatif et social et qu'on a du mal à mettre en mots, comme si cela allait de soi. Ces pratiques qui apportent une plus-value au sein de la structure par un savoir-faire et un savoir-être. Ces pratiques du quotidien qui mettent en jeu, à l'épreuve de la vulnérabilité, l'intelligence émotionnelle et collective ».

Lors de l'AG de juin 2018, nous avons visionné le reportage filmé par Brahim Mecheri, et nous avons constaté la densité du forum organisé par les structures sous forme de stands informatifs, ludiques ou participatifs.

Nous avons également visionné le film réalisé par Patrick Viron dans les structures de la Sauvegarde intitulé : « La vie tout simplement ». Et nous avons tous été touché par l'authenticité et la beauté de ces images, parlant d'une humanité si proche et si différente...

Je terminerai en citant à nouveau cette parole de Jean-Philippe Pierron, philosophe, lors de la journée associative du 25 mars 2016 : « une société n'est pas faite que de liens amicaux, non plus que de liens fonctionnels. La fraternité se situe entre les deux ; elle colore les interactions sociales en les humanisant ».

C'est ce à quoi, je pense, nous sommes ensemble invités : pratiques du quotidien et dynamique associative seraient l'œuvre d'artistes qui veulent bien s'assembler pour donner de belles couleurs à l'humanité vulnérable et créative que nous partageons avec ceux que nous accompagnons.

C'est pourquoi, comme chaque année en clôture de ce rapport, saluons les personnes qui trouvent à la Sauvegarde 69 un accompagnement et une aide, et qui, de par leur présence, fondent notre faire ensemble.

Je vous remercie.

Henri Bossu
Président



**RAPPORT GÉNÉRAL
D'ACTIVITÉ**

Monsieur le Président,

Madame et Messieurs les membres du Bureau

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'Administration

Mesdames et Messieurs les membres de l'Assemblée Générale

Mesdames et Messieurs, Chers Collègues,

Le rapport de cette année va encore nous replonger dans l'histoire récente de notre Association. L'année 2017 qui a été marquée, notamment, par la production des conclusions de l'audit Mazars nous a permis en 2018 de nous retrouver pour réfléchir ensemble à l'élaboration puis la mise en œuvre d'actions concrètes pour résoudre les dysfonctionnements repérés et validés dans un COPIL interne distinct du Bureau, puis par le Bureau lui-même.

Le premier trimestre, sous la direction d'Alain Tamet qui a assuré l'intérim de la direction générale suite au départ de Régis Parcoret, a permis de gérer les affaires mais également de prendre avec le Président, des décisions de séparation d'avec le directeur de l'ITEP/IME Moineaux-Découverte, puis avec ma prise de fonction en avril 2018, d'assurer la gestion opérationnelle de cet établissement en plus de son établissement tout en se projetant à préparer sa retraite ! Qu'il en soit vivement remercié. Un chef de service est parti durant l'été et le psychiatre n'a pas souhaité poursuivre sa collaboration avec l'établissement. Nous avons dû ensemble faire face à un établissement traumatisé mais nous avons pu compter sur l'ensemble des collaborateurs qui ont poursuivi leur mission pour les enfants accompagnés et leur famille. Que tous en soient également remerciés. Une nouvelle cheffe de service est arrivée en octobre en la personne de Nassera Attala et depuis le mois de novembre nous accueillons un nouveau directeur en la personne de Cédric Ramage.

En Février, le directeur du Foyer de Vie le Reynard a démissionné. Un directeur de transition a assuré les affaires courantes jusqu'en juillet, le directeur du Foyer d'accueil Médicalisé a pris le relai jusqu'à l'arrivée de la nouvelle directrice Caroline Offrey début novembre. Les cadres et les collaborateurs ont poursuivi leur mission avec les personnes accompagnées. Qu'ils en soient tous remerciés.

En Octobre, Alain Tamet a fait valoir ses droits à la retraite et une nouvelle directrice Emmanuelle Michot est entrée en fonction. La transition s'est faite en douceur. Notre association a pu compter sur le professionnalisme, l'engagement d'Alain Tamet au Complexe Line Thévenin mais également dans les moments plus difficiles que celle-ci a vécu.

Dans le cadre de cet audit général et d'un diagnostic de fonctionnement propre à la PJJ, le SPEMO dirigé par Bruno Passard a dû produire un plan d'action, une réorganisation propre à convaincre nos financeurs et tutelles de la pertinence de nos organisations. Un Comité de suivi trimestriel, piloté par la PJJ nous a permis de faire valider nos plans d'actions, de renouer le dialogue, recréer la confiance avec nos partenaires, de donner de la visibilité, de la simplicité dans nos relations avec le Direction de la Prévention et Protection de l'Enfance de la Métropole (DPPE), le Nouveau Rhône et la PJJ. Parallèlement le service est engagé dans un travail en profondeur avec les chefs de services et les équipes sur son fonctionnement interne.

La Prévention Spécialisée, dirigée par Pascal Pellerin, est traversée par des questions posées par nos financeurs autour de son positionnement dans la cité. File active des personnes suivies dans les quartiers, âges des personnes suivies, participation à des actions autour de la prévention du décrochage en milieu scolaire, participation à l'accompagnement des mineurs isolés étrangers. Ces sujets mettent en tension les équipes et le management de ce service.

Le Foyer d'accueil Médicalisé L'Echappée, dirigé par Radhakrishna Narayana a vécu une fin d'année 2017 et une grande partie de l'année 2018 sous un régime de grève, de manifestations et d'oppositions aux actions conduites par la direction de cet établissement. L'appui constant de la direction générale à la direction, les rencontres médiatisées avec l'inspecteur du travail, l'équipe de l'ARACT pour tenter de trouver une solution acceptable pour tous, les rencontres avec le collectif, le souhait constant de maintenir le lien ont permis progressivement à ce que le mouvement s'arrête. Un tel conflit dont les ressorts n'ont pas toujours été très clairs permet aussi aux différents acteurs de se repositionner dans leurs rôles et leurs fonctions.

A mon arrivée, nous avons relancé, avec les collègues directeurs concernés, la préparation du CPOM ARS pour les établissements financés par cette agence, à savoir tous les ITEPP/IME/SESSAD et la partie soin du FAM. Un gros travail avait déjà été entrepris en 2016 et 2017. Il a été repris et complété avec rigueur et méthode avec l'aide importante de Béatrice Monnin. Il a permis une nouvelle transversalité et une nouvelle solidarité entre tous ces établissements avec l'obligation impérieuse pour les directeurs de construire ensemble des réponses institutionnelles transversales. Cela fait partie aussi du processus de reconstruction du fonctionnement de notre association. En parallèle tous ces établissements du handicap enfant ont dû travailler à la transformation de leur offre de service en passant aux Dispositifs ITEP (DITEP), c'est-à-dire à proposer une réduction de leur offre d'internat et d'augmenter leur accueil de jour et externat et de créer ou renforcer leurs places de SESSAD dans un équilibre budgétaire constant. Ce travail a permis également de renouer des liens institutionnels entre la direction générale et l'ARS.

Les établissements du handicap adulte n'ont pas été en reste. Le Complexe Line Thévenin a réalisé son bilan de CPOM en octobre et a préparé son renouvellement avec la Métropole de Lyon. Les établissements Le Reynard et L'Echappée, pour sa partie hébergement, sont également dans la construction d'un accord partenarial qui est un CPOM qui ne dit pas encore son nom. Nous sommes confrontés pour ces 3 établissements à la question du vieillissement des personnes que nous accompagnons et de leur devenir. Ce vieillissement interroge les professionnels sur leur mission.

L'IME la Cerisaie, dirigé par Béatrice Monnin, réalise un très beau parcours de reconstruction à satisfaction des jeunes, des familles et de l'ARS. Que toutes les équipes en soient remerciés. Cet établissement poursuit son développement et prépare déjà une nouvelle offre de service et de redéploiement. Cet établissement fait face à l'embolisation des places d'adultes ce qui fait que nous continuons à accueillir des jeunes majeurs relevant de l'amendement dit Creton.

La Maison des enfants, dirigé par Thierry Beaugrand, a préparé son passage en DITEP avec en plus la création d'un espace relai, espace transitionnel comme dirait nos amis psychiatres, pour permettre une mise à distance reconstructive. Cet établissement est traversé par des questionnements récurrents sur sa dynamique interne. Nous avons fêté le départ à la retraite en octobre d'un des deux chefs de service, Jean-Claude Autin qui a œuvré dans cette institution une vingtaine d'année dans un rôle d'équilibration important. Nous avons accueilli Nadia Souli comme nouvelle cheffe de service.

Le SEPT les Pleiades, dirigé par Nathalie Labbé, a poursuivi son chemin dans la reconstruction et la stabilisation de l'équipe. Nous faisons face à une rotation importante des effectifs, y compris chez les chefs de service. Nous avons une nouvelle équipe en place maintenant. Nous avons dû gérer cet été des relations compliquées avec le voisinage de la tour de Salvagny et la mairie. Que tous soient également remerciés pour l'engagement auprès de ces jeunes qui sont orientés aux Pléiades après avoir mis en échec leurs précédents parcours.

Le Lieu d'accueil d'Ecully/SHED et Chamfray, dirigé par Annie Markarian, poursuit son positionnement dans l'accueil d'urgence des jeunes filles à satisfaction de ce public mais également de nos financeurs. Que les équipes en soient remerciés. Le projet de reconstruction d'Ecully sur le même site a été abandonné à cause de surcoûts et de délais supplémentaires importants liés à l'amiante au profit de la recherche d'une relocalisation dans l'est Lyonnais. Celle-ci s'occupe également des équipes de la Halte.

Le SITEP/SESSAD, dirigé par Christine Minodier, continue avec une équipe bien implantée, son ancrage dans les territoires de saint Priest et Vénissieux en lien également avec le milieu scolaire avec le dispositif CAPE (Cellule d'Accompagnement Pluri professionnel Expérimentale).

Le Siège a été questionné par l'audit dans son rôle, sa fonction, sa structuration et ses missions vers les établissements tant du côté des finances que des RH. J'ai demandé aux directeurs fonctionnels d'animer leur filière respective en réunissant régulièrement les collaborateurs administratifs dédiés à la comptabilité et à la paie. Nous avons été également accompagnés par le cabinet KPMG pour travailler à la formalisation des procédures qui composeront notre futur système de contrôle interne. Dans ce cadre, le volet RH de notre association a présenté des lacunes organisationnelles et procédurales. Nous avons travaillé à produire un plan d'action qui est soumis à la fois au Bureau et qui est présenté à nos financeurs.

J'ai structuré les relations entre le DG et les directeurs. Outre un comité de direction tous les mois, j'ai mis en place des rendez-vous mensuels individuels de pilotage avec chacun des directeurs. Cet espace de travail permet à chacun de se réajuster dans la conduite de ses missions. J'ai visité tous les établissements et services de notre association en présence de tous leurs collaborateurs en lien avec les directeurs et chefs de service. J'ai pris l'engagement de rencontrer en réunion générale une fois par an l'ensemble de nos structures et le personnel. J'ai créé un collège médical qui réunit tous les médecins de notre association. Le but est de pouvoir réaffirmer la place du soin au sein de la dirigeance au plus haut niveau et de nous aider à construire un positionnement clair en interne et en externe sur le sujet.

Une année riche, bien remplie pour enclencher à la suite du Bureau et du CA, le processus de transformation nécessaire à la bonne gestion opérationnelle des établissements et du siège et donner une nouvelle vitalité à notre association tout en répondant aux commandes publiques.

Jean-Xavier BLANC
Directeur Général

The background is a light beige color with a dense, fibrous texture, resembling recycled paper. In the center, there is a circular graphic consisting of several concentric, semi-transparent rings. At the very center of these rings is a stylized globe. Superimposed on the globe and the rings are several dark green, leaf-like shapes, some of which are connected to the rings by thin lines, suggesting a connection between nature and the central theme. A dark teal, rounded rectangular banner is positioned horizontally across the middle of the page, overlapping the central graphic.

RAPPORT FINANCIER

Mesdames et Messieurs,

Tout d'abord, permettez-moi de remercier le Directeur Général, l'ensemble des Directeurs et des Directrices de l'association, le Directeur administratif et financier, la Directrice des ressources humaines et vous tous, les salariés de l'association, qui avaient contribué à la bonne gestion financière de l'association sur cette année 2018.

Le pilotage financier des établissements est aujourd'hui soumis à de **nombreuses contraintes financières** par les circulaires budgétaires médico-sociales, les décrets, les arrêtés, la réforme de la tarification et la généralisation des CPOM rendues obligatoire pour les ESMS (établissements sociaux et médico-sociaux),

Ces changements importants demandent de **s'adapter en continu** et des efforts toujours plus grands doivent répondre à une demande d'efficacité, d'efficience, de performance tout en œuvrant pour le bien des personnes accompagnées au quotidien.

Que chacun soit remercié pour son travail et son implication.

Ainsi, la situation des comptes de la Sauvegarde 69 au 31/12/2018, arrêtée par le Conseil d'Administration, présente une gestion saine, équilibrée et une bonne santé financière avec,

- un résultat **comptable « comptes sociaux »** excédentaire de **+1 389 K€**
- un résultat **Administratif** excédentaire de **+ 789 K€**

(Ecart lié : aux retraitements comptables : variation pour congés payés des salariés et les reprises des affectations du résultat N-2)

Les comptes consolidés de l'association affichent un budget de dépenses de 44 M€, avec 75% en groupe 2 charges liées au personnel,

- Le secteur Protection de l'enfance (43% des dépenses) présente un résultat administratif excédentaire de +423K€ par le financement exceptionnel suite au passage d'un financement en dotation (au lieu de prix de journée) par la Métropole (+1M€). Ce résultat met en évidence un besoin de financement supplémentaire pour le secteur protection de l'enfance.
- Le secteur Médico-social enfant (26% des dépenses) présente un résultat administratif excédentaire de +243K€, secteur globalement à l'équilibre.
- Le secteur Médico-social adulte (22% des dépenses) présente un résultat administratif excédentaire de +45K€, secteur à l'équilibre.

En 2018, l'association sous l'impulsion du Directeur Général a engagé des actions de rénovation dans les processus finances et de gestion.

Des travaux de contrôle interne par le cabinet Acti Conseil, Commissaire aux comptes de l'association ont été effectués dans 3 établissements : Le Reynard, Les Pléaides, la Prévention (SPS) ainsi que le Siège dans la continuité de 2017.

En parallèle une mission d'accompagnement à la rédaction des procédures de contrôle interne par le cabinet d'audits KPMG a été engagée et se prolongera en 2019.

Ces travaux ont permis de relever les axes à améliorer et notamment une nécessité de procédurisation et d'harmonisation du contrôle interne à tous les établissements ; améliorer l'interaction administrative entre les établissements et le Siège ; renforcer le contrôle de gestion et l'audit interne.

Le plan stratégique et opérationnel permettra de travailler à structurer et organiser les fonctions supports comptables et finances plus efficacement.

Enfin, l'accélération des évolutions réglementaires, la profusion de données à exploiter, le nombre de factures importantes de l'association doivent nous inciter à innover dans nos modèles organisationnels. La révolution de l'internet et du digital ouvre la voie à de nouveaux usages et de nouvelles perspectives dans les fonctions supports, processus et service finance.

Cette transformation digitale et cette économie dématérialisée est en marche, avec l'obligation de la dématérialisation des factures qui s'imposera à tous en 2020.

Ce dispositif inscrit dans le choc de simplification doit nous motiver pour se fédérer autour de projets de transformation digitale.

S'engager dans une transformation digitale s'est ouvrir la voie aux progrès technologiques, améliorer nos services auprès des usagers, de nos partenaires et fournisseurs, mieux sécuriser nos données.

Un défi s'ouvre devant nous, pour mettre le progrès technologique au service de l'humain, au service du bien commun.

Virginie DOMONT
Trésorière



RAPPORT SOCIAL

La Sauvegarde 69 en quelques chiffres

La Sauvegarde 69, c'est **17** établissements et services **721** salariés en CDI (contrat à durée indéterminée) représentant **653.81** ETP.

Les 7 établissements et services du secteur social « Protection de l'Enfance » ont un effectif de **323** salariés CDI représentant **297.69** ETP.

Les 7 établissements et services du secteur médico-social « enfants » ont un effectif de **240** salariés CDI représentant **211.05** ETP.

Les 3 établissements et services du secteur médico-social « Adulte » ont un effectif de **158** salariés CDI représentant **145.07** ETP.

En 2018 la Sauvegarde 69, outre l'arrivée d'un nouveau Directeur Général (avril 2018), a accueilli également **3** nouveaux directeurs (Mme Offrey au Foyer de vie Le Reynard, Mme Michot au Complexe Line Thévenin et M. Ramage à l'ITEP/IME Moineaux/Découverte) entre octobre et novembre 2018.

Des difficultés de recrutement avec des conséquences

En matière d'embauche, la Sauvegarde 69, comme l'ensemble de notre secteur, se trouve confrontée à des difficultés de recrutement, notamment pour les postes éducatifs, le secteur n'étant plus aussi attractif qu'auparavant. Les origines de ces difficultés sont multiples (conditions de travail, rémunération ...). Les postes tels que les psychiatres sont en nombre insuffisant.

La formation est une des solutions pour répondre à cette problématique. Pour autant les budgets alloués ne satisfont pas nos besoins.

C'est la raison pour laquelle l'association a décidé de consacrer 50% du Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires (CITS) non seulement à l'amélioration des conditions de travail mais également à la formation des salariés à partir de plans remontant directement du terrain (direction des établissements).

Cette difficulté se retrouve également dans les métiers autres que ceux de l'éducatif. Notre secteur ne semble pas très attractif en matière de rémunération, notre association peine à attirer les candidats notamment en RH Paie/finance et informatique, voire même en secrétariat et ce, quel que soit le type de contrat (CDI/CDD et intérim).

Ceci impacte la gestion administrative des établissements mais également du siège, spécialement pour les remplacements de salariés. Si le siège a intégré de nouveaux locaux en juin 2018 plus spacieux et confortables, il demeure sous doté en effectif et en outils appropriés notamment informatiques.

Il appartiendra au siège, dans son organisation, de se repositionner en acteur incontournable de l'ensemble des établissements et services de notre association dans une véritable relation clients fournisseurs internes.

Par ailleurs le cadre du travail est en perpétuelle évolution en raison de la nécessité d'adapter et de déployer nos établissements et services en fonction des besoins de nos usagers.

Un dialogue social complexe en cours de rénovation

Tous les projets mis en œuvre au sein de notre association ont donné lieu à avis de nos instances représentatives du personnel.

L'organisation de nos IRP demeure, au sein de notre association, assez spécifique avec un **comité d'entreprise unique** et des conseils d'établissements (et non des comités d'établissement) au nombre de 9 (carence au sein de 5 établissements).

Elle rend plus complexe les procédures liées à ces projets.

En effet cette double, voire triple consultations (conseil d'établissement, CHSCT, Comité d'Entreprise), requiert un retro planning bien en amont pour la mise en route de ces projets et est susceptible de devenir un frein lorsque ces projets exigent une grande réactivité.

La carence des IRP dans certains établissements a aussi pour effet d'amener le comité d'entreprise à traiter des dossiers locaux. D'où un nombre important de réunions du comité d'entreprise (15 en 2018) et des ordres du jour conséquents avec des points récurrents.

Ces réunions se déroulent dans un climat parfois tendu, car tout changement ou adaptation provoque de longs débats voire d'opposition systématique de la part des représentants du personnel.

Ces projets ont pour effet aussi d'activer parfois des droits d'alerte (délégués du personnel) ou des demandes d'enquêtes des CHSCT amenant les directions, après entretiens avec les salariés concernés, menés normalement conjointement avec les représentants du personnel, à établir des plans d'action pour répondre à ces alertes.

2018 a vu également l'émergence de sollicitations de la part des cadres de proximité auprès de la direction générale sur des thématiques telles que la formalisation des subdélégations, mais également la possibilité de bénéficier de réunions de droit d'expression spécifiques.

Le directeur général y a été extrêmement attentif et a répondu favorablement à ces demandes avec l'engagement d'une prise en compte des fonctions et missions de ces cadres de proximité qui se nomment parfois « cadres intermédiaires ». Cette action se poursuit actuellement en lien avec les directions des établissements.

Enfin, les mouvements sociaux en 2018 répondaient majoritairement aux appels des centrales syndicales nationales., à l'exception d'une grève relativement longue sur l'établissement de l'Echappée. Ce mouvement est né d'un collectif en opposition aux actions entreprises par la direction de l'établissement pour répondre aux besoins des usagers de cet établissement ; elle a pris fin après un long processus de rencontres, avec appui du directeur général, avec le collectif lui-même et des acteurs externes (inspection du travail ARACT...), Les revendications principales ont trait dans notre secteur, aux conditions de travail, aux sous effectifs, aux rémunérations, aux modes de financement et à la remise en cause de la Convention Collective Nationale 66 (CCN66) qui régit les relations de travail dans le secteur. Ces mouvements sont également porteurs d'inquiétude et de questionnement sur la place de nos associations à but non lucratif dans le secteur médico-social.

Ces actions ont été relativement peu suivies. Elles appellent toutefois une attention particulière de la part des directions.

Conscient de ces dysfonctionnements, et avec comme objectif le repositionnement dans ces instances des mandats au sein de notre association et l'amélioration de la qualité du dialogue social, la commission de suivi prévue dans notre accord IRP de 2011 a été activée par le Directeur Général à la demande de la déléguée syndicale centrale CFDT.

3 réunions ont eu lieu avec les organisations syndicales représentatives de l'association où l'ensemble des dispositions de l'accord IRP initial de 2011 et de son avenant de 2013 a été revisité et précisé.

Le 20 décembre 2018 un avenant à cet accord d'entreprise sur les IRP de la Sauvegarde 69 et des droits syndicaux a finalement été conclu avec la CFDT et la CGT.

Il n'était cependant pas envisageable de procéder à une refonte complète, tous les accords de la Sauvegarde 69 relatifs aux IRP devenant caducs le 1^{er} janvier 2020 avec la mise en place obligatoire du Conseil Social et Economique (CSE).

La négociation annuelle obligatoire

En parallèle des réunions se sont tenues dans le cadre des négociations annuelles aboutissant à la signature le 30 avril 2019 d'un accord partiel également avec la CFDT et la CGT. Entre temps et dès décembre 2018 a été acté par DUE (Décision Unilatérale de l'Employeur) comme le permettaient les textes, par la Direction de la Sauvegarde, le versement d'une prime de 475 euros. La loi « portant mesures d'urgences économiques et sociales » du 24 décembre 2018 a permis d'augmenter le montant de cette prime qui a été portée à 950 euros en faisant bénéficier les salariés de l'exonération des cotisations salariales prévue par la loi. Elle a été versée en février 2019.

Ces rencontres avec les OS représentatives ont permis de définir également le calendrier 2019 des négociations sur la mise en place du CSE (Conseil Social et Economique) au 1^{er} janvier 2020 selon les dispositions prévues par les ordonnances du 22 septembre 2017 (1385,1386 et 1388).

2018 peut, pour notre association, être qualifiée d'année de transition.

The background features a light beige, recycled paper texture with scattered green and blue fibers. In the center, there is a circular graphic consisting of several concentric rings, with several green leaves scattered around it, some overlapping the rings.

RAPPORT DES ÉTABLISSEMENTS & SERVICES

POPULATION SUIVIE EN 2018

9 368 personnes

10 établissements = 617 personnes

5 services = 8 751 personnes

Pôle Protection de l'Enfance 7 832

Prévention Spécialisée ¹	2 602
SPEMO - Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert	5 132
Lieu d'Accueil d'Ecully	62
Chamfray	36

Pôle Médico-Social Enfants 423

ITEP - Institut Thérapeutique, Educatif et Thérapeutique	
"La Maison des Enfants" et Structures pour adolescents	103
S.E.P.T "Les Pléiades"	32
SESSAD "Emmanuel Gounot"	71
SITEPP de Saint-Priest	61
I.T.E.P et S.A.A.I "Les Moineaux"	57
IME - Institut Médico-Educatif "La Découverte"	20
IME - Institut Médico-Educatif "La Cerisaie"	79

Pôle Médico-Social Adultes 194

Structures d'hébergement "Line Thévenin"	83
Foyer de vie "Le Reynard"	64
FAM - Foyer d'Accueil Médicalisé - "L'Echappée"	47

Pôle Insertion ² 919

La Halte :	
Espace collectif	400
Hébergement	50
ASLL – accompagnement social lié au logement	75
AVDL - Accompagnement Vers et Dans le Logement	34
Maraude	193
Banque alimentaire	128
Domiciliation	39

¹ Concerne la totalité des jeunes suivis par la Prévention (habituels et ponctuels)

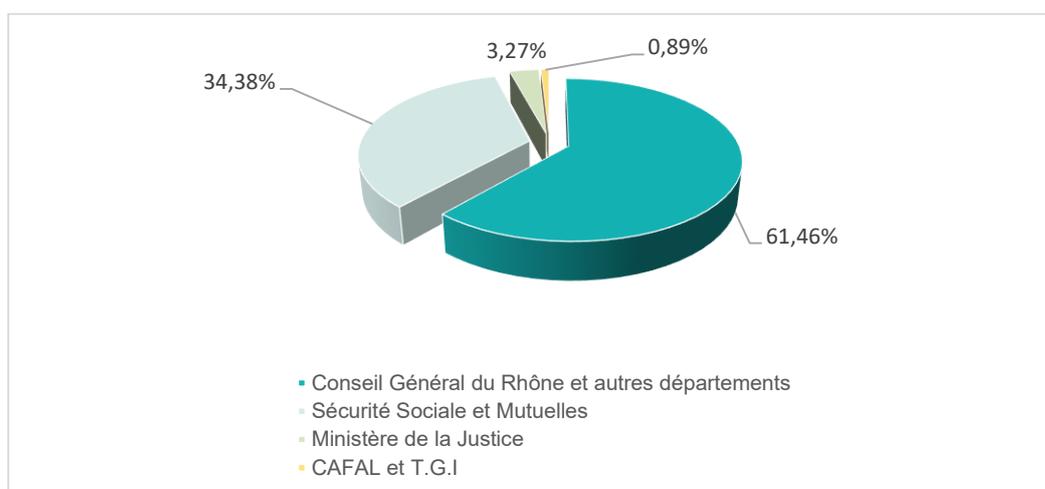
² Une personne peut être accompagnée dans plusieurs dispositifs

FINANCEMENT 2018

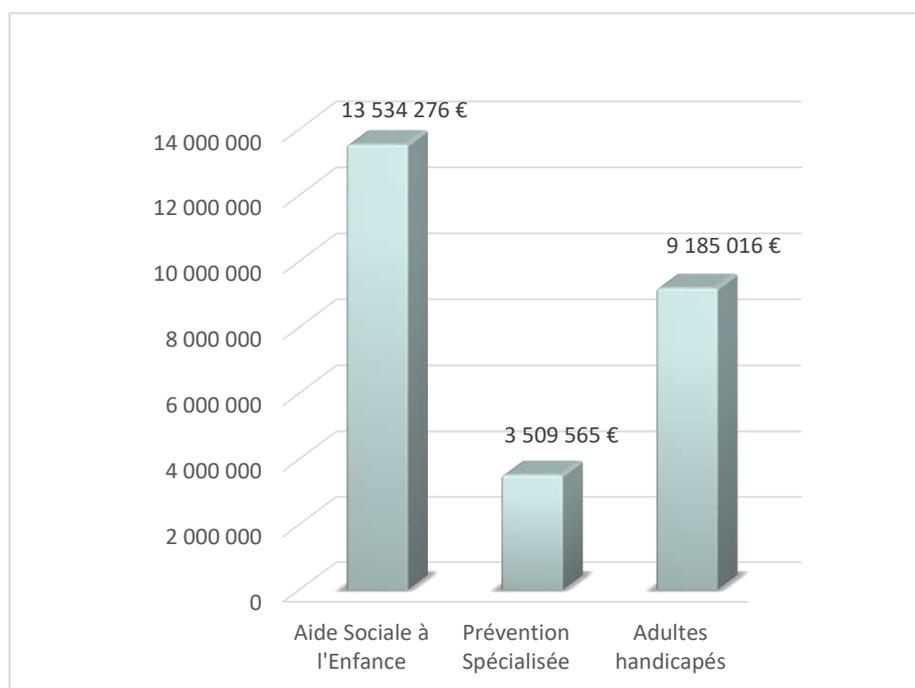
Ensemble de la facturation des établissements et services pour l'année 2018.....42 675 310 €

REPARTITION DES FINANCEMENTS CONCERNANT LA FACTURATION 2018

Conseil Général du Rhône et autres départements	26 228 856 €
Sécurité Sociale et Mutuelles	14 671 829 €
Ministère de la Justice	1 394 304 €
CAFAL et T.G.I	380 321 €
Total facturé en 2016	42 675 310 €



Répartition par groupes de bénéficiaires des financements du Conseil Général





SIÈGE / DIRECTION GÉNÉRALE

20 rue Jules Brunard
69007 LYON

T 04 37 65 21 21 | F 04 37 65 21 19
direction.generale@sauvegarde69.fr

Le siège de la Sauvegarde 69 est actif dans 4 grands domaines :

- paie et appui aux ressources humaines : collaborateurs et 1 Directrice des Ressources Humaines
- budgets, contrôle et finance : 3 collaborateurs et 1 Directeur Administratif et Financier
- informatique : 2 collaborateurs et 1 responsable
- direction générale : 1 assistante, 2 secrétaires et 1 Directeur Général

Les missions du siège sont de garantir la bonne exécution des règles et obligations des établissements envers les personnes accompagnées, les salariés et les tiers externes (organes d'habilitation, de tarification et de contrôle). Le siège, et son directeur général, par délégation du président, représente la dirigeance dans les instances externes et internes.

Le directeur général s'appuie pour accomplir sa mission sur le bureau de l'association qui se réunit tous les mois et sur l'équipe du siège. Il rencontre le président une fois par mois pour préparer l'ordre du jour du bureau mais également permettre les réajustements nécessaires dans la conduite opérationnelle.

La direction générale, a connu un intérim de direction pendant 3 mois. Un nouveau directeur général a pris ses fonctions début avril 2018. Celui-ci a rencontré tous les établissements et leurs collaborateurs ainsi que les équipes de territoires dans lesquels se déploient les services du milieu ouvert.

Pendant l'intérim, les équipes du siège ont été mobilisées pour contrôler en profondeur un établissement tant sur le plan financier que sur le plan des relations humaines. Ce contrôle avait déjà commencé en 2016 et 2017. Ce dossier de contrôle, avec l'appui du commissaire aux comptes a débouché sur le licenciement du directeur d'établissement.

L'équipe rh assure la production de la paie de l'ensemble des salariés en CDI et en CDD de tous les établissements soit environ 1000 bulletins de paie par mois. Elle s'appuie pour cela sur des correspondants dans les établissements qui préparent toutes les variables nécessaires à la paie. Cependant aucun système d'information rh automatisé n'est implanté dans les établissements pour sécuriser le processus paie. La DRH assure la préparation des instances centrales représentatives du personnel une fois par mois et apporte un appui aux directeurs en matière de relations du personnel dans les établissements.

L'équipe finance et gestion assure toute la préparation et la supervision budgétaire de tous les établissements. Cela représente 36 budgets. L'équipe assure également la facturation et son contrôle, la supervision comptable des établissements et le contrôle des frais engagés par les directeurs. Elle apporte son appui aux correspondants comptables dans les établissements.

Le siège a commencé à travailler son rôle et sa fonction auprès des établissements en formalisant ces relations clients (les établissements) – fournisseur (le siège) internes. Ainsi les directeurs fonctionnels ont été amenés à réunir les équipes administratives (compta/paie) ensemble ou séparément pour animer leur filière respective sachant que dans beaucoup d'établissements se sont les mêmes personnes qui assurent les deux activités. L'équipe finance, sous l'impulsion du directeur général, a testé et mis en place un document de suivi et de transmission interne des opérations de contrôle et d'alerte intégrant systématiquement le Dg dans le processus.

L'équipe informatique assure le déploiement de la bureautique tout en assurant l'architecture du système d'information. L'association avait une collaboration avec une autre association. A l'annonce de la fin de celle-ci, elle a débauché le responsable informatique que nous partageons. Un collaborateur informatique est également parti prendre des responsabilités dans une autre association. Les équipes n'ont pas encore été renforcées.

L'équipe assistante et secrétariat assure l'appui administratif au Directeur général ainsi que les liens avec la gouvernance. Compte tenu du profil actuel de l'assistante, celle-ci apporte également son concours à la Direction des ressources humaines.

Le siège a déménagé mi-juin dans les nouveaux locaux de Brunard plus fonctionnels permettant une amélioration notable des conditions de travail des équipes du siège ou de l'association mais également permettant d'accueillir les collaborateurs internes pour des réunions de travail ou leur permettant de travailler depuis le siège. Nous accueillons également la chargée de mission transversale des RPS.

Des problèmes de conduite de chantier des travaux du siège n'ont pas permis d'avoir les autorisations de la copropriété pour brancher la climatisation ou le chauffage en 2018.



PÔLE PROTECTION DE L'ENFANCE

SPEMO

Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert

PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

LIEU D'ACCUEIL ÉCULLY ET SHED

Solutions d'Hébergement Éducatif Diversifiées

FOYER D'ACTION ÉDUCATIVE CHAMFRAY



SPEMO

15 chemin du Saquin
69130 ÉCULLY

T 04 37 37 80 09 | F 04 72 73 77 23
spemo@sauvegarde69.fr

L'année 2018 fut marquée par les effets de la réception des conclusions du contrôle de fonctionnement de la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) sur les mesures d'AEMO et de l'audit de la Métropole sur le fonctionnement interne de l'Association. A partir de ces éléments, la direction a engagé un travail important autour des recommandations et préconisations de ces deux écrits dans un souci d'utiliser ces éléments ciblés comme un levier d'amélioration de notre organisation et de notre fonctionnement.

Ceci s'est effectué dans un climat compliqué en début d'année, avec incertitude et inquiétude partagées par l'ensemble des salariés.

L'arrivée de Monsieur BLANC en tant que Directeur Général a permis aussi d'adosser ce travail avec un appui fort de la direction générale.

Nous nous sommes engagés dans ce défi avec le souci de développer en interne l'implication de tous les acteurs du service et dans une communication transparente et claire en direction de nos autorités d'habilitation et de tarification.

Ainsi, nous avons mis en place un COPIL (directeur et chefs de service) qui a impulsé une réunion de service avec l'ensemble des professionnels de l'AEMO, du renfort AEMO et l'AEI. A l'issue de cette rencontre, des groupes de travail ont été mis en place afin de répondre aux recommandations et préconisations de l'audit PJJ. Une journée de restitution est fixée en janvier 2019 avec, au mois de mars 2019, une validation définitive des process. Cette démarche se poursuivra par la réécriture du projet de service.

En parallèle et pour ponctuer ce travail en interne, nous avons pu faire des points d'étape à 3 reprises lors d'un COPIL de suivi du plan d'action engagé. Ce COPIL, composé de la DTPJJ, de la DPPE de la Métropole et la DPPE du Département du Rhône, nous a permis d'acter :

- *la modification de l'équipe de direction,*
- *l'évolution du projet du D.I.T. (Dispositif d'Intervention Temporaire),*
- *d'engager un travail sur le calibrage des mesures d'AEMO sur les entités territoriales (Métropole et Rhône).*

Nous nous sommes engagés dans un travail de partenariat plus serré ; des rencontres entre les chefs de service des MDM et les cadres du SPEMO ont été mises en place afin de rendre l'articulation entre nos services plus fluide.

L'arrivée d'un nouveau juge coordinateur (août 2018), nous permet aujourd'hui de commencer à formaliser les temps de rencontres entre le tribunal pour enfants et notre service. Une rencontre est prévue début 2019 avec ce nouveau magistrat. La trame de rapport a été mise en place et les retours des magistrats sont positifs. Les modalités de liens institutionnels commencent à se consolider.

L'activité du SPEMO a été forte avec, notamment, des listes d'attentes hormis pour l'AEI et l'AGBF. La MJIE s'est vue accorder une suractivité conjoncturelle que nous avons effectuée malgré des délais courts. Suite à la fusion ex ASEA et ADSEA69, l'activité MJIE s'est réunie sur un seul site, à Lyon, nécessitant une réflexion en interne (associant les professionnels et cadres de la MJIE) sur les modalités d'interventions sur les territoires éloignés de notre site. Cette problématique est aussi celle de l'équipe AEA qui intervient sur tout le périmètre rhodanien.

Dans un souci de respecter les équilibres budgétaires, nous poursuivons notre travail d'amélioration de l'accueil du public et des conditions de travail. Ainsi, durant l'année 2018, nous avons préparé le déménagement d'un site de la rue Loucheur à Vaise (Lyon 9) à la rue Rosa Parks à la Duchère (Lyon 9). L'ensemble des acteurs a été mobilisé, de la direction aux professionnels du territoire, pour permettre une perspective d'installation en février 2019 positive. Nous avons été accompagnés en ayant le soutien de la Métropole et de la PJJ ; le plan de financement proposé a été validé par ces autorités.

Cette dynamique collective a été aussi mise en œuvre pour retravailler le DUERP, avec la mise en place d'un groupe de travail réunissant toutes les catégories socio-professionnelles du service, les élus du CHSCT, la médecine du travail et la direction. Ceci a donné lieu à l'élaboration et la diffusion d'un

questionnaire en direction de chaque salarié. Après le traitement des données, cette démarche aboutira en 2019 assortie d'un plan d'action.

Les dynamiques territoriales permettent l'émergence d'initiatives collectives et/ou individuelles pour améliorer l'accompagnement des publics. Soucieux d'inscrire notre service dans l'innovation et la créativité, le SPEMO, au regard de sa taille et de la multiplicité de ses activités, se construit et consolide sur l'idée que le milieu ouvert est le socle de la protection de l'enfance. Fort de son histoire, l'année 2018 nous a permis de valoriser les pratiques existantes en son sein mais aussi d'accompagner les évolutions nécessaires de celles-ci.

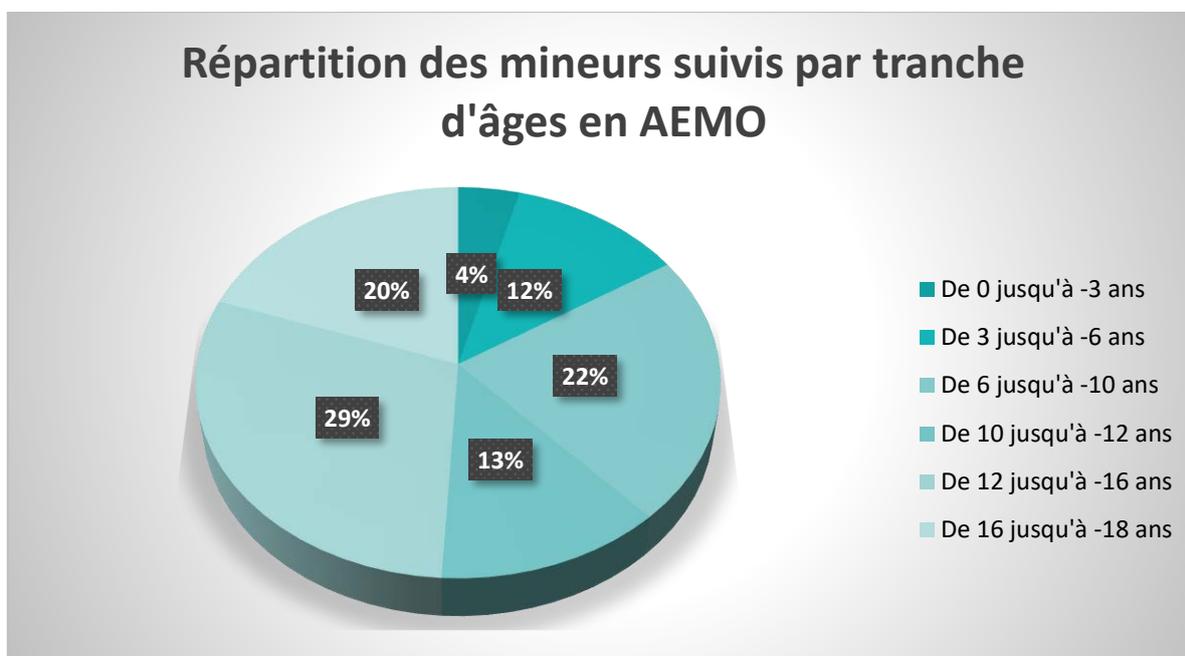
Notre ambition est, pour l'année 2019, de présenter un projet de service AEMO qui soit le reflet de nos pratiques actuelles mais aussi d'une prise en compte des évolutions nécessaires.

Les activités MJIE, AEA, AGBF, VM et LN représentent tout un pan de la protection de l'enfance, indispensable pour accompagner les publics. Chacune d'elles, à l'instar du service d'AEMO, est engagée dans cette voie.

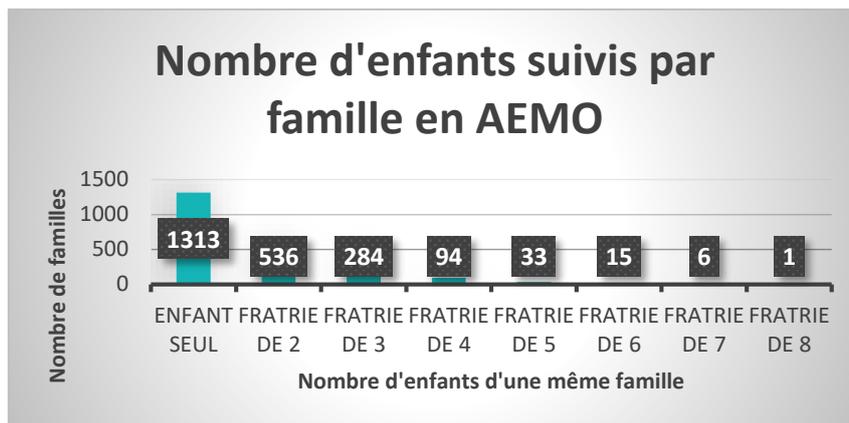
Population chiffrée

Le SPEMO regroupe 6 territoires avec plusieurs activités. Le service a accompagné et/ou suivi **5 132 mineurs** durant l'année 2018. Afin d'avoir une lecture plus compréhensible, nous présentons les chiffres par activité. Pour chacune apparaîtra les tranches d'âges, le nombre d'enfants suivis, la durée de l'accompagnement, l'origine des mesures et enfin les motifs de fin de mesure. Les chiffres présentés ci-dessous ont été réalisés à partir d'un échantillonnage.

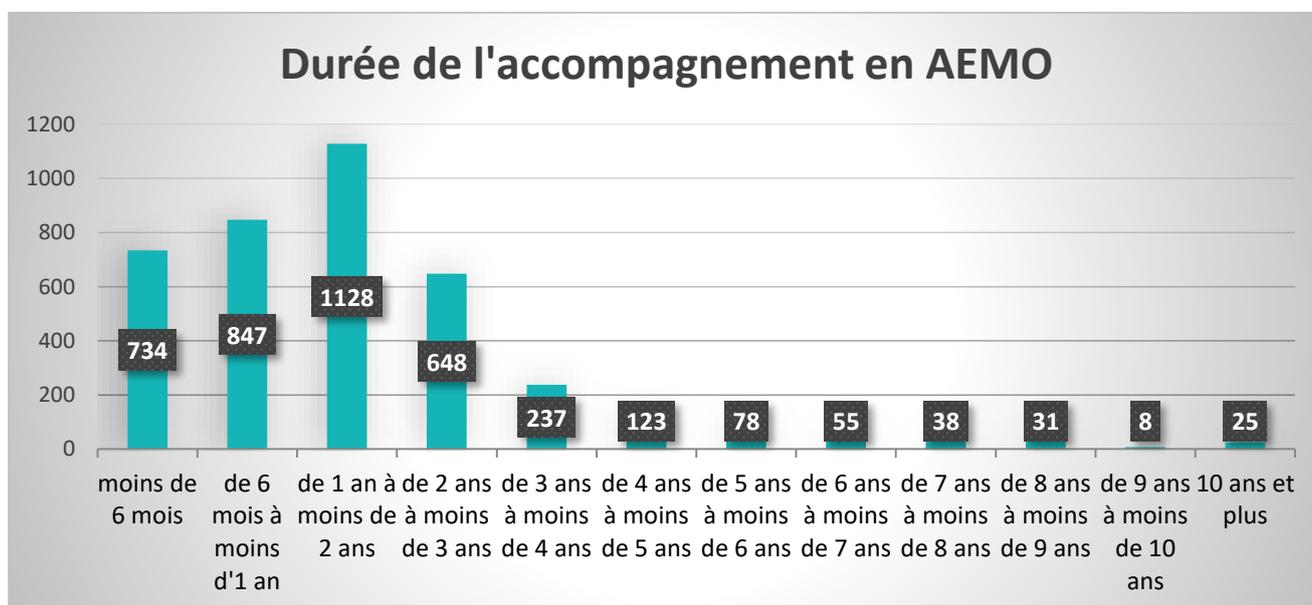
• L'AEMO



La tranche d'âge majoritaire est de **12 à 16 ans** représentant près de **30 %** de nos effectifs. Il est à noter que les **0-6 ans** représentent **17 %** des suivis en AEMO.



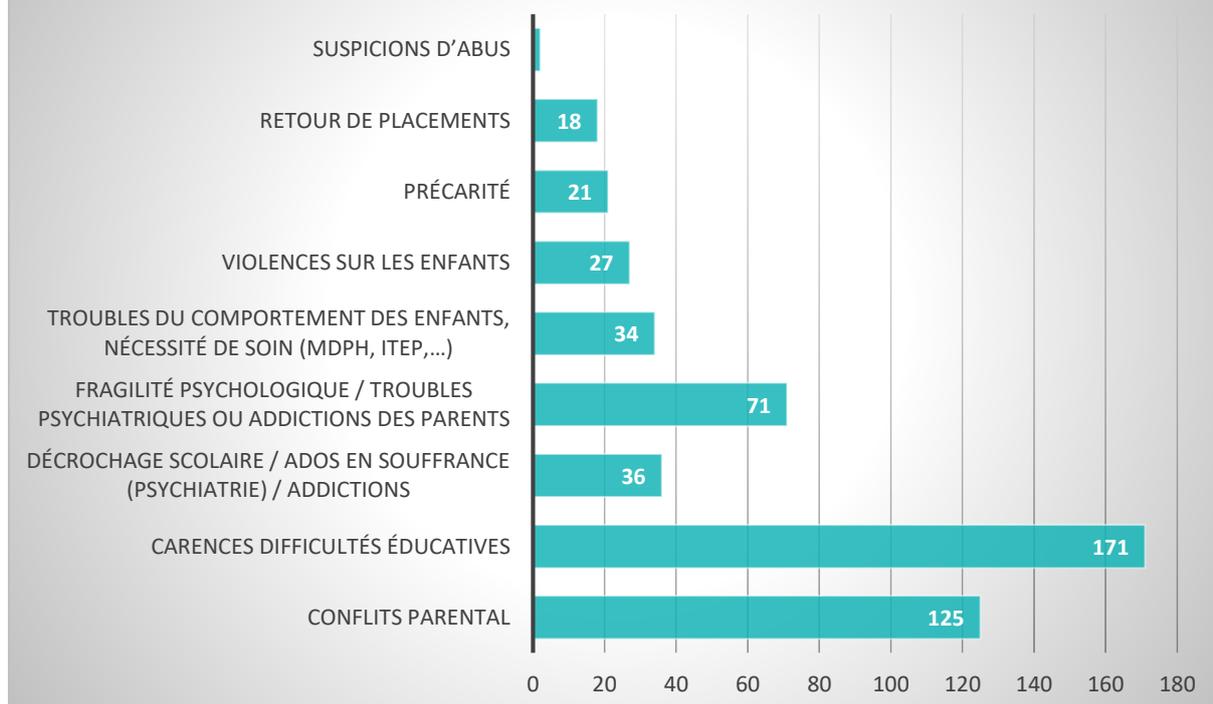
Nous accompagnons majoritairement des situations avec **un enfant (58 % des situations)**. Les familles dites nombreuses (soit 3 enfants et plus) représentent 20 % des situations rencontrées.



La différence de mineurs suivis par rapport aux mesures d'AEMO exercées provient des entrées et des sorties au cours de l'année 2018 (renfort entre deux mesures ou une mainlevée en cours d'année et la mesure réinstaurée en 2018).

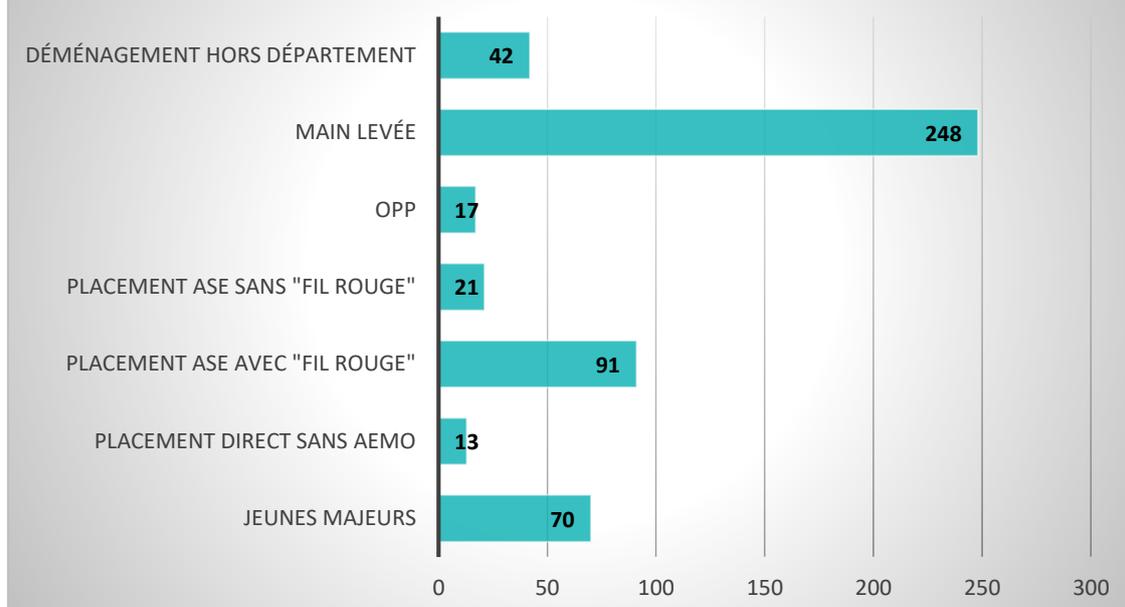
89,58 % de nos mesures d'AEMO ont une durée de **0 à 3 ans** dont **69,20 %** ont **moins de 2 ans**.

Origine de l'instauration d'une mesure d'AEMO



Le motif principal de notre intervention reste pour « **carences et difficultés éducatives** » à hauteur de près de **36 %** des situations. Il est à noter que pour **27 %** le motif principal identifié (notamment dans l'ordonnance d'instauration) est le « **conflit parental** ». De manière empirique, ce conflit est bien présent dans une majorité de situations mais aujourd'hui, il apparaît de manière très spécifique et importante dans l'origine de notre intervention.

Motifs de fin de mesure en AEMO



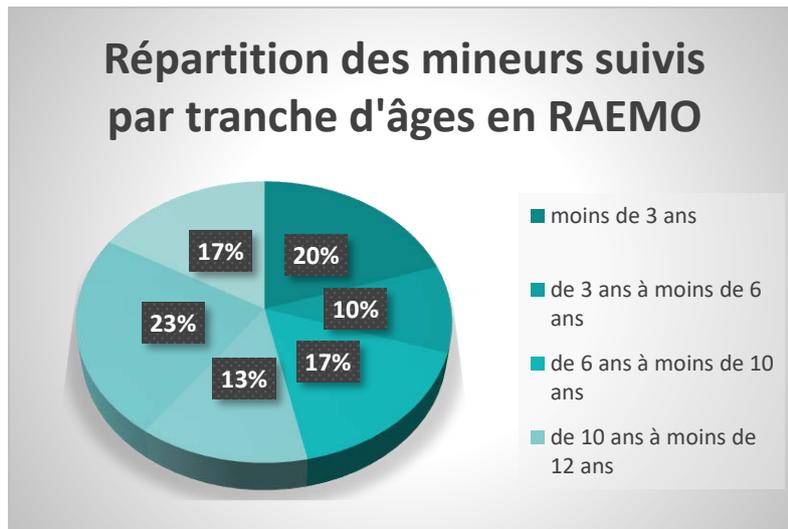
Les fins de notre accompagnement sont pour **53,29 %** des mainlevées, c'est-à-dire la fin de la prise en charge judiciaire des situations.

Quand nous sommes amenés à interrompre notre intervention pour un placement c'est à :

- moins de 4 % dans le cadre d'une Ordonnance de Placement Provisoire,
- 15,87 % avec un placement ASE et notre service en fil rouge,
- 3,40 % placement ASE sans fil rouge,
- 2,95 % placement direct sans AEMO.

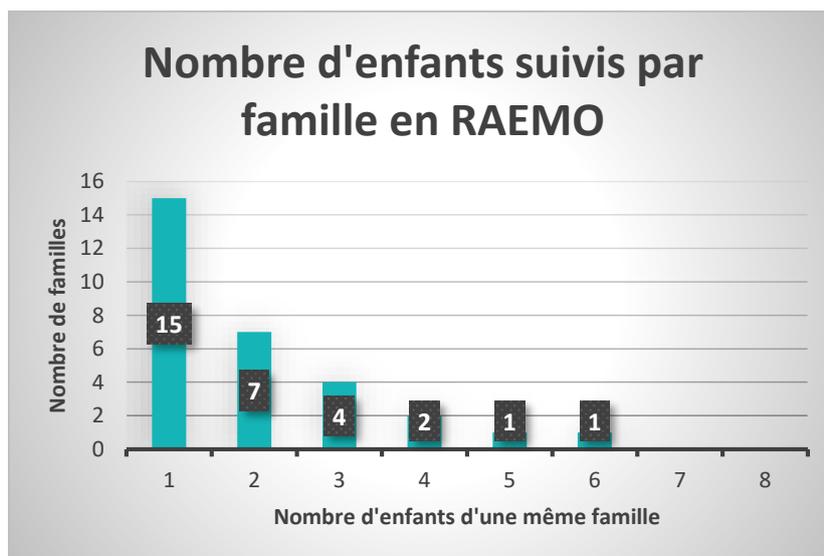
Enfin pour **14 %** des situations, notre accompagnement s'arrête du fait de l'accès à la **majorité** du jeune suivi.

- **Le RAEMO (Renfort AEMO)**

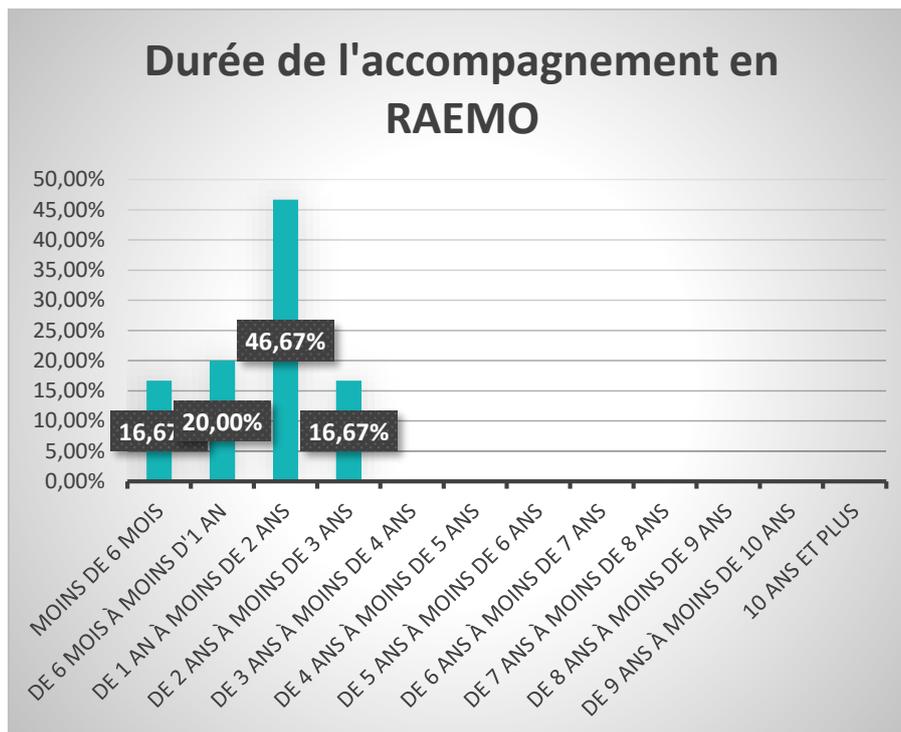


30 % des enfants suivis au renfort d'AEMO relève de la tranche d'âge des **0-6 ans** et **30 %** ont entre **12 ans et 18 ans**.

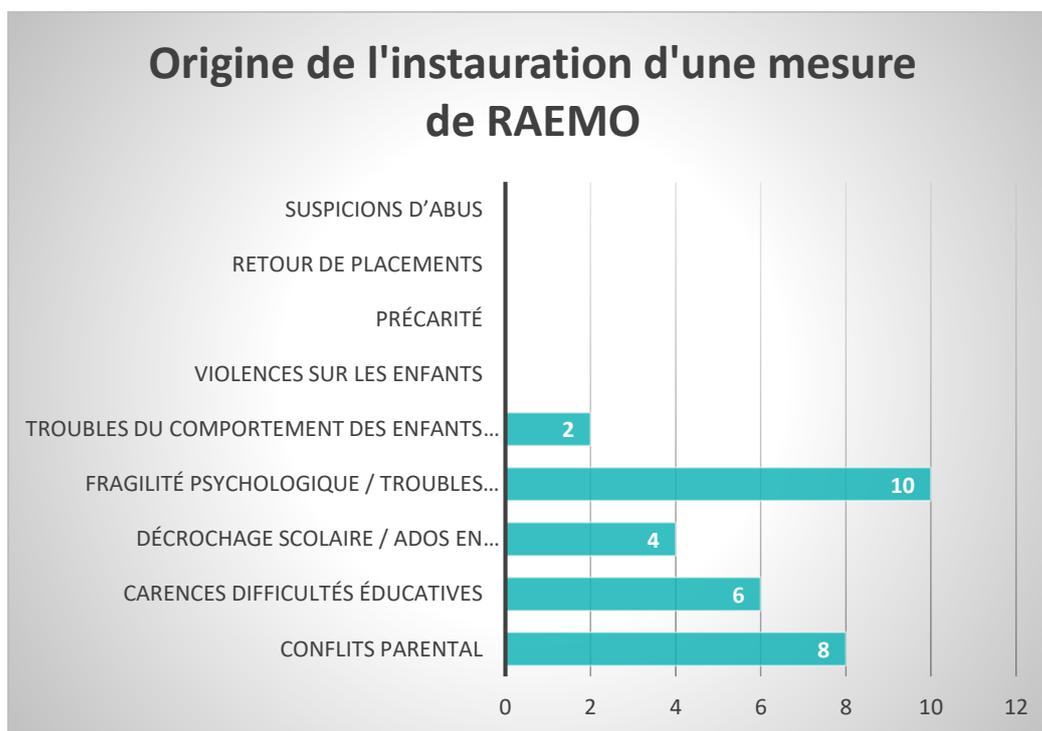
Ces chiffres confirment notre projet en destination de ces publics pour la mise en œuvre du renfort.



Nous sommes majoritairement avec des situations d'un seul mineur (**45,45 %**).

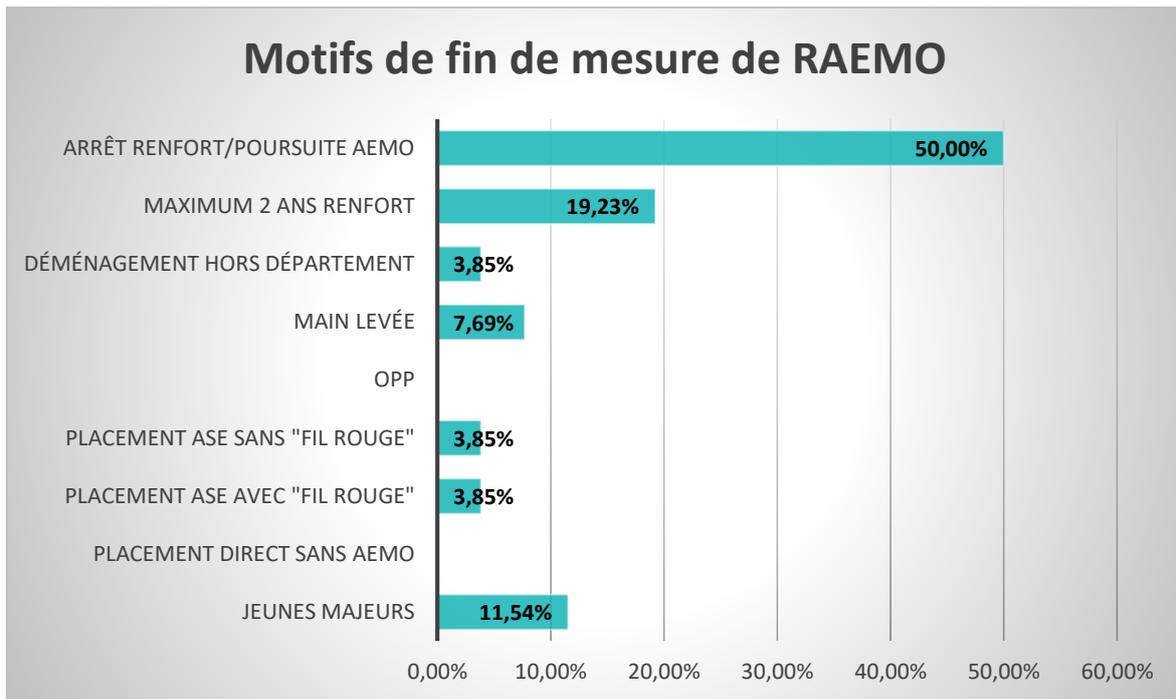


Comme pour l'AEMO, notre intervention dure entre 1 et 2 ans de manière majoritaire, soit 36,36 %.



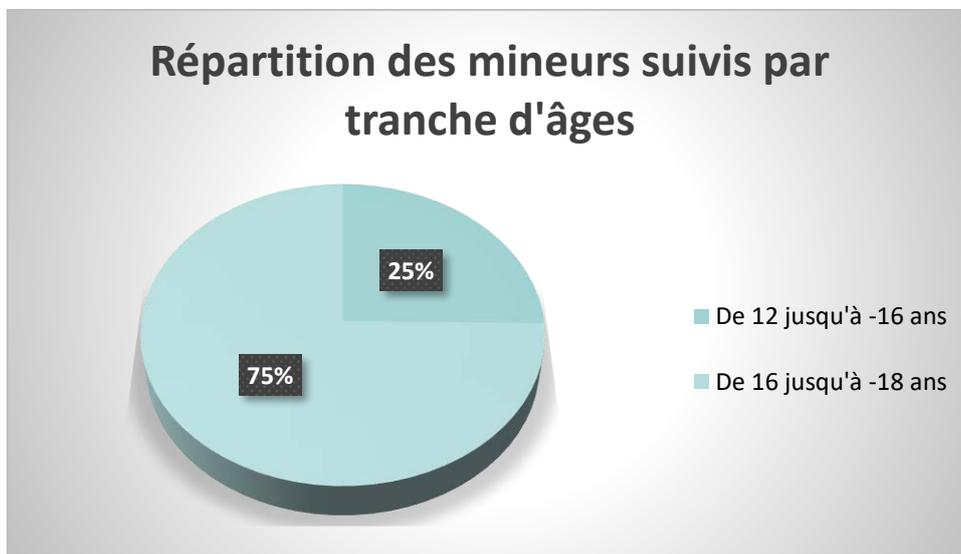
Les origines de l'intervention sont autour :

- des fragilités psychologiques, troubles psychiatriques des parents (33 %),
- du conflit parental (26 %),
- et des carences éducatives (20 %).

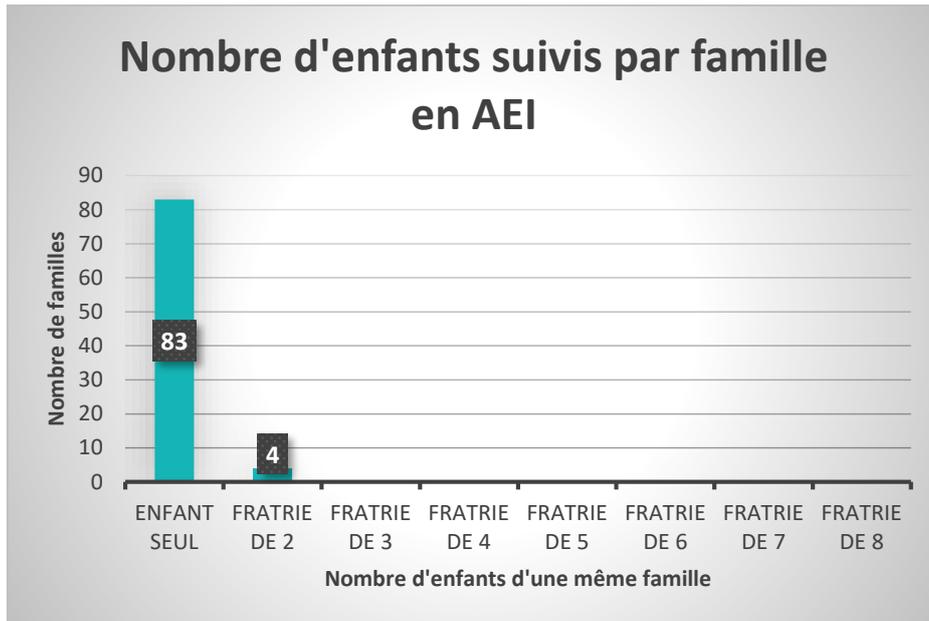


Nous constatons que l'intervention du renfort vient à un moment de l'accompagnement de l'AEMO pour consolider celui-ci. A l'arrêt du renfort, se poursuit l'AEMO, pour 50 % des situations.

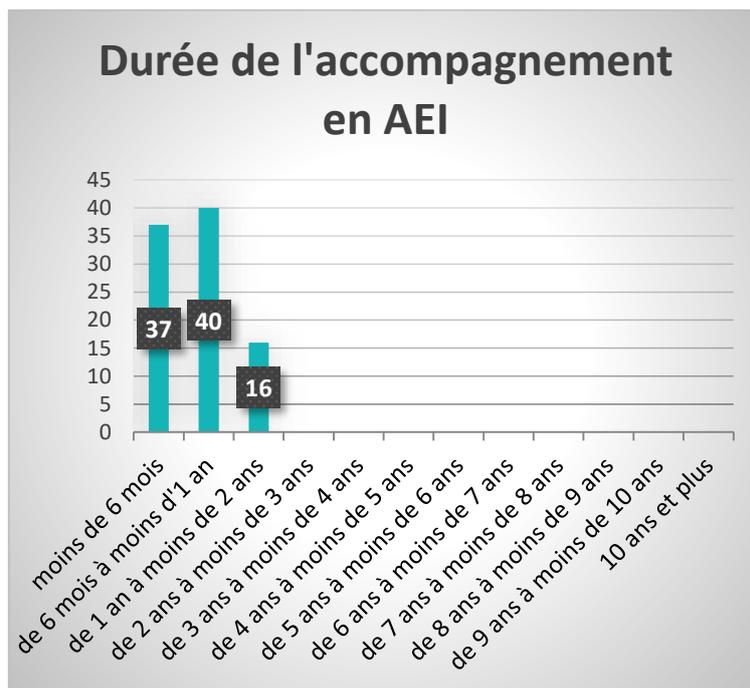
- **L'AEI**



La grande majorité des jeunes accompagnés a entre **16 et 18 ans (75 %)**, ce qui nous semble cohérent au regard du projet AEI.

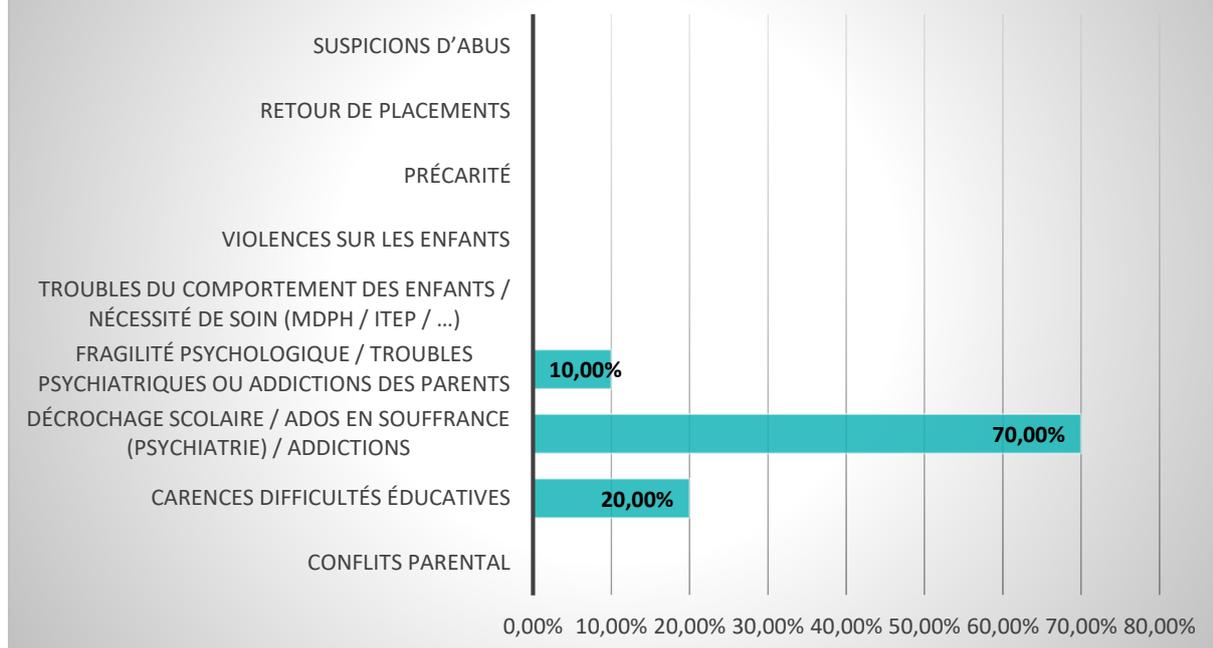


Notre accompagnement étant centré sur le jeune, nous sommes dans une logique majoritairement de situations avec un mineur.



Pour 83 % des situations, la durée de nos interventions est entre 1 et 12 mois.

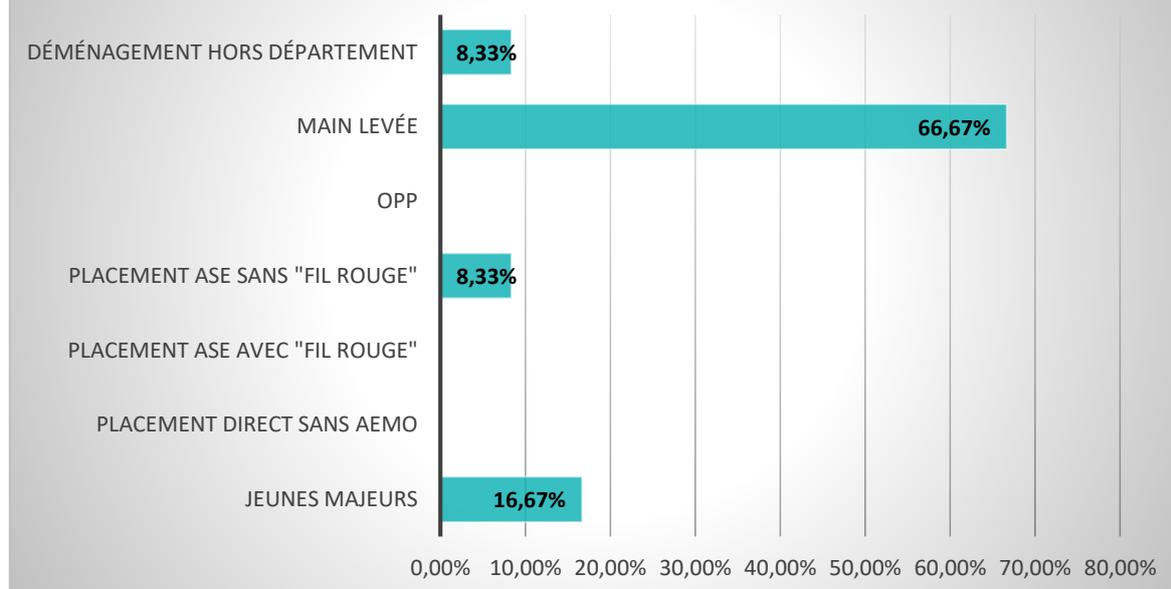
Origine de l'instauration d'une mesure d'AEI



L'origine essentielle de l'intervention auprès d'un jeune se motive par « **décrochage scolaire, adolescent en souffrance (psychiatrie) et addictions** » (70 %). C'est d'ailleurs une des caractéristiques de notre intervention auprès de ce public d'avoir la capacité de ramener le mineur vers :

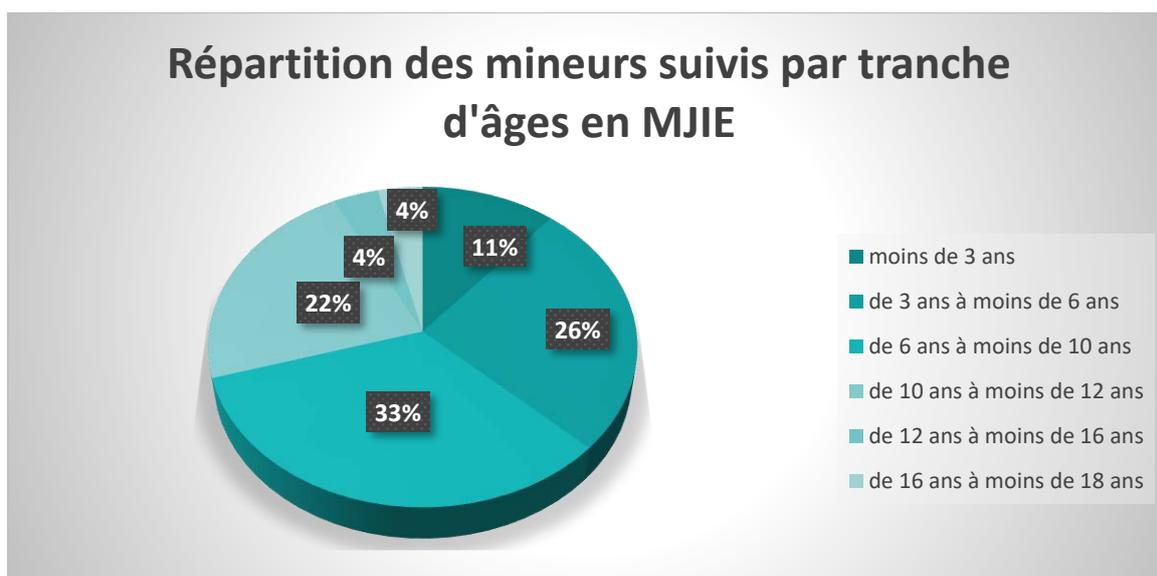
- les dispositifs de soins,
- les dispositifs de formation.

Motifs de fin de mesure d'AEI

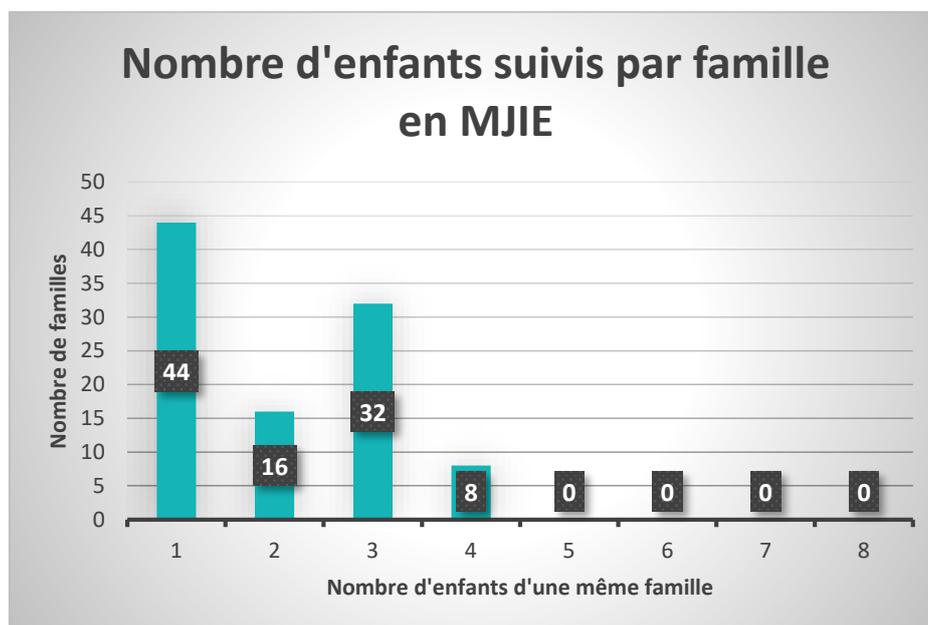


L'issue de l'AEI est soit une **mainlevée (67 %)** soit l'accès à la **majorité (17 %)**.

- [La MJIE](#)

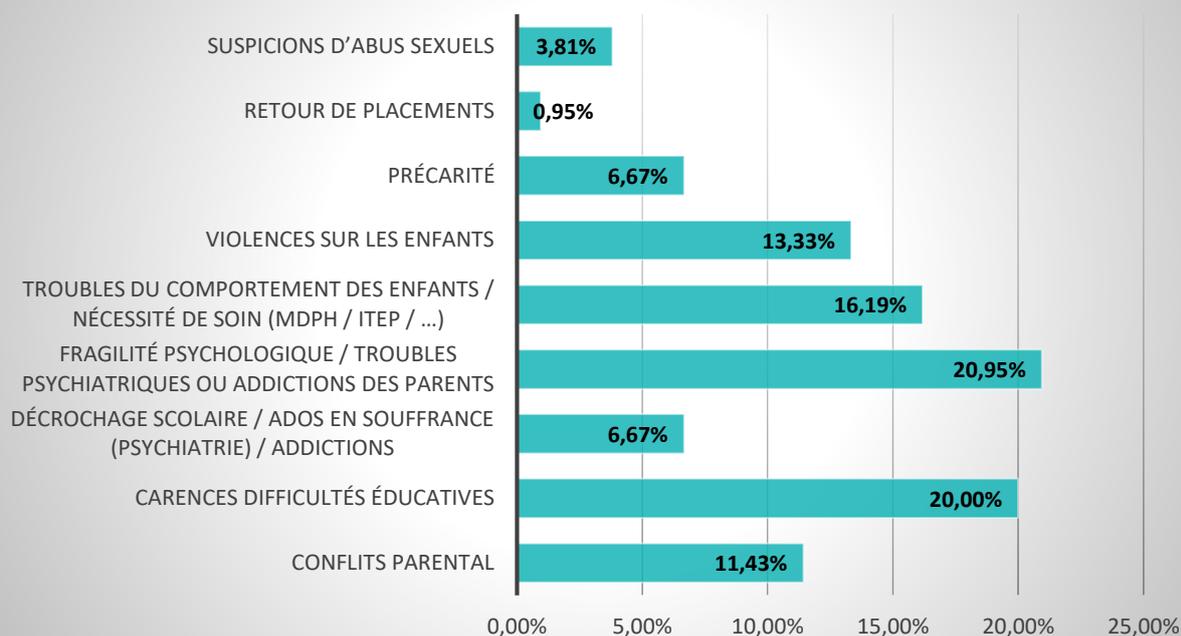


Il est à noter que près de **37 %** des mineurs ont entre **0 et 6 ans**, la classe d'âge majoritaire étant les **6-10 ans** avec **33 % des effectifs**.



Il y a peu de familles nombreuses, pour **60 %** des situations, elles sont d'**1 ou 2 enfants**.

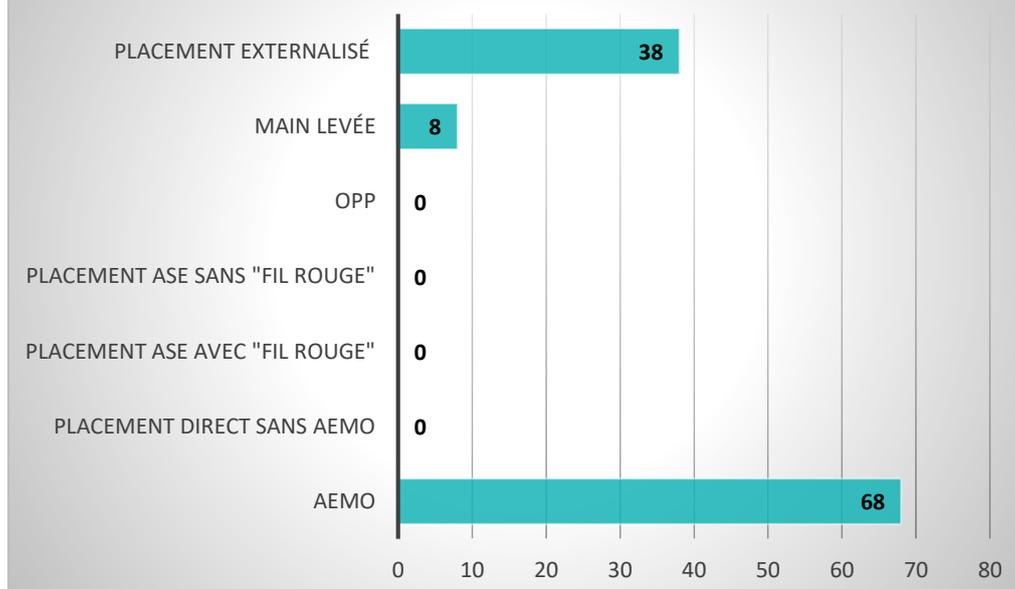
Origine de l'instauration d'une mesure de MJIE



Les principales causes d'une demande d'investigation sont :

- fragilité psychologique / troubles psychiatriques ou addictions des parents,
- carences/difficultés éducatives,
- troubles du comportement des enfants / nécessité de soin (MDPH / ITEP / ...).

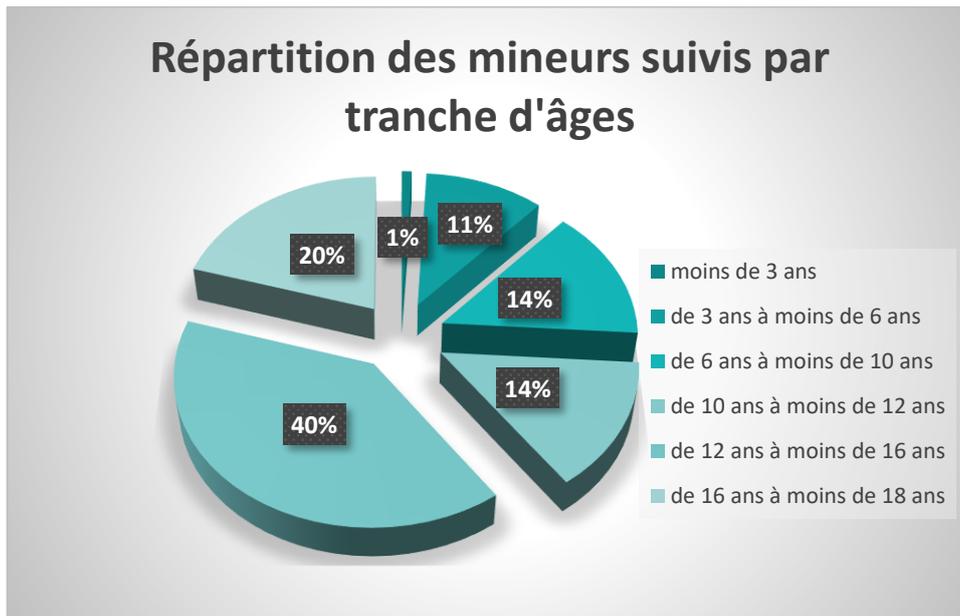
Préconisation de fin de mesure en MJIE



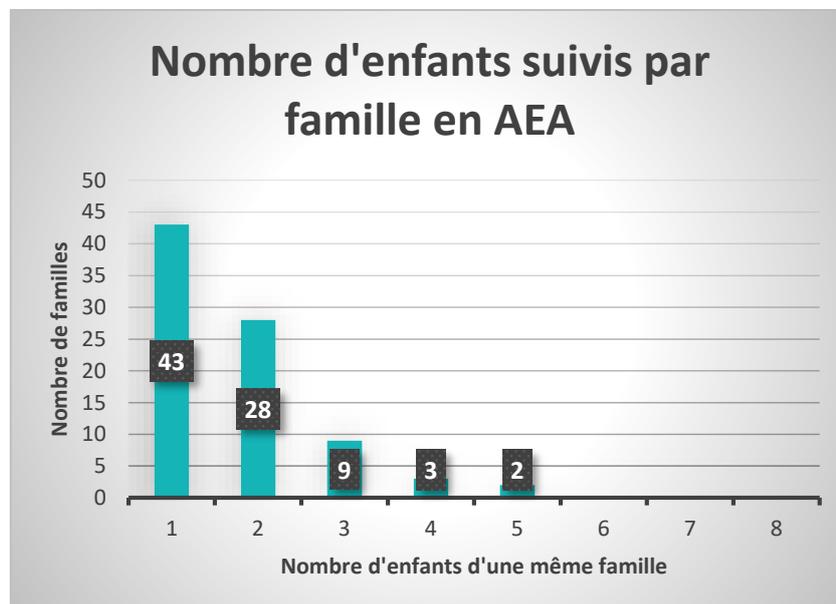
A l'issue d'une MJIE, les préconisations sont majoritairement en direction d'une intervention en milieu ouvert avec 60 % des orientations vers une AEMO.

Il est à noter la part peu importante de MJIE dont l'issue est un **non-lieu** puisque ces situations représentent à peine 7 %.

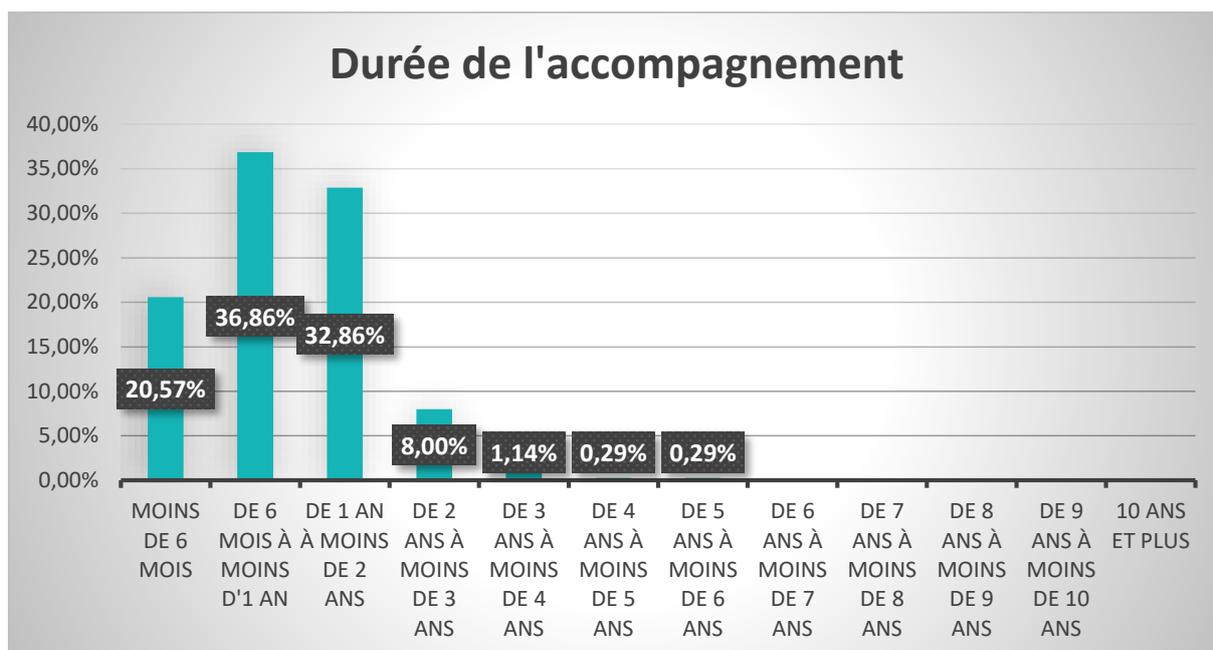
- L'AEA



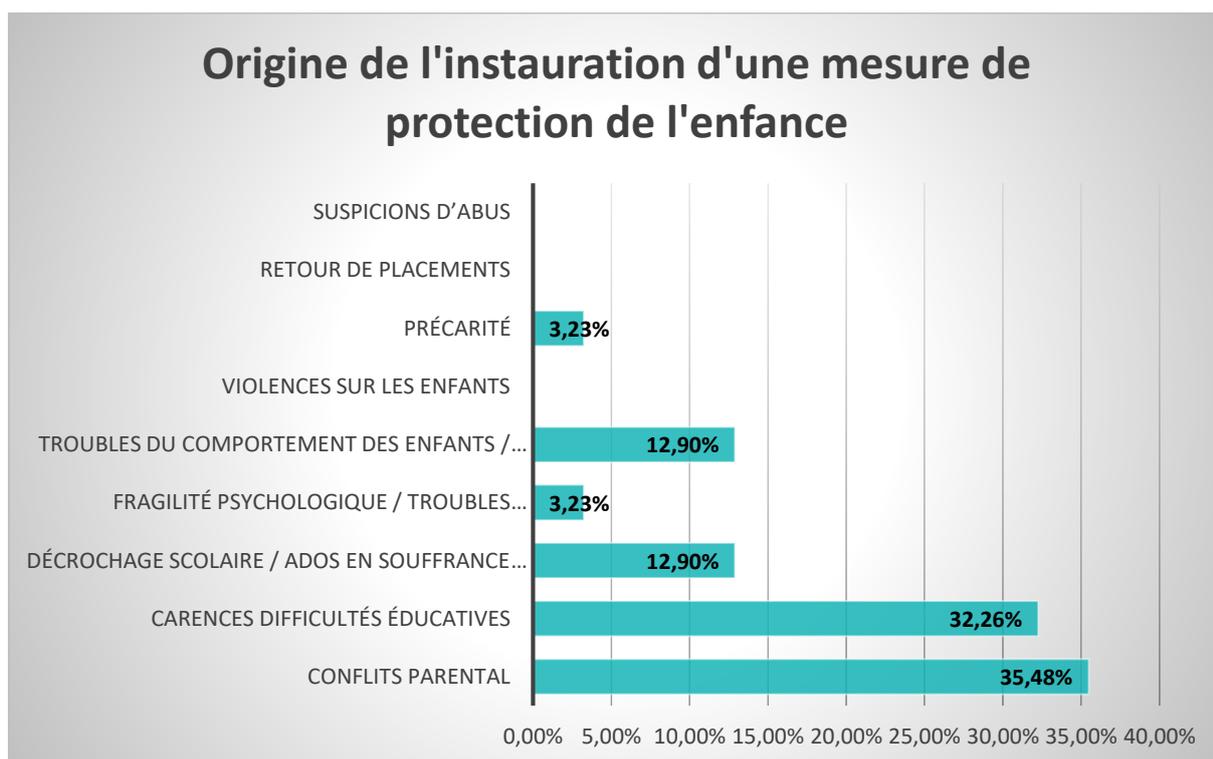
Le projet de service AEA est centré sur la question de l'adolescence et du conflit parental. La majorité des jeunes accompagnés a entre **12 et 16 ans, soit 40 %**.



L'essentiel des situations accompagnées le sont pour un seul enfant.

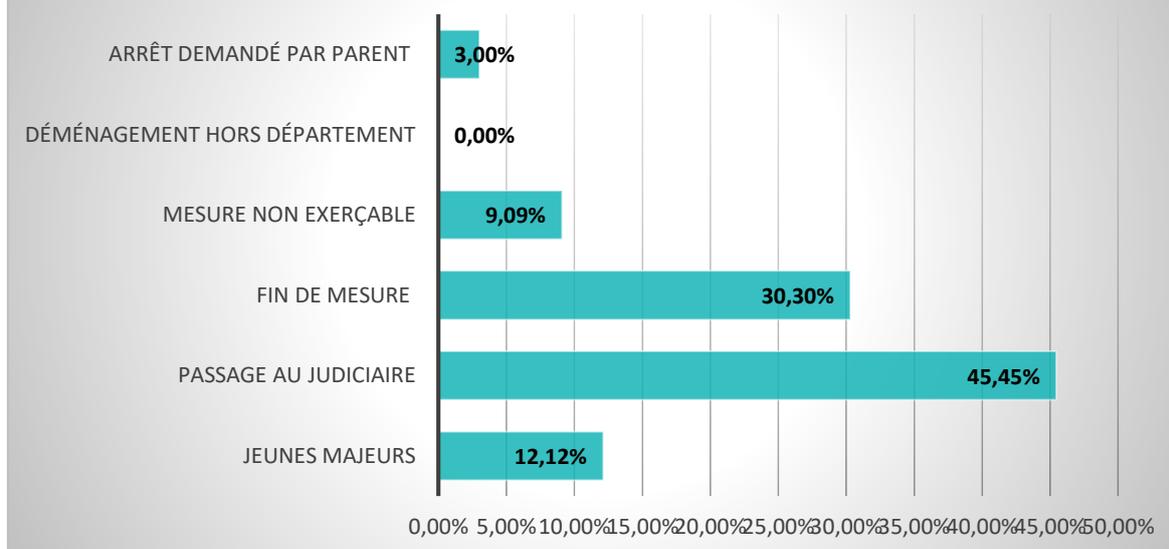


La grande majorité des accompagnements est comprise entre **0 et 2 ans (90,29 %)**.



Nous retrouvons dans les motifs de la mise en place d'une AEA la question du « **conflit parental** » soit **35,48 %**, les « **carences et difficultés éducatives** » représentent un peu plus de **32 %**.

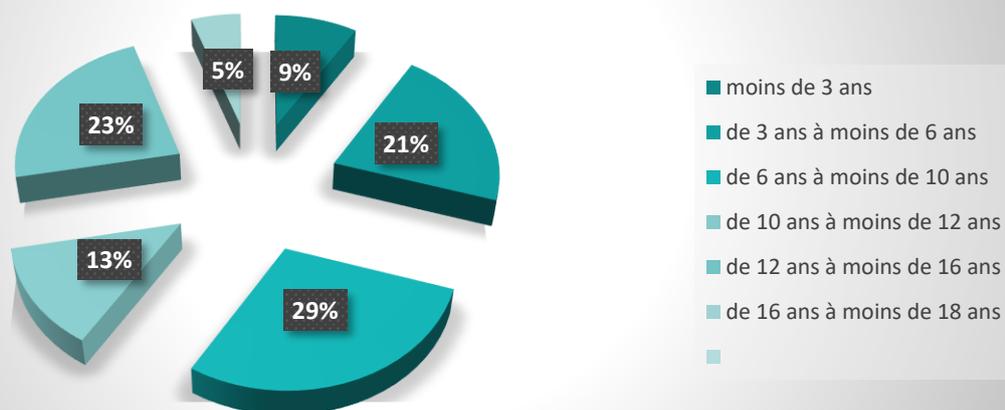
Motifs de fin de mesure en AEA



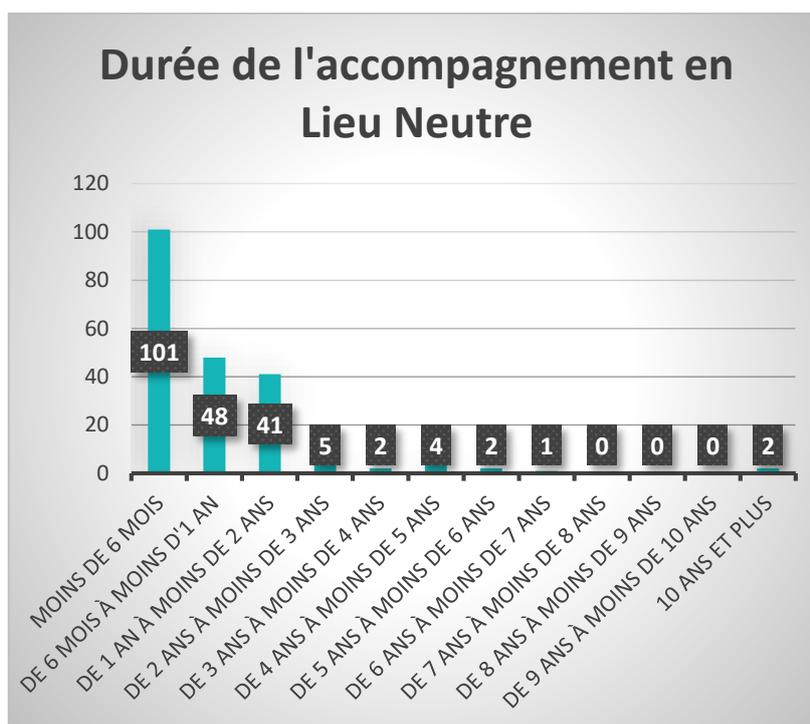
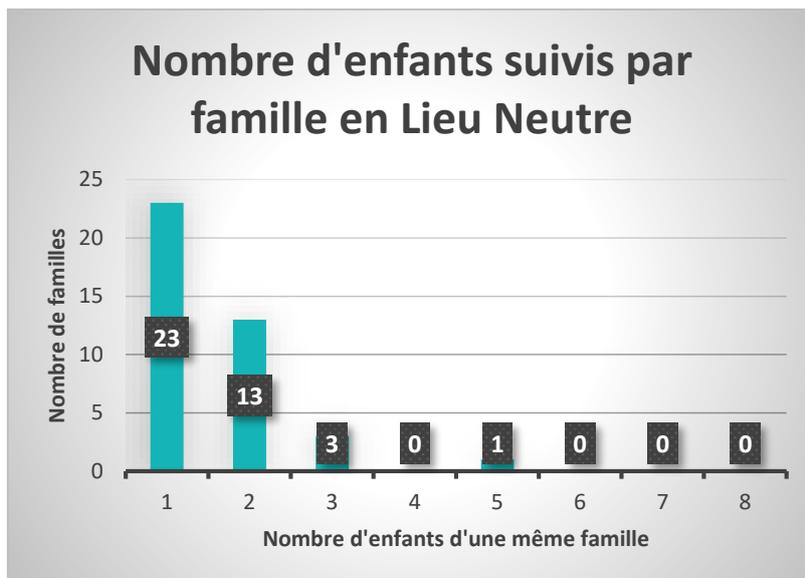
Il est à noter que **45,45 % des AEA** se terminent par un passage au judiciaire pour **30,30 % d'arrêt simple**.

- Lieu Neutre

Répartition des mineurs suivis par tranche d'âges

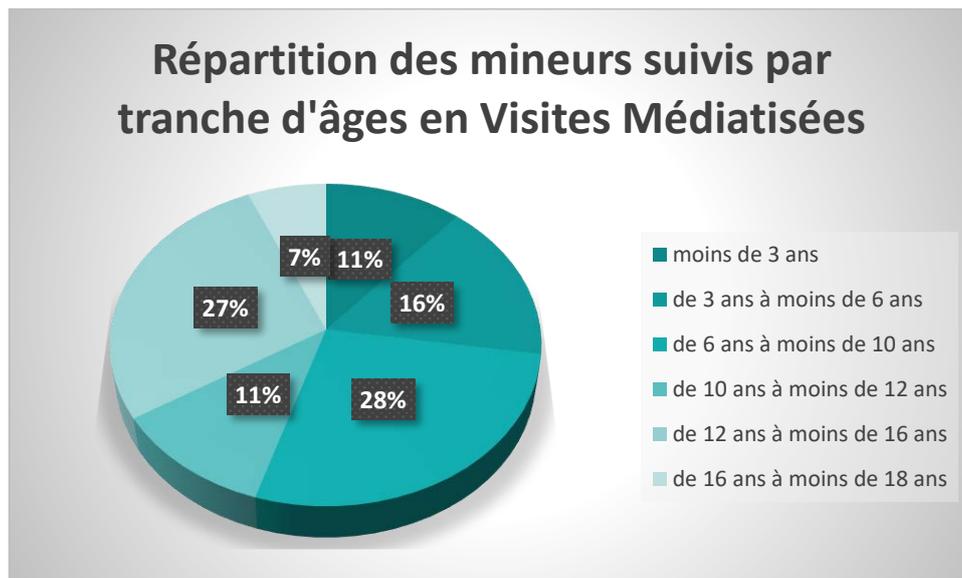


Nous accueillons dans notre lieu neutre, dans le cadre de l'exercice du droit de visites et de passations, des enfants qui, à **72 %**, ont **moins de 12 ans**.



C'est une intervention courte, puisque majoritairement (**64,35 %**) des accueils se font sur une **année**.

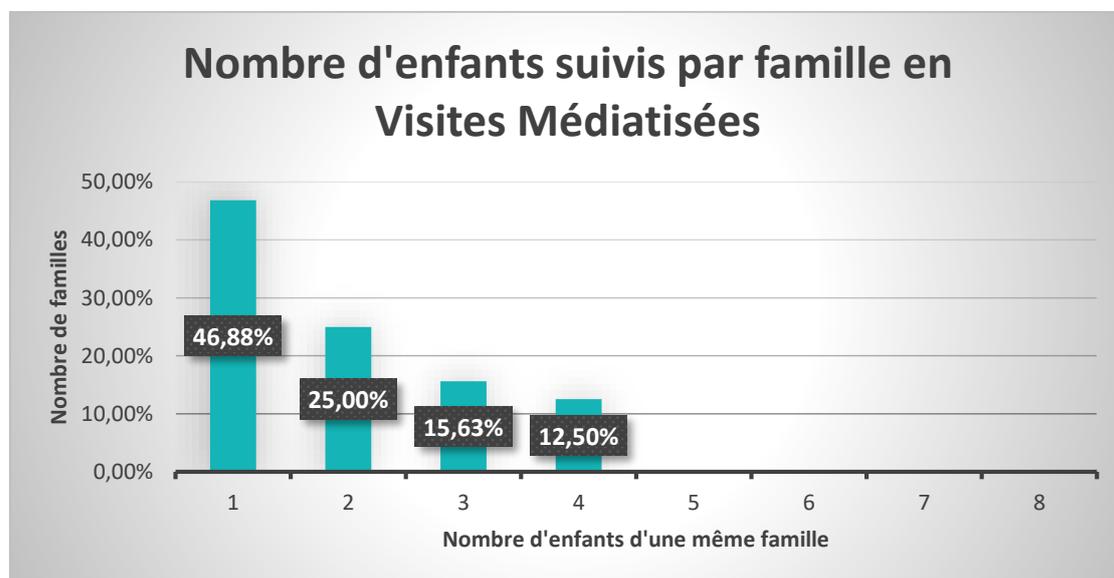
- Les Visites Médiatisées



Dans le cadre des VM, nous avons 2 tranches d'âges qui se distinguent :

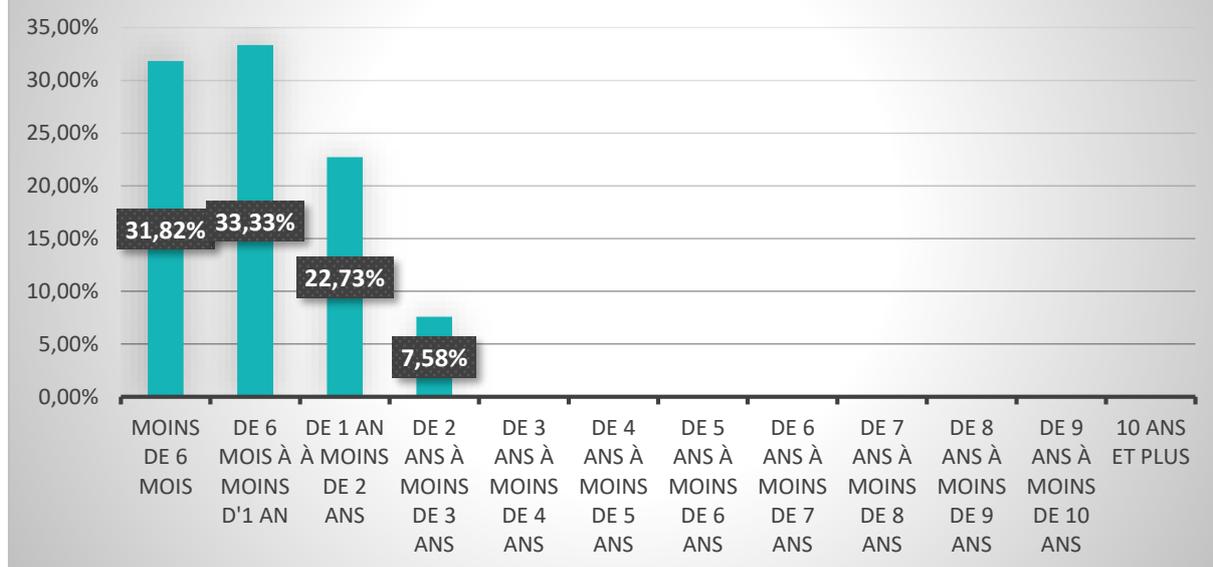
- les 6-10 ans
- les 12-16 ans.

Celles-ci représentent plus de **55 %** des mineurs accueillis.



Les Visites Médiatisées concernent majoritairement un enfant par famille (46,88 %).

Durée de l'accompagnement dans le cadre de Visites Médiatisées



C'est une intervention courte, nous sommes à **65,15 %** de suivi d'une durée de mois **d'un an**.

Personnel

Différents mouvements du personnel se déclinent en plusieurs items quelle que soit l'activité. Les départs à la retraite représentent 10 personnes, les inaptitudes 4, les démissions 13.

Concernant les congés maternité cela a concerné 18 professionnelles. Les congés parentaux à taux plein ou temps partiel ont concerné 20 salariés.

Le taux d'absentéisme est faible au regard de la moyenne nationale dans notre secteur, soit 7,8 %.

Au cours de cette année, nous avons embauché 53 salariés en CDD et 8 ont vu leur contrat évoluer en CDI, 10 ont été recrutés directement en CDI.

Faits marquants de l'année, bilan

La formation / les colloques

L'équipe de direction valorise la formation individuelle et/ou collective afin que les professionnels de terrain puissent rendre leur accompagnement plus efficient et les cadres parfaire leurs connaissances ou monter en compétences. Au cours de cette année, 10 salariés sont partis en formation et 5 ont poursuivi celle engagée en 2017.

Plusieurs formations collectives ont été réalisées et ont permis à 101 personnes de partir se former. Environ 50 % des salariés ont bénéficié d'une formation au cours de cette année.

En plus des formations, tous les salariés ont la possibilité de partir en colloques organisés principalement par le CNAEMO, la FN3S, ENPJJ, l'ADSPF, Paroles d'enfants... En 2018, 68 salariés sont partis dans ce cadre-là.



PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

2 rue Maryse Bastié
69500 BRON

T 04 78 26 88 17 | F 04 72 37 77 65
prevention.specialisee@sauvegarde69.fr

Les 17 équipes du service de Prévention Spécialisée de la Sauvegarde 69 interviennent chaque année auprès d'environ 3 000 jeunes sur 14 communes de la Métropole de Lyon (dont 4 arrondissements de Lyon) et cinq communes du département du Rhône. Le périmètre d'intervention s'est élargi en 2018 avec l'intégration de deux postes éducatifs sur les communes de Belleville, Saint Jean d'Ardières et Saint Georges de Reneins.

Population chiffrée

• Accompagnement individuel

En 2018, l'**activité reste stable** par rapport à 2017 avec 2 602 jeunes accompagnés contre 2 670 jeunes en 2017 avec :

- une légère baisse de 4 % dans les 15 équipes éducatives intervenant sur la Métropole de Lyon (2 412 jeunes en 2018 contre 2 523 en 2017),
- une hausse de 30 % dans les 3 équipes intervenant dans le département du Rhône (190 jeunes en 2018 contre 147 en 2017) liée à l'installation d'une nouvelle équipe de Prévention Spécialisée à Belleville (42 jeunes suivis).

La part des 18-21 ans représente un tiers de l'activité du service et celle des 12-15 reste stables (23 % des jeunes accompagnés). Les jeunes filles représentent un tiers du public accompagné par les équipes de Prévention.

• Les dynamiques collectives

Les actions collectives comme levier d'approche, notamment auprès des plus jeunes, mais aussi d'ouverture sur l'extérieur et d'éducation à la citoyenneté et les chantiers éducatifs en appui des accompagnements à l'insertion sociale et professionnelle, demeurent un axe fort de l'activité des équipes.

Les actions collectives : 274 actions mises en œuvre (contre 287 en 2017)

- Equipes intervenant sur la Métropole de Lyon (250 actions) :
 - augmentation de 44 % des activités spécifiques (156 actions pour 999 jeunes dont 40 % entre 12 et 15 ans contre 108 actions en 2017),
 - baisse de 40 % des activités menées en partenariat (94 en 2018 contre 156 en 2017).
- Equipes intervenant sur le Département du Rhône (24 actions) : activité stable avec 15 actions collectives spécifiques réalisées au bénéfice de 79 jeunes (contre 15 en 2017 pour 61 jeunes) et 9 actions partenariales (contre 8 en 2017).

Un projet « Tour du Rhône à vélo » porté par les équipes de Villefranche, Vénissieux, Vaulx-en-Velin et Meyzieu a permis à une vingtaine de jeunes de 12 à 21 ans de réaliser un défi sportif (60 km en 2 jours), de découvrir un nouvel environnement (le Beaujolais) et d'être sensibilisés à la sécurité routière.

L'investissement des équipes sur le versant du développement local en lien avec les partenaires reste très important (soutien aux initiatives d'habitants et plus particulièrement des jeunes, participation aux fêtes de quartier...) et favorise nettement la participation des jeunes à la vie de la cité, leur responsabilisation et leur émancipation.

Les chantiers éducatifs : 77 chantiers en 2018 (contre 68 en 2017)

Equipes intervenant sur la Métropole de Lyon : 73 chantiers pour 248 jeunes (contre 61 pour 251 jeunes en 2017) soit une hausse d'activité de 20 %.

Equipes intervenants sur le Département du Rhône : 4 chantiers pour 19 jeunes (contre 7 chantiers pour 26 jeunes en 2017).

Les chantiers permanents d'insertion, mis en place dans certaines communes (Saint-Priest, Vénissieux, Lyon 8^{ème}, projet en cours à Saint-Fons), permettent une remobilisation des jeunes en grandes difficultés dans leur parcours d'insertion en travaillant différents champs : accès au droit, rapport au monde du travail, inscription dans un lien social.

L'Association Intermédiaire Départementale de Prévention Spécialisée (support aux chantiers éducatifs des services de prévention spécialisée) présente, pour la première fois depuis 20 ans, un résultat déficitaire principalement dû à la baisse de subventions et d'activités des ateliers CAPS portés par les AJD. Une vigilance sera nécessaire en 2019 pour préserver l'équilibre financier de cet outil qui continue à bénéficier d'un fort soutien des communes et des bailleurs sociaux.

Personnel

• Mouvement des personnels

En terme de mouvement de personnels :

- départ à la retraite d'un chef de service et départ de 7 éducateurs sur Vénissieux, Mions, Pierre-Bénite, Oullins, Lyon 8 Etats Unis et Lyon 8 Mermoz (projet personnel, évolution de parcours) ;
- recrutement de 7 éducateurs sur les postes de Villefranche/Belleville (3), Bron Nord, Givors, Saint-Fons et Mermoz et de trois chefs de service (pour l'un d'entre eux, période d'essai non concluante et nouveau recrutement initié début 2019).

La mobilité interne a été favorisée au sein du service (6 éducateurs). Au 31/01/2019, 6 postes restent vacants dont 2 à mi-temps (Pierre-Bénite et Feyzin).

La difficulté de recrutement en prévention spécialisée et le manque de mobilité des professionnels sur certains secteurs retiennent toute l'attention de la direction avec des actions spécifiques mises en œuvre en 2018 :

- développement des liens avec les organismes de formation avec des interventions à l'Institut Saint Laurent et l'ARFRIPS dans des promotions d'éducateurs pour valoriser le métier d'éducateur en prévention spécialisée ;
- accueil de deux stagiaires ES en stage long (validation de leurs stages) ;
- mise en place d'entretiens « parcours » avec la direction et orientation de deux professionnels vers d'autres structures de la Sauvegarde 69 ;
- mise en place d'une « commission mobilité interne », ouverte à tous les professionnels ayant muté au sein du service ;
- élaboration d'une cartographie des ressources et mise en place de cafés débats pour favoriser le partage des compétences et expériences.

Les changements de cadres dans l'équipe de direction depuis deux ans et les enjeux forts qui traversent le service (enjeux RH, démarche d'évaluation des risques psychosociaux, orientation des collectivités...) ont nécessité une mise au travail sur les rôles et fonctions des chefs de service et de la direction et leurs articulations. Cette démarche s'est engagée en 2018 avec notamment des séquences de travail sur les espaces collaboratifs.

- **Formation individuelle et collective**

Afin d'accompagner la prise de poste récente de 6 professionnels, le service a participé, avec les AJD, à l'organisation au niveau régional d'une formation du CNLAPS « être éducateur en prévention aujourd'hui » (28 heures de formation).

Formation individuelle mise en place en 2018 :

- pôle administratif : formation RH pour l'assistante de direction (314 heures) et anglais pour la comptable (CPF-12,5 heures),
- éducateurs : 3 formations CAFERUIS, 1 DE médiation familiale, 2 DEIS, 1 master ingénierie du développement social et 1 accompagnement VAE (VAE ES obtenue début 2019).

- **Démarche d'évaluation des risques psychosociaux**

Le process engagé et non abouti avec un prestataire (ARACT) a ralenti la démarche initiée en 2017. Le Cabinet SECAFI est finalement retenu avec la mise en place d'un comité de pilotage (direction, représentants du personnel, siège) pour suivre les avancées de cette démarche. L'ensemble des salariés sera consulté sur leurs conditions de travail par l'intermédiaire d'un questionnaire anonyme afin de compléter les éléments de contexte et étayer le diagnostic du cabinet extérieur.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels a été actualisé en 2018 en lien avec les équipes et les représentants du personnel.

Un diagnostic institutionnel avec un psychologue clinicien est initié fin 2018 dans plusieurs équipes afin d'appréhender et mesurer les effets de l'évolution du contexte institutionnel sur les rôles et places de chacun et sur l'articulation entre direction, chef de service et éducateurs.

Faits marquants de l'année, bilan

- **Extension du service de Prévention Spécialisée dans un nouveau territoire du Rhône**

Belleville, Saint Jean d'Ardières et Saint Georges de Reneins sont venus élargir notre territoire, suite à la réponse de la Sauvegarde 69 au cahier des charges du Département du Rhône pour la prévention spécialisée, avec une prise de fonction en mai de deux éducateurs, issus de l'équipe de Villefranche.

L'implantation de cette nouvelle équipe est efficiente : repérage par les jeunes, maillage partenarial, travail avec le collège initié. La coopération avec les services de l'Aide Sociale à l'Enfance est opérante et l'articulation de qualité avec les élus. Le Département a souhaité la mise en place de nouvelles modalités d'organisation du travail avec une intervention du mardi au samedi. Cette disposition effective dès mai 2018 a nécessité des ajustements pour l'équipe de

Villefranche - Gleizé. Le bilan mitigé de cette réorganisation fera l'objet d'échange avec le Département au cours du 1^{er} semestre 2019 afin d'ajuster notre intervention.

- **L'intervention auprès de mineurs non accompagnés : nouvel axe de travail**

En février 2018, la Direction de la Protection de l'Enfance de la Métropole de Lyon a sollicité les trois associations de prévention spécialisée pour intervenir auprès des mineurs non accompagnés à partir de leurs lieux d'hôtels. Les axes d'accompagnement, prévus dans le cahier des charges, se déclinent autour de la santé, la scolarité/formation, la culture et les loisirs. Plusieurs hôtels sont ciblés sur Décines, Lyon 4 et Lyon 2 avec une prise en charge demandée de 4 MNA par éducateurs des territoires concernés.

Cette orientation est venue fortement questionner les modalités d'intervention de la Prévention Spécialisée qui se distingue de l'approche administrative ou judiciaire dans la mesure où la population ciblée n'est pas désignée de façon nominative mais plus globalement par celle des jeunes de 12 à 21 ans en voie de marginalisation ou en rupture sur un territoire. La mise en place au sein du service de commissions de travail (commission MNA, groupe référent MNA) et réunions de service régulières a permis d'accompagner cette orientation face à une problématique complexe et partagée de crise migratoire sur l'agglomération lyonnaise.

Entre octobre et décembre 2018, 13 situations ont été désignées par la MEOMIE avec **une prise en charge effective de 5 jeunes** sur une capacité théorique de 28 MNA pour le service. Le comité de pilotage mis en place par la Direction de la Protection de l'Enfance permettra d'évaluer régulièrement cette intervention encore peu efficiente en terme de nombre de jeunes suivis et d'améliorer la collaboration avec la MEOMIE.

- **La prévention à destination d'un public plus jeune : la coopération avec les écoles primaires et les établissements scolaires**

Le projet de prévention du décrochage scolaire à Saint-Fons

Sur le 1^{er} semestre, le bilan de cette intervention, initiée en 2017, est très mitigé avec une articulation perfectible avec l'école Parmentier (incompréhensions réciproques sur le contenu de l'intervention), des accompagnements individuels peu efficaces et une difficulté pour les deux éducateurs à concilier une pratique de prévention auprès de 8/11 ans et avec un public 12/21 ans.

Les approches collectives (participation aux projets collectifs de l'école et aux instances spécifiques) restent néanmoins des leviers pertinents pour amorcer un lien avec des élèves en difficultés et favoriser leur transition et un éventuel accompagnement dès leur arrivée au Collège Alain.

Suite à ce premier bilan, un protocole élaboré en juillet 2018 par la Direction de la Protection de l'Enfance permet de clarifier les missions et rôle de chacun et prévoit l'élargissement du périmètre d'intervention avec l'école Simone de Beauvoir.

A compter de septembre 2018, la direction du service de Prévention Spécialisée fait le choix de dédier un poste éducatif spécifique sur ce projet.

L'activité réalisée au dernier trimestre 2018 est conséquente en termes :

- d'implantation dans les deux écoles, de participation aux dynamiques collectives des écoles (conseils de cycle, conseil d'école trimestriel, portes ouvertes),
- de participation et/ou d'élaboration de projets spécifiques (projet lecture, projet « échange de quartier »),

- de maillage partenarial.

Les directeurs d'école, en lien avec les partenaires, positionnent les situations d'élèves dans ce dispositif qui reste très peu alimenté (19 « entrées » depuis 2017, avec 5 situations actives au 31/12/2018) ce qui conduit à s'interroger sur l'efficacité du circuit et son adaptation aux besoins des élèves, des familles, des écoles et du collège.

Le comité de pilotage prévu en avril 2019 permettra de réaliser un bilan de cette intervention avec l'ensemble des partenaires pour améliorer ce dispositif.

Le partenariat avec les collèges

L'articulation avec les collèges se développe et se consolide sur l'ensemble des territoires et le service est largement investi dans les dispositifs locaux comme les programmes de réussite éducative (PRE).

Ce partenariat est davantage formalisé avec les établissements de l'est lyonnais et du département du Rhône (Bron, Saint-Priest, Chassieu, Meyzieu, Vaulx-en-Velin, Vénissieux, Saint-Fons, Villefranche et Belleville) et prend différentes formes :

- présence des éducateurs aux abords du collège (devant l'établissement, dans les transports en commun aux heures de sorties, dans le quartier..), pendant les temps de récréation, à la cantine...
- instauration de réunions mensuelles pour échanger sur les situations d'élèves en difficultés avec les professionnels du collège,
- participation aux instances spécifiques du collège (« journées éducatives », conseil de discipline, porte ouverte),
- mise en place et/ou participation à des actions collectives et dispositif particulier pour prévenir le décrochage scolaire (starting-block, parcours d'avenir...).

La collaboration avec les collèges de Lyon reste plus complexe ; la réactivation de certains dispositifs fin 2018 (PRE, commission de veille éducative...) permet d'envisager de nouvelles perspectives.

- **Contribution au diagnostic territorial partagé**

Le pacte de cohérence métropolitain prévoit la mise en place d'un pilotage coordonné de la prévention spécialisée avec notamment l'actualisation des protocoles d'accord avec les communes, sur la base de diagnostics partagés, afin d'analyser le contexte et de définir ensemble des priorités d'action. Cette démarche s'est engagée sur les communes de Saint-Fons et de Vénissieux en 2018.

Démarche d'évaluation

La finalisation du projet de service, suite à une démarche participative d'actualisation en 2017/2018, reste un objectif pour 2019 avec la démarche d'évaluation interne à engager.

Démarche qualité, amélioration continue

La nécessité de clarifier nos modes opératoires répond à une nécessaire lisibilité et visibilité de nos actions dans un souci de valoriser, de rendre compte et d'évaluer nos interventions.

La mise en place des commissions « incarcération » et « collègue » répond à cet objectif, avec une volonté que les professionnels puissent échanger sur leurs pratiques et mesurer les effets de leurs interventions. Des documents « ressources » sont en cours d'élaboration pour donner des points de repère aux équipes éducatives en termes de modalité d'accompagnement des jeunes.

Projets et réflexion en cours

- **Intervention éducative dans le domaine de la santé**

Les actions collectives et les chantiers éducatifs restent des supports pertinents qui permettent aux éducateurs d'échanger avec les jeunes sur leur santé et leurs problématiques variées. Ce sujet reste délicat à aborder avec certains jeunes, venant toucher à leur intimité. Le temps est un facteur nécessaire pour créer un lien de confiance avec eux, pouvant permettre par la suite de rechercher avec eux les causes de leur mal-être. Les équipes ont le souci d'accompagner le jeune vers les dispositifs adaptés pour leur prise en charge.

L'insuffisance des structures dans les territoires ou les délais d'attente conséquents (instruction MDPH, CMP...) viennent renforcer des problématiques existantes. Par ailleurs, les équipes sont confrontées à des problématiques psychiques importantes qui nécessitent une intervention adaptée et des compétences spécifiques.

Le service fait en 2019 de cette thématique un axe fort avec plusieurs objectifs :

- favoriser les échanges de pratiques sur la question de la santé,
- dresser un état des lieux des ressources disponibles à l'échelle de la Métropole et du Rhône,
- renforcer les liens avec certains partenaires, comme les CMP ou la CPAM et intégrer davantage les CLSM ou autres commissions sur les territoires,
- développer les ressources ou s'appuyer sur les ressources associatives (psychologue, psychiatre, médecin...) en cas de situation particulièrement complexe.

- **Expérimentation d'une présence sociale numérique**

Les jeunes s'étant particulièrement approprié les nouvelles technologies et les réseaux sociaux, certaines équipes ont expérimenté cette année certains outils comme Snapchat ou WhatsApp, pour entrer en contact avec le public suivi et leur proposer un accompagnement adapté. Une équipe est également engagée dans l'expérience des Promeneurs du Net.

Ces démarches ont permis d'atteindre certains jeunes isolés, d'accompagner les jeunes dans l'usage du net, de développer leur sens critique et de favoriser une écoute aux questionnements/sentiments intimes ; il est quelques fois plus facile de se dévoiler dans l'ombre du virtuel que dans un face à face.

La mise en place en 2019 d'un atelier régional du CNLAPS Auvergne Rhône-Alpes sur les usages du numérique viendra alimenter la réflexion du service qui veillera à évaluer en 2019 ces nouvelles pratiques éducatives.

- **Appel à projet « Repérage et mobilisation des invisibles »**

Dans le cadre du Plan Investissements Compétences, le Haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi a souhaité renforcer le repérage des publics et confie aux DIRECCTE le lancement d'un appel à projets dédié au repérage et à la mobilisation des publics invisibles, notamment des plus

jeunes d'entre eux. En termes de contenu de projets attendus, « *il s'agit de donner un nouvel élan aux pratiques existantes ou de tester de nouvelles modalités d'intervention en matière de repérage et de mobilisation des publics dits invisibles. La finalité de ces actions de repérage et de mobilisation est de les amener vers la solution la plus appropriée à leurs besoins qui n'est pas nécessairement, dans un premier temps, l'emploi ou la formation* ».

Sollicités fortement début janvier 2019 par les Missions Locales pour réfléchir sur les besoins des publics dits « invisible », le service engage une réflexion sur une éventuelle réponse à cet appel à projet avec trois axes : le logement, l'insertion par l'activité (avec la mise en place de chantiers permanents d'insertion), la santé. Il s'agit de travailler sur les freins à l'insertion des jeunes tout en favorisant leur inscription sociale (accès au droit, à la citoyenneté, au logement...).



LIEU D'ACCUEIL ÉCULLY ET SHED

25 chemin de Villeneuve
69130 ÉCULLY

T 04 78 33 71 00 | F 04 78 33 71 09
lieudaccueil@sauvegarde69.fr

L'année 2018 fut marquée par une activité quasi pleine due à deux facteurs conjoncturels : l'un lié à la demande massive de placement pour les M.N.A et l'autre lié à notre volonté de vouloir ne pas nous écarter de notre mission et ainsi n'accueillir que des jeunes pour une observation, une évaluation et une proposition d'orientation répondant au plus près de leurs besoins et capacité.

Population et activité chiffrée

- Les accueils réalisés**

Lieu Accueil :

	Prises en charge	Présents N-1	Entrées	Sorties	Journées réalisées
201	49	7	42	20	2 448
2018	46	12	34	23	3 469

SHED :

	Prises en charge	Présents N-1	Entrées	Sorties	Journées réalisées
2017	15	7	8	7	2 390
2018	16	8	8	4	2 590

Nous avons, sur l'année 2018, ouvert des places pour les Mineures Non Accompagnées sur le Lieu d'Accueil et sur le SHED. Limitées à 5 sur le L.A et à 3 sur le SHED, les demandes pour ces jeunes ont été nombreuses notamment pour le SHED et, faute de demande d'admissions classiques, nous hébergeons à ce jour 7 jeunes MNA.

- Journées réalisées**

	L.A	L.A	SHED	SHED
	2017	2018	2017	2018
Prévisionnelles	3 650	3 650	2 628	2 628
Réalisées	2 448	3 469	2 390	2 590
Ecart	- 1 002	- 179	- 238	- 37
Absences	283	253	75	34
Fugues	172	184	0	0
Famille	104	69	75	28
Autres	7	0	0	6

Pour le Lieu d'Accueil, les 184 journées de fugue se répartissent essentiellement sur 3 jeunes dont 2 cumulent 120 jours. En 2018, avec l'effet « surbooking » le nombre de journées fugues et séjour en famille est supérieur au nombre de journées non réalisées.

- **Les demandes de placements**

Origines des orientations et Types.

	PJJ	SPEMO	MDM	Cel.Tech	MEOMIE	Total	Urgence	Immédiat
L.A	1	2	6	15	10	34	18	16
SHED	0	0	3	0	5	8		

L'origine des demandes repose essentiellement sur la cellule technique et, cette année, la MEOMIE avec l'accueil des MNA.

Durées des séjours

	1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-9 mois	+ 9 mois
2017					
L.A	18	10	3	1	2
SHED	1	3	2	1	3
2018					
L.A.	8	9	7	12	0
SHED	0	1	2	2	4

L'augmentation de la durée des séjours sur le Lieu d'Accueil est due à l'arrivée des MNA et toujours la difficulté de trouver des places pérennes pour les orientations post accueil d'urgence.

- **Âges à l'admission.**

	12/13 ans	14 ans	15 ans	16 ans	17 ans	>18 ans
2017	5 %	14 %	38 %	31 %	12 %	0 %
2018	0 %	24 %	47 %	24 %	6 %	0 %

- **Orientations post Lieu d'Accueil**

	LIEU D'ACCUEIL	SHED
Foyers	3	0
FAE Chamfray	7	0
Famille	6	2
Famille d'accueil	0	2
ALED Séjour de Rupture Hôpital	1	0
Fugues	6	0
TOTAL	23	4

Notre collaboration avec le Foyer Chamfray se confirme sur l'année 2018. La difficulté de trouver des places pérennes et surtout l'adéquation entre le projet de ce foyer et les besoins des jeunes filles sortant d'Ecully favorisent ces orientations.

Personnel

- **Mouvement du personnel**

L'année 2018 a été marquée par un turn-over important de l'équipe du Lieu d'Accueil et sur le SHED. Il y a eu 3 départs pour inaptitude, un arrêt pour congé maternité et un autre long arrêt pour maladie. De nombreux CDD se sont succédés et l'embauche de 2 nouvelles éducatrices en CDI font que l'équipe est fortement impactée, mais la continuité des accompagnements a été assurée. A ce jour, sur 9 éducateurs, 6 sont nouveaux dont 2 en CDD et, sur le SHED, l'équipe est renouvelée de moitié.

Les difficultés avec l'équipe des surveillants de nuit sont récurrentes. Sur cette année, il y a eu le licenciement d'un surveillant de nuit et le départ de son remplaçant pendant sa période d'essai. Aujourd'hui, le nouveau surveillant est confirmé dans son poste. La longue absence pour maladie d'une surveillante de nuit en CDI nécessite d'avoir recours à des intérimaires.

Pour la cuisine, l'absence pour accident de travail de la cuisinière depuis plusieurs années entraîne la succession de nombreux intérimaires.

2018 fut donc une année de changement de personnel qui n'a pas toujours été simple à gérer, la stabilité de l'équipe n'est à ce jour pas encore atteinte.

Faits marquants de l'année, bilan

L'année a été marquée par l'abandon du projet de rénovation de la maison et celui de trouver un autre lieu pour continuer l'activité. De fait, le travail de réflexion sur le projet institutionnel est à l'arrêt du fait de l'inconnu de l'échéance et de la future configuration de l'établissement.

L'ouverture de 5 places à de jeunes MNA sur le Lieu d'Accueil a été aussi importante du fait de la nécessité d'adapter ces prises en charge aux besoins singuliers de ces jeunes filles et, pour l'équipe, de réussir à faire cohabiter toutes ces différences.

Sur le SHED, la présence de 7 jeunes MNA sur 8 places entraîne également une modification des interventions.

Projets et réflexion en cours

Nous avons, en début d'année 2018, continué le travail de réflexions sur les projets du Lieu d'Accueil et du SHED. L'arrêt du projet immobilier a entraîné, de fait, une pause de ce travail, en tout cas pour le Lieu d'Accueil. Pour le SHED, l'instabilité de l'équipe due à l'absence d'un salarié a ralenti la concrétisation de réécriture, mais ce travail de redynamisation va redémarrer sur 2019.

La poursuite du cycle de formation en systémie pour les équipes a permis la réalisation d'outils nouveaux d'observation et de diagnostics des accompagnements. Ce travail continue par des interventions du formateur sur les temps de réunions d'équipe.

Pour l'année 2019, dans la continuité du projet de prise en charge orientée solution (PECOS), une formation professionnelle « stabilisation du stress » sera suivie par 8 éducateurs et une psychologue. L'observation des problématiques des jeunes accompagnées fait apparaître le traumatisme comme étant souvent un frein à l'évolution. L'objectif de cette formation est de pouvoir accompagner le développement des compétences des jeunes pour qu'ils autogèrent les effets du traumatisme ; mais également de pouvoir accompagner la stabilisation par les ressources propres des jeunes souvent dissociées par leur expérience traumatique.



FAE CHAMFRAY

302 chemin de Fontanières
69350 LA MULATIÈRE

T 04 78 51 00 12 | F 04 78 50 21 45
chamfray@sauvegarde69.fr

Cette année, malgré le renouvellement de la moitié de l'équipe éducative et des imprévus liés à la vétusté du bâtiment, l'équipe éducative a maintenu sa volonté de faire évoluer les situations des adolescentes pour les conduire vers une autonomie la plus adaptée possible à chacune d'entre elles.

Cette ambition ne peut se concrétiser uniquement par la mise en place d'un cadre de vie stable et bienveillant. Aujourd'hui, travailler avec les familles est devenu incontournable. Ce travail nécessite de l'empathie, du temps et de la technicité pour déjà donner envie aux parents de collaborer avec des professionnels. C'est là, une des clefs de la réussite du pari d'un placement au F.A.E. Chamfray.

Population et activité chiffrée

- Les accueils réalisés

	Prises en charge	Présentes N-1	Entrées	Sorties	Journées
2016	30	15	15	16	5 006
2017	30	15	15	16	4 823
2018	36	15	21	21	5 151

Suite à un problème d'inondation et à la condamnation de deux chambres du collectif de mi-juillet 2018 à décembre 2018, nous avons réduit l'activité de deux places durant cette période.

Pour compenser cette baisse d'activité, nous avons mis en place une organisation particulière : durant l'été, deux accueils d'urgence effectués sur une chambre et un studio, libérés par une fille en fugue et une autre hospitalisée et hébergée sur la chambre polyvalente lors de ses retours un week-end sur deux au foyer et en transformant la salle des devoirs en chambre.

- Age à l'admission

	Age à l'admission		
	14/15 ans	16/17 ans	> 18 ans
2016	60 %	33,33 %	6,66 %
2017	31,25 %	62,50 %	6,25 %
2018	28,57 %	38,09 %	33,33 %

Nous notons une augmentation significative des demandes d'admission pour les plus de 17 ans ; ces placements qui arrivent tardivement nécessitent que les jeunes s'inscrivent rapidement dans un projet pour pouvoir demander un contrat jeune majeur et être orientées en structures jeunes majeures. Pour celles qui ont des problématiques de fugue, ce temps limité les panique vite et les pousse à repartir dans l'errance. De plus, nous repérons que les situations des filles accueillies présentent un grave niveau de dégradations psychiques, sociales et d'affiliation.

- Demandes d'admission

	Nombre
2016	72
2017	68
2018	55

En 2018, les demandes ont baissé mais, en plus, huit admissions n'ont pas abouti pas du fait de la non adhésion de l'adolescente au placement.

- Orientations : 21 adolescentes orientées en 2018 :

Famille	11	52,38 %
Errance	4	19,04 %
Structures jeunes majeurs	2	9,52 %
Accueil Mère Enfants	2	9,52 %
Hôtel (suivie MEOMIE)	1	4,76 %
foyer	1	4,76 %

Comme les années précédentes, la majorité des orientations s'effectue en famille. Il est à noter que, dans les onze retours en famille, cinq l'ont été par défaut par manque de collaboration de la famille. Trois jeunes arrivées avec une problématique d'errance sont reparties rapidement en fugue et une jeune MNA, prise en charge depuis deux mois dans l'établissement, a disparu.

Durant l'été, pour compenser le déficit de journées, nous avons accueilli deux adolescentes en urgence : une MNA en studio et une jeune sur le collectif ; la première (bientôt majeure) est repartie en septembre 2018 à l'hôtel avec un suivi par le Service MEOMIE, après avoir bénéficié d'un accompagnement pour des soins et la seconde a été orientée fin août en MECS. Bien que leurs prises en charge aient été balisées dès le départ, elles ont vécu difficilement leur orientation.

- Durée du séjour pour les 21 adolescentes qui ont quitté l'établissement durant l'année

	< 6 mois	6 à 12 mois	12 à 24 mois	> 24 mois	> 36 mois
2016	8 50 %	3 18,75 %	2 12,50 %	1 6,25 %	2 12,50 %
2017	3 18,75 %	3 18,75 %	8 50 %	2 12,50 %	0 0
2018	7 33,33 %	8 38,09 %	6 28,57 %	0 0	0 0

L'augmentation de l'âge à l'admission (cf. tableau ci-dessus) diminue automatiquement la durée des séjours.

Personnel

- Mouvements du personnel

- Les départs :

Un surveillant de nuit à temps partiel a été embauché en janvier 2018 et a démissionné en juin 2018. Une éducatrice spécialisée a démissionné en juin 2018 et un éducateur spécialisé a démissionné en août 2018. Une éducatrice spécialisée est en congé maternité depuis fin août 2018. Une éducatrice spécialisée est mise à disposition d'un syndicat depuis le 1er mai 2016 et ce pour quatre ans.

- Les arrivées :

Un surveillant de nuit a été embauché en CDI à temps partiel, le 10 juin 2018. Une éducatrice spécialisée a été embauchée en CDI, à partir du 1er juillet 2018. Une éducatrice spécialisée a été embauchée en CDI à partir du 13 août 2018. Une éducatrice spécialisée est embauchée en CDD depuis août 2018 pour remplacer celle qui est en congé maternité sur un CDD.

2018 fut l'année du changement de l'équipe car la moitié de l'équipe éducative fut renouvelée.

Faits marquants de l'année, bilans

- Activité

Cette année, notre activité présente un déficit de 434 journées mais 660 journées ont été décomptées au-delà des 48 heures d'absence pour les fugues (121), les séjours en familles (471) et les séjours financés par la Métropole (68).

- L'état de l'établissement

Suite à une inondation dans deux chambres du collectif sur l'arrière du bâtiment, celles-ci ont dues être condamnées de juillet 2018 à décembre 2018. Le toit a été refait mais la rénovation des deux chambres s'est avérée nécessaire. Durant les travaux, la salle des devoirs a été transformée en chambre.

Compte tenu de l'état de l'ensemble de la toiture, une autre partie a également été rénovée et il sera nécessaire de programmer rapidement la rénovation de la partie restante.

La chambre polyvalente qui était également dégradée a aussi été rénovée.

Projets et réflexions en cours

Depuis juin 2018, l'équipe revisite la prise en charge des adolescentes au sein du collectif, des studettes, du cohébergement et des studios afin d'établir des procédures qui permettront la réécriture du projet d'établissement pour la fin du premier semestre 2019.

En fonction du résultat du diagnostic amiante à effectuer, nous allons programmer la rénovation totale des studettes qui sont vétustes.



PÔLE MÉDICO-SOCIAL ENFANTS

ITEP LA MAISON DE ENFANTS

Institut Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique

SEPT LES PLÉIADES

Service Éducatif, Pédagogique et Thérapeutique

SESSAD E. GOUNOT

Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile

SITEPP DE SAINT-PRIEST

Service d'Intervention Thérapeutique et Pédagogique de Proximité

ITEP & SAAI LES MOINEAUX

Service Ambulatoire d'Aide à l'intégration

IME LA DÉCOUVERTE

Institut Médico-Éducatif

IME LA CERISAIE



ITEP LA MAISON DES ENFANTS

11 chemin du Petit Revoyet
69600 OULLINS

T 04 78 51 52 20 | F 04 78 51 23 77
maisondesenfants@sauvegarde69.fr

Notre action, pour l'année 2018, se situe dans la suite des trois exercices précédents en termes d'engagement vers l'extérieur et le développement de nos liens partenariaux.

Cette orientation prend tout son sens du fait de notre paysage en DITEP que nous avons élaboré entre novembre 2017 et septembre 2018. Ainsi, nous avons mené une réflexion institutionnelle approfondie portant sur le projet d'établissement et visant à intégrer ces éléments dans le cadre de l'évolution de l'établissement en Dispositif ITEP.

A cet endroit, nous saluons l'engagement de l'ARS Auvergne Rhône-Alpes qui met en action le déploiement du Dispositif ITEP à l'échelle régionale, en se référant au décret 2017-620 du 26/04/2017, introduisant dans le code de l'action sociale et des familles (CASF) l'article D312.59.3.10 offrant aux ITEP et SESSAD la possibilité d'une organisation en Dispositif Intégré.

Le fonctionnement en Dispositif Intégré vise à faciliter les passages d'enfants, adolescents et jeunes majeurs entre les modalités d'accompagnement proposées par les ITEP et les SESSAD. Ainsi, la MDMPH notifie en « Dispositif ITEP » et l'établissement ou le service accueillant peut ensuite procéder à des changements de modalités d'accompagnement sans avoir une nouvelle notification de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Une souplesse est également rendue possible pour les changements de modalités de scolarisation.

Il s'agit de permettre une meilleure fluidité des parcours des enfants, des adolescents et des jeunes majeurs accompagnés au sein du Dispositif ITEP avec une meilleure adaptation de la prise en charge à leurs attentes.

L'objectif poursuivi est d'enrichir notre éventail d'accompagnement par la mise en place d'un SESSAD intégré à l'établissement. Nous avons travaillé à modifier l'organisation institutionnelle et décidé de conserver trois groupes de vie et redéployer les postes du quatrième groupe de vie vers la création du SESSAD et de l'Espace Relais (structure permettant l'accueil et la mise à distance en situation de crise afin d'éviter une rupture de prise en charge). Ainsi, en accord avec les autorités de contrôle, nous procédons à la réduction de l'internat de 14 places, au redéploiement de 5 places de semi-internat supplémentaires et la création de 24 places de SESSAD et de 3 places d'accueil à l'Espace Relais.

Population chiffrée

• Agrément

Notre agrément est le suivant :

Internat : 29 places soit :	21 places à la Maison des Enfants pour les 6 – 14 ans
	8 places à la Structure pour Adolescents pour les 14 – 20 ans
Semi-internat : 41 places soit :	29 places à la Maison des Enfants pour les 6 – 14 ans
	12 places à la Structure pour Adolescents pour les 14 – 20 ans

Depuis quelques années, nous avons accueilli une majorité d'enfants âgés de 12 ans ou plus dans l'année (40 sur 60), avec une forte proportion de 13 ans (18 jeunes en tout). Nous avons ensuite accueilli quelques enfants plus jeunes : 4 âgés de 8 ans en septembre 2017, 2 de 9 ans, tous les autres ayant déjà plus de 10 ans toutefois (nous avons même admis exceptionnellement 2 enfants dans leur 12^{ème} année). Ainsi, le nombre de départs importants qu'il va falloir accompagner dans les 2 années à venir va engendrer une modification certaine de cette répartition, notamment parce que nous recevons à nouveau

des notifications pour de plus jeunes enfants (parfois même avant 6 ans) et que les parents semblent, pour certains, davantage prêts à cette orientation.

SESSAD : 24 places pour enfants et adolescents de 6 – 20 ans

Espace Relais : 3 places pour enfants et adolescents de 6 – 20 ans

Ce redéploiement répond à l'objectif de développement de places et services et vise à mieux répondre aux besoins d'accompagnement des enfants, adolescents et jeunes majeurs sur le sud-ouest de la Métropole de Lyon et sur le Rhône.

	Nbe de journées réalisées	Différentiel
ITEP semi-internat	4 851	- 464
ITEP internat	5 298	- 503
Structure Ados semi-internat	1 763	+ 634
Structure Ados internat	2 521	- 640
SESSAD par actes effectués	509 (actes)	- 144 (actes)
Espace Relais	38	- 394

Les déficits de journées sont liés au fait que nous avons dû redéployer les places d'internat en SESSAD et n'avons pu réadmettre les jeunes en cours d'année. De plus, la montée en charge du SESSAD s'est effectuée progressivement pour atteindre sa pleine capacité en janvier 2019.

Concernant l'Espace Relais, les lieux sont en cours de validation. Nos interventions ont eu lieu en journées sur site sans mise à distance.

Personnel

- **Effectifs permanents**

La Maison des Enfants = 46 professionnels pour 38,69 ETP et un accueil de 6 stagiaires (éducateurs, psychologues et une monitrice-éducatrice en contrat de professionnalisation)

La Structure pour Adolescents = 16 professionnels pour 12,01 ETP et deux stagiaires

Le SESSAD = 4 professionnels : l'intervention de nombreux professionnels de la Maison des Enfants et de la Structure pour Adolescents vient seconder les deux éducateurs, la psychologue à mi-temps et la monitrice éducatrice pour un total de 1,85 ETP.

L'Espace Relais = 1 éducateur et un temps de psychologue pour 1,08 ETP

Le budget annuel de formation représente 6 715 euros. Nous avons entrepris avec l'aide d'UNIFAF la formation qualifiante de 2 surveillants de nuit et un maître de maison. Nous avons une formation collective sur le thème : « Advenir femme, advenir homme ; au croisement des rapports de genre et de la sexualité adolescente » avec Madame D. DRAY. Actuellement, nous travaillons avec Monsieur Stéphane PAWLOFF sur l'accompagnement au passage en DITEP et la réécriture du projet d'établissement.

Nous exprimons notre plus vive reconnaissance à Monsieur Jean-Claude AUTIN qui a quitté ses fonctions après 24 années d'un engagement professionnel extraordinaire en tant que chef de service éducatif. Il a créé ce poste à la Maison des Enfants et a su accompagner les équipes dans le sens d'un approfondissement de la dimension essentielle de l'accompagnement éducatif dont ces enfants et adolescents sont en attente. Nous saluons l'arrivée de Madame Nadia SOULI qui lui succède.

Faits marquants de l'année, bilan

- **Le passage en DITEP**

Comme nous le soulignons en introduction, le fonctionnement en Dispositif Intégré vise à faciliter la fluidité des parcours pour les enfants, adolescents et jeunes adultes que nous accompagnons. Nous avons redéfini la dimension de l'internat et du semi-internat.

L'internat sera utilisé de manière séquentielle en fonction du projet déterminé avec chaque enfant ou adolescent en lien avec ses parents. Il s'agit de sécuriser leur parcours en adaptant les modalités d'accompagnement. Nous nous situons dans une démarche évolutive afin d'éviter les mécanismes de chronicisation en revenant régulièrement à la lecture et à l'évolution du projet en lien avec les parents. L'internat n'a pas vocation à se substituer à une décision de placement qui relèverait du juge des enfants ou de l'Aide Sociale à l'Enfance.

A cet endroit, le travail d'accompagnement que nous menons avec nos partenaires relevant de la justice et de l'ASE prend tout son sens.

Le semi-internat à la Maison des Enfants et à la Structure pour Adolescents constitue également un support important qui sert de point d'appui à l'enfant ou l'adolescent pour vivre des temps de vie collectifs avec l'aide d'éducateurs. En effet, ces enfants souffrent souvent de problèmes relationnels importants. L'établissement est de plus en plus ouvert sur l'extérieur en termes de scolarisation, d'activités sportives et culturelles. Le semi-internat comprend également un accueil de jour. Celui-ci correspond aux temps scolaires ainsi que le mercredi. La modalité d'accueil de jour est indiquée principalement quand la scolarité ordinaire à temps plein devient difficile, voire impossible. Les enfants et adolescents peuvent être accueillis selon le projet personnalisé de scolarisation (PPS) en Unité d'Enseignement ou en scolarité partagée.

En ce sens, l'internat et le semi-internat dans le champ du médico-social permettent d'articuler l'éducatif et le soin. L'adaptation que nous proposons permet d'offrir une sécurité de base à l'enfant ou l'adolescent et de trouver le temps avec lui, en évitant les ruptures, pour mettre en œuvre une co-construction de son projet personnalisé d'accompagnement (PPA).

- **Le SESSAD « La Maison pour s'inscrire »**

L'inscription en SESSAD est indiquée pour des enfants ou adolescents ayant besoin d'être soutenus dans leur environnement social, familial, scolaire, pour un étayage interdisciplinaire propre au DITEP. L'intervention est personnalisée et vise l'inclusion, la participation sociale. Elle intervient également en prévention de l'installation de troubles plus conséquents ou de ruptures scolaires. Le SESSAD comprend un accueil sur des temps repérés afin de soutenir un accompagnement vers l'extérieur, la scolarité, la vie sociale, la famille. Le choix de cette modalité repose sur le constat que l'accueil mené sur des temps repérés hebdomadaires conjugués à des accompagnements vers l'extérieur va aider l'enfant ou l'adolescent à trouver les ressources dans son cadre de vie pour reprendre sa progression.

La relation éducative, en tant que soutien à la verbalisation et à la socialisation, les soins, les rééducations participent par leur action thérapeutique et éducative à l'acquisition, au développement ou à la reconquête par le sujet de ses capacités qui vont lui permettre d'aller vers son autonomie et participer à une vie sociale la plus inclusive possible. Nos champs d'intervention sont sur les communes suivantes : Oullins, Saint-Genis-Laval, La Mulatière, Pierre-Bénite ainsi que Sainte Foy les Lyon pour les moins de 12 ans.

Démarche d'évaluation

• La réécriture du projet d'établissement : une démarche d'action – recherche

Le passage en DITEP n'implique pas de modifier radicalement les missions et les modalités de travail propres aux ITEP, il met clairement en avant les points suivants :

- la *scolarité* et/ou la *préprofessionnalisation* comme axe primordial de l'accompagnement en DITEP, et ce selon une logique inclusive ;
- la *singularisation* des accompagnements et de leurs adaptations aux *besoins fondamentaux et spécifiques* des enfants et des adolescents, notamment au moyen des *Projets Personnalisés en tant qu'écrit professionnel central* de l'accompagnement en DITEP ;
- l'ouverture aux *partenaires extérieurs* et plus généralement au *milieu ouvert ordinaire* ;
- le renforcement du *travail avec la famille* de l'enfant ou de l'adolescent accueilli.

Ainsi, l'accompagnement formatif au passage en DITEP aura constitué un travail préparatoire à *l'accompagnement à la réécriture du projet d'établissement de la MDE* impulsé en septembre 2018³ - et programmé jusqu'en août 2019.

Cet accompagnement a été mené selon une *démarche d'action-recherche à visée évaluative* mettant en œuvre une *pédagogie progressive*, du repérage des *fondamentaux* des pratiques professionnelles spécialisées à la MDE jusqu'à ce jour à l'écriture – pour partie collective – du texte même du projet d'établissement.

L'équipe de direction de la MDE a fait le choix d'écrire – plutôt que de « réécrire » - un seul projet d'établissement (alors que jusqu'à lors l'ITEP Enfant et l'ITEP Adolescent avaient chacun leur projet d'établissement) : ce choix a été fait pour que le nouveau document Projet d'Etablissement soit cohérent avec la nouvelle configuration institutionnelle du DITEP MDE composé désormais d'un *service Enfants*, d'un *service Adolescents* et d'un *SESSAD*.

Ce travail - toujours en cours en 2019 - a été réalisé au moyen de séquences de réflexion mensuelles sur les pratiques et sur leurs effets pour les enfants, les adolescents et leur famille. Ces séquences ont regroupé, d'une part, les professionnels de l'ITEP par *corps professionnels* – équipe pédagogique / équipe de soin / équipe éducative / services généraux et administratifs / équipe de direction – et d'autre part, *équipe pluridisciplinaire référée à un groupe de vie* – nommé *G.I.R.* (Groupe Institutionnel de Référence) chez les enfants et *Villa* chez les adolescents. Ce découpage pédagogique correspondait ainsi à l'armature institutionnelle du DITEP MDE en construction, croisant travail d'institution de chaque enfant dans un groupe de vie (pour l'ITEP Enfant et l'ITEP Adolescent) et/ou des modalités d'accueil (pour le SESSAD) permettant un ancrage pour devenir un enfant ou un adolescent parmi d'autres, et

³ L'accompagnement à la réécriture du projet de service ou d'établissement (promue par la loi de 2002.2 et recommandée tous les 5 ans) a été conçu à partir des recommandations de l'Anesm, notamment quant aux problématiques d'évaluation interne, de bientraitance et de conduites violentes chez les adolescents.

travail de spécialisation adressé aux problèmes et aux problématiques spécifiques de chaque enfant ou adolescent (dont certains sont affectés de troubles importants de la personnalité et pas seulement de troubles du comportement) et soutenu par la pluridisciplinarité. Ce travail toujours en cours a ainsi permis des effets de réflexivité et de réflexion individuels et collectifs centrés sur la prévention des conduites violentes des enfants et des adolescents, sur leurs souffrances psychiques, sur leurs capacités à s'inclure le mieux possible dans la vie ordinaire (du DITEP et hors DITEP) et sur le souci de bienveillance et de bienveillance des professionnels à l'endroit des enfants, des adolescents et de leur famille. Le travail de réécriture du projet d'établissement de la MDE se poursuivra jusqu'en août 2019 et inclura les indicateurs de suivi de l'évolution du projet d'établissement en lien avec la co-construction en fonction des attentes des enfants et adolescents que nous accueillons.

Démarche qualité, amélioration continue

- Œuvrer à la prévention

Les politiques d'Action Sociale visent à soutenir un travail de prévention afin d'éviter les situations de ruptures.

Dans ce sens, nous sommes attachés à un travail de coordination entre partenaires pour accompagner les situations complexes, repérant le cadrage institutionnel et la mise en place de lieux opérationnels sur le terrain. Notre volonté dans la prévention est de garantir la continuité de parcours et de permettre une inscription dans les dispositifs de droits communs. La dimension Pôle Ressource du DITEP est essentielle. En effet, nous sommes en lien avec l'ensemble des groupes scolaires d'Oullins et des communes environnantes. Nous sommes en mesure d'intervenir lorsque nous sommes sollicités par les directeurs d'école pour aider à la résolution des tensions avant que ne surviennent des situations de rupture.

Projets et réflexion en cours

- Ouverture d'une UEE (Unité d'Enseignement Externalisée) en lycée professionnel

Depuis plusieurs années, nous travaillons à permettre aux enfants et adolescents que nous accueillons d'accéder aux dispositifs de droits communs en termes d'accompagnement pour un retour à l'école ordinaire. Au fil du temps, nous constatons l'émergence de phénomènes adaptatifs favorables chez les enfants et adolescents qui sont accompagnés vers l'extérieur. A cet endroit, les Unités d'Enseignements Externalisées sont un support très pertinent.

Après l'ouverture en 2008 d'une UEE en primaire, puis en 2012 et en 2018 de deux UEE en collège, nous envisageons une UEE en lycée professionnel. Cette classe sera une suite logique pour les élèves scolarisés en collège. Dans ce sens, l'inclusion des adolescents du DITEP « La Maison des Enfants » et « la Structure pour Adolescents », en lycée professionnel via la création de cette nouvelle UEE leur permettrait d'avoir accès à différentes formations professionnelles. De même, des inclusions en classe ordinaire seront menées et permettront aussi l'accès à différentes formations professionnelles proposées par le lycée professionnel. L'accès à ces formations permettra l'acquisition de compétences professionnelles et d'une certification favorisant l'insertion professionnelle de nos adolescents.



SEPT LES PLÉIADES

53 Chemin du Haut Poirier
69210 LENTILLY

T 04 72 24 23 19 | F 04 72 24 23 88
sept.lespleiades@sauvegarde69.fr

La mission de l'établissement SEPT « Les Pléiades » consiste à accueillir et accompagner des adolescent(e)s en grande souffrance psychique, entraînant des perturbations importantes dans leur socialisation. La SEPT « Les Pléiades » vient en appui des ITEP et des dispositifs de protection de l'enfance, pour permettre à ces jeunes d'enrayer la spirale d'exclusion, de rupture et reprendre un projet d'évolution. Il s'agit d'une étape de transition (accueil d'un an éventuellement renouvelable une fois) dans la vie du jeune. Pour ce faire, nous proposons deux modalités d'accueil, un hébergement et un accueil de jour, qui peuvent s'articuler ensemble en fonction des parcours.

Le pôle hébergement permet l'accueil de 12 jeunes et le pôle Unité de Jour permet l'accompagnement de 18 jeunes dans le cadre d'une file active.

L'établissement s'adresse à des jeunes de 12 à 18 ans de la Métropole de Lyon et du département du Rhône.

Population chiffrée

- **Le pôle Unité de Jour :**

L'Unité de jour, située 53 chemin du Haut Poirier à Lentilly (69210) est ouverte 210 jours par an :

- lundi, mercredi et jeudi de 9 h 30 à 17 h
- mardi de 12 h 30 à 17 h
- vendredi de 9 h 30 à 12 h 30

L'Unité de Jour propose des médiations éducatives, pédagogiques et thérapeutiques. C'est un lieu d'apprentissage, travaillant en lien étroit avec les ITEP ou autre dispositif d'accompagnement du jeune accueilli. Une enseignante détachée de l'Education Nationale prend en charge les jeunes en individuel ou petits groupes afin de poursuivre les apprentissages de manière personnalisée. Cet accompagnement vise pour chaque jeune la restauration d'assises narcissiques suffisamment fortes pour lui permettre de trouver/créer sa place parmi les autres et une redynamisation d'un cursus personnel d'enseignement ou de formation.

- **Entrées / sorties**

Sur l'année 2018, les mouvements de l'effectif de l'Unité de Jour ont été de :

- 7 admissions,
- 6 fins de prise en charge.

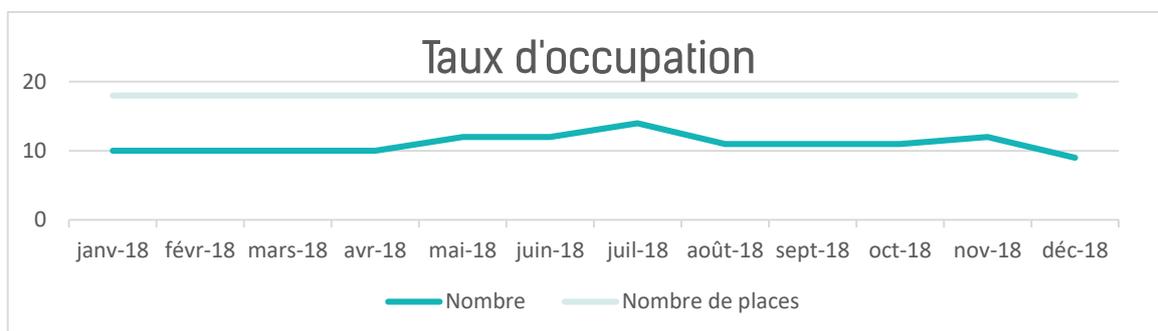
- **Durée moyenne d'un séjour**

Le pôle Unité de Jour accueille les jeunes sur la base d'une notification MDPH et un suivi par une Maison de la Métropole ou Maison du Rhône.

La durée moyenne d'une prise en charge a été de 20,3 mois avec de grandes disparités dans la durée des séjours.

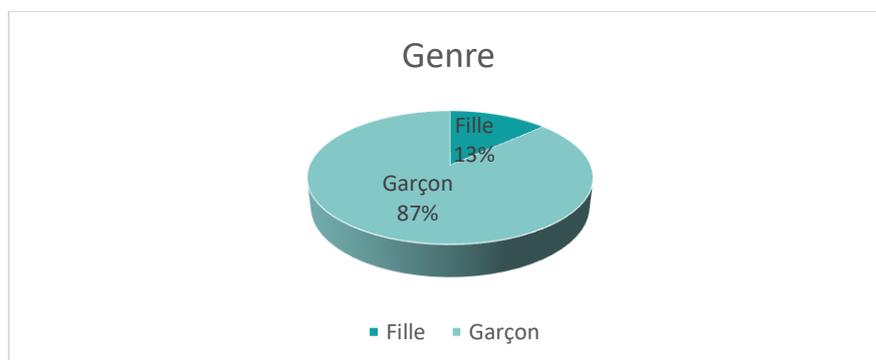
➤ Taux d'occupation

Le taux d'occupation de l'Unité de Jour semble fortement lié aux possibilités de transport des jeunes. Nous rencontrons dans certaines situations une difficulté de prise en charge financière des taxis.



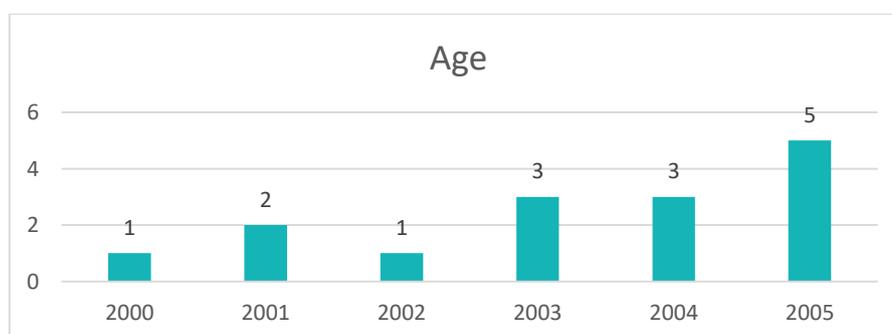
	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	août-18	sept-18	oct-18	nov-18	déc-18
Nombre	10	10	10	10	12	12	14	11	11	11	12	9
Nombre de places	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

Genre



Age

La moyenne d'âge des jeunes pris en charge sur l'année 2018 est de 14 ans et 7 mois.



- **Le pôle hébergement :**

Du côté des hébergements, en début d'année 2018, seul le site de Lentilly accueillait 7 jeunes et cela jusqu'au mois de juin. Le 22 juin, un second hébergement, accueillant 5 jeunes, situé sur la commune de la Tour de Salvagny, a ouvert ses portes.

- **Entrées / sorties**

Sur l'année 2018, les mouvements de l'effectif hébergement ont été de :

- 5 admissions,
- 5 fins de prise en charge.

- **Type d'accueil**

L'hébergement est proposé en continu 365 jours/an.

Dans ce service, 12 places sont réservées à des jeunes faisant l'objet d'une mesure administrative ou d'une ordonnance de placement provisoire du juge pour enfants auprès des services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

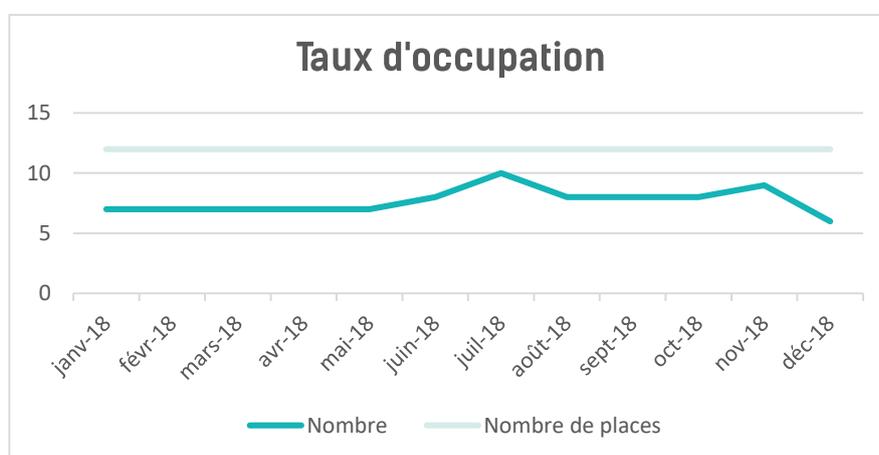
- **Durée moyenne d'un séjour**

Le projet de la SEPT « Les Pléiades » est un parcours de transition de 12 mois, éventuellement reconductible une fois.

Pour l'année 2018, la durée moyenne d'une prise hébergement a été de 18,5 mois.

- **Taux d'occupation**

Le taux d'occupation de l'hébergement a été impacté, jusqu'au mois de juin, par une capacité d'accueil réduite à 7 places. Dès le 22 juin, l'ouverture de la Villa de La Tour de Salvagny a permis une montée en charge progressive de l'activité. Toutefois, au cours des mois de juillet et août, des passages à l'acte violents de 2 des jeunes hébergés sur ce site ont entraîné de nombreux accidents de travail au sein de l'équipe. Cette situation est venue fragiliser le fonctionnement nous amenant à différer certains accueils et ainsi maintenir la sécurité pour les jeunes déjà installés.



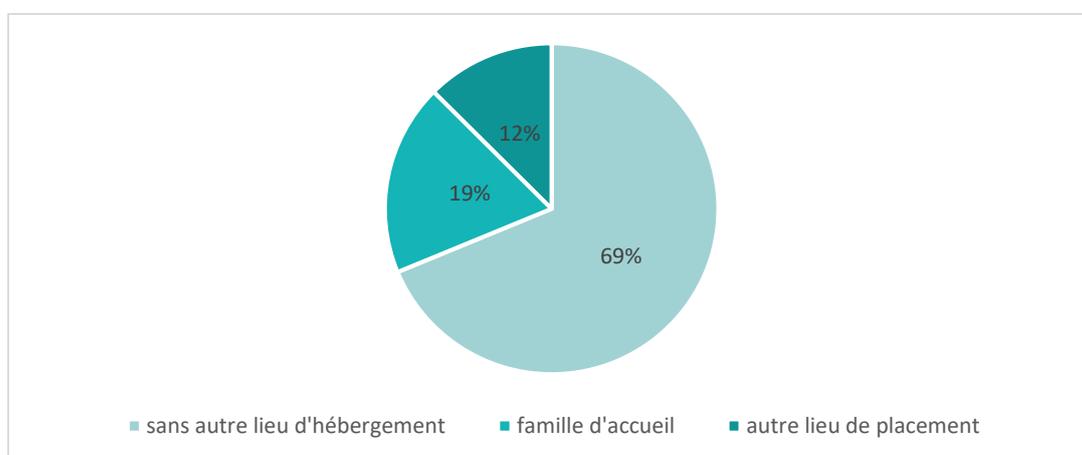
	janv-18	févr-18	mars-18	avr-18	mai-18	juin-18	juil-18	août-18	sept-18	oct-18	nov-18	déc-18
Nombre	7	7	7	7	7	8	10	8	8	8	9	6
Nombre de places	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

➤ Prise en charge partagée

La SEPT « Les Pléiades » intervient pour prévenir et éviter les ruptures et venir en appui à la gestion des troubles du comportement aigus. Les prestations proposées ne sont jamais des dispositifs permanents et continus. Il s'agit d'une étape de transition dans la vie du jeune.

Durant l'année 2018, nous pouvons faire le constat que sur la totalité des jeunes, 19 % bénéficiaient parallèlement d'un relais en famille d'accueil et 12 % d'un autre lieu de placement (MECS...).

Ainsi, nous observons que la majorité des situations sortaient du cadre initialement prévu, à savoir d'un travail en partenariat avec d'autres structures.



- [Synthèse de l'activité annuelle](#)

PREVISIONNEL ET REALISE MENSUEL EN NOMBRE DE JOURS PAR SITE

ANNEE 2018

	HEBERGEMENT LENTILLY			HEBERGEMENT LA TOUR DE SALVAGNY			TOTAL HEBERGEMENT			UNITE DE JOUR		
	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart
JANVIER	185	113	72	132	0	132	317	113	204	302	210	92
FEVRIER	167	108	59	119	0	119	286	108	178	202	136	66
MARS	185	108	77	132	0	132	317	108	209	317	220	97
AVRIL	179	67	112	128	0	128	307	67	240	216	150	66
MAI	185	83	102	132	0	132	317	83	234	245	186	59
JUIN	179	91	88	128	31	97	307	122	185	302	240	62
JUILLET	185	85	100	132	52	80	317	137	180	288	251	37
AOÛT	185	53	132	132	48	84	317	101	216	72	44	28
SEPTEMBRE	179	71	108	128	37	91	307	108	199	288	220	68
OCTOBRE	185	80	105	132	37	95	317	117	200	274	209	65
NOVEMBRE	179	42	137	128	58	70	307	100	207	288	216	72
DÉCEMBRE	185	45	140	132	28	104	317	73	244	216	135	81
TOTAL	2178	946	1232	1555	291	1264	3733	1237	2496	3010	2217	793

Personnel

- [Evaluation des risques psycho sociaux](#)

Cette année a été marquée par un temps fort autour de l'évaluation des risques psychosociaux. Ce travail a été confié au Cabinet ACTEMS CONSEIL dans le courant du dernier trimestre. Les résultats seront transmis à l'ensemble des professionnels ainsi qu'au CHSCT au mois de mai 2019. Un COPIL interne aux Pléiades s'est mobilisé. Il est composé des cadres de l'assistante de direction, de deux éducateurs dont un qui est membre du CHSCT, des chefs de service. Il sera sollicité afin de réaliser un plan d'action en réponse aux observations des consultants.

- **Les formations en 2018**

- Deux éducateurs non diplômés sont en cours de formation d'éducateur spécialisé.
- Formation d'un surveillant de nuit
- 1 journée de formation « faire vivre son projet d'établissement » a eu lieu en fin d'année. 2 autres journées sont prévues en 2019.
- 2 journées de formation (18 salariés) sur le thème « La bientraitance en institution »
- L'équipe éducative a bénéficié de 2 journées de formation « Gestion de la violence »
- Chaque site a pu bénéficier d'une demi-journée de formation « Sécurité et incendie » et « manipulation des extincteurs ».
- 1 journée de formation sur le thème « Fait religieux, laïcité et risques de radicalisation »

- **Vacance de postes :**

Le poste de médecin psychiatre à mi-temps est vacant depuis la fin d'année 2017.

- **Recrutement :**

Cette année écoulée nous amène encore une fois à faire le constat de la difficulté de stabiliser l'équipe éducative de l'hébergement, ainsi que l'équipe de cadre.

Faits marquants de l'année, bilan

Rencontre voisins Lentilly

Rencontre avec les voisins de Lentilly du 17 septembre en présence de Madame VAGNIER, Maire de Lentilly et de Monsieur BLANC, Directeur Général de la Sauvegarde 69.

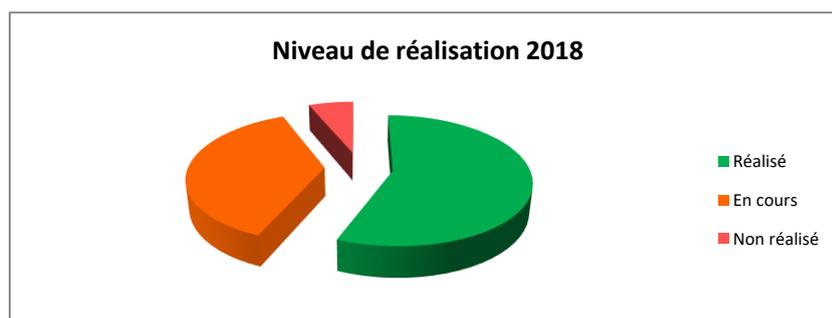
- Cette rencontre nous a donné l'occasion de présenter le projet de l'établissement à nos voisins les plus proches lors d'un temps convivial.

Démarche qualité, amélioration continue

Réunions COPIL Projet d'établissement

Nombre de réunions du COPIL Projet d'établissement 2018 : 9

Niveau de réalisation des actions



Projets et réflexion en cours

L'expérimentation de la SEPT « Les Pléiades » prendra fin à l'automne 2019. Nous avons plutôt de bonnes informations pour une transformation pérenne de l'agrément.

Depuis cette fin d'année 2018, nous avons entrepris une démarche de diagnostic que nous souhaitons présenter aux autorités d'habilitation.

Cette démarche a débuté avec l'évaluation des risques psychosociaux et une enquête quantitative sur l'activité des Pléiades. Nous sollicitons l'appui d'un consultant pour nous permettre de réaliser une analyse qualitative de l'offre de service de l'établissement. Pour ce faire, nous envisageons une enquête auprès des différents partenaires actuels, des entretiens avec les jeunes et des familles ayant pu bénéficier de l'accompagnement des Pléiades.



SESSAD EMMANUEL GOUNOT

40 boulevard Lénine
69200 VÉNISSIEUX

T 04 78 70 92 39 | F 04 78 70 74 78
sessad@sauvegarde69.fr

Le SESSAD Emmanuel GOUNOT intervient sur une zone géographique composée des communes de Vénissieux, Saint-Fons et Feyzin.

Depuis octobre 2018, un arrêté de l'ARS a élargi le périmètre d'âge de l'agrément du SESSAD Emmanuel GOUNOT. Le SESSAD peut désormais accueillir un public âgé de 0 à 20 ans.

L'ARS a également, depuis octobre 2018, fixé par arrêté l'augmentation de la capacité d'accueil de 5 places supplémentaires. Le SESSAD a donc aujourd'hui un agrément pour 50 enfants.

Le SESSAD Emmanuel GOUNOT est ouvert 210 jours par an.

Population chiffrée

Le SESSAD a accueilli, pour l'année 2018, 71 enfants âgés de 6 à 15 ans.

Nous comptons, pour l'année 2018, 12 départs et 21 entrées. Le nombre des départs est inférieur à celui des entrées car nous avons une file active de 2 enfants supplémentaires par travailleur social. De plus, le SESSAD a accueilli, depuis la fin de l'année, 5 enfants en plus conformément à l'augmentation de place fixée par arrêté.

- **Activité réalisée en 2018**

- **Tableau comparatif activité 2017/2018**

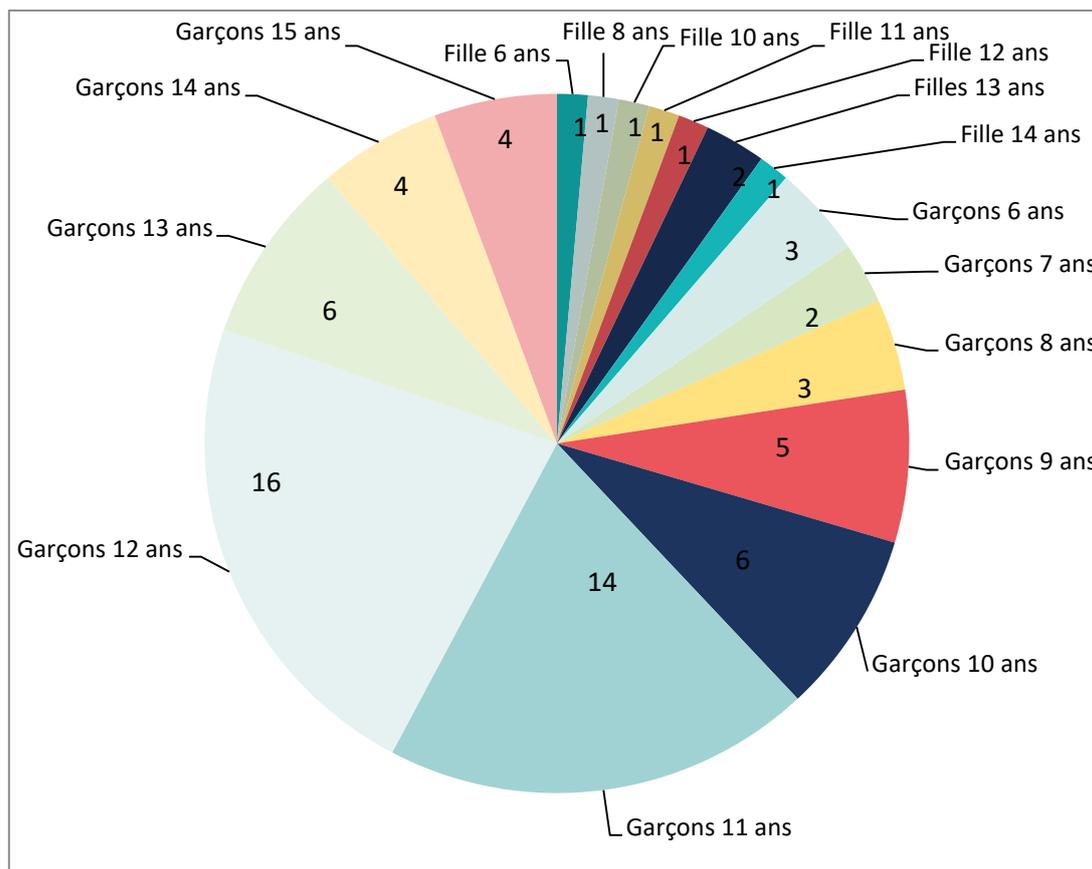
Activités	Janvier Février Mars	Avril Mai Juin	Juillet Août Septembre	Octobre Novembre Décembre	TOTAL
Réalisé en acte 2017	1 366	1 309	628	1 405	4 708
Réalisé en acte 2018	1 447	1 766	1 123	1 408	5 744



Nous notons une légère baisse de l'activité sur le troisième trimestre, baisse liée à l'absentéisme des enfants sur la période de juillet/août. En effet, certaines familles partent en vacances avant la fermeture du SESSAD.

Nous pouvons observer que l'activité 2018 est en nette hausse par rapport à l'année 2017. Cela s'explique principalement par l'augmentation du nombre d'enfants accompagnés.

➤ **Répartition par tranche d'âges des enfants accompagnés au SESSAD en 2018**



Personnel

• Embauches et départs

- Démission du médecin généraliste le 27 septembre 2018.

Suite à cette démission, nous avons signé une convention avec un médecin généraliste libéral le temps de recruter un nouveau médecin.

L'augmentation budgétaire due à l'attribution des 5 places supplémentaires a permis de :

- recruter un éducateur spécialisé à temps plein à compter du 03/12/2018 ;
- augmenter de 0,25 ETP le temps de travail d'un psychologue ;
- augmenter de 0,25 ETP le temps de travail de la psychomotricienne ;
- augmenter de 0,30 ETP le temps de travail de l'assistante sociale.

Faits marquants de l'année, bilan

L'augmentation du nombre d'enfants accompagnés a incité l'équipe à repenser le travail d'accompagnement tout autant en interne qu'en externe.

L'ensemble de l'équipe du SESSAD a donc été, en 2018, dans une dynamique positive et inventive. L'équipe a tout d'abord poursuivi et développé le travail collectif.

L'accent a été mis sur la prise en charge des enfants en groupe, tout en favorisant le travail en équipe. Deux sortes de temps collectifs sont identifiés :

- **des groupes médiatisés** qui fonctionnent sur un temps relativement long avec un support clairement identifié et toujours les mêmes enfants ;
- **des groupes ponctuels** animés par des supports divers et variés, ne s'adressant pas toujours aux mêmes enfants.

Le développement du travail de groupe en collaboration avec le SITEPP. Le SESSAD a participé à **un raid** sur deux jours qui s'est déroulé avec un éducateur du SITEPP, un stagiaire éducateur et 2 jeunes de chaque structure. Ce projet portait sur des activités sportives en eaux vives sur deux jours et dont l'objectif était le dépassement de soi et la connaissance de ses limites.

Le SESSAD a également organisé **deux camps au Grau du Roi durant l'été et un dans le Jura** sur la période d'hiver. Ces transferts sont particulièrement riches pour les enfants. En effet, les mini-camps leur permettent d'expérimenter une vie de groupe et des temps de vie quotidienne en dehors de chez eux, de découvrir des milieux inconnus (milieu maritime, milieu montagnard).

Après un travail de réflexion, nous avons décidé de mettre en place plusieurs groupes qui ont pour objectifs communs d'aider l'enfant ou le jeune à :

- découvrir ses potentialités,
- travailler sur l'estime de soi,
- faire des découvertes ou accéder à des apprentissages,
- aller jusqu'au bout d'un projet.

Les supports utilisés sont pensés en fonction du besoin des enfants. Ainsi, les supports ont pu être, un projet autour de l'animal, du travail manuel (bricolage), de la musique avec une musicothérapeute et l'école de musique de Vénissieux, le conte, la danse pour un groupe de fille, un groupe autour de l'alimentation, un groupe concernant l'écrit piloté par l'enseignant et la psychomotricienne et un groupe film avec un réalisateur dans la perspective de « fabriquer » des courts métrages.

Un groupe théâtre avec une intervenante a permis de réaliser un petit spectacle en fin d'année scolaire.

• Le partenariat soutenu par Bioforce

Nous avons, cette année, développé un partenariat avec l'Institut Bioforce. Trois étudiantes de cet institut nous ont aidés à créer une base de données recensant les partenaires et en particulier sur le territoire de Saint-Fons et Feyzin, territoire jusque-là moins investi par le SESSAD.

L'objectif poursuivi a été de pouvoir à la fois identifier, répertorier et cartographier les partenaires pour que tous les professionnels du SESSAD puissent bénéficier d'un outil informatique commun.

Cette volonté de développer le partenariat s'inscrit dans les recommandations de l'ANESM et les souhaits de la direction.

De manière plus globale, notre participation dans de multiples instances partenariales nous permet d'être de mieux en mieux identifiés sur le territoire par les professionnels et la population.

- **Projet de service**

Dans cette période de mutation du travail au sein du SESSAD, il est important de regarder collectivement comment la prise en charge s'organise. La rédaction du nouveau projet de service, aidé par un intervenant extérieur financé par l'ARS, conduit l'équipe dans une réflexion intéressante. Ce travail qui va se poursuivre sur 2019 nous aidera à définir les orientations futures.

Pour 2018, la richesse de ce travail a été l'occasion pour les professionnels d'échanger sur la question du soin, de l'éducatif, du social, des apprentissages et de la place des familles....

- **Place des familles**

2018 a permis d'affirmer l'importance de la place des familles dans les prises en charge. Des temps de rencontres formels et informels ont eu très régulièrement lieu.

Nous souhaitons pour 2019 travailler la question de la place de la famille dans la vie de l'institution pour en faire un véritable partenaire. Nous nous interrogeons actuellement sur les instances auxquelles les familles participent (Projet Personnalisé d'Accompagnement) ou peuvent participer, tels que l'espace de convivialité, le café des parents, l'enquête de satisfaction. Ce sont autant d'espaces par lesquels les familles pourraient être davantage associées à la vie du SESSAD.

Démarche d'évaluation

Dès la fin de la rédaction du projet de service, nous engagerons une démarche d'évaluation interne.

Un questionnaire de satisfaction à destination des parents et des enfants a été réalisé ; il sera distribué dès le début de l'année 2019.

Les réunions de parents permettent aussi un recueil de la parole des parents, nous permettant d'évaluer nos pratiques.

Les entretiens professionnels vont être réalisés au SESSAD.

Un questionnaire sur les risques psychosociaux a été distribué, nous allons mettre en place des groupes de travail sur les conditions de travail courant 2019.

Le règlement de fonctionnement a été réécrit et validé par le bureau de l'Association.

Démarche qualité, amélioration continue

Le plan bleu est terminé, les divers registres réglementaires d'accident du travail et d'événements indésirables sont à la disposition des salariés.

Le registre de sécurité a été formalisé, le DUERP écrit.

Un classeur de procédure a été réalisé, il vient définir les règles de fonctionnement interne, ainsi que des outils administratifs communs. Il sera à enrichir au fil du temps.

Des formations collectives ont été réalisées autour de la question du secret professionnel et de la prise en charge des groupes.

Un livret a été conçu pour penser l'accueil des stagiaires dans l'institution.

Le temps de travail sous forme de commission de liaison organisé à l'initiative de l'Association permet des temps d'échange et de réflexion entre l'équipe de direction et quelques administrateurs.

Projets et réflexion en cours

- **Projet**

- impression des nouvelles plaquettes de l'établissement,
- poursuivre et accompagner le changement d'organisation,
- terminer l'écriture du projet de service,
- élaborer un livret d'accueil pour les enfants,
- faire participer les familles dès l'élaboration des PPA,
- créer une Cellule d'Accueil Pluridisciplinaire (CAP) sur le secteur de Saint-Fons,
- poursuivre la réflexion concernant le réaménagement et le développement du SESSAD.

- **La préparation du passage en CPOM**

Avec les directeurs des établissements médico-sociaux, nous avons élaboré un diagnostic, dans un premier temps par établissement puis transversal à l'ensemble de structures. Se finalisent les fiches actions transversales. Un certain nombre de thématiques est retenu, entre autres :

- le parcours du résident,
- la scolarisation (l'inclusion, les classes externalisées),
- la guidance parentale et l'offre de répit,
- la démarche qualité,
- le partenariat.

Ces fiches actions seront dans un second temps à croiser avec les actions menées dans le cadre du projet d'établissement.

- **Réflexion**

Le SESSAD Emmanuel GOUNOT poursuit sa mutation en s'ouvrant sur l'extérieur et en associant davantage les familles.

Le passage en mode DITEP conduit à un réel questionnement. Un temps de rencontre est prévu en 2019 avec l'ARS et l'Education Nationale afin d'échanger sur les orientations futures du service.

Le SESSAD doit-il conforter sa place de service ambulatoire sur le secteur ?

Faut-il conventionner avec un autre DITEP ?

La question du devenir du SESSAD vient aussi impacter la question des locaux. Locaux que nous devons repenser à moyen terme, suite à la destruction future de l'immeuble qui héberge actuellement le SESSAD. Cette question devient également à plus court terme importante, au vu de l'état actuel des locaux et à l'augmentation du nombre d'enfants accueillis.

L'année 2019 devrait nous permettre d'avancer sur ces questions.



SITEPP DE SAINT-PRIEST

35 ter rue Claude Farrère
69800 SAINT-PRIEST

T 04 72 09 02 78 | F 04 78 40 33 93
sitepp@sauvegarde69.fr

Le SITEPP de Saint-Priest est un établissement médico-social financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS). Il est ouvert 210 jours par an.

Le DITEP (Dispositif Thérapeutique Educatif et Pédagogique) de Saint-Priest comprend un ITEP, un SESSAD et un dispositif PCPE (CAP). L'établissement travaille en étroite collaboration avec la MECS Jules VERNE, ce qui permet au DITEP de pouvoir proposer une structure d'hébergement et ce en collaboration avec les services de l'ASE. Une convention est en cours de signature.

Le SITEPP intervient sur les communes de Saint-Priest, Mions et Corbas.

Population chiffrée

• Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique

La classe ITEP a un agrément pour accompagner 10 enfants, âgés de 8 à 12 ans. Sur ces 10 places, deux ont été accordées comme places de répit. Le nombre de journées à réaliser nous oblige à avoir une inscription permanente de 10 enfants au minimum.

En janvier 2018, l'ITEP accueillait 10 enfants (8 garçons et 2 filles).

A la rentrée scolaire 2018/2019, un enfant a quitté l'ITEP afin d'intégrer un ITEP pour adolescent. Un enfant, déjà accompagné par le SESSAD, a alors été admis à l'ITEP tout en gardant une prise en charge SESSAD.

Sur l'année 2018, l'ITEP a pu accompagner au total 11 enfants : 9 garçons et 2 filles.

L'ITEP a ainsi pu réaliser les 1 776 journées demandées par l'ARS et ce malgré les nombreuses absences d'un enfant pour lequel nous avons dû réaliser une information préoccupante. Plusieurs enfants ont également bénéficié d'hospitalisation ce qui, de fait, a diminué le nombre de journées de prise en charge.

	Nbre de journées	84,57 %	Total présences
JANVIER	200	169	156
FEVRIER	140	118	125
MARS	220	186	203
AVRIL	150	127	126
MAI	180	152	152
JUIN	210	178	158
JUILLET	200	169	137
AOUT	40	34	25
SEPTEMBRE	200	169	187
OCTOBRE	210	178	192
NOVEMBRE	200	169	174
DECEMBRE	150	127	141
	2 100	1 776	1 776

- Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

Au 1^{er} janvier 2018, le SESSAD accompagnait 37 enfants. Au cours de l'année, 9 enfants ont quitté le SESSAD et 12 nouvelles admissions ont été réalisées.

Le SESSAD a accompagné 50 enfants durant l'année 2018 dont 43 garçons et 7 filles. Malgré une augmentation du nombre de jeunes accompagnés, de nombreuses notifications sont encore en attente.

Le SESSAD a réalisé 3 871 actes pour l'année 2018.

ACTIVITE SESSAD 2018	
JANVIER	483
FEVRIER	272
MARS	532
AVRIL	310
MAI	339
JUIN	313
JUILLET	310
AOÛT	43
SEPTEMBRE	185
OCTOBRE	403
NOVEMBRE	417
DECEMBRE	264
TOTAL ACTES 2018	3 871

- Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire Expérimental (CAPE)

La CAP a, cette année, accompagné 32 enfants dans 5 écoles primaires et un collège de Saint-Priest. Seize enfants ont été accompagnés en individuel et 16 ont bénéficié d'une prise en charge de groupe.

12 groupes de soutien aux enseignants ont été réalisés pendant l'année scolaire.

Personnel

Le 1^{er} octobre 2018, l'ARS a accordé une extension de deux places au SESSAD qui a permis l'embauche d'un sixième travailleur social. L'éducatrice spécialisée embauchée à temps plein intervient en transversalité sur l'ensemble des dispositifs du SITEPP, pratique nouvelle qui conduit à plus de transversalité et favorise la fluidité des parcours pour les enfants.

Le SITEPP de Saint-Priest comprend 19 salariés ; un médecin et un orthophoniste sont en cours de recrutement. En l'absence de médecin, une convention a été passée avec un médecin libéral.

La vacance du poste d'orthophoniste nous amène à conventionner également avec des orthophonistes libéraux.

Notons que le poste d'enseignant est occupé depuis 3 ans par la même enseignante, ce qui permet un réel travail de suivi scolaire auprès des enfants.

Durant l'année 2018, le SITEPP a également accueilli :

- 3 stagiaires éducateurs spécialisés à l'ITEP
- 2 stagiaires éducateurs spécialisés au SESSAD
- 1 stagiaire en stage découverte du collège
- 1 salarié en service civique

Faits marquants de l'année, bilan

L'année 2018 a été une année au cours de laquelle l'ensemble des professionnels se sont impliqués dans un travail de réflexion autour du projet de service. L'écriture du projet de service est en cours.

Un travail d'accompagnement a été mené auprès des équipes durant cette année 2018 afin de pouvoir prendre en charge 40 enfants au SESSAD. Un travail d'élaboration autour des accompagnements en groupe s'est mis en place et a permis une organisation plus efficiente.

L'équipe du SESSAD a travaillé à la mise en place d'un café des parents qui permet aux familles d'être partie prenante dans l'accompagnement de leur enfant.

Un groupe d'adolescents a été mis en place afin de permettre à ces derniers d'élaborer et de penser à partir de saynètes représentant des situations de la vie au quotidien. L'objectif est de leur permettre de mieux appréhender certaines situations du quotidien. Le groupe se déroule au SITEPP une fois par semaine.

Les projets mis en place par les professionnels se sont poursuivis avec un fort souhait d'ouverture de l'institution auprès des structures de droit commun.

Nous continuons à construire des projets en partenariat avec la MJC. La mairie nous a accordé une subvention pour travailler avec les enfants du SESSAD sur un projet scientifique avec la MJC.

Début 2018, le dispositif CAPE sort de l'expérimentation et devient un dispositif pérenne, dans le cadre des PCPE. La CAPE devient la CAP. Dans le cadre de cette pérennisation et de la mise en place du DITEP, une modification de l'organisation de travail se met en place, dans l'objectif de construire une équipe CAP et de permettre plus de fluidité entre les professionnels.

L'ARS nous a accordé un budget supplémentaire ce qui a permis l'embauche d'une éducatrice qui intervient principalement sur la CAP.

Une dynamique nouvelle est enclenchée afin de répondre aux exigences attendues par le secteur médico-social et l'ARS.

L'institution s'inscrit dans un fonctionnement en DITEP. Depuis la rentrée scolaire 2018, nous avons mis en place plusieurs parcours dans lesquels les enfants sont pris en charge par le SESSAD ou l'ITEP en partenariat avec les écoles de Saint-Priest.

Le passage en DITEP, la modification des modes d'intervention et la mise en place d'une nouvelle organisation de travail obligent les professionnels à modifier leur pratique et à faire preuve d'adaptabilité.

L'année 2018 a également été marquée par l'inauguration du SITEPP en novembre 2018.

Des réunions de parents avec le SESSAD et l'ITEP ont eu lieu.

La rédaction d'une convention tripartite entre le SITEPP, la MECS Jules VERNE et les services de l'ASE.

Des temps de rencontre avec les directions des DITEP de Meyzieu et de Rillieux la Pape (Fondation OVE), dans l'objectif de créer un partenariat de travail dans le cadre du DITEP.

Démarche d'évaluation

Nous avons obtenu une aide financière de l'ARS pour mener à bien une évaluation interne. Dès la fin de la rédaction du projet de service, nous engagerons une démarche d'évaluation interne.

Un questionnaire à destination des parents et des enfants sera réalisé et distribué dès l'an prochain.

Les réunions de parents permettent aussi un recueil de la parole des parents.

Les entretiens professionnels ont été réalisés au SITEPP.

Le DUERP a été rédigé. Un questionnaire sur les risques psychosociaux a été distribué, mais nous souhaitons poursuivre ce travail avec un intervenant extérieur à Sauvegarde 69.

Démarche qualité, amélioration continue

Le plan bleu est terminé, les divers registres réglementaires d'accident du travail et d'événements indésirables sont à la disposition des salariés.

Le registre de sécurité a été formalisé.

Un classeur de procédures a été réalisé, il vient définir les règles de fonctionnement interne, ainsi que des outils administratifs communs. Il sera à enrichir au fil du temps.

Des formations collectives ont été réalisées autour de la question du secret professionnel et de la prise en charge des groupes et ce en commun avec le SESSAD E. GOUNOT.

Un livret a été conçu pour penser l'accueil des stagiaires dans l'institution.

Le temps de travail sous forme de commission de liaison organisé à l'initiative de l'Association permet des temps d'échange et de réflexion entre l'équipe de direction et quelques administrateurs.

Le règlement de fonctionnement a été réécrit, il a été validé par le bureau.

Projets et réflexion en cours

Pour le SITEPP :

- impression des nouvelles plaquettes de l'établissement,
- poursuivre et accompagner le changement d'organisation,

- terminer l'écriture du projet de service,
- élaborer un livret d'accueil pour les enfants,
- travailler l'ouverture d'une classe externalisée,
- signature de la convention ASE/ MECS Jules VERNE,
- formaliser le travail de partenariat avec la Fondation OVE,
- réalisation d'un questionnaire de satisfaction à distribuer aux familles,
- favoriser au maximum les accompagnements sous forme de dispositif ITEP,
- encourager les professionnels à travailler sur les différents services de la structure,
- faire participer les familles dès l'élaboration des PPA.

Pour le SESSAD :

- poursuivre le travail engagé avec les familles,
- consolider le travail autour des groupes,
- favoriser le travail et la prise en charge des enfants à leur domicile.

Pour l'ITEP :

- poursuivre la mise en place d'activités à l'extérieur (équitation, activité cirque, ferme pédagogique...),
- favoriser les temps d'inclusion pour les enfants dans différents groupes scolaires,
- travail autour de la création d'un journal et d'une correspondance avec une école d'une autre ville.

Pour la CAP :

- mise en place d'un « café philo » à destination des adolescents au collège Colette
- Mise en place d'un groupe d'analyse de situation au Collège Colette,
- collaboration avec deux nouvelles écoles de Saint-Priest (Balzac et Jean Jaurès).

Pour conclure le SITEPP a, cette année encore, développé des liens avec les partenaires du territoire, tout en favorisant le travail avec les familles.

Une réelle démarche de travail autour des accompagnements en DITEP est amorcée. Les enfants vont pouvoir bénéficier de prises en charge multiples et variées, en fonction de leur problématique.

Nous entrons dans une logique de parcours aussi bien pour les enfants que pour les professionnels. La mise en application des DITEP vient bousculer les établissements médico-sociaux apportant une mutation que nous avons commencée à vivre et qui va se poursuivre sur 2019.



ITEP & SAAI LES MOINEAUX

75 rue du Château
01390 CIVRIEUX

T 04 72 08 69 00 | F 04 72 08 69 08
lesmoineaux@sauvegarde69.fr

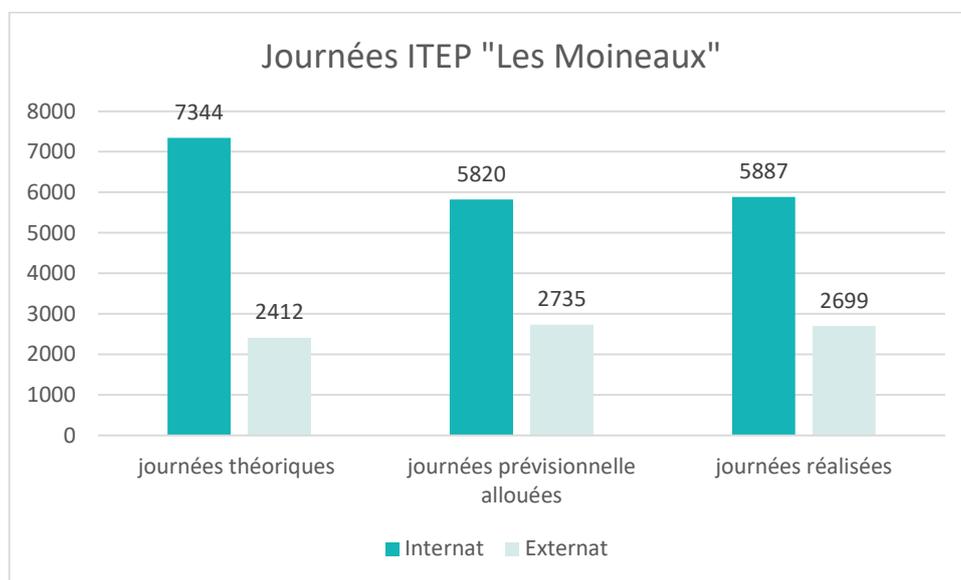
L'ITEP « Les Moineaux » a connu une année 2018 agitée par suite de plusieurs évènements qui se sont succédés et qui ont nécessairement eu une incidence sur l'organisation et l'activité générale de l'établissement. Le départ de la direction au premier trimestre de l'année, la mise en place d'une direction de transition, le départ d'un chef de service en été et le recrutement du nouveau chef de service en octobre et d'un directeur en novembre n'a pas facilité la continuité des projets en cours et la dynamique nécessaire à l'évolution de l'établissement notamment vers un fonctionnement en « Dispositif intégré ».

Cependant et malgré ces évènements, les équipes ont su maintenir un accompagnement de qualité auprès des enfants et des familles.

Population chiffrée

- Activité ITEP

		Théorique	Prévisionnel		Réalisé			
Nombre jours ouverture	Régime	prévisionnel Théorique	taux d'occupation alloué	Prévisionnel (allouées par ARS)	Nb de jours d'ouverture	réalisées	écart	Taux d'occupation réalisé
204	Interne	7344	79,25%	5820	206	5887	67	80,16%
Nb d'enfants		36	31			31		
201	½ interne	2412	113,39%	2735	205	2699	-36	111,80%
Nb d'enfants		12	15			15		



L'activité réalisée est comparée à l'alloué de la campagne budgétaire de réajustement d'octobre.

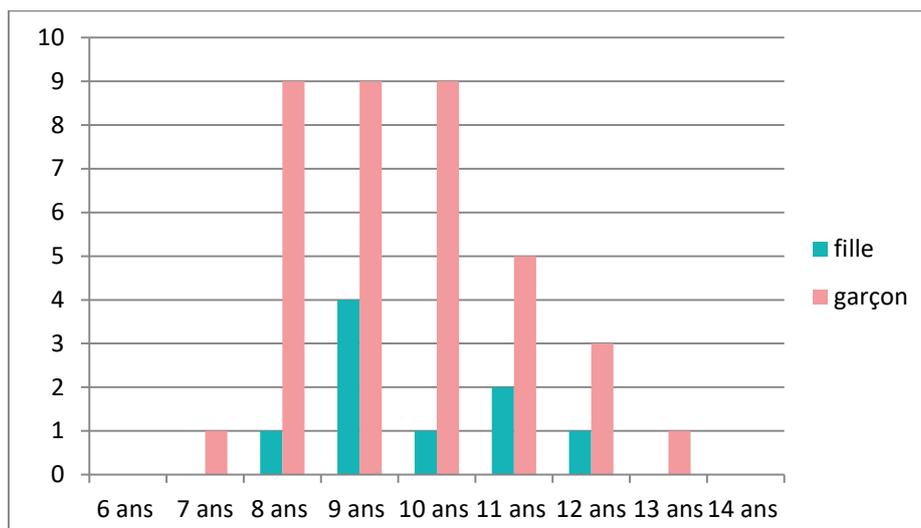
Nous avons un taux d'absentéisme important chaque année, du fait des hospitalisations des enfants (6 semaines sur l'année), de départ en vacances en famille, notamment lors des semaines éducatives (une semaine sur deux des vacances scolaires) pour les parents séparés.

Cette année, nous avons 2 places vacantes sur l'internat en septembre. Les 2 enfants sont arrivés au mois de décembre. Cette situation n'est pas habituelle et s'explique à la fois par une baisse significative du nombre de notification sur la période des admissions et à la fois certainement aussi par une organisation fragile de nos admissions du fait de la transition du poste de direction.

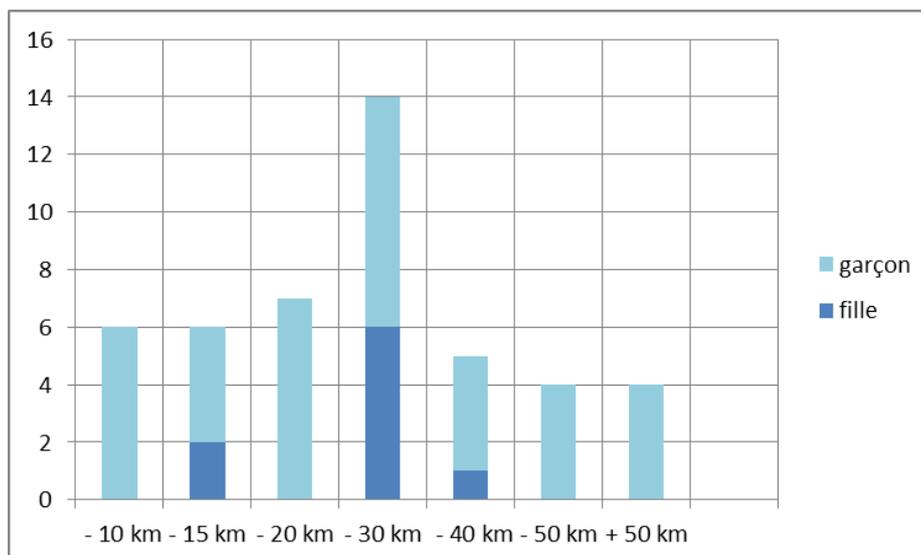
Nous arrivons cette année à maintenir notre activité conforme aux prévisionnels, avec un équilibre entre les deux modalités d'accueil « accueil jour » et « accueil nuit ».

➤ Pyramide des âges au 31/12/2018 ITEP

Nous constatons cette année une légère diminution de l'âge moyen des enfants accompagnés avec une majorité sur une tranche d'âge de 8-10 ans. Malgré la mixité, 80 % des enfants sont des garçons.



➤ Situation géographique des lieux d'habitation au 31/12/2018 (ITEP)



La situation géographique particulière des Moineaux amène l'établissement à accueillir des enfants sur deux départements (Ain et Rhône). Par ailleurs, la cartographie des secteurs DITEP sur le département de l'Ain n'étant pas finalisée, l'établissement accueille toujours des enfants sur un secteur assez vaste. La préconisation d'internat étant d'ailleurs utilisée non pas comme un élément du projet individuel de

l'enfant et de sa famille mais comme un palliatif à l'éloignement géographique entre le domicile de l'enfant et l'établissement.

Ces situations géographiques hétéroclites nécessitent ainsi une logistique de transport conséquente et couteuse. Très majoritairement, ce sont les personnels des services généraux qui assurent les allers-retours entre l'établissement et les points de ramassage mis en place au détriment bien souvent des missions d'entretien et de réparation des bâtiments.

Cette problématique est à souligner car elle sera nécessairement accentuée par le redéploiement en cours dans le cadre de la future convention cadre de fonctionnement en Dispositif ITEP soutenue par l'ARS et l'Education Nationale.

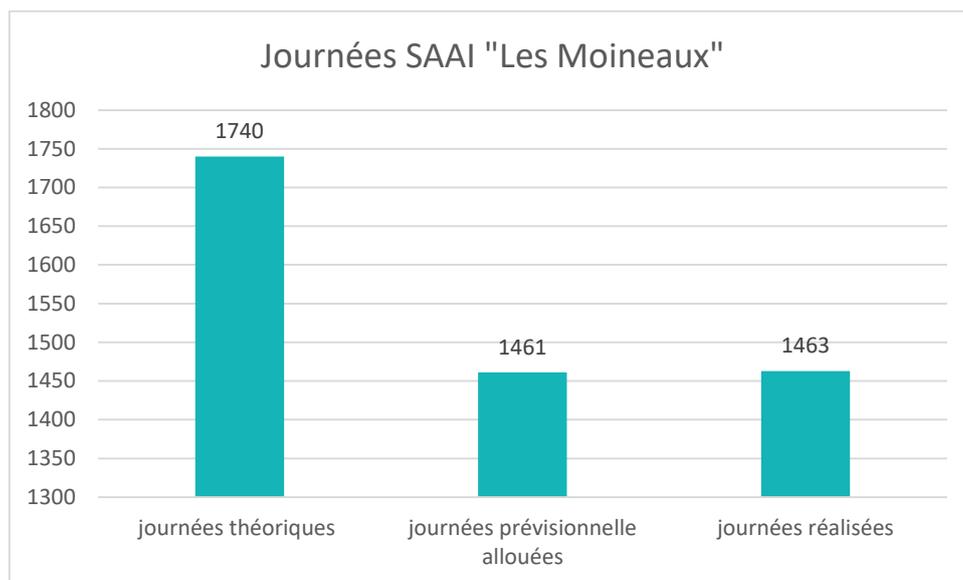
A titre de précisions, le temps journalier de transport peut se comptabiliser entre 18 heures et 30 heures soit une moyenne hebdomadaire de 120 heures, soit près de 3,5 ETP. Un projet d'externalisation partielle de la prestation de transport doit pouvoir être envisagé notamment dans le cadre de la réflexion autour du CPOM. Le coût de cette externalisation partielle s'élèverait à près de 150 000 € annuel.

En 2018, sur l'ITEP, il y a 33 points de ramassage pour les transports :

Nord de l'ITEP	Sud de l'ITEP	Est de l'ITEP	Ouest de l'ITEP
1. St Trivier sur Moignans : parking cab. médical	7. Montanay : parking stade	20. Mionnay : parking école	25. Reyrieux : resto de la gare
2. Châtillon sur Chalaronne : station-service	8. Rillieux-la-pape : restaurant le Canard pressé	21. St André de Corcy : parking école primaire	26. Reyrieux : école primaire
3. Châtillon sur Chalaronne : école	9. Beynost : parking co-voiturage	22. St André de Corcy : local	27. Reyrieux : centre social
4. Vonnas : station-service	10. Montluel : Intermarché	23. St Marcel en Dombes : parking Vival	28. Trévoux : école Poyat
5. Villars les Dombes : école	11. Montluel : collège	24. Marlieu : gare	29. Trévoux : rond-point cascades
6. St Denis les Bourg : station-service	12. Genay : parking stade de foot		30. Trévoux : Parking déco-mousse
	13. Neuville s/s : Balmont		31. Trévoux : école Corbettes
	14. Couzon-au-Mont-d'or : parking entrée village		32. Trévoux : centre aéré Tournesol
	15. Fontaines s/Saône : parking Leclerc		33. Jassans : place Limelette
	16. Miribel : collège		
	17. Les Echets : école primaire		
	18. St Romain au Mt d'Or : école		
	19. Vaulx en Velin : rond-point rue d'Orcha		

- Activité SAAI

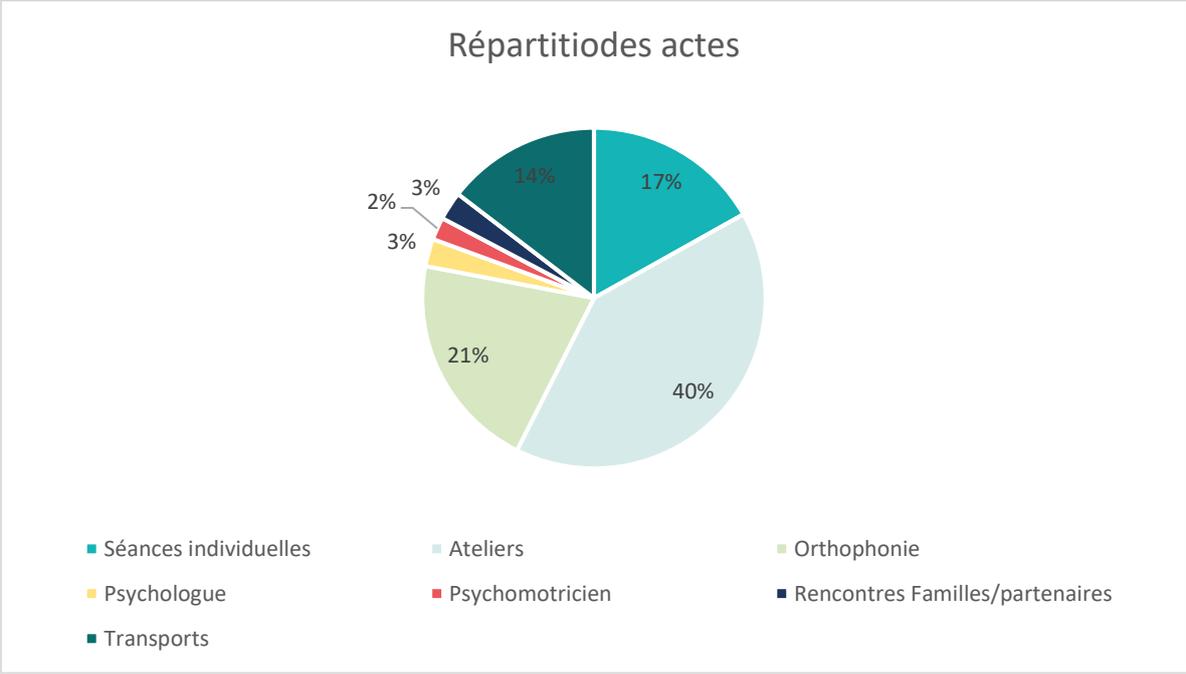
Nombre jours ouverture	Régime	Théorique	Prévisionnel		Réalisé			Taux d'occupation réalisé
		Prévisionnel Théorique	Taux d'occupation alloué	Prévisionnel (allouées par ARS)	Nb de jours d'ouverture	réalisées	Ecart	
145	Ambulatoire	1740	83,98%	1461	205	1463	2	84,00%



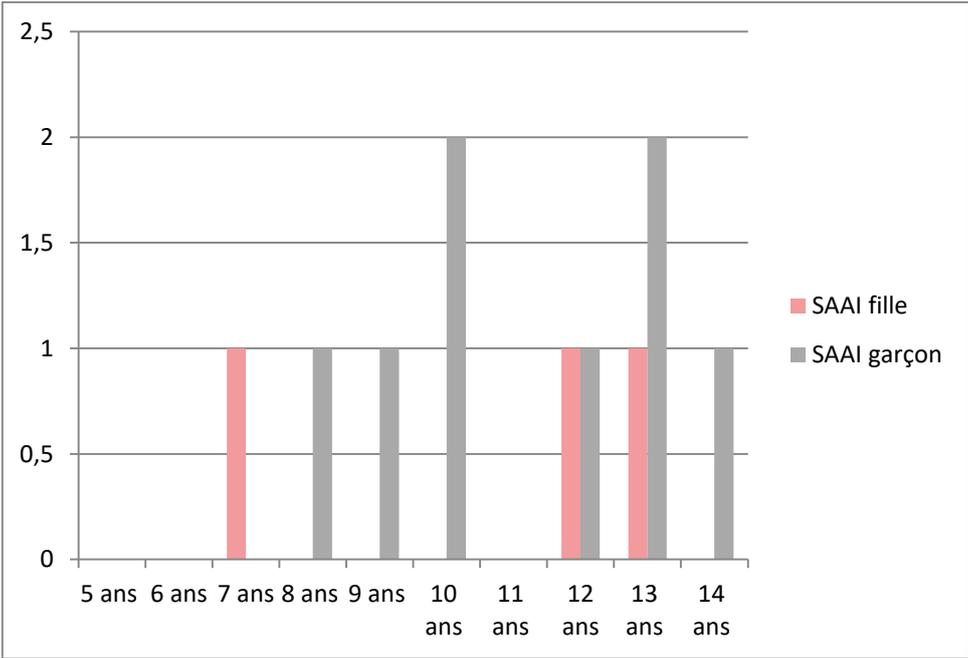
Cette année nous avons pu atteindre l'objectif alloué et arriver à un taux d'occupation de 84%. La structuration toujours en cours et qui sera à confirmer avec la transformation du SAAI en véritable SESSAD a permis de rétablir un équilibre par rapport à l'année dernière. Nous avons donc pu réaliser 1463 actes dans l'année mais avec une augmentation du nombre de jours d'ouverture du service. Nous avons notamment accueilli des enfants lors des semaines éducatives de vacances scolaires.

Les enfants bénéficient de l'ensemble des prestations disponibles au service et notamment :

- Des prestations éducatives (en individuels ou en atelier de groupe) 4 enfants ont également pu partir sur un camps d'été avec les enfants de l'internat sur 2 jours et 1 nuit)
- Des prestations thérapeutiques (séances d'orthophonie, suivi psychologique et séances de psychomotricité).
- Par ailleurs des rencontres avec les partenaires, les familles et les équipes de scolarisation de l'enfant (ESS) ont été faites dans l'année.
- Enfin les transports représentent 14% de l'activité.

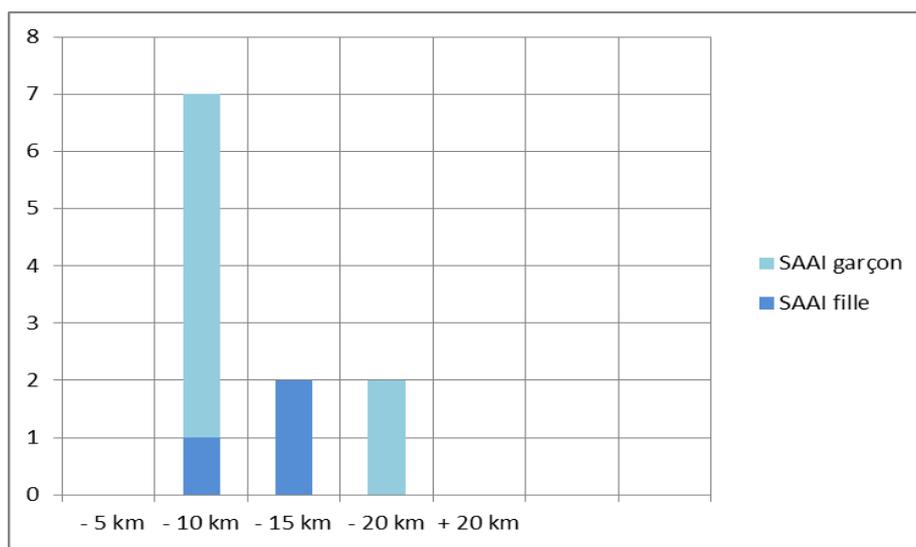


- [Pyramide des âges au 31/12/2018 SAAI](#)



La pyramide des âges reste stable, avec une majorité d'enfants dans la tranche 10-14 ans, ce qui correspond bien à la vocation du service et à notre agrément.

- **Situation géographique des lieux d'habitation au 31/12/2018 (SAAI)**



De par sa spécificité le SAAI intervient dans un secteur plutôt proche de l'établissement auquel il est rattaché, puisque majoritairement les interventions se font en dehors de l'établissement de rattachement sur les lieux de scolarisations de l'enfant.

Le service intervient sur 7 établissements scolaires :

- Ecole POYAT à TREVoux
- Ecole et Collège de JASSANS
- Collège de SAINT ANDRE
- Ecole de VILLARDS LES DOMBES
- Collège de MIRIBEL
- Ecole de REYRIEUX

Personnel

- **MOUVEMENTS DU PERSONNEL**

Les conditions particulières de l'année 2018 évoquées dans l'introduction n'ont évidemment pas été sans incidence sur le mouvement des personnels de l'établissement.

Ce sont 15 départs de collaborateurs qui peuvent être recensés sur l'année, compensés naturellement par 14 arrivées. Au total c'est donc près de 25 % de l'effectif qui a été renouvelé.

Si le turn-over du personnel peut avoir des effets positifs dans la mise en place d'une nouvelle dynamique de projet pour un établissement, cela nécessite cependant un investissement important dans la transmission et dans l'apprentissage des modes de fonctionnement de l'établissement. Il convient de saluer cet effort qui a été fait par le personnel en place pour accueillir ces nouveaux arrivants et les personnels embauchés pour leur capacité d'adaptation et leur investissement.

Au-delà des postes d'encadrement, direction et chef de service de l'internat, déjà évoqués plus haut, il convient de préciser que l'effectif de l'équipe cuisine a été renforcé par l'embauche d'une aide cuisinière. Cette embauche a permis de mettre fin au contrat de prestation qui préparait les repas de soir. Désormais, l'ensemble des repas est confectionné sur place.

➤ Les contrats à durée indéterminée

Les entrées 2018 : Nous avons accueillis sur l'année 2018, les professionnels suivants :

Services généraux : 1 aide cuisinière, 4 agents de services intérieurs, 1 surveillantes de nuit

Services éducatifs : 3 éducateurs spécialisés, 2 moniteurs éducateur

Service thérapeutique : 1 psychologue

Encadrement : 1 directeur, 1 cheffe de service.

Les sorties 2018 : Il y a eu 15 départs au cours de l'année 2018 :

Services généraux : 3 agents de services intérieurs, 1 surveillantes de nuit, 1 maîtresse de maison

Services éducatifs : 4 éducateurs spécialisés, 1 éducateur sportif

Service thérapeutique : 2 psychologues, 1 psychiatre (sous convention)

Encadrement : 1 directeur, 1 chef de service.

Les contrats à durée déterminée

Une vingtaine de contrat à durée déterminée ont été enregistrés sur l'année principalement pour pallier aux différentes absences.

Les contrats aidés :

Un éducateur spécialisé en contrat d'apprentissage

➤ Les absences :

Le pôle éducatif :

moniteur éducateur - en arrêt maladie pendant 193 jours

Moniteur éducateur – en arrêt maladie pendant 355 jours

Educateur scolaire en arrêt maladie pendant 65 jours

éducateur spécialisé – en arrêt maladie pendant 109 jours

Le pôle médico-psy :

Une psychologue : Absence maladie de 50 jours puis temps partiel thérapeutique jusqu'au 30.11.2018.

Services administratifs et généraux :

Directeur - en arrêt pour accident du travail pendant 32 jours

Maîtresse de maison - en arrêt maladie pendant 55 jours

Agent de service intérieur – en arrêt maladie pendant 243 jours

Surveillant de nuit – en arrêt maladie pendant 86 jours

Agent de service intérieur – en arrêt maladie pendant 59 jours

Comptable et coordinatrice des services généraux – en arrêt maladie pendant 32 jours

• GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

➤ FORMATIONS

Cette année, les formations ont concerné 42 salariés et se sont concentrées sur :

- la démarche qualité dans la continuité des années précédentes,
- des formations informatiques en bureautique (Excel) afin de faciliter le travail quotidien des personnels administratifs,
- sécurité et incendie avec une formation d'un agent des services généraux sur « le travail en hauteur », une formation réalisée en commun avec les autres établissements de l'Association

relative aux règles des Etablissement Recevant du Public (ERP), ainsi que plusieurs formations collectives de secourismes et d'incendie, conformément à nos obligations règlementaires,

- le Dispositif ITEP : engagé sur la fin de l'année avec l'arrivée de la nouvelle direction, l'équipe d'encadrement élargi a pu bénéficier d'une formation par « Champs Social » organisme de formation de l'Aire afin de sensibiliser les membres de ce collectif aux enjeux du passage en dispositif intégré des ITEP.

Participants	Organisme	Formations	Dates
9	Numerifrance	Démarche qualité	16/02/2018
6	Aire Champ social	Dispositif ITEP	17/12/2018
8	ADECOM	SSI	22/08/2018
10	IN SITU	Préparation incendie	12/10/2018
1	ELEGIA FOMATION	ERP	12/12/2018
2	Actif formation	CPOM	27-28/2018
4	MI Lyon Formations	Excel	04/12/018
1	UNIFAF	Dispositifs et financement	18/01/2018
1	Magnis Formation	Travail en hauteur	13/12/2018
42			10 jours

➤ Analyse de la pratique

Les séances d'analyse des pratiques se sont maintenues sur l'année à un rythme mensuel pour l'ensemble des équipes. Le personnel enseignant de l'établissement bénéficie également de séances d'analyse de la pratique par un intervenant extérieur dont le coût est assumé par l'établissement. Enfin et depuis la fin de l'année la psychologue institutionnelle anime des réunions aux bénéficiaires des personnels des services généraux assurant le transport des enfants au rythme d'une fois toutes les trois semaines. L'objectif de ces rencontres est de permettre aux personnels en charge des transports de bénéficier d'un éclairage et d'un soutien clinique dans la compréhension et l'accompagnement des enfants pendant ces temps de transition entre le domicile et l'établissement.

Faits marquants de l'année, bilan

• Service de l'externat et SAAI

Le service de l'externat et du SAAI a bénéficié de 2 antennes délocalisées, l'une sur Saint André de Corcy pour le pôle thérapeutique, et l'autre sur les Echets pour le pôle éducatif.

En juin 2018, l'antenne de Saint André de Corcy accueillant le pôle thérapeutique de l'accueil de jour de l'ITEP (externat et SAAI) a été fermée. L'équipe a réintégré les locaux de Civrieux. Une 2^{ème} salle de psychomotricité a été aménagée sur le site de Civrieux, la 1^{ère} étant déjà occupée tous les jours de la semaine par la 2^{ème} psychomotricienne de l'ITEP et par la psychomotricienne de l'IME. Par ailleurs, la psychomotricienne du SAAI a commencé cette année à mettre en place des suivis individuels sur le site

de l'école de l'enfant. Comme pour les accompagnements éducatifs, ce service du SAAI a été très bien accueilli par les écoles concernées : 2 suivis sur l'école ont eu lieu cette année. C'est un fonctionnement qui a été évalué positivement par l'équipe, et qui sera reconduit selon les situations individuelles des enfants.

En juillet 2018, le bail de l'antenne des Echets a pris fin. L'équipe éducative a pu s'installer dans de nouveaux locaux en octobre 2018, dans le cadre d'une location d'un gîte situé sur la commune de Civrieux, à moins de 5 minutes du château de l'ITEP.

Cette location de gîte reste une solution alternative dans l'attente du développement du projet éducatif de l'externat. Elle permet de réduire le nombre d'enfants présents en même temps sur le site de l'établissement mais aussi de maintenir un lien et un lieu ouvert sur l'extérieur.

Le développement en dispositif et l'augmentation des accompagnements d'enfants en accueil de jour doit amener l'établissement à réfléchir sur sa zone géographique d'intervention et ses modalités d'accompagnement qui ne peuvent se concentrer uniquement sur le seul site des Moineaux.

• Vie de l'établissement

Comme chaque année, nous avons reprogrammé les différents temps festifs qui rythment l'année scolaire.

- Ces moments conviviaux sont l'occasion de se rencontrer autrement avec les familles : c'est le cas pour la galette de début d'année, sous forme de goûter organisé avec les représentants du CVS. C'est le cas aussi de la kermesse de l'école en juin, où chacun participe aux différents stands proposés. Les enfants et les professionnels de l'IME participent aussi à cette kermesse. Nous n'avons pas réussi à organiser, cette année, notre journée conviviale où une sortie sur l'extérieur est organisée avec parents, enfants et salariés.
- L'ITEP organise aussi différents temps festifs avec les enfants et les professionnels, où nous privilégions des moments de partage : c'est le cas du « goûter presque parfait » organisé par l'UE de l'ITEP, avec la 1^{ère} participation de l'UE de l'IME cette année, où les classes rivalisent pour remporter le prix du meilleur gâteau. C'est le cas aussi du carnaval en mars, de la fête des partants en juin qui symbolise le départ de certains enfants, ou encore du repas de fin d'année, où cette année encore nous avons apprécié la présence du Président, Monsieur BOSSU, du Directeur Général, Monsieur BLANC, et d'un administrateur de l'Association, Monsieur BONNET.
- Enfin, comme chaque année, les familles sont invitées trois fois par an (en dehors des réunions du CVS) pour échanger et partager avec les professionnels.

Dans le cadre de l'expérience de socialisation des enfants, l'établissement a proposé, cette année encore, des camps pendant la période estivale de prise en charge éducative :

- du 9 au 12 juillet : 6 enfants se sont rendus à la Maison Familiale Rurale de Saligny sur Roudon. 4 enfants du SAAI les ont rejoints pour une nuitée ;
- du 10 au 13 juillet : 9 enfants se sont rendus au Gîte de Meaux La Montagne ;
- du 16 au 20 juillet : 9 enfants ont été accueillis au Centre La Ruche dans le village de Manigod en Haute Savoie.

Enfin, comme chaque année, l'ITEP « Les Moineaux » a participé à diverses manifestations inter-établissements :

- le cross organisé par nos collègues de l'ITEP Arc en Ciel avec cette année quelques médailles individuelles ramenées par notre délégation ;
- le défi entr'aide les 8 et 9 mai : 8 enfants ont participé à ces 2 journées sportives à Saint Pierre de Bœuf en partenariat avec Les Alysés et la MECS de Balmont ;
- les Lizerons en fête le 14/06/2018 avec les enfants de l'IME.

• Travaux réalisés sur l'année

Plusieurs travaux et mise en conformité ont été réalisés sur l'année et notamment :

- Travaux d'aménagement : avec la poursuite du changement de plusieurs fenêtres sur l'internat afin d'améliorer l'isolation du bâtiment, une réfection de ce que l'on appelle le psychodrame fut entreprise afin de transformer cette salle en un espace dédié à la psychomotricité. Cette salle disposait d'une fosse qu'il a fallu combler. Enfin nous avons engagé les travaux de réfection de peinture des salles de classe et de bureaux.
- Mise en conformité : au regard des diagnostics obligatoires (contrat d'entretien des airs de jeux des enfants, un contrat d'entretien sur notre disconnecteur contre la pollution de l'eau potable, diagnostic amiante, mis en conformité avec la réglementation du code de santé publique relatif à nos adoucisseurs d'eau, dégazage et assainissement de notre cuve de carburant désormais hors d'usage et sécurisée.)
- En termes de sécurité : mise en sécurité de notre parc arboré : abattage et évacuation des arbres dangereux, remplacement de nos extincteurs et de certains blocs de sécurité et renouvellement de nos plans d'évacuation,

Enfin en novembre dernier, nous avons passé notre commission de sécurité avec succès. Par soucis de clarté, de nouveaux registres de sécurité pour ERP avaient été mis en place pour chacun des bâtiments.

Inclusion et Unités d'enseignement externalisé

L'ITEP peut accueillir la scolarité des enfants selon trois modalités différentes en fonction du projet personnalisé de l'enfant :

- une scolarité en classe internalisée dans les locaux de l'ITEP, qui compte 3 classes de 9 à 10 enfants,
- une scolarité en classe externalisée, qui compte 2 classes : 1 classe à l'école primaire de Mionnay et une classe au collège de Miribel de 7 à 9 enfants,
- une scolarité en inclusion dans les écoles d'origine de l'enfant avec un soutien des équipes de l'ITEP. Une dizaine d'enfants a pu bénéficier de ces inclusions sur l'année.

L'ensemble de l'équipe pédagogique, sous la mobilisation de la coordinatrice pédagogique, met en œuvre le projet personnel d'accompagnement de l'enfant via le Projet Personnel de Scolarisation élaboré chaque année dans le cadre des Equipes de Suivis de Scolarisation (ESS). Ces différentes modalités pédagogiques proposées par l'établissement permettent de s'adapter au besoin de l'enfant et d'accompagner son inclusion scolaire ; cependant cela nécessite une organisation complexe, de nouveaux transports en cours de journée et le soutien des équipes éducatives.

Sur 2018, l'équipe enseignante s'est également mobilisée pour organiser des sorties scolaires :

- une sortie à la ferme pédagogique de St Eloi avec deux classes de 6^{ème} en octobre,
- la participation des classes des Unités d'enseignement internalisés et externalisés à la fête de la science à l'école Sidoine de Trévoux,
- une sortie scolaire au Planétarium de Vaulx en Velin.

Ces moments privilégiés permettent aux enfants de sortir de l'établissement et de s'ouvrir sur leur environnement et de développer les apprentissages et la socialisation d'une autre manière.

Démarche d'évaluation, Démarche qualité et amélioration continue

Suite aux évaluations interne et externe, une démarche d'amélioration continue de la qualité a été mise en place. Elle a pour ambition de répondre au mieux aux besoins et aux attentes des enfants accueillis.

Cette démarche qualité s'appuie sur la cellule qualité qui est constituée d'un représentant de chaque catégorie professionnelle (directeur, chefs de services, référent qualité, psychologue institutionnelle, coordinatrice pédagogique, un représentant des services généraux, un représentant du service administratif, deux représentants des équipes éducatives).

La cellule qualité doit se réunir une fois toutes les 5 semaines à partir d'un calendrier établi normalement à chaque début d'année scolaire.

Cette année, compte tenu des évènements, la cellule qualité n'a pas pu se réunir. La nouvelle direction doit rechercher les meilleures modalités possibles permettant de suivre le plan d'action issu des démarches évaluatives d'une part et de mettre en place une démarche et une documentation qualité efficiente.

Projets et réflexion en cours

- La préparation du passage en CPOM

Avec les directeurs des établissements médico-sociaux, nous avons élaboré un diagnostic, dans un premier temps par établissement puis transversal à l'ensemble des structures. Se finalisent les fiches actions transversales. Un certain nombre de thématiques est retenu, entre autres :

- le parcours du résident,
- la scolarisation (l'inclusion, les classes externalisées),
- la guidance parentale et l'offre de répit,
- la démarche qualité,
- le partenariat.

Ces fiches actions seront dans un second temps à croiser avec les actions menées dans le cadre du projet d'établissement.

- Réflexions en cours : DITEP

La fin de l'année 2018 et le début de l'année 2019 ont permis à la nouvelle direction d'engager un premier diagnostic de l'établissement autour de la mise en place effective d'un fonctionnement de l'établissement en « dispositif intégré ». L'établissement doit en effet pouvoir se réorganiser afin de décloisonner les modalités de prise en charge et les fonctionnements d'équipe.

Cette démarche interne doit pouvoir se construire autour d'un nouveau projet de service collaboratif qui place le projet de l'enfant au centre du nouveau dispositif.

Par ailleurs, l'établissement entrera, dès 2020, dans une logique de CPOM venant contractualiser les nouveaux objectifs de l'établissement pour les 5 années à venir. Parmi ces objectifs, certains devront être précisés par une étude plus fine et permettre de mieux répondre aux attendus et aux besoins et notamment :

- la reconstruction des bâtiments de l'accueil de nuit (internat),
- le positionnement géographique de l'établissement dont la frontière entre deux départements ne facilite pas le parcours de l'enfant,
- la transformation du SAAI en véritable SESSAD,
- le développement de l'accueil de jour : semi-externat, externat et SESSAD qui nécessitera un accueil en dehors des « murs » sur le territoire au plus proches des besoins.

Malgré une année marquée par des événements difficiles, l'ensemble des personnels a su rester mobilisé autour des projets des enfants pour garantir une prise en charge de qualité ; qu'ils en soient remerciés. L'arrivée de la nouvelle direction a permis de poser un premier diagnostic qui doit permettre d'avoir une feuille de route et une méthodologie clarifiées afin :

- de repenser les pratiques professionnelles,
- d'actualiser le projet de service,
- d'actualiser les outils de la loi du 2002/02,
- d'acter la mise en place du DITEP et le redéploiement de l'établissement conformément aux attentes du schéma régional de santé,



IME LA DÉCOUVERTE

75 rue du Château
01390 CIVRIEUX

T 04 72 26 45 79 | F 04 72 26 47 69
ladecouverte@sauvegarde69.fr

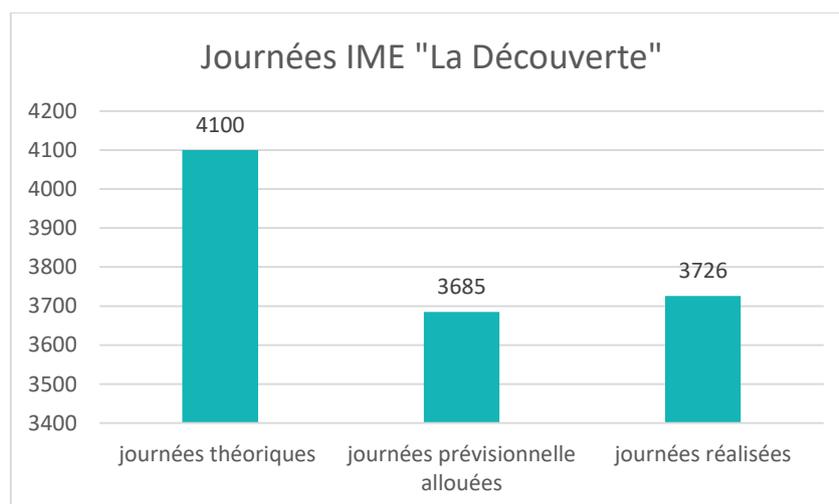
L'IME « La Découverte » a connu une année 2018 agitée par suite de plusieurs évènements qui se sont succédés et qui ont nécessairement eu une incidence sur l'organisation et l'activité générale de l'établissement. Le départ de la direction au premier trimestre de l'année, la mise en place d'une direction de transition et le recrutement du nouveau directeur en novembre n'a pas facilité la continuité des projets en cours et la dynamique nécessaire à l'évolution de l'établissement.

Cependant et malgré ces évènements, les équipes ont su maintenir un accompagnement de qualité auprès des enfants et des familles.

Population chiffrée

• L'activité

Nombre jours ouverture	Régime	Théorique		Prévisionnel		Réalisé		
		Prévisionnel Théorique	Taux d'occupation alloué	Prévisionnel (allouées par ARS)	Nb de jours d'ouverture	réalisées	Ecart	Taux d'occupation réalisé
205	½ interne	4100	89,88%	3685	207	3726	41	90,87%



Nous avons réalisé en 2018, 3 726 journées en demi-internat, soit une activité légèrement supérieure au dernier prévisionnel alloué. Nous avons pu atteindre un taux d'occupation de 90,32 % contre 93,32 % l'année dernière.

Taux d'absence élevé

Malgré ces chiffres, nous sommes confrontés à un taux d'absentéisme chaque année important (10 %), dû à des critères toujours identiques :

- l'absence pour maladie
- l'absence pour raisons familiales : vacances en famille
- l'absence pour raisons médicales liées au handicap de l'enfant : rendez-vous et hospitalisation.

Nous avons aussi dû faire face, cette année, à la poursuite de l'accueil d'un adolescent hors agrément (14 ans), qui a été maintenu sur l'IME à temps partiel, car hospitalisé 3 journées par semaine sur le 1^{er} semestre 2018, puis accompagné par l'IME de transition Pierre de Lune à temps partiel sur le 2nd

semestre. Ce jeune a enfin pu être admis à l'IME Perce Neige après 3 années sur liste d'attente. Etant donné la complexité de son accompagnement, nous n'avons pas pu l'inscrire sur une file active toute l'année. Nous avons donc dû absorber ses absences dues à son accompagnement séquentiel.

Nous avons eu sur l'année 2018, 2 départs en cours d'année, suite à des places qui se sont libérées pour des attentes d'orientation ; parallèlement, l'accueil des nouvelles admissions a tardé pour des raisons administratives.

Nous avons aussi eu le départ d'un jeune garçon étranger, qui s'est absenté initialement pour un voyage de 15 jours dans son pays, mais qui n'a pas pu rentrer en France. Le délai pour régulariser sa situation administrative a pris du temps, et nous n'avons conservé sa place, le temps pour la maman de nous indiquer que son retour n'était pas envisageable. Cette absence a aussi fait baisser le taux d'occupation initial.

- **Les notifications**

	NOTIFICATIONS		VISITES/CONTACTS		TOTAL
	RHONE	AIN	RHONE	AIN	
IME	8	4	6	6	24

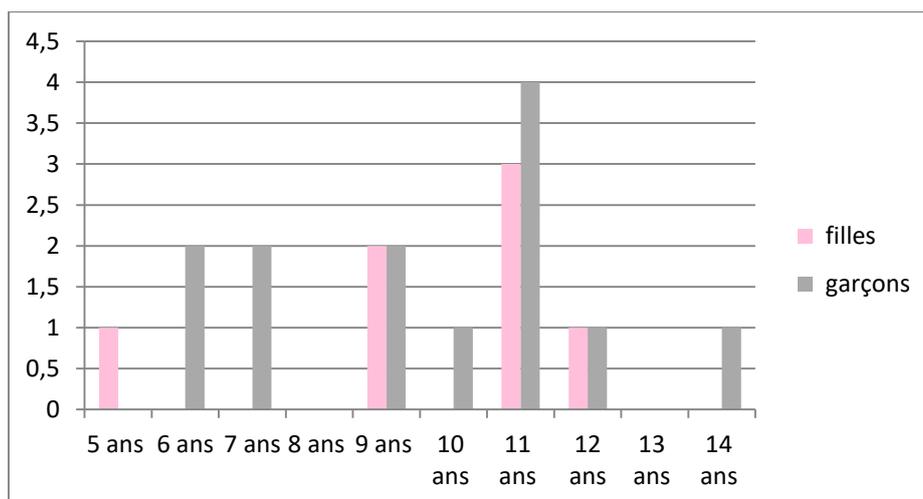
Les départs

Nous avons eu 6 enfants qui sont partis dont 2 du Rhône et 4 de l'Ain : 4 orientations en poursuite d'IME ou IMPro, 1 orientation en IEM, 1 départ à l'étranger.

Les arrivées

Nous avons eu 5 enfants qui sont arrivés dont 3 du Rhône et 2 de l'Ain.

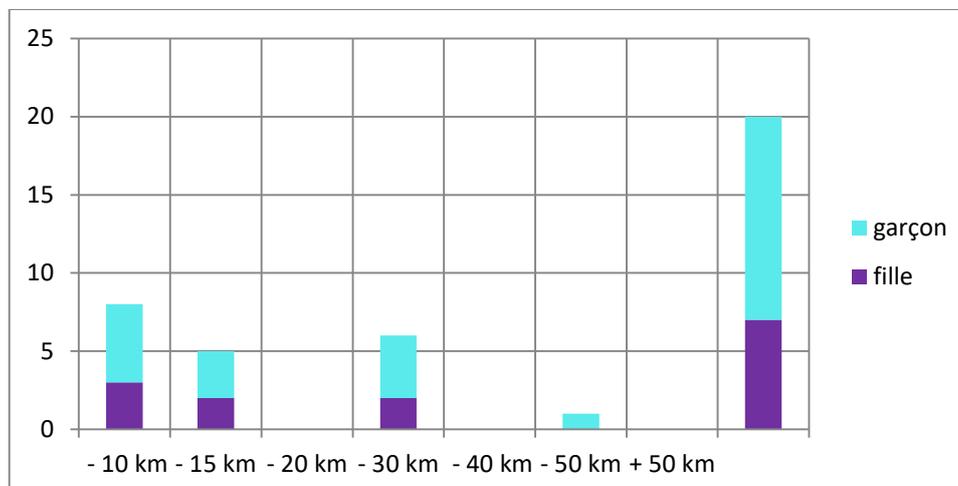
- **La pyramide des âges au 31/12/2018**



Nous accueillons, au 31/12/2018, 20 enfants, dont 7 filles et 13 garçons de 5 ans à 14 ans. La tranche d'âge reste stable dans la tranche des 9-11 ans, ce qui correspond à l'agrément de l'établissement.

- Transports

Graphique selon les lieux d'habitation des enfants au 31/12/2018



Sur les 20 enfants, 13 habitent à moins de 15 km de l'IME, 6 à moins de 30 km et un à 42 km.

Le maintien de la mutualisation partielle des transports avec les enfants de l'ITEP a été maintenu cette année pour des raisons de coûts mais reste une difficulté pour l'ensemble des enfants dont les difficultés sont très différentes. Par ailleurs, malgré des distances géographiques théoriques courtes, la mise en place de tournées avec des points de ramassage allonge considérablement les délais de transport. Nous avons pu, en fin d'année, proposer une nouvelle organisation pour un enfant en particulier dont le trajet était particulièrement long et éprouvant, mais cette problématique de transport reste une préoccupation pour l'établissement et les professionnels.

Personnel

L'équipe est restée plutôt stable sur l'année 2018 avec un turn-over faible et raisonnable, cette stabilité permet de maintenir et de consolider une véritable équipe. Cette année a été organisée autour de 2 groupes de vie :

- « Les papillons » au rez-de-chaussée qui accueille les enfants les plus âgés
- « Les Trèfles » au 1^{er} étage accueillant les enfants plus jeunes.

Chaque groupe est composé d'une équipe constituée d'un éducateur spécialisé, d'un moniteur-éducateur ou d'une AMP et d'une maîtresse de maison.

- MOUVEMENTS DU PERSONNEL

Les contrats à durée indéterminée

Les entrées 2018 : Nous avons accueillis sur l'année 2018, les professionnels suivants :
02 éducateurs spécialisés, une psychomotricienne.

Les sorties 2018 : Il y a eu 5 départs au cours de l'année 2018 : 3 éducateurs spécialisés et un candidat élève éducateur et le Directeur de l'IME.

Les contrats à durée déterminée :

Nous avons recruté 6 contrats à durée déterminée sur l'année principalement pour pallier aux absences et arrêts maladie.

Les contrats aidés :

Nous avons accueilli un candidat moniteur éducateur dans le cadre d'un Contrat Parcours Emploi et Compétences.

Les absences :

Le pôle éducatif :

Un éducateur en absence maladie pendant 29 jours

Une éducatrice en Congé maternité puis congé parental d'éducation

Le pôle médico-psy :

Une psychomotricienne en congé maternité.

• GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Formations

Cette année les formations se sont concentrées sur :

- la démarche qualité dans la continuité des années précédentes,
- des formations informatiques en bureautique (Excel) afin de faciliter le travail quotidien des personnels administratifs,
- sécurité et incendie avec une formation d'un agent des services généraux sur « le travail en hauteur », une formation réalisée en commun avec les autres établissements de l'Association relative aux règles des Etablissement Recevant du Public (ERP), ainsi que plusieurs formations collectives de secourismes et d'incendie,
- la conception d'outils d'évaluation et d'observation grille de compétences de l'enfant ; cela a permis de mettre une grille d'évaluation 0
- formation continue permanente avec le financement d'un dispositif de VAE de moniteur-éducateur et une formation d'AES pour finaliser la constitution des équipes,
- conférence de «La Souris Verte » autour de l'intégration des enfants en situation de handicap.

Participants	Organisme	Formations	Dates
3	Numerifrance	Démarche qualité	16/02/2018
1	Aire Champ social	Dispositif ITEP	15/06 & 17/12/2018
1	ADECOM	SSI	22/08/2018
2	IN SITU	Préparation incendie	12/10/2018
8	ISL	Concevoir des outils	03/2018
1	Actif formation	CPOM	27-28/2018
1	MI Lyon Formations	Excel	04/12/018
1	GRETA	VAE Moniteur éducateur	05/09 au 06/12/2018
1	ARFRIPS	AES	10/2018
1	CREAI	Quelle évaluation des ESMS	03/10/2018
2	Souris verte	Enfance et handicap	29/11/2018

Faits marquants de l'année, bilan

- **Organigramme ajusté**

Dans le cadre d'un départ à la retraite d'une éducatrice spécialisée et du poste vacant en récurrence d'assistante sociale (0,30 ETP), nous avons modifié les postes, en maintenant 1 poste d'ES à temps plein avec un coefficient plus petit, et transformant le poste d'assistante sociale à 0,30 ETP en un poste de travailleur social à 0,50 ETP. Ce poste transformé a été confié à une éducatrice spécialisée, dont les missions supplémentaires sont de développer le travail avec les familles. Ainsi, les visites à domicile et les rencontres parents ont augmenté.

Toujours dans le cadre d'un départ à la retraite d'une maîtresse de maison, le poste va se transformer progressivement en poste d'AES, à travers la formation d'une salariée qui a débuté sur 2018 et qui va se finaliser sur 2019. En effet, les besoins sur l'établissement correspondent plus aux fonctions d'AES que de maîtresse de maison.

- **Poursuite des festivités avec les familles**

Sur l'année 2018, nous avons maintenu les 3 rencontres annuelles avec les familles :

- « le goûter des familles » en juin où nous recevons les familles pour un moment convivial, de partage autour d'un goûter ;
- « la rencontre de rentrée » où les équipes présentent aux parents les emplois du temps des enfants avec les différents ateliers ou suivis éducatifs, pédagogiques et thérapeutiques ;
- « l'arbre de Noël » où les parents viennent chercher leurs enfants sur l'IME, venus pour l'arbre de Noël, avec un moment de partage autour d'un café. Cette année, nous n'avons pas programmé de réunion formelle sur ces 3 rencontres, étant donné la période de direction de transition sur l'établissement.

En mai 2018, portés par le CVS, nous avons mis en place « la journée conviviale ». C'est une journée où une sortie au Parc des Oiseaux de Villars les Dombes était programmée, avec l'ensemble des enfants, leurs parents et l'ensemble de l'équipe de l'IME (équipe de Direction et équipe administrative comprises) ; 1/3 des familles étaient présentes. Le bilan a été largement positif et il est prévu de reproduire cette journée chaque année.

- **Liens avec les partenaires du territoire**

Nous avons repris contact avec l'école primaire de Civrieux afin de mettre en place un atelier « contes » dans la bibliothèque de l'école, depuis septembre 2018. Chaque semaine, un groupe d'enfants de l'IME se rend à la bibliothèque pour écouter des contes.

Nous poursuivons notre convention avec la MAS de Montanay de l'OVE, qui nous permet d'utiliser leur infrastructure pour l'atelier « balnéothérapie ». Cette année, nous avons pu mettre en place 2 groupes par semaine.

La joujouthèque de Parcieux a accueilli un groupe chaque semaine, qui n'a pas été reconduit au printemps 2018.

Nous continuons à utiliser le gymnase municipal aussi bien pour un groupe classe que pour un groupe éducatif.

L'établissement a de nouveau été sollicité pour participer à un projet éducatif proposé par la MFR du secteur. La classe BEPA « services à la personne » a accueilli les enfants de l'IME sur un temps de prise en charge éducative, dans le cadre de leur formation.

- **Transversalité avec l'ITEP « Les Moineaux »**

Nous poursuivons le travail de mutualisation entre nos 2 structures, à la fois sur la dimension des moyens (services généraux, cuisine, transport...) et à la fois sur la dimension des projets d'enfants (participation de l'UE de l'IME au « goûter presque parfait », jusque-là mis en place exclusivement sur l'UE de l'ITEP, temps festifs partagés tel que le carnaval...)

- **L'UE de l'IME**

Cette année, nous avons mis en place 2 conventions d'inclusion dans le cadre des PPS pour 2 jeunes. Pour l'un, il est scolarisé 2 demi-journées en ULIS privée, à la demande des parents, avec le soutien d'une aide humaine mis en place par les parents. Pour l'autre, il est scolarisé 2 fois 1 h 30 en ULIS collège.

Nous avons sollicité l'Inspectrice ASH qui nous a rencontrés en novembre 2018, afin de lui présenter notre demande d'obtenir du temps d'enseignement supplémentaire, afin de proposer plus de temps d'UE pour les élèves et étudier la possibilité de créer une UEE, peut être sur un temps allégé. Cette demande est largement soutenue par les familles.

Cette année, l'enseignante de l'IME et une enseignante de l'ITEP ont poursuivi leur projet pédagogique commun hebdomadaire. Ainsi, 3 à 4 élèves de l'UE de l'IME ont bénéficié de leur temps de classe sur l'UE de l'ITEP avec un groupe classe mixte. De même, un jeune de l'ITEP a bénéficié de temps de classe sur l'UE de l'IME chaque semaine.

Démarche d'évaluation, Démarche qualité et amélioration continue

Suite aux évaluations interne et externe, une démarche d'amélioration continue de la qualité a été mise en place. Elle a pour ambition de répondre au mieux aux besoins et aux attentes des enfants accueillis.

Cette démarche qualité s'appuie sur la cellule qualité qui est constituée d'un représentant de chaque catégorie professionnelle (directeur, chefs de services, référent qualité, psychologue institutionnelle, coordinatrice pédagogique, un représentant des services généraux, un représentant du service administratif, deux représentants des équipes éducatives).

La cellule qualité doit se réunir une fois toutes les 5 semaines à partir d'un calendrier établi normalement à chaque début d'année scolaire.

Cette année, compte tenu des évènements, la cellule qualité n'a pas pu se réunir. La nouvelle direction doit rechercher les meilleures modalités possibles permettant de suivre le plan d'action issu des démarches évaluatives d'une part, et de mettre en place une démarche et une documentation qualité efficiente.

Projets et réflexion en cours

Plusieurs travaux et mise en conformité ont été réalisés sur l'année et notamment :

- Travaux d'aménagement : avec la poursuite du changement de plusieurs fenêtres sur l'IME afin d'améliorer l'isolation du bâtiment, résolution du problème de chauffage en cuisine, et changement d'un circulateur sur l'ensemble du réseau afin d'améliorer le rendement de chauffage sur l'IME.
- Mise en conformité : au regard des diagnostics obligatoires (contrat d'entretien des airs de jeux des enfants, un contrat d'entretien sur notre disconnecteur contre la pollution de l'eau potable, diagnostic amiante, mis en conformité avec la réglementation du code de santé publique relatif à nos adoucisseurs d'eau, dégazage et assainissement de notre cuve de carburant désormais hors d'usage et sécurisée.)
- En termes de sécurité : mise en sécurité de notre parc arboré : abattage et évacuation des arbres dangereux, remplacement de nos extincteurs et de certains blocs de sécurité et renouvellement de nos plans d'évacuation.

Malgré une année marquée par des événements difficiles, l'ensemble des personnels a su rester mobilisé autour des projets des enfants pour garantir une prise en charge de qualité ; qu'ils en soient remerciés. L'arrivée de la nouvelle direction a permis de poser un premier diagnostic qui doit permettre d'avoir une feuille de route et une méthodologie clarifiées afin :

- de repenser les pratiques professionnelles autour du besoin de l'enfant et de son projet,
- d'actualiser l'évaluation interne,
- d'actualiser le projet de service,
- d'actualiser les outils de la loi du 2002/02,
- d'acter la volonté de créer une unité d'enseignement externalisé conformément aux attentes du schéma régional de santé,
- de développer l'établissement et d'améliorer son ouverture sur son environnement.



IME LA CERISAIE

5 chemin de la Cerisaie
69690 BESSEY

T 04 74 72 88 00 | F 04 74 72 88 01
lacerisaie@sauvegarde69.fr

L'Institut Médico-Educatif « La Cerisaie » est un établissement de la Sauvegarde 69 implanté dans les Monts du Lyonnais. L'IME accueille des enfants et adolescents de 6 à 20 ans déficients intellectuels moyens à sévères avec ou sans troubles associés.

- 35 enfants, adolescents et jeunes adultes en internat
- 12 enfants, adolescents et jeunes adultes en semi-internat

La Cerisaie dispose également d'un SESSAD suite à un redéploiement mis en œuvre en 2017. Le SESSAD est ouvert 210 jours par an, pour des enfants, adolescents et jeunes adultes de 6 à 20 ans.

A l'ouverture en septembre 2017, le SESSAD accompagnait un public déficient intellectuel. Depuis l'automne 2018, le SESSAD est devenu polyvalent, ce qui nous permet l'accompagnement de tout profil de jeunes.

Les professionnels interviennent dans un rayon de 30 km.

Population chiffrée

- **IME**

- **Réalisation de l'activité en 2018**

L'établissement est ouvert 210 jours par an.

Dans le cadre de l'offre de service, l'établissement fonctionne un week-end par mois sur 11 mois pour 3 jeunes de l'IME et permet l'accueil de 3 jeunes provenant d'un autre établissement.

L'IME dispose également d'un dispositif d'évaluation. Ce service permet d'apporter des préconisations en termes d'orientation à la MDMPH. En 2018, 2 adolescents ont été accueillis sur ce dispositif. Suite à cette évaluation et du fait d'une place, une adolescente a été accueillie en internat.

Internat	2017	2018
Demandé	7 427	6 689
Réalisé	7 876	6 835
Ecart	449	143

Semi-Internat	2017	2018
Demandé	1 539	2 294
Réalisé	1 98	2 378
Ecart	441	84

L'excédent sur l'internat et le semi-internat repose sur les points suivants :

- la présence de 3 ou 4 jeunes sur les week-ends ouverts 11 fois dans l'année,
- une veille concernant la présence des jeunes sur les mois d'été,
- l'accueil de 2 jeunes sur le dispositif d'évaluation, à la fois sur l'internat et le semi-internat.

A noter toutefois que pour réaliser l'activité sur le semi-internat nous devons accueillir 14 jeunes avec un effectif constant au niveau des professionnels. L'accueil en séquentiel des jeunes s'avère pertinent au regard de leur projet mais complexe dans la gestion de l'activité et le suivi.

➤ Admissions et départs

En 2018, 11 adolescents et jeunes adultes ont quitté l'IME, dans la continuité de leur projet individualisé.

- 1 adolescent a quitté la région suite au déménagement de sa famille,
- 1 adolescente a intégré un IMPro,
- 3 jeunes adultes en foyer de vie (Complexe Line Thévenin),
- 3 jeunes adultes en foyer de vie occupationnel (Le Reynard),
- 2 jeunes adultes en FAM (L'Echappée et le Carré de Sésame),
- 1 au CAJ Bellecombe à Chaponost.

7 enfants et adolescents ont été admis. Il y a eu moins d'admissions que de départs afin de ramener l'internat à 35 places.

➤ Stages

8 jeunes adultes ont réalisé un ou plusieurs stages dans un foyer pour adulte (FAM, Foyer de vie, ESAT, CAJ.) Parmi ces 8 jeunes X adultes, 2 ont pu être admis à l'issue de leur stage dans un foyer.

• SESSAD

➤ Réalisation de l'activité en 2018

Lors de sa création en 2017, le SESSAD disposait d'un agrément de 6 places. L'ARS nous demande de réaliser une file active à hauteur de 1,3 jeune à la place, ce qui nous amenait à suivre 8 jeunes en file active.

A l'automne 2018, nous avons obtenu une extension de 2 places, soit un suivi de 3 jeunes en file active.

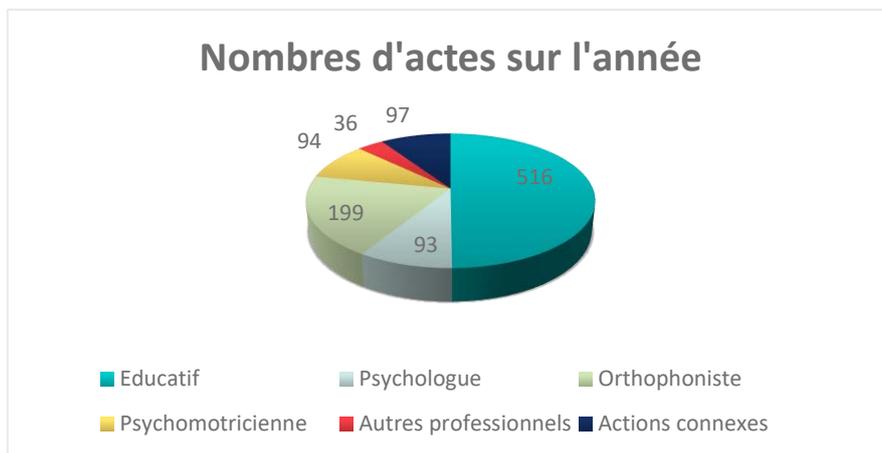
En 2018, 11 jeunes ont été suivis dans le cadre de la file active. Une jeune fille, du fait du changement de département de la famille, a quitté le SESSAD en cours d'année. L'admission du 11^{ème} jeune est prévue en janvier 2019, dans le cadre de l'extension.

En termes d'acte, il est convenu avec les financeurs :

- 3 actes en moyenne par semaine pour les 8 premiers jeunes,
- 2 actes en moyenne pour les 3 jeunes relevant de la file active (jeunes que nous déterminons en interne et qui, sur le principe, auraient besoin d'un peu moins d'accompagnement).

Nous avons réalisé les actes suivants :

Pour réaliser les admissions, nous nous mettons en lien avec les enseignants référents du secteur qui ont connaissance des jeunes notifiés en SESSAD et qui sont en attente de place. Les échanges nous permettent de connaître les enfants dont la situation s'avère prioritaire. Nous essayons de répartir les admissions sur les deux secteurs de provenance des enfants référents. Nous sommes également en lien avec le SESSAD « Les Liserons » qui couvre également une partie de notre secteur afin d'avoir un suivi cohérent en termes de zone géographique.



Autres professionnels : cela reprend les temps d'intervention des cadres de direction pour les admissions, PAI...

Les actions connectées correspondent aux temps passé pour les rencontres partenariales, les préparations de synthèses...

Personnel

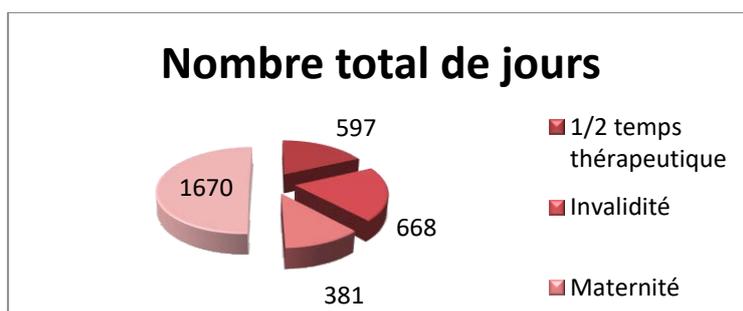
- **IME**

L'IME « La Cerisaie » compte 44,923 ETP ce qui représente 50 personnes. A cela s'ajoute 2 enseignantes Education nationale.

- **Mouvement du personnel**

- Embauche d'une chef de service du fait d'un 1/2 temps thérapeutique
 - Il n'y a pas eu de départ en retraite ni de départ de l'IME

- **Absentéisme**



3 professionnels ont été en invalidité sur l'année 2018 dont 1 personne qui est partie en retraite au 1^{er} juillet 2018.

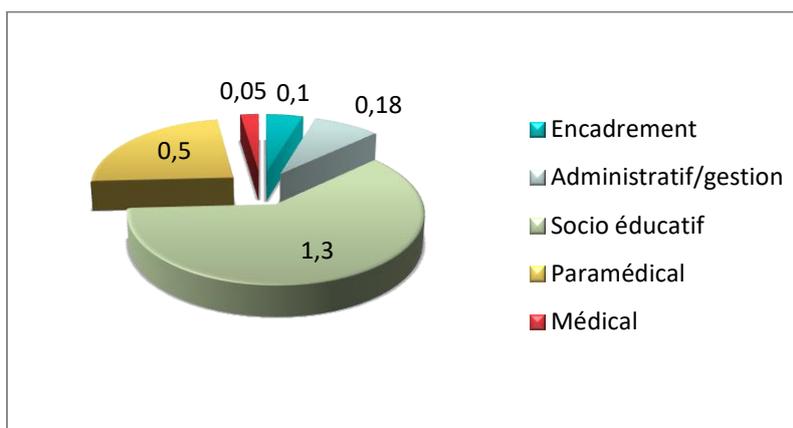
4 professionnels ont été en 1/2 temps thérapeutique. 2 ont repris leur emploi à temps plein.

- **Accidents du travail**

Nous comptons 4 accidents du travail, dont 3 qui ont entraîné un arrêt maladie.

• SESSAD

Le SESSAD « La Cerisaie » compte 2,13 ETP



Le SESSAD s'est construit sur la base d'un redéploiement à moyen constant. Or, rapidement, nous avons constaté un manque de temps sur le pôle soin. En 2017, le SESSAD disposait d'un

- 0,10 ETP de psychologue (soit 3 h 30 pour 8 jeunes),
- 0,10 ETP de psychomotricienne,
- 1,10 ETP d'orthophoniste,
- 0,05 ETP de médecin psychiatre.

L'extension du SESSAD a permis l'augmentation d'un

- 0,10 ETP de psychologue (soit 3 h 30 pour 8 jeunes),
- 0,10 ETP de psychomotricienne,
- la création d'une ligne budgétaire pour le suivi de 2 jeunes en orthophonie.

Ces temps d'intervention demeurent insuffisants et nécessitent d'être augmentés rapidement. D'autant qu'il n'y a pas de temps imparti d'infirmière et que le temps du médecin psychiatre ne permet pas de couvrir la réalisation des admissions, dossiers de réorientation...

➤ Absentéisme



La professionnelle en congé maternité a été remplacée immédiatement. Son départ a été anticipé. Nous avons proposé à une éducatrice spécialisée intervenant sur l'hébergement de prendre ce remplacement.

Faits marquants de l'année, bilan

- **IME**

- **L'assemblée générale de familles**

Depuis plus d'un an, nous réfléchissons à l'organisation des assemblées générales des familles. En effet, nous constatons depuis plusieurs AG la baisse de la présence des familles sur ces temps forts. Nous avons tenté, les vendredis en début d'après-midi, en fin de journée, mais la présence des familles demeure très aléatoire, malgré les relances.

Nous envisageons donc, pour l'année 2019, de dégager un samedi matin pour permettre à un plus grand nombre de familles d'être présentes.

La mise en place de navettes sur Lyon ou Villefranche pour les non-véhiculés a permis à certaines familles d'être présentes.

- **Les transferts**

2 transferts ont pu être organisés sur 3 jours pour des enfants de l'établissement.

- **Les formations**

Un certain nombre de professionnels a pu réaliser des formations, soit pour évoluer en compétence, soit pour acquérir un diplôme. Certaines formations se déroulent sur 2 ans :

- CAFERUIS pour un moniteur-éducateur
- Educatrice spécialisée pour une monitrice éducatrice
- Surveillant de nuit pour un de nos surveillants de nuit
- PECS niveau 1 pour une AMP et l'orthophoniste
- Intégration motrice et réflexes archaïques pour la psychomotricienne
- Relaxation dans les pratiques éducatives pour une AMP
- HACCP – Hygiène en cuisine pour les cuisiniers, maîtresses de maison, infirmière, médecin, agents d'entretien
- Equilibre alimentaire pour les cuisiniers, maîtresses de maison, des éducateurs, médecin, infirmière.

Deux formations sont reportées sur 2019 : le dossier unique de la personne concernée et affectivité/sexualité.

- **L'agression de 2 professionnels par un jeune adulte**

En juin 2018, 2 éducatrices ont été agressées verbalement et physiquement par un jeune de 18 ans. Par le passé, ce jeune a pu mettre en acte des agressions de ce type, dont une avec un couteau. La gestion de cet acte s'est avérée, au regard des professionnels, quelque peu défailante. C'est pourquoi, un certain nombre de salariés a transmis un écrit à la direction énonçant à la fois leur mécontentement, leur inquiétude et leur volonté d'élaborer, avec la direction, un travail constructif pour réfléchir à la gestion de ces situations.

L'équipe de direction a mis en place un outil au regard du courrier transmis, servant de support à une réflexion commune avec l'ensemble des salariés. Une réflexion s'est alors engagée sur 3 réunions institutionnelles. Il en ressort :

- une difficulté de communication et de transmission ascendante et descendante,
- un besoin d'avoir des temps d'échanges réguliers et libre lors des réunions institutionnelles,
- un besoin de réactivité de la part des cadres de direction.

- **SESSAD**

- **Extension du SESSAD**

En novembre 2018, l'ARS nous a accordé l'extension de 2 places, soit le suivi de 3 jeunes supplémentaires dans le cadre de la file active. Comme pour les admissions précédentes, nous nous sommes mis en lien avec les enseignants référents du secteur pour préparer l'admission des trois enfants. Ils ont la connaissance des situations prioritaires, ce qui nous permet de répondre avec une certaine réactivité.

Deux jeunes autistes ont été admis sur le SESSAD. L'éducatrice qui intervient en remplacement possède le D.U. Autisme et suit régulièrement des formations sur les habiletés sociales. Elle suit principalement ce jeune, ce qui contribue à rassurer la famille sur sa prise en charge.

- **Collaboration avec d'autres SESSAD**

Nous avons rencontré les directrices adjointes des 2 SESSAD de l'Association « Les Liserons ». 1 SESSAD est spécialisé dans l'autisme, l'autre comme celui de l'IME est généraliste. Le SESSAD de Saint Laurent d'Agny couvre une partie de notre secteur. Il convenait d'échanger sur la répartition géographique. Nous avons convenu de croiser nos listes d'attente et de ne pas se déterminer un secteur mais davantage de se solliciter lorsque des places devenaient vacantes.

Cet échange nous a permis d'imaginer le partage de leurs locaux sur le secteur de Sainte Foy l'Argentière. Une contribution est prévue sur l'année 2019 pour bénéficier de cet espace et permettre ainsi aux professionnels de rencontrer certains jeunes du secteur sur un espace plus approprié (rendez-vous psychologiques notamment et suivi éducatif).

- **Collaboration avec différents SESSAD** : le SESSAD « Alynéa » (pour la prise en charge d'enfants autistes), le SESSAD Pro de l'OVE (pour la prise en charge d'adolescents / jeunes adultes en recherche de stage, de formation), le SESSAD « Les Liserons » pour qui un travail de partenariat s'est engagé.

- **Un travail de partenariat s'est développé auprès de différents établissements scolaires** : collège Val d'Argent, école primaire privé de Saint Martin en Haut, classe DIMA au lycée Jean Monnet, école maternelle de Sainte Foy l'Argentière, école primaire de Haute Rivoire et groupe Lassagne de l'Arbresle, et **des prises en charges spécifiques** : CMP, centre de jour, orthophonistes en libérale...

- **Des actions spécifiques**

Des actions spécifiques ont été ciblées pour le suivi de deux jeunes enfants présentant des troubles du spectre autistique :

- mise en place, en collaboration avec l'IME « La Cerisaie », d'un groupe sur les habiletés sociales : l'objectif étant de constituer un groupe et de travailler sur un séquençage qui permet à chacun de s'y retrouver, d'introduire des règles de vie en communauté et de travailler sur les interactions sociales ;

- travail de complémentarité entre différents partenaires : psychomotricité, orthophoniste et éducatrice SESSAD afin de s'inclure dans un projet d'accompagnement autour d'un groupe bouger-communiquer prenant en compte la motricité, le langage, la communication par le biais de pictogrammes et les habiletés sociales par le biais de règles de vie, d'interactions sociales ;

- **un travail de partenariat a été mis en place entre différents SESSAD** : le SESSAD « Alynéa » (pour la prise en charge d'enfants autistes), le SESSAD « Les Liserons », le SESSAD Pro de l'OVE (pour la prise en charge d'adolescents jeunes adultes en recherche de stage, de formation.) ;

- un travail de partenariat s'est développé auprès de différents établissements scolaires : collège Val d'Argent, école primaire privé de Saint Martin en Haut, classe DIMA au lycée Jean Monnet, école maternelle de Sainte Foy l'Argentière, école primaire de Haute Rivoire et groupe Lassagne de l'Arbresle, et des prises en charges spécifiques : CMP, centre de jour, orthophonistes en libérales...

Démarche d'évaluation

- IME

- Evaluation à 2 ans suite à l'inspection de l'ARS

En avril 2016, l'ARS a réalisé une inspection à « La Cerisaie ». De cette inspection, des recommandations et préconisations ont été notifiées par l'ARS. Certaines ont pu être levées. Depuis cette inspection, un certain nombre d'actions a été mis en place pour remédier aux différents points à améliorer. Un COPIL s'est réuni sur 6 séances en présence du directeur général de la Sauvegarde 69 pour réaliser une évaluation à 2 ans. Ce COPIL pluridisciplinaire a pu analyser les actions engagées. Notre réflexion a débouché sur un document qui a été transmis aux financeurs. Nous demandons, dans le cadre de cette action, la levée des recommandations et préconisations.

Il nous reste cependant à finaliser certaines fiches de fonction, notamment sur le secteur éducatif et la mise en place d'un véritable service de suite.

Toutefois, un certain nombre de points est à affiner ou ajuster, notamment la mise en œuvre des PAI et l'intérêt d'ajuster le document ainsi que l'outil de synthèse en amont, afin de permettre aux différents professionnels intervenants, de pouvoir inscrire leurs observations, analyses et préconisations.

- Le DUERP et les risques psychosociaux

Nous avons mis à jour le DUERP avec un COPIL spécifique, pluridisciplinaire et les élus, ce qui nous a permis de revoir, pour l'ensemble des corps de métiers, les actions à engager.

Un travail important s'est engagé avec une personne chargée de mission au niveau associatif sur les risques psychosociaux. Ce travail de réflexion s'est également réalisé avec un groupe de travail pluridisciplinaire.

Il en ressort un certain nombre de points :

- charge de travail trop importante pour certains secteurs (pôle administratif et pôle soin) ;
- des articulations entre les différents secteurs trop insuffisantes, nécessité d'améliorer le schéma de communication ;
- les projets, le redéploiement sont pertinents mais attention à la temporalité de la mise en œuvre des actions ; besoin de se poser ;
- une possibilité de développer des projets ;
- une nette amélioration du climat social ;

- **SESSAD**

- **L'accompagnement des enfants et des adolescents du SESSAD**

A ce jour, ce dispositif dispose d'1,20 ETP pour l'accompagnement de 11 jeunes dont 3 en file active. Globalement, ce temps éducatif permet un accompagnement rapproché des jeunes admis sur ce service et la mise en place de partenariats divers, au regard des situations (rencontres avec d'autres SESSAD, des SESSAD pro, écoles, centres de formation...).

Des temps d'ateliers sont mis en place, notamment autour des habiletés sociales, principalement pour les plus jeunes. Un temps de co-animation avec un éducateur de l'IME a été mis en place. Un jeune du SESSAD participe à cet atelier.

Le suivi en psychologie n'est pas suffisant. La présence d'un 0,20 ETP ne permet pas de couvrir les besoins ; en effet, les temps de trajets pour se rendre auprès des jeunes impactent le temps imparti de la psychologue. Il conviendrait de bénéficier d'un 0,30 ETP supplémentaire pour couvrir à peu près les besoins sans être, comme à ce jour, en flux tendu. Nous entendons par suivi, les temps individuels mais également les bilans, la cotation et l'analyse de ces derniers et, en parallèle, l'élaboration autour d'un diagnostic ainsi que l'étude des dossiers de candidatures, note de situation en vue des orientations, temps de partenariat.

A noter qu'à ce jour, le temps du médecin psychiatre de 0,05 ETP ne permet pas de réaliser les admissions sur ce service et les notes de situation pour les renouvellements des orientations. Ce travail repose sur la psychologue qui prend sur son temps libre pour finaliser au mieux ces rapports. Ceci ne peut s'inscrire dans le temps.

Le suivi en orthophonie ne s'avère pas non plus suffisant. Un 0,10 ETP d'orthophoniste serait nécessaire en plus de la ligne budgétaire que nous avons mise en place suite à l'extension. En effet, à ce jour, nous avons fait le choix de financer pour 2 jeunes, une séance d'orthophonie par semaine sur 35 semaines, pour permettre la poursuite d'un suivi engagé par un orthophoniste sur le secteur de domiciliation de l'enfant. Par ailleurs, l'orthophoniste est très sollicitée en termes de rééducation, que ce soit au niveau logico-mathématique ou communicationnel. Cela engendre parfois le besoin de plusieurs séances par semaine.

Il conviendra dans le cadre de l'extension du SESSAD, suite à un projet de redéploiement global avec l'IME, d'inscrire au budget ce temps de psychologue, d'orthophonie, en plus. Il en sera de même pour le temps du médecin psychiatre et de la psychomotricienne.

En résumé, si nous devons parler de performance, nous ne proposons pas un accompagnement efficient au regard des besoins. Les prestations proposées ne s'avèrent pas suffisantes.

Toutefois, il convient de souligner que le travail de partenariat engagé a permis de diversifier notre offre de service engagé et de l'améliorer, d'introduire un travail de collaboration dans un but de prise en charge globale. Ce travail est à poursuivre et ouvrir sur d'autres partenaires.

Le travail avec les jeunes du SESSAD et leur famille est à poursuivre et à évaluer dans le cadre de leur PAI afin d'évaluer et d'améliorer l'offre de service

Démarche qualité, amélioration continue

- **IME**

- **Le projet d'établissement**

Nous avons finalisé, au printemps 2018, le projet d'établissement. Il met en œuvre des orientations stratégiques à 5 ans :

- proposer une offre de service diversifiée,
- développer le travail avec les familles,
- développer une démarche qualité (en lien avec la direction générale),
- garantir l'individualisation des parcours des personnes accompagnées,
- faire évoluer l'établissement dans son environnement.

Un groupe de travail pluridisciplinaire va se réunir 2 fois par an pour évaluer les actions engagées. 2 objectifs à court terme : la préparation au passage en dispositif IME et le travail avec les familles.

- **Les projets de service**

A l'automne 2018, l'ensemble des équipes pilotées par les chefs de service a débuté l'élaboration des projets de service. Ces derniers se finaliseront sur le 1^{er} trimestre 2019.

Ce travail se décline en plusieurs temps en équipe pluridisciplinaire : un temps de réflexion sur les expériences vécues et le travail d'accompagnement des jeunes, une formalisation des objectifs de l'accompagnement proposé et une réflexion autour des besoins de nos usagers et leur famille ; la finalité de ce travail permettant d'aboutir sur l'écriture du projet comme cadre fédérateur de nos actions.

- **La classe externalisée**

Depuis 2 ans, l'IME dispose d'une « classe externalisée » au collège des 4 vents de l'Arbresle. La veille des vacances scolaires d'été, le principal de cet établissement nous a fait savoir qu'il ne renouvelait pas la convention d'accueil. La coordinatrice pédagogique s'est pleinement mobilisée. Avec l'appui de l'enseignant référent du secteur, nous avons pu concrétiser l'ouverture d'une classe externalisée au collège du Val d'Argent à Sainte Foy l'Argentière. Le principal de ce collège ainsi que l'inspecteur ASH ont contribué pleinement à cette ouverture, mise en œuvre début décembre, après validation de l'ARS et de l'Education nationale.

8 jeunes sont inscrits. Accompagnés par la directrice pédagogique et une éducatrice spécialisée, les adolescents s'inscrivent progressivement dans la vie du collège.

- **Les travaux**

Sur l'année 2018 nous avons réalisé :

- la réhabilitation de la lingerie. Cette dernière a totalement été refaite, permettant ainsi la réalisation de la marche en avant du linge. Les premières machines ont également été changées ;
- la réfection de la peinture Topaze. Il s'agissait de la peinture d'origine. Ouverture de ce pavillon en 2005 ;
- le bouclage de l'eau chaude sanitaires sur les pavillons Océan et Paprika permettant ainsi d'assurer une production d'eau chaude sanitaire dans les normes.

En parallèle de ces 2 chantiers, nous avons mis à jour nos différents contrats de maintenance en prévision de la commission de sécurité prévue en février 2019.

- **SESSAD**

- **La cotation des actes SESSAD**

Lors de la création du SESSAD, nous avons élaboré une grille de cotation des actes (directs et indirects) que nous avons soumise aux financeurs. Cette dernière a été validée. Nous nous sommes aperçus au niveau associatif que nous n'avions pas la même manière de coter les actes. C'est pourquoi, sous l'impulsion de la direction générale, les directeurs disposant d'un SESSAD ont élaboré un outil commun que nous avons soumis à l'ARS. Ce temps de travail a permis de croiser nos regards sur notre manière de fonctionner.

- **La création d'outils spécifiques**

Nous avons finalisé sur le SESSAD différents outils, tels la plaquette de présentation, les grilles de cotation des actes et les outils permettant d'identifier, par professionnels, les actes réalisés.

Le dossier de la personne accueillie est en cours d'élaboration. Pour l'instant, nous n'avons pas un livret d'accueil spécifique ni un règlement de fonctionnement propre au SESSAD. Il s'agira de se doter de cet outil pour l'année 2019.

Nous avons finalisé la fiche de fonction de l'éducateur spécialisé intervenant sur le SESSAD. Cette fiche de fonction dispose d'un socle commun avec la fiche de fonction des éducateurs de l'IME avec des points plus spécifiques correspondant au SESSAD.

Projets et réflexion en cours

- **IME**

- **Le redéploiement 2 de la Cerisaie**

En 2017, l'IME a réalisé un 1^{er} redéploiement, offrant ainsi une nouvelle offre de service.

Passage de 41 internes à 35, montée en charge du semi-internat de 6 à 12 places et la création d'un SESSAD de 6 places. En parallèle, nous avons mis en place le dispositif week-end et le dispositif d'évaluation.

Il s'agit désormais de proposer un nouveau redéploiement pour 2020, dans le cadre du passage en CPOM. Un projet sera transmis aux financeurs.

Ce projet s'inscrit dans le plan régional de santé Aura visant à apporter davantage un accompagnement sous forme ambulatoire.

- Abaissement de l'internat à 20 places. Fermeture d'un pavillon d'hébergement
- Augmentation du semi-internat à 16 places
- Montée en charge conséquente du SESSAD à 25 places (30 jeunes suivis en file active)

En parallèle, nous allons proposer aux financeurs un projet d'externalisation du pavillon des jeunes adultes. Fin 2018, 14 jeunes relèvent de l'amendement Creton sur 49 malgré le départ de 9 jeunes adultes en cours d'année.

Il s'agit d'apporter une réponse différente et un projet spécifique pour ces adultes qui se retrouvent actuellement sur le même site que des enfants.

Toutefois, ce redéploiement ne pourra se faire à moyen constant tant au niveau du pôle soin que du pôle administratif. D'ores et déjà, sur ces 2 secteurs, nous évoluons à flux tendu. Nous accompagnons 58 jeunes et, dans le futur projet, nous accompagnerons 66 jeunes. Il conviendra de budgétiser à la hauteur des budgets l'augmentation de certains postes.

➤ La préparation du passage en CPOM

Avec les directeurs des établissements médico-sociaux, nous avons élaboré un diagnostic, dans un premier temps par établissement puis transversal à l'ensemble de structures. Se finalisent les fiches actions transversales. Un certain nombre de thématiques est retenu, entre autres :

- le parcours du résident,
- la scolarisation (l'inclusion, les classes externalisées),
- la guidance parentale et l'offre de répit,
- la démarche qualité,
- le partenariat.

Ces fiches actions seront dans un second temps à croiser avec les actions menées dans le cadre du projet d'établissement.

• IME

➤ Projet d'extension du SESSAD

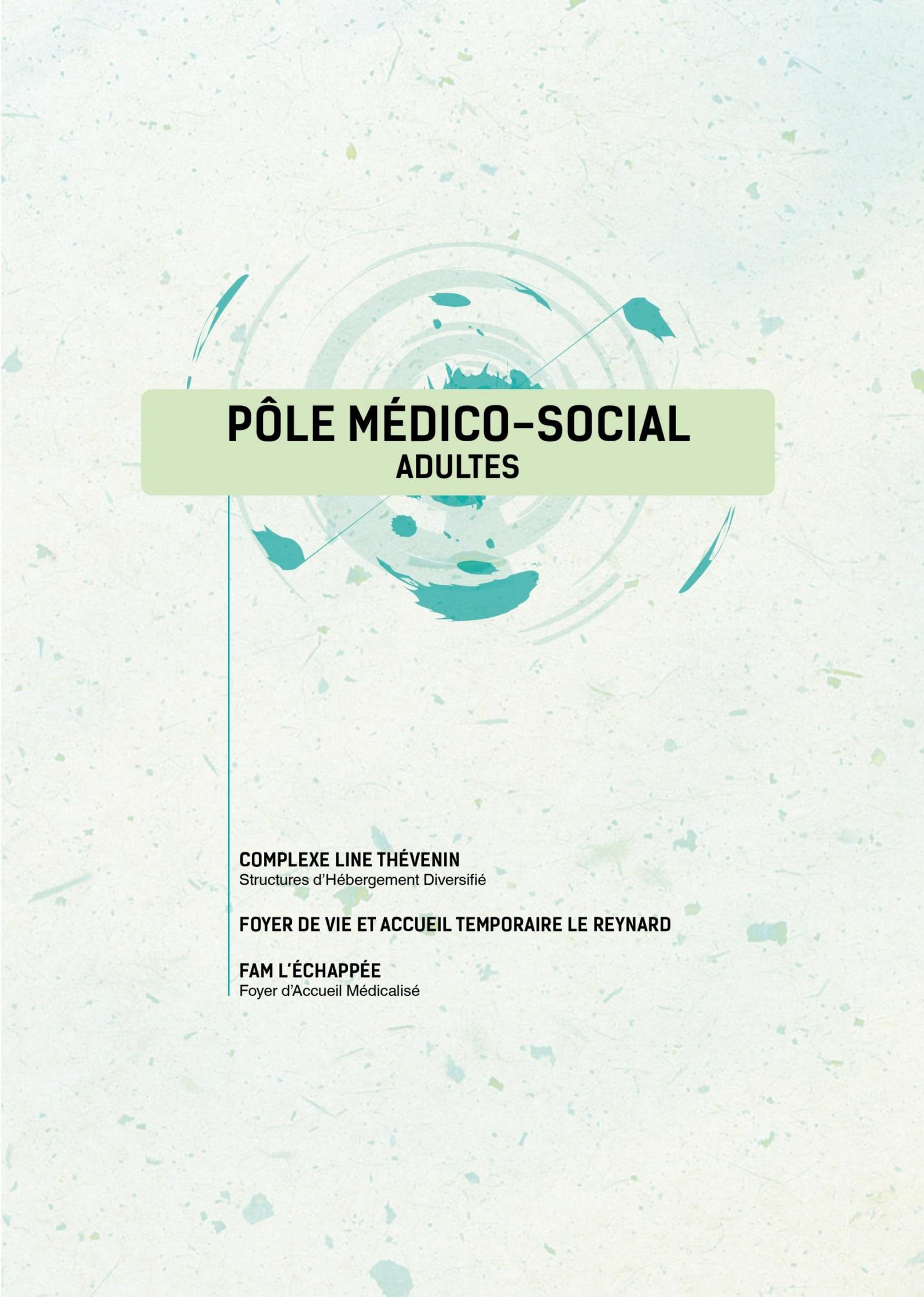
Ce projet prend appui sur le redéploiement de l'IME « La Cerisaie ». Il s'inscrit dans notre volonté de proposer une offre de service diversifiée avec des réponses adaptées, ajustées dans le temps aux besoins repérés chez l'enfant ou l'adolescent.

Au regard du nombre de notifications en SESSAD qui ne sont pas pourvues dans le secteur des Monts du Lyonnais, nous envisageons la montée en charge du SESSAD pour l'année 2020 à 25 places, soit 30 jeunes suivis en file active.

➤ Implantation du SESSAD

Comme nous l'avons souligné précédemment, un travail de partenariat s'est engagé avec le SESSAD « Les Liserons ». Ainsi, nous versons une contribution au SESSAD « Les Liserons » pour bénéficier de leurs locaux sur Sainte Foy l'Argentière. Néanmoins, au regard du projet d'extension, il conviendra de s'interroger sur la nécessité de louer sur le secteur de Lentilly ou Chatillon, puisque notre SESSAD s'étend jusqu'à cette zone.

Néanmoins, sur 2018, l'ARS nous a validé l'extension d'un bâtiment de l'IME pour implanter le SESSAD, soit environ 50 m². Nous finalisons ce projet avec l'architecte sollicité régulièrement par l'Association. Les plans sont en cours de finalisation et les liens établis avec la mairie de Bessenay en amont du dépôt du permis de construire. Ce bâtiment devrait voir le jour début 2020. Il permettra l'accueil des familles dans un espace dédié, la réalisation d'atelier et l'installation des professionnels dans un bureau identifié. Le besoin d'un lieu neutre s'est imposé au regard de l'expérience d'accueil de certaines familles qui peuvent ressentir une certaine confusion de par l'accueil dans des locaux de l'IME.



PÔLE MÉDICO-SOCIAL ADULTES

COMPLEXE LINE THÉVENIN

Structures d'Hébergement Diversifié

FOYER DE VIE ET ACCUEIL TEMPORAIRE LE REYNARD

FAM L'ÉCHAPPÉE

Foyer d'Accueil Médicalisé



COMPLEXE LINE THÉVENIN

5 bis place Saint Luc
69110 SAINTÉ-FOY-LÈS-LYON

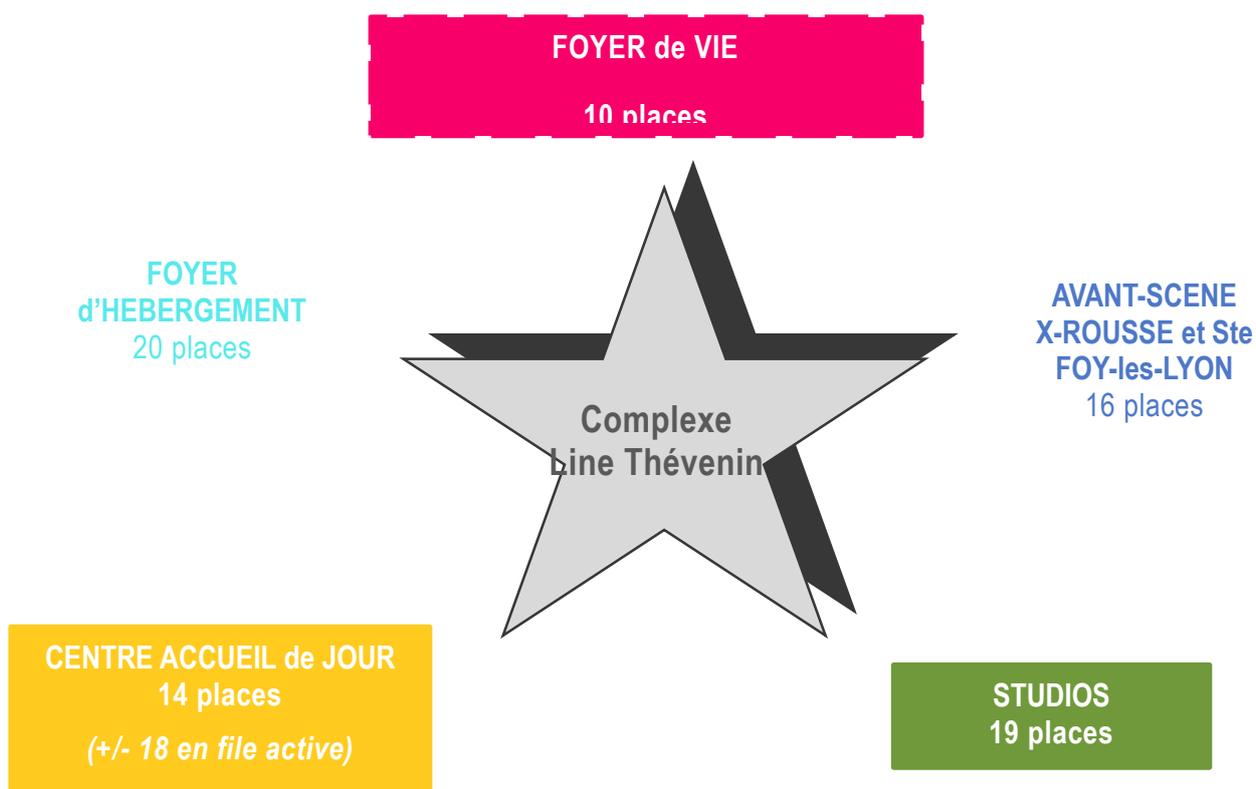
T 04 78 25 34 42 | F 04 72 57 01 32
complexe.linethevenin@sauvegarde69.fr

Le Complexe Line THEVENIN reste une structure d'hébergements diversifiés pour 65 adultes en situation de handicap mental avec troubles associés, travaillant pour l'essentiel d'entre elles/eux en milieu protégé : dix résident/es vivent au foyer de vie et n'ont aucune activité salariée. Les 14 autres places créées au sein du Centre accueil de jour permettent l'accueil en journée de « jeunes » majeurs en attente de solution : soit de soins, soit d'hébergement, soit de travail.

Pour répondre aux besoins émergents, le projet d'établissement 2017-2021 préconisait le renforcement des dispositifs existants. Alain Tamet qui a tant œuvré pour cet établissement et l'association a été très sollicité en 2019 avant son départ à la retraite fin octobre : intérim de la direction générale pendant le 1^{er} semestre 2018, accompagnement du nouveau directeur général, intérim des Moineaux/Découverte jusqu'à l'arrivée de la nouvelle directrice.

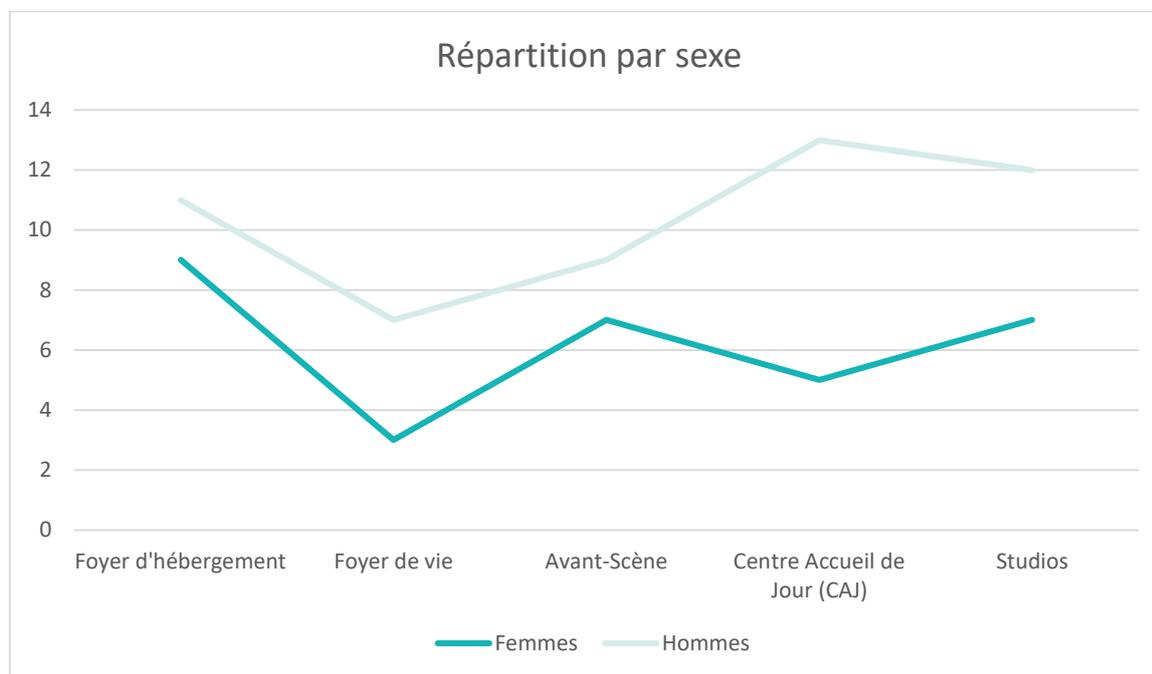
Ainsi, au 1^{er} février 2018, s'est officiellement ouvert le Centre Accueil de Jour à la Villa d'Emma (GOUNOT) rue du Commandant Charcot – LYON 5^{ème}. C'est alors l'occasion d'externaliser et de faire croître deux dispositifs : 14 places en CAJ (au lieu de 7) et 4 Studios supplémentaires à l'étage de la maison (de 15 à 19 Studios) qui prennent la forme d'une grande colocation.

Au 1^{er} mars 2018, le Foyer de Vie prend place au 3^{ème} étage de la Résidence et accueille 3 personnes de plus. C'est l'occasion ici d'accueillir le public vieillissant de la Résidence ainsi que des jeunes, dits Amendement Creton, issus notamment de l'IME de la Cerisaie – Sauvegarde 69, à Bessenay.



Population chiffrée

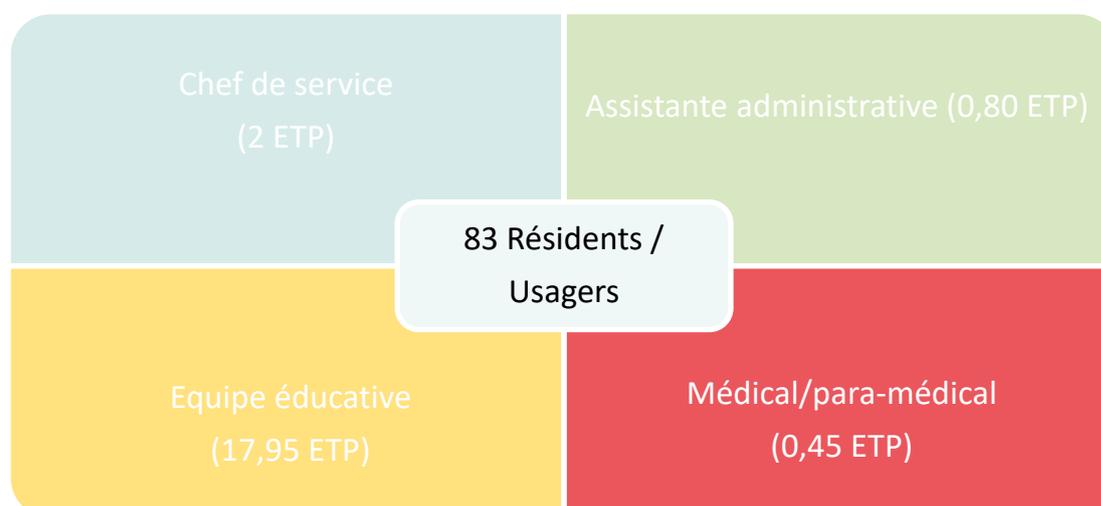
Le Complexe Line Thévenin accueillait 65 adultes en 2017, c'est 83 adultes qui sont désormais pris en charge sur les cinq dispositifs.



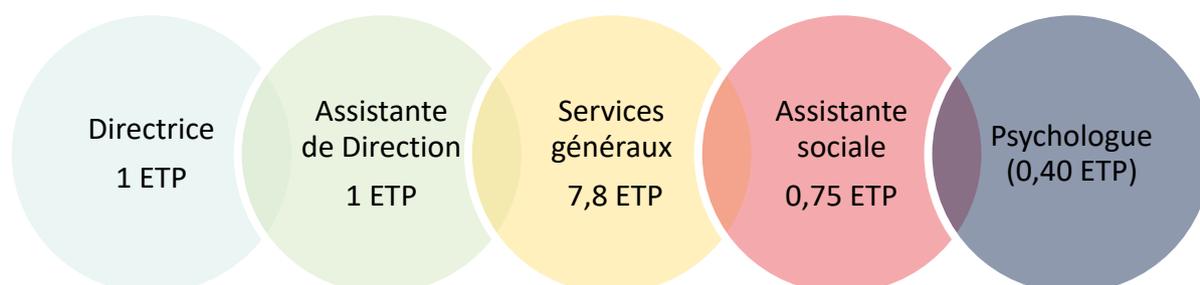
Ce qui n'apparaît pas dans le graphique et qui a son importance quant à l'évolution de l'accompagnement proposé : l'âge médian a chuté, notamment au CAJ où 55 % du public a moins de 25 ans. Il existe un fossé en terme d'âge entre les résidents du Foyer de Vie puisqu'à part une personne, les résidents se situent soit dans la tranche des <25 ans, soit dans celle des >50 ans ; ce qui n'est pas sans poser des difficultés tant au quotidien que sur le choix des activités.

Personnel

Nous vous présentons un organigramme simplifié où nous distinguerons, les professionnels au contact direct des résidents :



Des métiers et des personnes qui ont des fonctions dites de support au Complexe :



Attendu que ces métiers sont au contact des résidents dans l'exercice de leurs missions. Cette présentation des acteurs du Complexe est plutôt à envisager sous l'angle d'un changement de paradigme managérial : du pyramidal au collaboratif et transversal.

- **Le bilan social :**

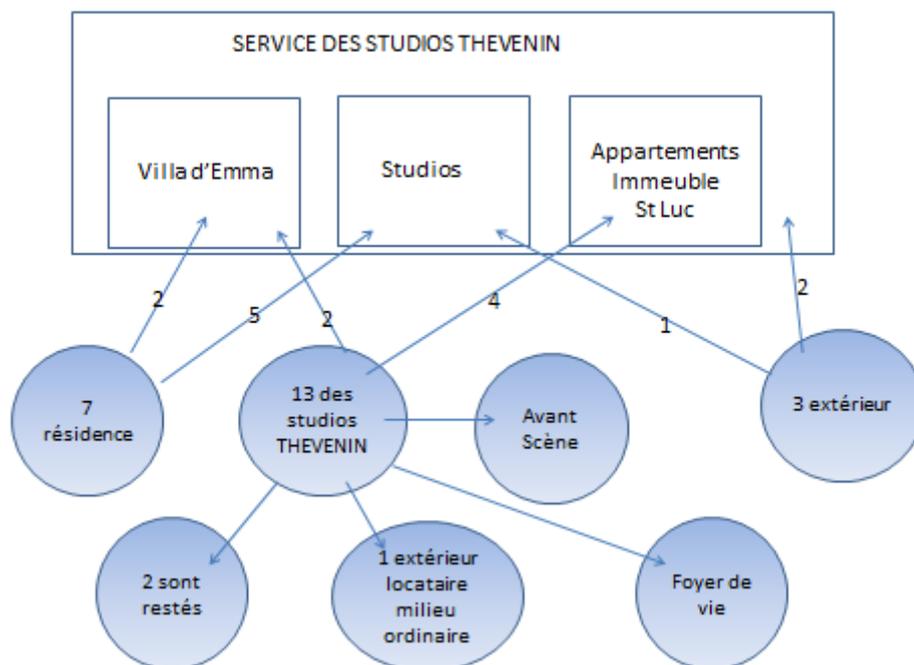
Entrées	11 salarié/es	dont 2 cadres (création d'un poste de chef de service + intégration d'une nouvelle direction)
Sorties	4 salarié/es	dont 2 démissions et 2 départs retraite
AT	5 salarié/es concerné/es	représentant 68 jours
AM	24 salarié/es	pour un total de 756 jours
Maternité	1 salariée	pour 182 jours
Formation	19 salarié/es concerné/es encore en poste au 1 ^{er} janvier 2019, soit 50 % des effectifs.	Dont 4 salarié/es en voie de professionnalisation (VAE AES/ME/ES ou surveillant de nuit), Dont 11 personnes en « recyclage SST », Dont 7 personnels éducatifs autour de l'autisme, dont 2 salariées sur la question de l'hygiène alimentaire

La démarche Sécurité Incendie devrait se renforcer en 2019 avec la formation d'une à deux personnes référentes ; la formation sur l'autisme a été doublée d'un travail de fond autour de deux situations individuelles à la Résidence avec le soutien de l'équipe mobile autisme (EMA), ce qui a permis à deux résidents de trouver un nouvel équilibre dans l'institution.

Faits marquants de l'année, bilan

L'année 2018 est une année marquante dans l'histoire du Complexe puisqu'elle annonce **une croissance de 14 %** de son activité. Cela a posé de nombreux problèmes d'organisation et d'orientation des résidents, plus en interne d'ailleurs. En effet, ces ouvertures de places ont permis de repenser les Projets Personnalisés de la quasi-totalité des résidents. Un travail remarquable des équipes, conjointement aux partenaires, à la MDMPH et aux familles et/ou représentants légaux, en amont comme dans les suivis des déménagements, a contenu les angoisses et les conflits générés par tant de mouvements.

Succinctement, le schéma produit par l'équipe des Studios illustre assez bien notre propos :



Un travail de coordination entre les équipes des 5 dispositifs a pu être mené, notamment par l'implication de l'assistante sociale, de la chef de service « historique », du psychologue et du psychiatre autour des projets de vie individuels, en appui à l'aspect éducatif des enjeux générés par la création de places nouvelles.

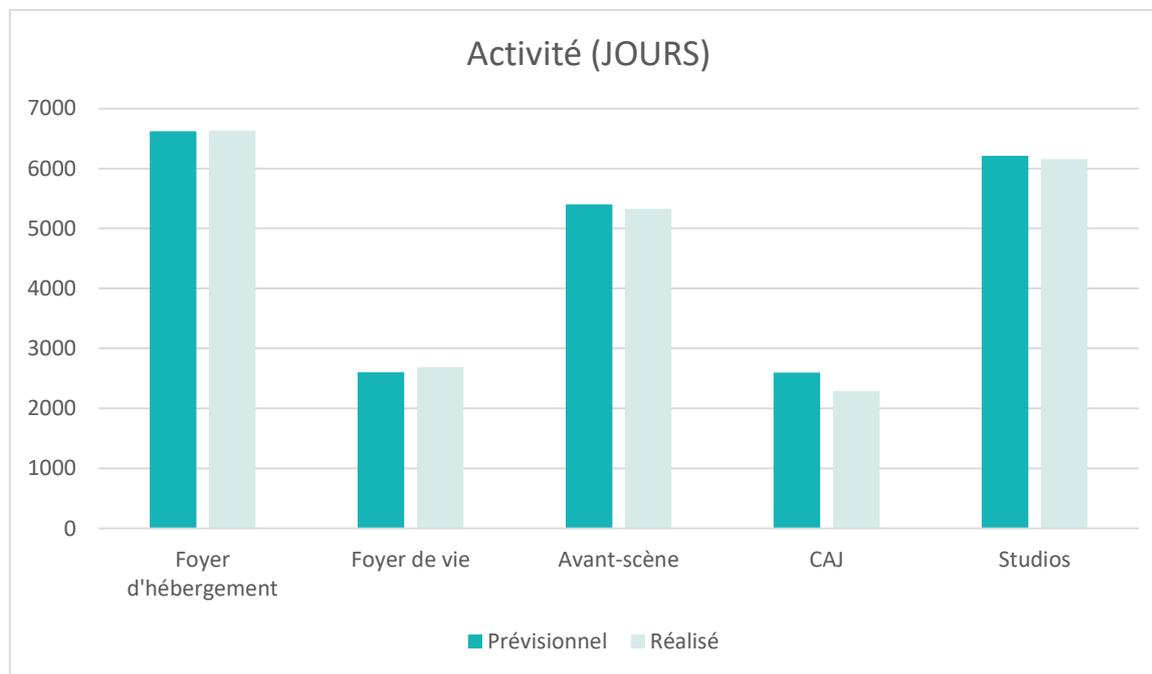
	2017	2018	écart
Foyer d'hébergement (FH)	30	20	-10
Foyer de vie	Dont 7 du FH	10	+10
Les Studios	15	19	+4
Les Avant-scène	16	16	0
Le CAJ (centre accueil de jour)	7	14	+7
Le Complexe	68	79	+11

Démarche d'évaluation

Dans le cadre de la négociation du nouveau CPOM avec la Métropole de Lyon pour la période 2019-2022, un dialogue de gestion s'est tenu le mardi 23/10/18. Le CPOM a d'ailleurs pu être signé le 5/03/2019.

La plupart des évaluations internes ont donné lieu à un rapport édité en 2017 ; en 2018, il s'agissait de programmer une évaluation externe pour le dispositif des Avant-Scène. Au regard des nombreuses mutations tant humaines que matérielles et financières, cette démarche s'effectue au cours du 1^{er} trimestre 2019 avec un cabinet externe.

La capacité du Complexe à tenir ses engagements, même sur une année de montée en charge lourde, donne satisfaction.



Seul le Centre Accueil de Jour a pu rencontrer des difficultés dans sa montée en charge sur l'année. Cela a été très bien contenu.

A noter, le taux d'activité des différents dispositifs devrait être plus proche de 85 % à partir des prochaines années. Eu égard à la réalité du fonctionnement institutionnel en collaboration avec les résidents et les familles, le « Complexe Line Thévenin » doit revoir son règlement de fonctionnement général, notamment sur les autorisations d'absence, pour tenir compte des cinq semaines de congés payés des résidents ou/et des familles concernées.

Démarche qualité, amélioration continue

Le « Complexe Line Thévenin » est inscrit dans une démarche d'amélioration continue tant avec des enquêtes de satisfaction que dans le recensement des bonnes pratiques professionnelles et dans la qualité de la prise en charge des résidents au quotidien qu'illustre assez bien l'année 2018, comme indiqué plus haut.

Projets et réflexion en cours

L'année 2019 doit marquer la consolidation de la montée en charge, dans le respect de la conformité à la Loi 2002-2 et dans l'organisation des différents dispositifs au quotidien.

Cette année est également importante puisque les élections, conduisant à une nouvelle représentation du Conseil de la Vie Sociale (CVS), s'inscrivent dans le rétro-planning à l'aune 2020-2021 et l'écriture d'un nouveau projet d'établissement, de nouveaux règlements de fonctionnement et d'espaces de différenciation.

Des recherches de développement foncier sont engagées afin de permettre le dépôt d'une nouvelle offre pour les personnes déficientes intellectuelles vieillissantes et les jeunes adultes, notamment sous amendement Creton. D'autre part, un rapprochement avec les acteurs du logement au sein de la Direction des Solidarités de la Métropole de Lyon pourrait permettre de déployer le savoir-faire des Studios et des Avant-Scène, en particulier, dans une dynamique d'inclusion sociale du public accueilli au Complexe.

Si la seule volonté ne peut pas tout, un peu de chance devrait nous aider à concrétiser ces beaux développements à venir.

A stylized graphic featuring a sun with rays and several leaves, rendered in shades of teal and light green, positioned behind the title box.

FOYER DE VIE & ACCUEIL TEMPORAIRE LE REYNARD

14 rue de la Plaine
69420 AMPUIS

T 04 74 56 10 30 | F 04 74 56 13 22
lereynard@sauvegarde69.fr

« Le Reynard » est un foyer de vie pour adultes en situation de handicap situé à Ampuis. L'établissement accueille de façon permanente ou temporaire, en hébergement ou en journée, des personnes à partir de 20 ans en situation de handicap mental du fait d'une déficience intellectuelle moyenne ou grave, avec des troubles du comportement associés.

L'année 2018 au Reynard peut être considérée comme une année de transition.

Le service d'hébergement temporaire s'est vu reconfiguré : avec l'accord du Département du Rhône, notre autorité de contrôle et de tarification, 5 places d'hébergement temporaire ont été transformées en places d'hébergement permanent. Ce changement a permis d'offrir une réponse pérenne à des personnes sur liste d'attente depuis plusieurs années et de redonner aux 5 places dédiées d'hébergement temporaire leur vocation initiale d'accueil ponctuel.

Par ailleurs, plusieurs directions provisoires se sont succédé suite au départ de Monsieur DE CASTRO en début d'année et avant l'arrivée de Madame OFFREY le 8 novembre. Dans ce contexte, certaines instances pilotées par la Direction, comme le Conseil de la vie sociale ou la Commission de liaison, sont restées en sommeil.

Malgré cette situation inhabituelle, la vie du foyer, avec et autour des résidents, s'est déroulée de façon tout aussi dynamique et riche qu'à l'accoutumée.

Population et activité chiffrée

- Caractéristiques de la population accueillie

- Hébergement permanent

La moyenne d'âge des résidents du foyer est de 47 ans. Le plus jeune résident est âgé de 21 ans, le plus âgé de 61 ans. Plus de la moitié (51 %) des résidents du Reynard sont à présent âgés de plus de 50 ans. 71 % des résidents sont des hommes et 29 % des femmes. La durée moyenne de séjour des résidents de l'hébergement permanent s'élève à 24 ans.

Parmi les résidents de l'hébergement permanent :

- 71 % relèvent du territoire de la Métropole de Lyon,
- 16 % du département du Rhône,
- 7 % de l'Isère,
- 4 % de l'Ain,
- et 2 % de la Loire.

A la fin de l'année 2018, en raison de leur vieillissement et/ou de leur projet de vie, 10 résidents sont en attente de réorientation vers une autre structure, dont 7 vers une structure médicalisée de type FAM. Compte-tenu des listes d'attente importantes dans les établissements notifiés, des troubles du comportement des personnes accompagnées au Reynard qui peuvent effrayer des partenaires potentiels et, enfin, des réticences des MDPH concernées à élargir les recherches en dehors de leur territoire, une réflexion de fond sur l'évolution de l'offre de service du Reynard est à conduire en 2019.

➤ Accueil temporaire

19 personnes ont été accueillies en accueil temporaire au Reynard en 2018. 45 % vivent au domicile de leur famille, 35 % en foyer de vie, 10 % en IME, 5 % en foyer d'hébergement et 5 % en hôpital psychiatrique.

La plupart des personnes ayant fréquenté l'accueil temporaire relève de la Métropole de Lyon (42 %) et du Département du Rhône (32 %).

Conformément au projet du service d'accueil temporaire, la plus grande part (42 %) des demandes de séjour avait pour motif d'expérimenter un nouveau mode de vie et d'accompagnement en institution. Viennent ensuite les demandes pour maintien des acquis et pour socialisation (16 %), les séjours d'été (16 %), les séjours pour permettre aux aidants et à la personne « de souffler » (respectivement 11 %) et le rapprochement familial (5 %).

La moyenne d'âge des personnes ayant fréquenté le service d'hébergement temporaire est de 39 ans. Ces personnes sont donc plutôt plus jeunes que les résidents permanents de l'établissement (moyenne d'âge 47 ans).

La durée moyenne de séjour des personnes accueillies s'élevait à 68,27 jours. Des dérogations au-delà de 90 jours ont été accordées pour 3 personnes sans solution d'hébergement.

• Activité chiffrée

➤ Hébergement permanent

L'hébergement permanent (45 places autorisées) a généré **14 112 journées** en 2018 pour un objectif à 13 984 journées. Malgré l'hospitalisation longue d'une résidente (164 journées) et plusieurs hospitalisations de courtes durées, l'activité est donc **excédentaire de 128 jours**.

Différentes raisons expliquent cette situation :

- le coût de plus en plus élevé des séjours adaptés d'été et d'hiver qui a conduit de nombreux résidents à réduire la fréquence et la durée de leurs séjours,
- le vieillissement de certains résidents qui réduit le nombre de propositions de séjours adaptés à leur niveau d'autonomie,
- des familles vieillissantes qui n'accueillent plus aussi souvent et/ou pour des durées plus courtes leur proche,
- des parents qui sont décédés en 2018.

➤ Hébergement temporaire

Le nombre de journées réalisées en accueil temporaire hébergement s'élève à **1 229 jours**, pour un objectif de 1 360 jours. Ce service présente donc un **déficit de 131 journées**.

Cette situation s'explique principalement par :

- la transformation de 5 places d'hébergement temporaire en hébergement permanent : certaines personnes qui fréquentaient, à titre dérogatoire, le service au-delà des 90 jours légaux ont intégré le foyer de façon pérenne, d'autres l'ont quitté pour une structure correspondant mieux à leurs besoins,
- l'ouverture de places d'hébergement temporaire sur la Métropole de Lyon qui a généré une baisse des nouvelles demandes d'accueil.

➤ Accueil de jour

Deux personnes seulement sont venues pour de l'accueil de jour au Reynard en 2018. Leur présence a généré **30 jours d'activité**.

En raison de l'insuffisance des dessertes en transport en commun, mais aussi de l'absence de besoin avéré pour ce type de service sur notre territoire se situant à l'extrême sud du département du Rhône, les objectifs en terme d'activité de ce dispositif ne sont pas atteints.

Personnel

• Mouvements du personnel

➤ Les départs

Quatre professionnels titulaires ont quitté le Reynard en 2018 : une maîtresse de maison (départ à la retraite) ; le directeur (démission) ; une éducatrice spécialisée (démission) ; un moniteur éducateur (licenciement pour inaptitude).

Deux contrats CUI et CAE sont arrivés à leurs termes.

Deux salariés en contrat de professionnalisation de moniteur-éducateur ont été diplômés et ont quitté l'établissement.

➤ Les arrivées

Six professionnels ont rejoint le foyer en CDI : un moniteur d'atelier, une monitrice éducatrice, deux agents de service intérieur, une éducatrice spécialisée et une nouvelle directrice.

Une professionnelle nous a rejoints en contrat de professionnalisation pour une formation de moniteur éducateur.

➤ Congés maternité et congés parentaux

Quatre salariées sont parties en congé maternité. Trois salariées ont bénéficié ou bénéficie toujours d'un congé parental.

➤ Mi-temps thérapeutique et invalidité

Une salariée aide-médico-psychologique a été en mi-temps thérapeutique jusqu'à fin août, avant de passer en invalidité à temps partiel (0,40 ETP) en septembre.

➤ Congé sabbatique

Un salarié moniteur-éducateur a bénéficié d'un congé sabbatique d'un an jusqu'au 31/08/18.

- **Les formations**

- **Formations collectives**

- L'ensemble du personnel a bénéficié d'une formation d'appropriation au logiciel « AIRMES » (dossier informatisé de l'utilisateur), pour un total de 269h,
- « Normes HACCP » pour les cuisinières et deux remplaçantes intervenant en cuisine,
- « Coordination et responsabilités des professionnels dans leurs rapports entre eux et avec l'institution » organisée par le CREAL et suivie par un chef de service éducatif, sur une demi-journée,
- « Coordination et responsabilités des professionnels vis-à-vis des personnes accompagnées et de leurs familles » organisée par le CREAL et suivie par les deux chefs de service éducatif, sur une demi-journée,
- L'ensemble des professionnels a pu participer à une formation à l'analyse des pratiques professionnelles, avec un intervenant extérieur.

- **Formation « Sécurité »**

- Maintien des sessions annuelles de recyclages obligatoires à la formation des premiers secours pour 8 salariés, session de formation initiale sur deux jours qui a concerné 10 salariés. Au total, 19 salariés sont formés Sauveteurs Secouriste du Travail.
- Alarme incendie : Comme chaque année, une session de rappel sur l'alarme incendie a été effectuée.
- Evacuation incendie : le personnel a été formé sur les incendies, évacuations et manipulations des extincteurs.
- La directrice et le coordinateur des services généraux ont participé à une journée de formation « connaître les réglementations applicables aux ERP »

- **Les colloques**

- La cadre administrative a participé à deux matinées organisées par Unifaf : « Les web services à 360° » et « Quels financements en 2019 ? Les dispositifs, l'offre de service, l'actualité, la réforme »

- **Formations individuelles**

- Un agent administratif a suivi une formation de 14h « Assistante : les 3 missions clés du métier »,
- La lingère, a participé à une « formation à la couture, retouches et transformations » de 35h,
- Une psychologue a bénéficié de 10h de formation « Accompagner les personnes vieillissantes avec trisomie 21 ou déficience intellectuelle ».

- **Formations qualifiantes**

- Une AMP a validé sa VAE d'éducatrice spécialisée.
- Un veilleur a suivi avec succès la formation de surveillant de nuit.
- Deux professionnels en contrat de professionnalisation ont été diplômés moniteur éducateur.

- **Accueil de stagiaires**

Comme chaque année, « le Reynard » a accueilli plusieurs stagiaires à la fois pour des formations de travailleurs sociaux et des formations du sanitaire.

Faits marquants de l'année

• Vie institutionnelle

- transformation de 5 places d'accueil temporaire en places d'hébergement permanent, qui a induit 5 admissions,
- remaniement des groupes de vie et changement de noms,
- changement des équipes et des ateliers,
- mouvement de directeurs et prise de poste de Madame OFFREY,
- grosse fatigue en fin d'année.

Partenariats avec l'Équipe mobile autisme (EMA) et l'Équipe relais handicaps rares (ERHR)

• Vie des résidents

- nombreuses hospitalisations et soins : une résidente hospitalisée plus de 6 mois pour des difficultés somatiques, retour d'un résident hospitalisé un an en psychiatrie, etc.,
- deuils : deux résidents, Alain P. et Philippe S., ont perdu leur mère,
- deux fugues qui ont entraîné un travail sur les portails du Reynard,
- l'entrée des repas bio au foyer.

• Mobilité des résidents

- organisation des nombreux séjours de « permutation » avec des foyers partenaires gérés par l'AFIPH, l'ADAPEI 69, l'ALGED, l'AMPH, l'APHTV, Sésame Autisme ou la Sauvegarde 69 (10 résidents concernés pour un total de 208 jours),
- 4 autres résidents ont bénéficié de séjours temporaires dans une autre structure (pour un total de 198 jours).

• Ateliers, activités et sorties

- création de l'Atelier Cycle,
- course Algernon à Marseille pour un groupe de 5 résidents,
- bivouac de deux jours sur la Via-Rhône,
- nouveaux projets d'activités : chorale, musique et de percussions, atelier pâtisserie,
- qui s'ajoutent aux nombreux projets que les équipes initient et font vivre, pour et avec les résidents, tout au long de l'année.

• Evènement

- La Rencontre de l'été qui a réuni 150 personnes autour du thème « Fort Reynard ».

• Travaux

- De (vrais) climatisations installées sur les groupes de vie.

Démarche d'amélioration continue de la qualité

Plusieurs séances de travail autour des Recommandations de bonnes pratiques professionnelles de l'ANESM

- Réunions de synthèses et projets personnalisés

Nouvelle procédure d'actualisation des projets personnalisés expérimentée sur une année pleine. Passage d'un projet « d'accompagnement » à un projet « du résident ».

- Evaluation interne : le groupe de veille

Le groupe de veille est composé de familles, de résidents et de professionnels. En 2018, il a continué à suivre la mise en œuvre du plan d'action issu des dernières évaluations interne et externe et du projet d'établissement. Il a piloté l'organisation de la rencontre de l'été.

Projets et réflexion en cours

- Relance du Conseil de la vie sociale et de la Commission de liaison

- Signature d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) avec le Conseil Départemental du Rhône

Pour une durée de trois ans entre la Sauvegarde 69 pour deux de ses établissements (« Le Reynard » et le FAM « L'Echappée ») et le Conseil Départemental du Rhône.

Seront en particulier abordés avec le département :

- l'avenir de l'accueil de jour,
- la sécurisation de l'activité du service d'hébergement temporaire,
- les réponses nouvelles et les adaptations à apporter à notre offre de service pour répondre au vieillissement des résidents.

- Démarche d'amélioration continue de la qualité

L'évaluation interne, la réécriture du projet d'établissement en 2014 et l'évaluation externe ont donné lieu à un plan d'actions global de mise en œuvre et de suivi de la démarche qualité au Reynard. Le groupe de veille, actif depuis 2015, impulse la démarche et la fait vivre de façon concrète. En 2019, nous conduirons un bilan de l'évaluation interne à partir du référentiel associatif et nous engagerons la réactualisation du projet d'établissement.

- Les Portes Ouvertes du Reynard le 9 avril 2019

L'objectif de cet évènement est de faire découvrir la vie dans l'établissement à des personnes susceptibles d'intégrer le foyer, à nos partenaires et aux ampuais.



FAM L'ÉCHAPPÉE

Place du marché aux fruits
69420 CONDRIEU

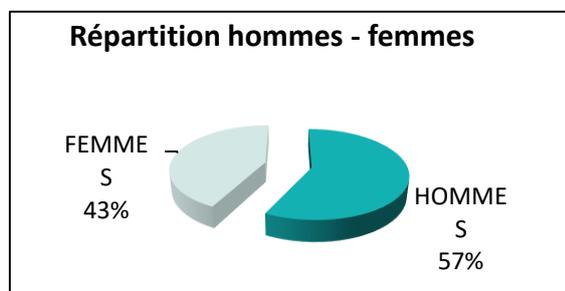
T 04 74 56 65 39 | F 04 74 31 89 96
echappee@sauvegarde69.fr

Le Foyer d'Accueil Médicalisé « L'Echappée » est habilité pour recevoir 50 personnes âgées de plus de 20 ans présentant des troubles envahissants du développement (TED), avec déficience cognitive grave, avec ou sans troubles du comportement. Les personnes accueillies sont concernées par le triptyque clinique habituel, à savoir les troubles de la communication, les troubles des interactions sociales, ainsi que les activités restreintes et répétitives, et le manque d'imagination. L'équipe pluridisciplinaire réalise une surveillance médicale et dispense les soins adaptés. Elle s'attache également au prendre soin devant permettre à la personne d'être reconnue comme sujet à part entière, d'être autant que faire se peut actrice de son projet de vie, de se voir garantir une domiciliation, comme une ouverture sur l'extérieur, ainsi que de se sentir protégée. Les résidents vivent au sein de 3 groupes de vie de 8-9 personnes à Longes, et de 2 groupes de vie de 12 personnes à Condrieu. Les équipes œuvrent au quotidien de cet hébergement continu afin d'assurer les soins et venir en stimulation par les actes de la vie quotidienne. Le projet d'établissement met également l'accent sur une large palette d'activités concourant à permettre la rencontre avec les autres, l'accès à la culture, aux sports, et aux loisirs.

Les principaux objectifs programmés pour l'année 2018 concernaient la consolidation du pôle soins avec la mise en place d'une permanence infirmière et l'évolution de l'organigramme, la mise en œuvre de l'accueil de jour interne sur le site de Condrieu, ainsi que le traitement des risques psycho-sociaux. Nous détaillons la réalisation de ces objectifs dans la partie projets et réflexion en cours de ce rapport d'activité.

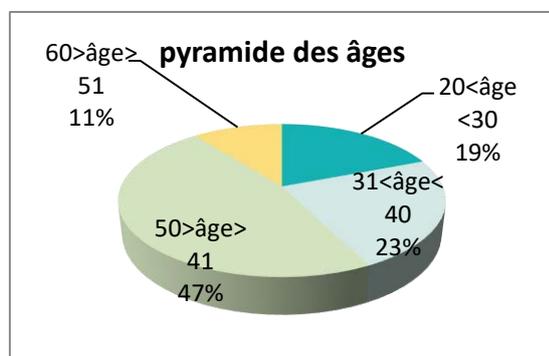
Population chiffrée

- Les résidents



L'établissement est agréé pour 48 places d'accueil permanent et 2 places d'accueil temporaire.

En 2018, le FAM a accueilli 20 femmes et 27 hommes, soit 43 % de femmes pour 57 % d'hommes.



La moyenne d'âge est aujourd'hui de 41 ans. Cette moyenne d'âge est estimée à 48 ans en 2025. Afin de prévoir les conséquences futures de cette avancée en âge, le FAM s'est inscrit dans un lien avec les EHPAD du territoire afin d'envisager des possibilités de réorientations en cohérence avec le parcours des résidents. Le vieillissement impacte déjà les pratiques quotidiennes, notamment dans la dimension des soins (pathologies, coordination avec la médecine de ville et les centres hospitaliers, et également au niveau des

gestes d'aide à la personne (levers, couchers, repas,...). Cette évolution est à prévoir du côté de l'adaptation de l'organigramme, avec de nouveaux métiers comme celui de cadre de santé et d'aide-soignant.

Cette avancée en âge oblige à penser l'élargissement des propositions relatives à la vie collective. A titre d'exemple, « l'Echappée » est connu pour le dynamisme et la diversité des propositions en matière d'activités hebdomadaires (3 demi-journées). Cette stimulation est bénéfique et correspond notamment à la demande de résidents plus jeunes issus des IME, mais nécessite une adaptation pour tenir compte de la fatigabilité de résidents plus âgés. Les résidents qui ne souhaitent pas participer aux activités ont la possibilité de pouvoir rester sur leur groupe de vie.

- **L'activité**

- **L'accueil permanent**

2017		
Nombre de jours prévus		
14 239		
Nombre de jours réalisés	Jours d'hospitalisation	Jours d'hospitalisation psychiatrique
14 501	84	195

2018		
Nombre de jours prévus		
14 541		
Nombre de jours réalisés	Jours d'hospitalisation	Jours d'hospitalisation psychiatrique
14 408	117	67

En 2018, un écart négatif de 133 journées d'accueil est enregistré par rapport à l'activité prévue. Cet écart était positif de 262 journées en 2017. Cet écart s'explique en partie par la difficulté de préparer l'arrivée de nouveaux résidents sur les deux places libérées à Longes, du fait des difficultés liées au mouvement social en 2018.

- **L'accueil temporaire**

Le FAM dispose de deux places d'accueil temporaire situées à Longes, permettant des accueils pour des périodes de 30 à 90 jours consécutifs. La réorientation de ce projet d'accueil temporaire sur le site de Longes, avec une activité revue à hauteur de 278 jours prévisionnels, pour des jeunes en évaluation sur le secteur adulte, apparaît plus cohérente avec le fonctionnement et les besoins. L'utilisation de ces deux places reste néanmoins fluctuante d'une année sur l'autre.

	2017	2018
Nombre de jours prévus	284	278
Nombre de jours réalisés	228	173

Les jours d'accueil notés dans le tableau ci-dessus sont détaillés ci-après :

Provenance de la personne accueillie	Age de la personne accueillie	Objectifs de l'accueil	Durée de l'accueil
IME	22	évaluation	76 jours
IME	22	évaluation	26 jours
FOYER DE VIE	30	évaluation	49 jours
MAS	25	évaluation	22 jours

Personnel

• Mouvement du personnel

Mouvement des professionnels (départ) : deux licenciements (un éducateur spécialisé le 19 novembre 2018 et une psychiatre à mi-temps le 23 février 2018) et deux démissions (une infirmière à mi-temps et une infirmière à temps plein le 4 février 2018).

Mouvement des professionnels (embauches) : quatre embauches en 2018 (un surveillant de nuit à 0.75 ETP, un agent de service intérieur à mi-temps, une infirmière à temps plein, un AMP à temps plein).

Augmentation de temps de travail temporaire : pour les deux psychologues de l'établissement sur les six premiers mois de l'année 2018, dans l'attente du recrutement sur le temps à pourvoir de psychiatre.

Augmentation de temps : pour la psychiatre présente dans l'établissement depuis de nombreuses années, passage de 0,25 à 0,6 ETP, à compter de septembre 2018 suite au départ de l'autre psychiatre à mi-temps.

• CDD et intérimaires

Le FAM a eu recours à 976 contrats à durée déterminée, dont la majorité pour des courtes durées, afin de maintenir la permanence sur les groupes de vie durant les formations, les réunions, les accompagnements extérieurs (notamment médicaux), les arrêts maladie. Le FAM a eu également recours à 3 437,58 heures d'interventions intérimaires sur l'année 2018.

• Stagiaires

« L'Echappée » développe depuis maintenant de nombreuses années une politique de site qualifiant. Cette inscription en qualité de site qualifiant permet une implication des professionnels dans l'accompagnement auprès des apprenants des centres de formations.

En 2017, l'établissement a accueilli :

- deux contrats PRO mis en place en 2016 se termine en 2018 ;
- un contrat PRO mis en place en 2016 se termine en 2019 ;
- deux contrats PRO M.E. sont mis en place en 2018, ils se termineront en 2020 ;
- un contrat d'apprentissage ES est mis en place en 2018, il se terminera en 2021.

• Formations

<u>Formations individuelles, intitulé :</u>	<u>Durée</u>	<u>Bénéficiaires</u>
Certification surveillant de nuit	4 mois	surveillant de nuit
CRA-RA « Les troubles du sommeil »	1 jour	psychologue
Formation Sécurité Incendie ERP Type R	1 jour soit 7 heures par stagiaire	directeur, agent technique
ANDESI « Penser une clinique de l'institution »	1 jour	directeur
ANDESI « Travail d'équipe, risque de crises, contenance et contradictions institutionnelles »	1 jour	directeur
Analyse des pratiques professionnelles équipe cadres	27 heures par stagiaire (3 heures par mois)	1 psychiatre, 2 psychologues, 2 chefs de service

<u>Formations individuelles, intitulé :</u>	<u>Durée</u>	<u>Bénéficiaires</u>
Comprendre et accompagner les effets de l'avancée en âge de la personne en situation de handicap	3 jours, soit 21 heures par stagiaire	12 professionnels des 2 sites de Condrieu et Longes
APIC – Approche préventive et Intervention Contrôlée	21 heures par stagiaire	29 professionnels des 2 sites de Condrieu et Longes
MAIF – Sensibilisation à la sécurité routière	3.50 heures par stagiaire	1 professionnel de Condrieu, 1 professionnel de Longes
GERSE : « Etre ou paraître engagé ? L'engagement à l'épreuve de nouvelles réalités »	2 jours, soit 14 heures par stagiaire	4 professionnels du site de Condrieu
CREAI « L'articulation entre le social et le sanitaire »	3 heures par stagiaire	directeur, psychiatre, 2 chefs de service éducatif
SSI – Préparation Incendie	2.50 heures par stagiaire	12 professionnels du site de Longes, 12 professionnels du site de Condrieu
SST – Recyclage	7 heures par stagiaire	4 professionnels du site de Longes, 4 professionnels du site de Condrieu

L'ensemble des actions de formation a concerné 55 professionnels.

Faits marquants de l'année, bilan

- Le mouvement social

Des grèves ont eu lieu entre février et octobre 2018. Les professionnels grévistes exprimaient des revendications salariales, et contestaient des changements annoncés au sein du FAM (permanence infirmières, réinscription dans une logique de métier, transformation de l'organigramme avec l'arrivée d'aides-soignants, etc.).

- L'inspection conjointe de l'ARS et du Conseil Départemental en octobre-novembre

Une première injonction relative à des mesures d'hygiène et de sécurité a été adressée au FAM le 29 novembre. Le FAM a répondu à cette injonction par des mesures adéquates en décembre. Le rapport complet de l'inspection est attendu au premier semestre 2019.

- La mise en œuvre d'un accueil de jour interne pour soulager les groupes de 12 résidents sur Condrieu

Cet accueil de jour permet à 4-5 résidents de bénéficier d'un accueil hypo-stimulant dans des locaux réaménagés à cet effet. Le bilan est particulièrement positif pour les résidents des groupes de vie de Condrieu. Il est prévu d'étendre la capacité de cet accueil, pour en faire bénéficier les résidents de Longes.

Démarche d'évaluation

- Démarche RPS

Malgré les rencontres avec l'ARACT, et la proposition de plan d'action, ce travail n'a pu se poursuivre du fait du refus de deux représentants du personnel de s'engager dans ce travail. Ce travail sera à reprendre sous une autre forme en 2019 avec l'intervenante du siège.

- Actualisation de la cotation des risques professionnels dans le cadre du DUERP

Ce travail n'a pas été finalisé pour l'ensemble des catégories du personnel, à finaliser en 2019 avec l'aide de l'intervenante du siège.

- Evaluation interne sur la conduite des activités au sein du FAM

Ce travail a permis de faire le constat d'une réorganisation indispensable des activités au sein du FAM.

Démarche qualité, amélioration continue

- Réalisations effectives :

- ➔ Réactualisation du Plan Bleu du FAM ;
- ➔ Mise en œuvre d'une procédure de travail de nuit ;
- ➔ Réorganisation du travail des infirmiers ;
- ➔ Réorganisation du travail des maîtresses de maison ;
- ➔ Mise en œuvre de procédures de traçabilité du circuit du médicament ;
- ➔ Mise en œuvre de chantiers importants programmés sur la seconde année du plan pluriannuel d'investissement 2017-2019 ;
- ➔ Mise en œuvre d'une nouvelle trame pour l'élaboration des projets personnalisés, avec les documents synthétiques annexés : fiche objectifs et moyens d'évaluation, fiche objectifs santé, fiche habitude de vie, planning hebdomadaire type ;
- ➔ Formation à la gestion des crises clastiques, aux effets du vieillissement, aux outils d'évaluation pour l'accompagnement des résidents.

Projets et réflexion en cours

Réalisation des objectifs fixés pour l'année 2018 :

- ⇒ Finaliser la réorganisation du pôle soin, et approfondir les perspectives évaluatives (Comvoor, Vineland, ABA médico-social) dans l'accompagnement auprès des résidents : **objectif atteint** avec notamment la mise en œuvre d'une permanence infirmière, l'intégration d'aides-soignants dans l'organigramme, les interventions prévues d'un ergothérapeute et d'un psychomotricien ainsi que l'arrivée d'un cadre de santé à mi-temps au premier semestre 2019. Par ailleurs, des formations ont

été poursuivies visant la maîtrise des outils d'évaluation, avec une première étape de mise en œuvre auprès des résidents pilotée par l'équipe médico-psychologique. Cet axe de consolidation des pratiques du FAM reste un point de vigilance à maintenir durant les prochaines années.

D'autres objectifs prévus n'ont été que partiellement atteints compte tenu des difficultés de dynamique interne.

Poursuite des projets et des réflexions :

- Mener des actions en faveur de la santé et prévenir les effets du vieillissement ;
- Déployer un plan d'amélioration continue de la qualité et mobiliser les équipes autour de la démarche ;
- Approfondir le partenariat avec le secteur des personnes âgées ;
- Réaliser une étude approfondie des besoins et de l'offre sur le territoire ;
- Faire évoluer les pratiques professionnelles dans une logique de parcours et de plateforme de services ;
- Poursuivre la réflexion sur une reconfiguration des groupes de vie à 8-9 résidents.

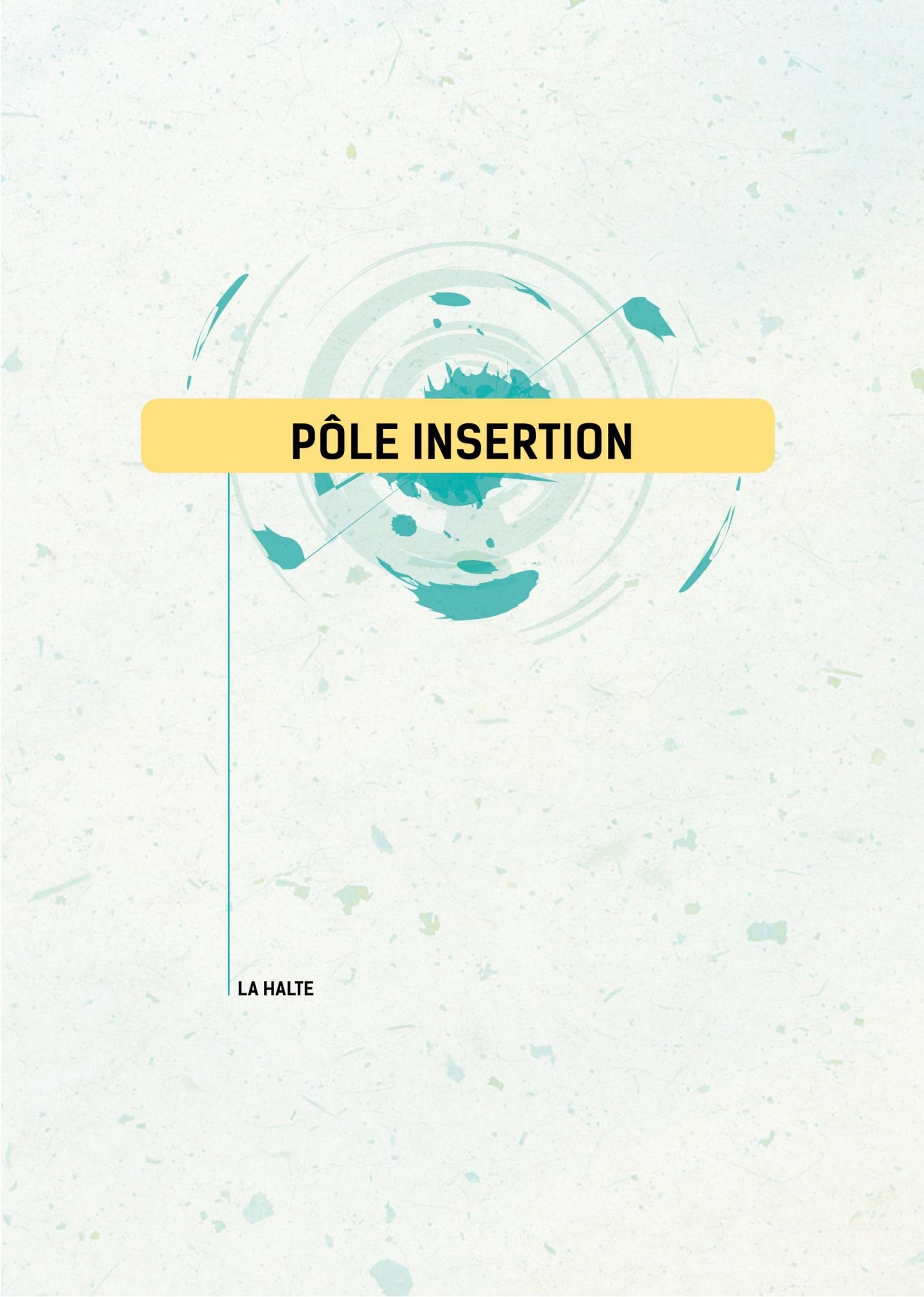
- **La préparation du passage en CPOM ARS, et le renouvellement du CPOM Département avec le Reynard**

Les directeurs des établissements médico-sociaux de la Sauvegarde 69 ont élaboré un diagnostic, dans un premier temps par établissement, puis de manière transversale à l'ensemble des structures. Des thématiques sont retenues, entre autres :

- le parcours du résident,
- la scolarisation (l'inclusion, les classes externalisées),
- la guidance parentale et l'offre de répit,
- la démarche qualité,
- le partenariat.

Ces fiches actions seront dans un second temps à croiser avec les actions menées dans le cadre du projet d'établissement.

Parallèlement à ce travail, le FAM prépare le CPOM Département avec le Reynard, dans une logique de transversalité entre les établissements de la Sauvegarde 69.

The background is a light cream color with scattered teal and green splatters and fibers. In the center, there is a circular graphic consisting of several concentric, slightly irregular teal rings. A yellow horizontal bar with rounded ends is positioned across the middle of the page, overlapping the circular graphic.

PÔLE INSERTION

LA HALTE



LA HALTE

411 rue Déchavanne
69400 VILLEFRANCHE SUR SAÔNE

T 04 74 68 77 21

La précarité comme « Être sans » ne signifie pas seulement une absence, un simple dénuement mais fait état d'une privation, donc une souffrance, pour ceux qui peinent à exister.

*« La Halte » (l'acronyme signifie **H**abitats **L**ogement **T**emporaire) propose aux personnes en grande précarité, en perte de logement, sans logement ou en mal logement, un accompagnement social, un hébergement ou une rencontre en maraude. Ce sont là les 3 missions du service qui permettent aux personnes en grande précarité d'ouvrir des possibles pour s'engager dans un projet de vie, pour une mise à l'abri ou tout simplement pour un peu de réconfort et un peu plus de confort.*

« Nous ne pensons pas que l'on puisse parler de droit au logement pour l'homme, car nous pensons que la nature de l'homme comprend le logement comme habiter, si nous pensons à l'homme sans penser à l'habiter, nous ne pensons qu'à un homme amputé, qu'à un semblant d'homme, qu'à un homme réduit à la bestialité. » B. SALIGNON

Population et activité chiffrée

• Hébergement

Notre parc logement est toujours constitué de 11 logements, 10 appartements de Type 3 situés dans la ville de Villefranche et une studette au Foyer des Remparts située à Belleville. Ces logements sont subventionnés par l'allocation de logement temporaire (ALT).

Ces logements sont mis à disposition de la Maison de la Veille Sociale qui oriente les ménages (isolés entre 18 et 25 ans et familles monoparentales).

En 2018, nous avons hébergé **50 personnes** (dont 31 mineurs) : 14 familles monoparentales : 14 adultes, 30 enfants et 6 personnes isolées.

• L'accompagnement social : accompagner pour habiter

Notre mode d'accompagnement s'ancre dans une intervention de l'« aller vers » et « faire avec ». Il s'agit donc pour l'équipe de trouver avec la personne accompagnée, une position partagée de juste proximité qui permet d'être ensemble mais différents pour faire ensemble.

Faire ensemble, c'est négocier, contractualiser les démarches à effectuer, démarches qui s'articulent entre des domaines de compétence différents et complémentaires.

Spécificités :

- accompagner, quel que soit l'âge, des personnes en grande précarité, dans le cumul de difficultés d'ordre social, économique, intime (pauvreté, addiction, souffrance psychique, errance, récurrence des dettes, maladie), prendre en compte leur réalité ;
- accompagner les personnes à l'accès à un premier logement ou hébergement adapté à leurs situations (sociale, économique, psychique) ;
- prévenir le délitement du lien, l'isolement ;
- proposer un accompagnement palliatif aux personnes trop éloignées de l'insertion.

Mode d'intervention :

- aller vers, faire avec ;
- penser d'autres espaces informels pour provoquer la rencontre et tisser du lien (bar, rue, square, squat...) ;
- garder une itinérance pour se rendre disponible quel que soit le milieu, urbain, rural, etc. ;
- faire avec la personne pour qu'elle puisse vivre décemment dans son logement ;
- activer notre réseau associatif et caritatif pour permettre aux personnes de se meubler ;
- pratiquer le contre don au don avec ou entre les personnes accueillies ;
- proposer l'accueil de la Halte comme lieu ressource où s'exercent les solidarités primaires ;
- être vigilant à la non rupture du lien : le fonctionnement de la Halte dans ses différentes missions permet la continuité du lien, l'interaction dans les différents lieux collectifs et une meilleure connaissance des personnes accompagnées.

Les outils à disposition :

- la domiciliation : 1^{ère} démarche vers l'insertion ;
- le lieu d'accueil et de convivialité (LAC) : le lieu ressource ;
- la banque alimentaire : satisfaire les besoins primaires ;
- les chantiers éducatifs : ils permettent une première expérience de travail, un retour au travail, une mise en compétence, un rythme, etc. ;
- action santé : intervention d'une association humanitaire à la Halte, composée d'un médecin généraliste, d'un psychologue, d'un réseau pharmacien, opticien, etc. ; l'accès à la santé pour tous ;
- réseau associatif et caritatif pour l'ameublement et les secours ponctuels ;
- l'organisation d'évènements sportifs, culturels ou festifs permettant de rompre l'isolement et de favoriser le lien social.

Moyens humains pour l'ensemble des activités de la Halte :

L'hébergement : 11 logements dont 10 Type 3 en diffus sur Villefranche et une studette au Foyer des Remparts à Belleville. 23 places mises à disposition de la Maison de la Veille Sociale ; pour un public : jeunes isolés 18-25 ans et familles monoparentales en grande précarité.

- Une équipe de professionnels composée de 3,30 ETP d'éducateurs spécialisés et 0,50 ETP de coordinatrice + 0,25 ETP de secrétaire comptable et 0,12 ETP d'agent de service intérieur et 0,06 de directrice ;
- une équipe de bénévoles travaillant en étroite liaison avec les professionnels pour le LAC (Lieu d'Accueil et de Convivialité), la banque alimentaire ;
- des partenaires incontournables : la Croix Rouge pour les maraudes, un médecin humanitaire pour les maraudes et permanences médicales, un technicien du bâtiment pour gérer la partie technique des chantiers éducatifs et les réparations des appartements ;
- un réseau associatif, caritatif, inter partenarial très diversifié pour répondre au plus près des demandes et besoins des personnes accompagnées ;
- un partenariat entretenu et en veille active tous les jours.

Il se décline en 2 types de mesures : ASLL (Accompagnement Social Lié au Logement) et AVDL (Accompagnement Vers et Dans le Logement).

- La maraude :

En 2018, nous avons effectué 72 maraudes, rencontré 193 personnes différentes.

Sur l'année, nous avons fait **772 rencontres**.

Cette intervention existe sur le territoire de Villefranche et le nord du département depuis 2012. Elle est le fruit d'un projet partenarial initié par la Halte.

L'équipage est formé de bénévoles de la Croix Rouge et de professionnels de la Halte. Les maraudes ont lieu le mercredi toute l'année et doublé du lundi pendant la période de plan froid (novembre à mars).

Si le plan Grand Froid est déclenché par la Préfecture, une maraude journalière est mise en place.

Les horaires sont de 16 heures à 20 heures. Une tournée est instituée. Cependant, notre intervention s'étend sur signalement des partenaires, notamment le 115.

Il s'agit d'aller vers les personnes vivant dans l'espace public. La complexité de cette intervention réside dans la capacité des « maraudeurs » à admettre le refus, l'opposition, le choix des personnes rencontrées dans la rue même si ceux-ci vont à l'encontre de leurs propres intérêts.

Durant la période hivernale, 4 places d'hébergement maraude sont réservées à l'OASIS (pour homme seul, exclusivement), ce qui permet à l'équipage de proposer ces places aux personnes les plus fragiles.

La personne dite « sans abri » non seulement n'a pas de toit, mais de façon plus large connaît la misère, mange froid, subit des carences alimentaires, manque de soins médicaux, ne peut accéder aux activités culturelles. La personne « sans abri » est en exil et, dans cet exil, s'origine l'impossible à dire.

L'équipage est renforcé, une maraude par mois, par un médecin qui exerce une médecine humanitaire de rue et permet un relais auprès des dispositifs de soin.

Nous regrettons le manque de réponse en matière d'hébergement d'urgence pour les femmes, les personnes avec chiens.

- L'extension plan froid :

Face aux nombreuses demandes d'hébergement et pour répondre favorablement à la demande de nos financeurs, nous avons captés 5 appartements supplémentaires 3 Type 2, 2 Type 4, pour accueillir durant le plan froid 2017/2018 des hommes isolés, des familles ou des couples.

Projets et réflexion en cours

- Séjour Part'âge, en partenariat avec la MFR de la Palma de l'Arbresle, et la participation des étudiantes de 1^{ère} année de BTS « services et prestations des secteurs sanitaire et social ».

Il s'agit de proposer aux personnes accompagnées à la Halte de plus de 55 ans, isolées et en grande précarité, un séjour de vacances dans un lieu de bien-être, avec un programme d'activités construit par les étudiantes en fonction des attentes des personnes participantes.

Nous avons obtenu, une fois de plus, un soutien financier de l'Association « Puces Café » qui a permis de payer en partie les séjours.

- La question récurrente concernant le service de la Halte reste le financement de toutes ses activités. Il n'est plus à démontrer l'efficacité des outils dont s'est dotée l'équipe au fur et à mesure des années. Ils permettent aux personnes prises en charge une restauration du lien social qui agit comme vecteur dans un parcours d'insertion ainsi qu'une restauration de l'estime de soi.

Cependant ces outils ne sont pas tous financés.

Remerciements

L'équipe de professionnels tient à remercier l'ensemble des bénévoles participants à la vie et à la mission du service « La Halte ».

Pour l'équipe E.P.

Faits marquants de l'année

L'élargissement de notre secteur d'intervention sur les régions des Pierres Dorées et le nord beaujolais a nécessité d'adapter l'intervention à une forme d'accompagnement spécifique en milieu rural.

Depuis janvier 2018, notre service intervient sur le territoire nord beaujolais ainsi que celui des Pierres Dorées. Nous constatons que les processus de disqualification sociale peuvent être accentués ou aggravés par des spécificités propres au monde rural.

Les caractéristiques rurales sont avant tout : la difficulté de mobilité, l'isolement géographique et l'isolement social, l'absence d'emploi, ce qui accentue à la fois les processus de stigmatisation et de désocialisation. Les personnes se retrouvent enfermées dans leur zone géographique sans relais possible, les conduites addictives s'aggravent et renforcent les mécanismes d'auto-exclusion.

Devant le cumul des impossibilités que subissent les personnes, les travailleurs sociaux de la Halte ont dû ajuster l'accompagnement social par une forte composante psychosociale et créer un réseau avec les acteurs de la santé, les Maisons du Rhône et les associations caritatives.



SAUVEGARDE 69

Rapport d'activité 2018
juin 2019

Sauvegarde 69
20 rue Jules Brunard - 69007 LYON
T 04 37 65 21 21 | F 04 37 65 21 19
direction.generale@sauvegarde69.fr | www.sauvegarde69.fr