



SAUVEGARDE 69

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2019



SAUVEGARDE 69

**RAPPORT D'ACTIVITÉ
2019**

Rapport d'activité 2019
Édition juin 2020

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

édition 2020

SOMMAIRE

PRESENTATION DE L'ASSOCIATION	3
• Charte associative	5
• Conseil d'Administration.....	7
• Les commissions de Liaison.....	8
• Les Etablissements et Services de Sauvegarde 69.....	10
• Organigramme associatif	11
RAPPORT MORAL	13
Rapport du Président	15
RAPPORT GENERAL D'ACTIVITE	21
Rapport du Directeur Général.....	23
RAPPORT FINANCIER	27
Rapport de la Trésorière.....	29
RAPPORT SOCIAL	31
Rapport de la Directrice des Ressources Humaines	33
RAPPORT DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES	37
• Population suivie en 2019	39
• Financement 2019	40
• Siège / Direction Générale	41
POLE PROTECTION DE L'ENFANCE	45
• Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert	47
• Prévention Spécialisée.....	69
• Lieu d'Accueil Ecully et SHED	79
• Foyer d'Action Educative « Chamfray »	89
POLE MEDICO-SOCIAL ENFANTS	97
• ITEP « La Maison des Enfants »	99
• SEPT « Les Pléiades »	113
• SESSAD « Emmanuel Gounot »	125
• SITEPP de Saint Priest.....	137
• ITEP et SAAI « Les Moineaux »	149
• IME « La Découverte »	165
• IME « La Cerisaie »	175
• SESSAD « La Cerisaie »	187
PÔLE MÉDICO-SOCIAL ADULTES	197
• Complexe «Line Thévenin»	199
• Foyer de vie et accueil temporaire « Le Reynard »	209
• FAM « L'Echappée »	219
PLAN STRATEGIQUE OPERATIONNEL (PSO) : ETOILE POLAIRE	232



**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.

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.

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 2019

Bureau

Président :	Henri BOSSU
Vice-Président :	Marc BONNET
Trésorière :	Virginie DOMONT
Secrétaire :	Marc CHALLEAT
Membres du Bureau :	Emmanuel CERTAIN
	Alain GINEYTS
	Pierre-Emmanuel NEYRA
	Philippe SIX

Administrateurs

Administrateurs	Griselda De SOUSA
	Edith LADOUS
	France LEGROS
	Jean-Louis LERY
	Fabien MORIN
	Denis PEDROCCHI
	Jean-Jacques PENAUD
	François PUECH
	Jean-Pierre REGAIRAZ
	Jean-Louis VERIERRE

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 réflexion 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 2019

STRUCTURES	Administrateurs ou membres
SPEMO	Alain GINEYTS François PUECH Odette TARDY
Lieu d'accueil d'Ecully - FAE « Chamfray »	Jean-Michel LACOUR Chantal MORLOT Jean-Louis VERRIERE
Prévention Spécialisée	Jean-Louis LERY Marc CHALLEAT Antoine FAURE
ITEP « La Maison des Enfants »	Jean-Louis LERY Virginie DOMONT Jean-Pierre REGAIRAZ Chantal MORLOT
SEPT « Les Pléiades »	Pierre NEYRA Jean-Pierre REGAIRAZ Philippe SIX
ITEP « Les Moineaux » et IME « La Découverte »	Antoine FAURE Pierre NEYRA André PALATRE
SESSAD et SITEPP	Lise GUINCHARD Edith LADOUS Fabien MORIN
Foyer « Le Reynard »	France LEGROS Marc BONNET Denis PEDROCCHI Odette TARDY
FAM « L'Echappée »	Marc BONNET Fabien MORIN Philippe SIX
Complexe Line Thévenin	France LEGROS Marc CHALLEAT André PALATRE Odette TARDY
La Cerisaie	Edith LADOUS Emmanuel CERTAIN
La Halte : forme spécifique mise en place avec C. Chapelon	Jean-Michel LACOUR Marc BONNET

LES ETABLISSEMENTS ET SERVICES DE SAUVEGARDE 69

Siège social 20, rue Jules 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 – speмо.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 Jacques SALLEY, Directeur de Transition	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 LABBÉ, Directrice
SESSAD - Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile "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 et SESSAD "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

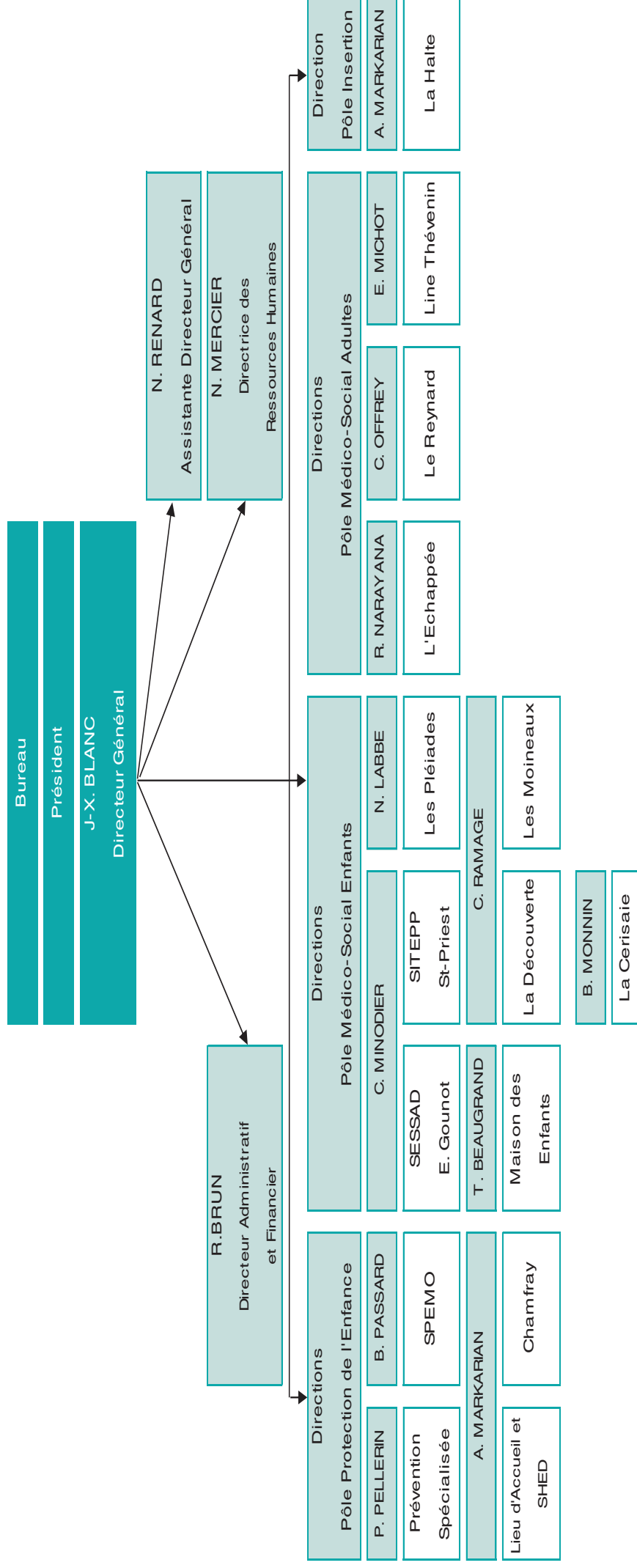
Pôle Médico-Social Adultes

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 Emmanuelle 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 Christine CARDINALE, Directrice de Transition	

Pôle Insertion

La Halte
411 Rue Dechavanne
69400 VILLEFRANCHE
Tél. 04 74 68 77 21 – halte@sauvegarde69.fr
Christian CHAPELON, Directeur Adjoint SPEMO

ORGANIGRAMME ASSOCIATIF





RAPPORT MORAL

RAPPORT DU PRESIDENT

Madame,

Monsieur,

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

Le rapport de gestion comporte quatre parties :

- le rapport moral présenté par le Président,
- le rapport d'activité présenté par le Directeur Général,
- le rapport financier présenté par la Trésorière,
- des observations issues du bilan social présentées par la Directrice des Ressources Humaines.

Le rapport moral 2019 fait ressortir une année portée par la dynamique de modernisation de notre association. Cette dynamique a été engagée début 2018, dans le cadre d'un plan d'actions destiné à mener à bien les rénovations nécessaires aux différents échelons de l'association.

En 2019 plusieurs avancées déterminantes ont été réalisées que je présenterai en cinq rubriques :

- la gouvernance,
- la dirigeance,
- le plan d'actions,
- les relations avec les partenaires,
- l'avenir, notre étoile polaire.

La Gouvernance

- En 2019, le Conseil d'Administration s'est réuni quatre fois en séance normale et une fois en Bureau élargi. Il s'est recomposé suivant les nouveaux statuts adoptés par l'Assemblée Générale Extraordinaire du 29 novembre 2018. Plusieurs membres atteints par la limite d'âge ont cessé leurs fonctions ; nous leur exprimons toute notre reconnaissance pour leur implication pendant de nombreuses années. De nouveaux membres ont été élus, assurant ainsi le renouvellement du Conseil d'Administration. Cela montre que la Sauvegarde 69 reste une association attractive pour exercer un bénévolat de gouvernance.
- Le Bureau a adopté une feuille de route précisant son fonctionnement : réunions mensuelles, organisation et préparation des ordres du jour, répartition des attributions individuelles de ses membres.

- Les membres de l'association ont été réunis le 29 avril 2019 pour partager des informations sur la vie des structures, et pour échanger sur les points à modifier dans le règlement associatif. Ce type de réunion est nécessaire pour conserver le lien entre tous.
- Suite à l'impulsion donnée lors de l'Assemblée Générale Extraordinaire (AGE) de novembre 2018, deux séminaires rassemblant les administrateurs et les cadres de l'association ont été réalisés les 4 mars et 16 septembre 2019, les mobilisant dans une démarche collaborative en vue de l'élaboration du Plan Stratégique Opérationnel (PSO). Ces séminaires ont été des moments déterminants.
- En octobre, le Conseil d'Administration a adopté le PSO dotant l'association d'un outil de développement et de pilotage efficient et mobilisateur. Élaboré grâce à un travail conjoint des administrateurs et de l'encadrement, il atteste de la vivacité et de la créativité de la Sauvegarde 69.
- En décembre, le Conseil d'Administration a validé le nouveau règlement associatif reformulant le rôle des commissions de liaison et incluant une charte des administrateurs. Rappelons que les commissions de liaison ont été réactivées lors des échanges qui ont suivi l'AGE de novembre 2018. Elles se sont toutes réunies en 2019 avec une bonne participation des membres associatifs. Du bilan de cette année, il ressort la nécessité d'un guide méthodologique qui sera élaboré début 2020. Que chacun soit remercié de son implication.

Tous ces points marquent la volonté de l'association de faire aboutir son intention de modernisation et d'amélioration de son fonctionnement. Ils témoignent de son choix de clarifier les niveaux de responsabilité, et de faire vivre le principe de réflexion participative et contributive affirmé dans le projet associatif adopté en 2015.

La Dirigeance

Je laisserai au Directeur Général le soin de développer ses observations dans ce domaine. A mon niveau, je veux faire ressortir deux points saillants :

- Tout d'abord, les constantes des choix managériaux portées par le Directeur Général et validées par le Bureau :
 - un management rapproché et homogène, n'hésitant pas à s'impliquer sur le terrain, dans les structures quand il le faut, et maintenant des modalités constantes de concertation et de stimulation ;
 - un équilibre en cours de construction entre pilotage unifié (rôle des directions du Siège) et décentralisation synchronisée (responsabilité des directions de structures), chantier progressif qui nécessite une vision et des étapes ;
 - une dynamique renouvelée au sein du CODIR suscitant, entre directeurs de structures, une responsabilité partagée et des convergences stratégiques. C'est, je pense, indispensable au bon fonctionnement et à l'optimisation des actions de la Sauvegarde 69.

Il m'appartient d'en remercier devant vous le Directeur Général, M. Jean-Xavier Blanc, et de l'encourager dans la poursuite de son action. J'y associe tout de suite les Directeurs de structures et tous les membres de l'encadrement, sans lesquels toutes ces avancées ne resteraient que des vœux pieux s'ils ne se les appropriaient pas.

- Je mentionnerai ensuite les changements de Directeurs qui ont eu lieu au cours de l'année 2019 :
 - la prise de fonction de Mme Nathalie Mercier, en tant que Directrice des Ressources Humaines ;
 - la mission de Directeur de transition de M. Salley auprès de la Maison des Enfants, suite au grave accident de santé de M. Beaugrand et au départ de celui-ci ; nous lui exprimons tous nos vœux d'une retraite sereine et agréable. Nous saluons l'arrivée de Mme Valérie Goura en mars 2020 à qui nous souhaitons pleine réussite ;
 - le renforcement de la direction du SPEMO par la prise de fonction de Mme Céline Gilles, Directrice Adjointe chargée de l'AEMO ;
 - l'intérim de direction de Mme Cardinale auprès de l'Échappée, suite aux arrêts/maladie successifs du Directeur.

À toutes ces personnes, je souhaite la bienvenue et je les remercie de leur contribution aux activités de la Sauvegarde.

Le plan d'actions

Je veux souligner ici seulement trois points, le Directeur Général donnera plus de précisions :

- Le suivi du plan d'actions par un COPIL interinstitutionnel instauré par la Métropole de Lyon et composé de représentants de l'ARS, de la PJJ et du Département du Rhône. Ce COPIL ne s'est réuni qu'une fois en 2019, la Métropole ayant reporté les autres dates fixées. Il ressort des échanges :
 - la satisfaction des autorités sur les évolutions engagées par la Sauvegarde 69 ;
 - le besoin d'un dialogue permanent, particulièrement au sujet du SPEMO et du dossier d'habilitation et frais de siège pour mieux répondre aux nombreuses attentes et éviter les incompréhensions.
- La mission du cabinet KPMG sur les procédures RH et les procédures de contrôle de gestion. Les préconisations se sont mises en œuvre sans délai et devraient avoir un effet visible dès 2020.
- Le plan stratégique opérationnel (PSO) est adopté. Il intègre les éléments définis dans le plan d'actions. Il s'y substitue dans des actions identifiées et pilotées. Je veux souligner l'importance de ce PSO qui, élaboré dans une large concertation, doit être notre référence permanente.

Les relations avec les partenaires

Je mentionnerai quatre points :

- La signature d'un primo CPOM avec l'ARS, sur cinq ans de 2020 à 2024, pour toutes les activités de l'association relevant de sa compétence. Ce contrat était en cours d'élaboration depuis plusieurs années et la signature en avait été reportée. Il s'engage sur des bases qui ont été redéfinies avec les dirigeants actuels de l'association et des structures : il marque l'interdépendance des établissements relevant de son champ d'application.
- La signature d'un accord partenarial avec la Métropole de Lyon pour les activités du Complexe Line Thévenin. Il s'agit d'une reconduction de l'accord établi précédemment prévoyant notamment la diversification de l'offre de service du Complexe.
- 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 nous avons répondu à trois appels à projet en 2019 : l'un auprès de l'ARS pour des places en SAMSAH, le second auprès de la Métropole pour l'accueil des MNA, le troisième auprès du Département du Rhône pour le dispositif d'AEA (en partenariat avec l'UDAF et l'Entraide Protestante). À ce jour, les réponses obtenues sont négatives. Ces candidatures positionnent maintenant la Sauvegarde dans sa capacité à se mobiliser dans ce type de campagne ; mais nous devons analyser les raisons de ces échecs et en tirer les enseignements utiles.
- À cet égard, il me paraît indispensable de réfléchir comment mieux optimiser les relations avec les partenaires institutionnels, notamment ceux qui apportent les financements indispensables à la continuité de nos actions.
- Enfin, rappelons la participation de la Sauvegarde 69 à la vie des fédérations et réseaux professionnels : URIOPSS, CREAM, CNAPE, NEXEM, FN3S, CNLAPS, CNAEMO, Handicap 69, ERP, etc. 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.

L'avenir

Pour formuler une vision d'avenir, je veux décliner brièvement avec vous les cinq branches de l'étoile polaire que nous avons adoptée comme finalités de la Sauvegarde dans le PSO.

- La branche des S : comme Structure, organisation Structurante, Synchronisation, décentralisation Synchronisée, pilotage Structuré, entreprise Solidaire, Subsidiarité coordonnée, Sens des responsabilités...
- La branche des O : comme Offre de service, Optimisation, transformation de l'Offre, Offre intra-associative, Opportunités, rassemblements ou rapprochements Opportuns...
- La branche des C : comme Compétences, ressourcement des Compétences, Coopération, organisation Collaborative, action Collective...

- La branche des I : comme Innovation sociale, Institutions, partenaires Institutionnels, Inclusion, société Inclusive...
- La branche des P : comme Personne, Parcours, Promouvoir les Possibilités et l'autonomie, développer le Pouvoir d'agir, Projet, Prendre soin, faire Participer...

Ce ne sont que des lettres et des mots. À chacun de se les approprier pour leur donner chair et consistance.

En conclusion, je veux souligner l'importance des travaux qui ont été conduits en 2019 en matière de réflexion, comme pour l'élaboration du PSO, ou de renouvellement et d'actualisation des principes et de nos cadres d'action, comme pour les procédures RH et de contrôle de gestion. Ils permettent à la Sauvegarde 69 de disposer maintenant des points d'appui nécessaires.

Il revient à chacun de nous, membres de l'association, administrateurs, professionnels, de faire vivre tout cela pour répondre aux défis qui se présentent à nous.

Je vous invite donc à persévérer dans notre engagement commun pour faire vivre cette œuvre collective de solidarité, et à saluer, comme chaque année, 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**

RAPPORT DU DIRECTEUR GENERAL

Monsieur le Président,
Madame et Messieurs les membres du Bureau,
Mesdames et Messieurs les administrateurs,
Mesdames et Messieurs les membres de l'association,
Mesdames et Messieurs les représentants des partenaires,
Mesdames, Messieurs,

Entré en fonctions en avril 2018, c'est maintenant au terme de plus d'une année d'exercice comme Directeur Général que j'ai le plaisir de retracer ici les différents domaines dans lesquels nous avons plus particulièrement œuvré tout au long de 2019.

Liens avec la Gouvernance

Le Directeur Général met en œuvre les orientations définies par le Bureau, le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale. Il le fait avec l'aide de l'équipe du Siège, les directeurs et cadres et l'ensemble des salariés. Je ne pourrai les mettre en œuvre seul, qu'ils en soient tous remerciés ici.

Nous poursuivons ainsi les actions progressives de transformation de la Sauvegarde 69 avec douceur mais fermeté. Nous avons travaillé de concert avec la gouvernance pour élaborer notre plan stratégique opérationnel. De nombreuses séances de travail nous ont mobilisés, directeurs et chefs de services. Nous avons pu dessiner notre étoile polaire et décliner les 5 axes stratégiques et objectifs prioritaires pour les 5 ans à venir. Le Président les a rappelés. Ce plan a été adopté en octobre par le Conseil d'Administration. Cette feuille de route étant tracée, il nous appartient maintenant de la mettre en œuvre. Nous avons pu élaborer cette stratégie opérationnelle dans un contexte où les faiblesses de la Sauvegarde 69 nous handicapent toujours autant et où les dossiers, quotidiens ou non, ne manquent pas et mobilisent énormément tout un chacun, parfois en urgence.

Relations sociales

Cette année a été une année de nombreuses réunions avec les syndicats de la Sauvegarde 69 hors réunions mensuelles ordinaires ou extraordinaires du Comité d'Entreprise :

- négociation de la mise en place du Conseil Social et Economique et des représentants de proximité
- signature d'un accord en juillet par toutes les parties et organisation des élections par vote électronique en décembre. Ceci fut réalisé également dans un contexte de changement de DRH.

Je rappelle que les Instances de Représentation du Personnel (IRP) reposent sur une organisation de la Sauvegarde à deux secteurs, respectivement social et handicap.

Nous avons également pu faire bénéficier à plus de 80 % de nos salariés d'une prime PEPA (exonérée de charges sociales et non soumise à fiscalité sur le revenu) de 950 € financée par 50% du CITS des années 2017 et 2018.

CPOM

Les établissements sont fortement mobilisés dans la consolidation de leur offre de service. Nous avons abouti à la signature en octobre du CPOM ARS qui réunit dans une même enveloppe financière les établissements suivants : IME la Cerisaie, ITEP/IME Moineaux-Découverte, ITEP Maison des Enfants, SITEPP/SESSAD, et le FAM Echappée pour la partie soins. Le groupe emmené également par la directrice de la Cerisaie a pu finaliser ce travail commencé en 2016/2017.

Nous avons aussi renouvelé l'accord partenarial qui lie le foyer de vie le Reynard et le FAM l'Echappée pour la partie hébergement avec le Département du Rhône, ainsi que le CPOM entre le Complexe Line Thévenin et la Métropole de Lyon Direction Handicap.

Inspections

La Sauvegarde elle-même ou ses établissements font régulièrement l'objet d'inspection des autorités de contrôle depuis quelques années, qui pointent de nombreux dysfonctionnements propres à l'établissement ou inhérents à la faiblesse de l'organisation du Siège et de ses liens avec les établissements.

Ainsi, le comité de suivi de la Cerisaie, suite à l'inspection de 2016, a été levé en novembre 2019 au vu de l'ensemble des actions de corrections et de développement menées par les équipes de cet établissement.

L'établissement les Pléiades est toujours sous observation du comité de suivi ARS/Métropole depuis l'inspection de décembre 2015 et du bilan intermédiaire d'avril 2017. Cependant, l'agrément expérimental qui prévalait depuis l'origine a été transformé en septembre en un nouvel agrément de 15 ans avec budget global. Formellement l'établissement est bien un établissement sous double autorité ARS et aide sociale à l'enfance de la Métropole de Lyon grâce à son site de la Tour de Salvagny, même si son activité principale se situe à Lentilly, commune du Rhône.

Deux autres établissements ont connu des inspections par les autorités d'habilitation :

- le FAM l'Echappée (Inspection conjointe ARS/Département) fin 2018/début 2019, dont le rapport d'inspection définitif ne nous est parvenu qu'en octobre et pour lequel un plan d'action a été élaboré et validé par le Conseil d'Administration en décembre 2019 ;
- l'ITEP Maison des Enfants (Inspection ARS) en décembre 2019 dont le rapport provisoire nous est parvenu fin mai.

Situations des Directeurs

Nous avons connu des arrêts maladie de directeurs suffisamment nombreux et longs pour en faire un point saillant de ce bilan 2019.

Nous avons déploré 3 arrêts maladie longue durée de directeurs d'établissements (MDE avril-décembre, SITEPP avril-juillet, Echappée septembre-février 2020) ce qui entraîne de nombreuses surcharges de travail des chefs de service présents qui doivent porter la continuité de l'activité et de l'accompagnement des équipes et de la Direction Générale qui assure dans un premier temps l'intérim de direction. Qu'ils en soient remerciés ici.

Cependant, quand les arrêts se poursuivent cette situation n'est plus tenable. Le Bureau a accepté une direction de transition pour la MDE à partir de septembre 2019 et ce jusqu'en mars 2020 et pour l'Echappée à partir de novembre. Le directeur de la MDE a quitté ses fonctions sur décision médicale le 1^{er} décembre.

Situation du Siège

L'aboutissement du travail du PSO en octobre a permis de préparer le nouveau dossier du budget du Siège qui n'avait plus évolué depuis au moins 9 ans malgré les augmentations du périmètre de la Sauvegarde 69 dont le budget a progressé de 15 %.

Nous avons préparé ce dossier d'habilitation des frais de Siège en parallèle et le Conseil d'Administration de décembre 2019 l'a adopté. Il consolide toutes les actions menées depuis 2 ans et prévoit le renforcement de ses équipes et l'accompagnement externe pour son système d'information. Le budget est ainsi doublé.

Ce projet est économiquement viable sans surcoût notable pour les financeurs puisqu'il prévoit une partie de l'utilisation des allègements de charges pour financer les postes supplémentaires à hauteur de 700 K€. Il est demandé un nouveau financement à hauteur de 450 K€ ce qui ne représente au final que 1% du budget global de la Sauvegarde 69. Le dossier est instruit par le chef de file du financement, à savoir la Direction de la Protection de l'Enfance de la Métropole de Lyon. Pour ce faire celle-ci se fait accompagner par la Direction de l'Evaluation et par le cabinet KPMG.

Perspective

La Sauvegarde 69 a besoin de façon impérieuse de se renforcer. Nous sommes au pied du mur.

Nous devons sécuriser les fonctionnements de nos établissements, être à la hauteur des exigences des partenaires sociaux et institutionnels. Ce nouveau budget du Siège et le projet d'organisation qu'il porte permettent de se mettre à niveau d'associations comparables.

Je remercie l'ensemble des salariés de la Sauvegarde 69 qui, quelle que soit leur place, contribuent à la qualité de l'accompagnement des personnes qui nous sont confiées.

Jean-Xavier Blanc
Directeur Général



RAPPORT FINANCIER

RAPPORT DE LA TRESORIÈRE

Mesdames, Messieurs,

Je suis très heureuse de vous retrouver dans le cadre de cette Assemblée Générale 2020.

Ces derniers événements de crise sanitaire sans précédent ont bouleversé notre vie quotidienne, et le virus a eu un impact profond sur l'économie. Qui aurait imaginé que l'année 2020 soit marquée par deux mois de confinement, des libertés restreintes, des rues totalement désertes et des frontières fermées ?

Cela a demandé des adaptations et déployé des nouvelles organisations de travail, une diversification des moyens de communications et d'interactions entre les individus.

Le recours au numérique n'aura jamais été autant sollicité et la digitalisation a eu une importance sans précédent avec le télétravail, la visio conférence, les cours à distance, la téléconsultation ou le e-commerce... C'est l'occasion de marquer que **le digital est un vrai levier** et un accélérateur du développement pour notre économie ou de nouveaux modèles organisationnels ou « Business model » émergents.

Aussi, au regard des évolutions réglementaires comptables, accompagner ce changement par le **développement des outils de dématérialisation** dans nos métiers, nos process, est une véritable **opportunité**, un **enjeu** tout en permettant de répondre aux obligations de conformité réglementaire, de sécurisation et de mise en œuvre d'outils d'**audit interne fiable**.

Juste avant de tracer les équilibres des comptes sociaux et de revenir sur les éléments marquants pour cette année 2020, je remercie le Directeur Général, l'ensemble des Directions des établissements, le Directeur Administratif et Financier, la Directrice des Ressources Humaines ainsi que l'effort de chaque salarié pour la bonne gestion financière des budgets de l'association.

La situation des comptes de la Sauvegarde 69 au 31/12/2019, arrêtée par le Conseil d'Administration, présente une gestion équilibrée pour un budget global d'environ 44 M€ avec :

- un résultat comptable « comptes sociaux » quasi à l'équilibre, déficitaire à - 118 K€ ;
- un résultat administratif excédentaire de + 712 K€
- (écart lié aux retraitements comptables : variation pour congés payés des salariés et des reprises de résultat N-2) ;
- le secteur Protection de l'enfance avec 45 % des dotations allouées affiche un résultat administratif excédentaire de + 53 K€ ;
- le secteur Médico-social handicap enfant avec 32 % des dotations allouées affiche un résultat administratif excédentaire de + 661 K€ ;
- le secteur Médico-social handicap adulte avec 22 % des dotations allouées affiche un résultat administratif excédentaire de + 258 K€ ;
- le Siège présente un résultat déficitaire de -260 K€.

Le Groupe II lié aux diverses **charges du personnel** est un poids important puisqu'il représente **75 %** des charges pour l'association, c'est donc un **enjeu essentiel du pilotage financier**.

L'année 2019 est aussi impactée par les charges refusées 2017 pour 181 K€ (*dont 56 K€ pour la protection de l'enfance et 124 K€ pour le Siège*) soit un total cumulé de 3,8 M€ pour l'association Sauvegarde 69 et nous interroge sur notre dépendance à l'acceptation des charges par l'autorité de contrôle.

Dans une volonté d'impulsions nouvelles du plan stratégique opérationnel, porté par le Directeur Général en 2019, un **travail de rénovation des process internes** avec l'aide du cabinet d'audit et de conseil KPMG, a été entrepris pour aboutir à la réécriture des **procédures financières** (*procédures des achats-facturation-recettes-immobilisations-trésorerie*).

Ces procédures ont été déployées à l'ensemble des établissements afin d'harmoniser les pratiques de travail et répondre à la **nécessité de procédurisation et d'harmonisation du contrôle interne**, relevée à la suite des audits 2018.

De même sur 2019, dans la continuité des précédentes années, les **audits internes** réalisés par le cabinet Acti Conseil, commissaire aux comptes de l'association, ont eu lieu dans plusieurs établissements : Ecully (SHED et Lieu d'Accueil) – FAE Chamfray – AEMO Rhône (au SPEMO) – SESSAD Gounot – SITEPP St Priest – La Halte / Prévention Rhône – le Siège.

Des axes d'amélioration sont attendus concernant **les modes de contrôle interne et d'amélioration de nos outils de gestion**.

Les équilibres financiers doivent aussi favoriser l'auto critique de nos services rendus à l'utilisateur par la mesure de la performance, de la qualité et de résultats car nous assistons à l'émergence d'une **injonction de « rentabilité »** des investissements sociaux.

Ce sont les effets de la Loi d'Orientation de Finances (LOLF) qui pose le principe qu'un euro investi doit être rentabilisé par un retour en termes de résultats. C'est aussi le fondement de la réforme de la tarification « SERAFIN-PH » qui modifiera substantiellement le modèle de financement des établissements et services médico-sociaux.

L'association doit, dans ces nouvelles logiques, faire face à des contrôles et des audits de la part des financeurs qui l'astreignent à rendre des comptes.

La formalisation d'outils de gestion et de pilotage, de contrôles dans la gestion des établissements sont rendus obligatoires afin de mesurer la performance budgétaire et financière.

Enfin, et le contexte économique rendu encore plus incertain dans cette crise sans précédent, mets en exergue notre impérieuse nécessité de rechercher de **nouveaux partenariats, de nouvelles collaborations extérieures** pour favoriser l'innovation de nos modèles budgétaires et financiers et la recherche **d'autres sources de financement**.

Virginie DOMONT
Trésorière



RAPPORT SOCIAL

RAPPORT DE LA DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

La Sauvegarde 69 en quelques chiffres

- La Sauvegarde 69, c'est **17 établissements et services 751 salariés en CDI** (contrat à durée indéterminée) représentant **678,33 ETP**.
- Les 7 établissements et services du secteur social « Protection de l'Enfance » ont un effectif de **336 salariés CDI** représentant **315,61 ETP**.
- Les 7 établissements et services du secteur médico-social « Enfants » ont un effectif de **257 salariés CDI** représentant **217,65 ETP**.
- Les 3 établissements et services du secteur médico-social « Adulte » ont un effectif de **158 salariés CDI** représentant **145,07 ETP**.
- L'évolution des effectifs entre 2018 et 2019 montrent une relative stabilité (721 salariés en CDI en 2018).

Des difficultés de recrutement qui persistent

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. Les origines de ces difficultés sont multiples à savoir : les conditions de travail et les horaires décalés, la rémunération, l'éloignement géographique de certains sites, les spécificités de la population accompagnée, etc.

La carence porte également sur les postes de médecins psychiatres qui sont en nombre insuffisants. Ceci est probablement lié au numérus clausus de la profession et à la concurrence de l'activité libérale.

Les postes de services généraux font aussi face aux mêmes difficultés. La question de la rémunération est d'autant plus forte sur ces emplois que les premiers coefficients des grilles conventionnelles sont en dessous du SMIC, le salaire se trouve alors plafonné à ce montant pendant une longue période. Régulièrement, des candidats font le choix préférentiel de se positionner sur des emplois à durée déterminée au détriment d'un CDI. Ce phénomène récent cristallise plus encore les difficultés de recrutement sur ces fonctions.

Nous notons le même phénomène dans les métiers administratifs. Notre secteur est peu attractif en matière de rémunération, proposant des salaires en inadéquation avec le marché, 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 qui demeure encore sous doté en terme d'effectif ainsi que d'outils de reporting et de gestion appropriée.

2019 marque néanmoins le repositionnement progressif du Siège comme acteur incontournable de l'ensemble des établissements et services de notre association dans une relation clients/fournisseurs internes.

La convention collective actuelle a du mal à accompagner les évolutions sociologiques.

Mise en place du Comité Social et Economique

La réforme du dialogue social engagée avec les ordonnances du 22 septembre 2017 est relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. Elle met fin aux instances représentatives du personnel actuelles (CE, DP et CHSCT), qui sont remplacées par le Comité Social et Economique (CSE).

La Sauvegarde 69 a souhaité une réflexion collective sur la place et le rôle de la représentation du personnel de l'association. Cela a impliqué, de la part de tous, une analyse, une prise de recul sur l'exercice du dialogue social actuel et sur les ambitions de demain.

C'est dans ce cadre que la Sauvegarde 69 a rencontré les partenaires sociaux au cours de 7 réunions de négociation afin de définir la nouvelle représentation de l'ensemble du personnel de l'association et ce en fonction de l'organisation et des besoins que les parties ont pu identifier en matière de dialogue social.

Un accord d'entreprise relatif à la mise en place du Comité Social et Economique a été signé le 19 juillet 2019.

En décembre 2019, les Instances Représentatives du Personnel ont ainsi été renouvelées pour se former en Comité Social Economique fusionnant les ex instances CE, DP, CHSCT.

Dorénavant, la Sauvegarde 69 compte un CSE Central et 2 CSE selon le secteur d'activité : protection de l'enfance et médico-social. La durée des mandats est fixée à 4 ans.

Par ailleurs, afin de garantir une représentation des intérêts des salariés au plus près des situations concrètes, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail - à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du CSE - il a été mis en place des représentants de proximité, selon l'article L.2313-7 du Code du travail.

La négociation annuelle obligatoire

A l'issue de quatre réunions paritaires qui se sont déroulées les 30 novembre 2018 (réunion préparatoire), le 20 décembre 2018, le 11 janvier le 5 février et le 5 mars 2019 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-5 et suivants du Code du Travail, il a été convenu les points suivants :

- **Une prime du pouvoir d'achat** : versement d'une prime au mois de février 2019 à l'ensemble des salariés sous contrat au 31/12/2018 d'un montant de 950 € pour les personnes présentes toute l'année (ou pour les absences assimilées à du temps de travail dont les absences liées à la parentalité et l'adoption, les maladies...), quel que soit le temps de travail hebdomadaire. Cette prime inclut les conséquences de la loi du 24/12/18 sur le soutien au pouvoir d'achat.

Par ailleurs le solde du CITS sera dédié à des actions d'amélioration des conditions de travail et de soutien à la formation.

- **Les tickets restaurants** : revalorisés dès le 1^{er} avril 2019 pour les établissements qui ne bénéficient pas d'une restauration sur place, uniformisation de la valeur des tickets restaurants à 7,50€ par jour de travail effectif, dont 50% pris en charge par l'association.
- **Autorisation d'absence rémunérée pour enfants malades** : il est accordé un forfait de 4 jours d'absence rémunérés par salarié parent d'enfant jusqu'à 12 ans (quel que soit le nombre d'enfants). Il est précisé que les absences d'une journée ne nécessitent pas de justificatif médical, qui devra être fourni à partir de 2 jours consécutifs d'absence. Pas de cumul avec des usages en cours.
- **Autorisation d'absence rémunérée pour ascendants gravement malade** : il est accordé un forfait de 4 jours d'absence rémunérés par salarié dont un parent serait gravement malade, sur justificatif médical.
- **Versement de la prime de tutorat UNIFAF** pour les tuteurs formés, étendue aux tuteurs formés des stagiaires étudiants.
- **ARTT (accord réduction du temps de travail) de 1999 et avenants** : proposition de le réviser en 2020 en se référant à l'accord de branche UNIFED du 1^{er} avril 1999 et avenants, avec au préalable un état des lieux de l'existant dans les établissements et services. Dans l'attente, il est acté l'application de celui existant y compris pour les établissements créés postérieurement à la signature de l'accord et de ses avenants.
- **Durée du temps de travail** : le temps de relève et de transmission étant partie intégrante du temps de travail, il sera réalisé un état des lieux des pratiques dans les établissements afin de prévoir les modalités à inclure dans le nouvel accord sur le temps de travail.
- **Accord IRP** : la négociation d'un nouvel accord IRP et droits syndicaux est renvoyée à la négociation relative à la mise en œuvre du CSE.
- **Accord l'expression des salariés** (initial et avenant) : il sera également revisité en 2020.
- **Analyse de la pratique** : la Direction, estimant que c'est un outil indispensable au bon fonctionnement des équipes, s'engage au déploiement et développement de l'analyse de la pratique, avec au préalable un travail de réflexion à mener pour déterminer si tout professionnel peut en bénéficier et dans quelles conditions.
- **Plan d'action à élaborer à la suite du retour du diagnostic du cabinet** « 3E consultants » concernant les situations de précarité (CDD et temps partiel non choisi).

Nathalie MERCIER
Directrice des Ressources Humaines



**RAPPORTS
DES ÉTABLISSEMENTS
& SERVICES**

POPULATION SUIVIE EN 2019

9 425 personnes

10 établissements = 607 personnes

5 services = 8 818 personnes

Pôle Protection de l'Enfance 7 941

Prévention Spécialisée ¹	2 556
SPEMO - Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert	5 312
Lieu d'Accueil d'Ecully	49
Chamfray	24

Pôle Médico-Social Enfants 399

ITEP - Institut Thérapeutique, Educatif et Thérapeutique	
"La Maison des Enfants" et Structures pour adolescents	99
S.E.P.T "Les Pléiades"	27
SESSAD "Emmanuel Gounot"	77
SITEPP/SESSAD de Saint-Priest	64
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"	55

Pôle Médico-Social Adultes 208

Structures d'hébergement "Line Thévenin"	83
Foyer de vie "Le Reynard"	75
FAM - Foyer d'Accueil Médicalisé - "L'Echappée"	50

Pôle Insertion ² 877

La Halte :

Espace collectif	350
Hébergement	50
ASLL – accompagnement social lié au logement	75
AVDL - Accompagnement Vers et Dans le Logement	34
Maraude	172
Banque alimentaire	160
Domiciliation	36

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

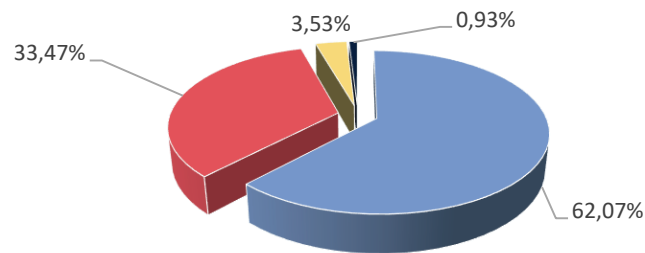
² Une personne peut être accompagnée dans plusieurs dispositifs

FINANCEMENT 2019

Ensemble de la facturation des établissements et services pour l'année 2019..... **43 000 988 €**

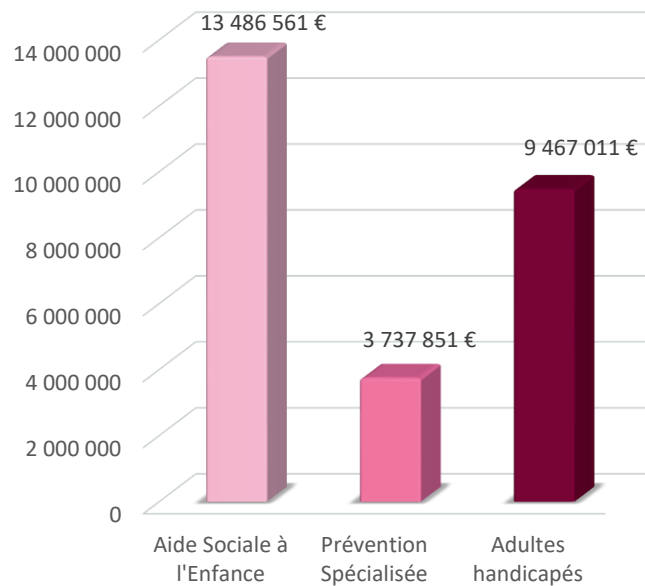
Répartition des financements concernant la facturation 2019

Conseil Général du Rhône et autres départements	26 691 423 €
Sécurité Sociale et Mutuelles	14 392 462 €
Ministère de la Justice	1 516 428 €
CAFAL et T.G.I	400 675 €
Total facturé en 2019	43 000 988 €



- Conseil Général du Rhône et autres départements
- Sécurité Sociale et Mutuelles
- Ministère de la Justice
- CAFAL et T.G.I

Répartition par groupes de bénéficiaires des financements du Conseil Général





**SIÈGE SOCIAL
& DIRECTION GÉNÉRALE**

20, rue Jules Brunard
69007 LYON

T 04 37 65 21 21

direction.generale@sauvegarde69.fr

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

- paie et appui aux ressources humaines : 4 collaborateurs et 1 Directrice des Ressources Humaines
- budgets, contrôle et finance : 3 collaborateurs et 1 Directeur Administratif et Financier
- informatique : 1 responsable
- direction générale : 1 assistante, 2 secrétaires et 1 Directeur Général

Les missions du Siège visent à 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, représentent 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.

Le Directeur Général anime le Comité de direction une fois par mois et reçoit en tête à tête chaque directeur tous les mois également. Il se rend autant que de besoin dans les établissements.

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. Nous avons accueilli une nouvelle DRH en juillet 2019. Celle-ci apporte un appui aux directeurs en matière de relations du personnel dans les établissements. Elle participe à la gestion des relations sociales et à toutes les négociations pour préparer la mise en place des CSE et CSSCT (secteurs et centraux).

L'équipe RH a vu le retour en son sein d'une ancienne collaboratrice suite à son congé parental. Il lui a été confié la structuration de la formation et des entretiens professionnels. Cette équipe s'est enfin stabilisée fin 2019.

L'équipe finance et gestion assure toute la préparation et la supervision budgétaire de tous les établissements. Cela représente 36 budgets. Elle 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. Elle vient en appui des établissements qui font face à des difficultés dans la réalisation de leurs tâches comptables. Elle produit trimestriellement des tableaux de bord d'activité et de suivi budgétaire et comptable. L'équipe finance a déploré un arrêt maladie très long et une démission.

La direction administrative et financière a participé activement à la réécriture de procédures comptables avec l'aide de KPMG. La direction RH n'a pas pu y participer compte tenu du changement de directrice survenu au milieu de l'année. Ces procédures ont été diffusées en fin d'année.

Nous n'avons pas pu reconstituer l'équipe informatique. Il ne nous reste qu'une seule personne qui a assuré avec l'aide de quelques supports extérieurs le fonctionnement au quotidien de l'informatique. Cela s'est avéré très compliqué pour elle. Face à de nombreux dysfonctionnements de nos infrastructures nous avons pris contact avec une société extérieure pour nous aider à faire évoluer notre système d'information et le sécuriser.

L'équipe assistante et secrétariat assure l'appui administratif au Directeur Général ainsi que les liens avec la gouvernance.

Le Siège a trouvé des solutions avec la copropriété pour remettre en fonctionnement un système de chauffage et de climatisation des locaux.

Le renouvellement de l'habilitation des frais de Siège a engendré un important travail de réflexion autour des objectifs et missions principales de notre structure.

Nous avons pu ainsi présenter à nos tutelles un plan de développement ambitieux, autofinancé, permettant l'étoffement de l'organigramme du Siège en réponse aux services rendus aux établissements dont il a la gestion. Ce projet a reçu l'aval du Conseil d'Administration en décembre 2019.



**PÔLE
PROTECTION DE L'ENFANCE**

SPEMO

Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert

SERVICE DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

LIEU D'ACCUEIL 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

Le SPEMO a vécu une année dense et diverse comme le sont les services qui le composent. À l'image des familles que nous accompagnons, nous avons des évolutions positives et d'autres plus compliquées.

Un service de cette taille est soumis à ses aléas, en nombre. Sans en faire un exercice de type « liste à la Prévert », il s'agit ici de préciser les évolutions structurelles qui sont en cours.

L'équipe de direction a accueilli Mme G. en septembre sur les fonctions de directrice adjointe et en charge des services AEMO, renfort AEMO et AEI.

Son exercice correspond à un besoin de pilotage et de portage de ce service, dans la totalité de ses composantes.

Les différents temps de travail avec la Direction Générale et les autorités de tarification (Rhône et Métropole) et d'habilitations (Protection Judiciaire de la Jeunesse) ont permis d'acter une augmentation de notre autorisation pour les services AEMO.

Ainsi, notre autorisation passe de 517 mineurs à 620 pour le Rhône et de 2 150 (2 000 AEMO + 150 de renforts) à 2 300 (2 100 AEMO + 200 renforts).

Nous avons dû mettre un terme à l'expérimentation du Dispositif d'Intervention Temporaire (DIT), non sans regret de constater la non-adhésion de nos partenaires malgré les efforts fournis par tous pour les convaincre de la pertinence d'un tel outil.

La MJIE a dû, une nouvelle fois, effectuer une suractivité sur demande de la PJJ. A nouveau, les professionnels, dans leur ensemble, ont relevé le challenge.

Le service a activement participé à deux appels à projet : un sur l'accueil de jour pour les MNA et l'autre pour la création d'un service AEA et AEA renforcé sur le Rhône. Pour ce projet, nous avons répondu avec nos collègues de l'UDAF et de l'Entraide Protestante. Malheureusement, nous n'avons pas été retenus, malgré l'implication des équipes et la qualité des projets dans lesquels nous avons témoigné des souhaits de répondre aux besoins nouveaux, tout en proposant des prises en charge de qualité.

Notre service de Visites Médiatisées a été sursollicité cette année avec une longue liste d'attente ; l'atteinte rapide du budget alloué nous met en forte tension, nécessitant une suspension d'activité faute de moyens. Nous avons pu remettre en route cette activité suite à la modification de la position de notre financeur.

En mars 2019, à l'occasion de la restitution des groupes de travail sur le plan d'action suite à l'audit PJJ, nous avons pu avoir la démonstration de la richesse et de la qualité de la participation de l'ensemble des salariés à trouver des solutions pertinentes.

Nous avons développé, grâce au reliquat du CITS, des formations collectives au bénéfice de nombreuses équipes, prouvant notre ambition de former et de fournir des outils adaptés à nos professionnels. La vie des équipes de territoire est loin d'être homogène. Certaines s'inscrivent dans de nouvelles dynamiques, d'autres traversent des crises convoquant et mobilisant la direction pour apporter des réponses concrètes sur le court terme mais aussi des évolutions à long terme.

Afin de continuer à avancer, à évoluer, nous poursuivons en nous appuyant sur les éléments forts de notre service et sur le développement d'une coopération pour dépasser les obstacles.

Population chiffrée

Notre service intervient dans le cadre de la protection de l'enfance pour des mineurs entre 0 et 18 ans, soit dans un cadre administratif, soit judiciaire. Nous avons accompagné 5 312 mineurs sur l'année sur l'ensemble de nos services, soit le même nombre que l'an dernier.

AEMO (renfort compris)

Nous avons accompagné 3 908 mineurs sur l'ensemble des territoires couverts par notre service (Rhône et Métropole).

Pour 28,26 % des enfants, ils sont âgés de 12 à 16 ans, dans une période de l'adolescence qui peut être compliquée. Pour compléter, 17,07 % des enfants ont entre 0 et 6 ans (avant l'entrée en CP). Enfin, sur la tranche haute (16-18 ans), cela représente environ 17 % de notre public. Ce sont majoritairement des situations familiales avec 1 enfant ou 2 (80,62 %).

Les motifs identifiés majoritaires pour la saisine judiciaire sont :

- conflits parentaux pour 15,51 %,
- carences éducatives pour 21,39 %,
- décrochage scolaire / adolescents en souffrances / addictions pour 11,50 %,
- fragilités psychologiques / troubles psychiatriques ou addictions des parents avec 16,44 %.

La durée de notre intervention se situe entre moins de 6 mois jusqu'à moins de 2 ans pour 71,19 % des situations avec, pour 40 % d'entre elles, un accompagnement entre 1 et 2 ans.

L'issue de notre intervention est :

- une main levée pour 43,73 %,
- pour cause de majorité à 15,97 %,
- un placement pour 29,73 %.

AEI

Nous avons accompagné 82 mineurs sur l'année 2019, avec un âge moyen entre 16 et 18 ans (50 %). L'accompagnement proposé est très majoritairement entre 6 mois et 1 an, ce qui est cohérent par rapport au projet de service et au public accueilli. Ce sont des jeunes en très grandes difficultés, loin de tous les dispositifs, en échec de placement pour qui l'AEI propose un accompagnement court, 6 mois renouvelables 1 fois. Pour 56 % d'entre eux, le motif d'accueil est le décrochage scolaire / ados en souffrance (psychiatrie) / addictions. Pour 34 % des jeunes, la fin de notre accompagnement correspond à leur majorité et 34 % avec un placement. Enfin, pour 31 %, c'est une main levée.

MJIE

594 mineurs suivis en 2019, ce qui correspond à 824 mineurs en file active sur l'année. Nous avons eu trois grandes catégories d'âge assez homogènes :

- les 0-6 ans : environ 30 %,
- les 7-12 ans : environ 36 %,
- les 12-18 ans environ 33 %.

Les motifs à l'origine de la décision d'une Mesure Judiciaire d'Investigation Educative sont principalement pour conflit parentaux (30 %), fragilité psychologique ou psychiatrique pour 19 % et précarité pour 13 % devant adolescents en souffrance (11 %) et carences éducatives pour 10 %.

Il est à noter que plus de 85 % des MJIE ont eu une durée n'excédant pas les 6 mois (c'est le cadre légal) et qu'en cette année de sursollicitation en termes de MJIE et de suractivité, seules 15 % des mesures ont eu une prorogation avec un rendu entre 6 mois et 1 an. La PJJ a demandé en juin 2019 à ce que le service puisse absorber un nombre plus important de MJIE au regard des besoins des juridictions. Ce phénomène est récurrent depuis quelques années ce qui a justifié l'appel à projet pour la création d'un nouveau SIE sur le périmètre du TPE de Lyon et Villefranche.

A l'issue de la mesure d'investigation, les préconisations du service sont majoritairement une mesure d'AEMO (près de 70 %) pour 14 % de placements et 13 % de non-lieu à assistance éducative.

AEA

Nous avons accompagné 347 mineurs, dont 40 % ont entre 12 et 16 ans et 27 % ont entre 6 et 12 ans. Comme pour l'AEMO, la grande majorité, il s'agit de suivi d'enfants seuls ou d'une fratrie de 2.

Les motifs des demandes en AEA, pour notre service, relèvent de conflits parentaux (près de 33 %) mais aussi d'adolescents en difficultés (décrochage scolaire / adolescents en souffrance / addictions) pour 25 %.

Il est à noter l'apparition de problématiques liées à la précarité, certes dans une toute petite proportion (6 %) mais c'est nouveau.

La fin de la mesure d'AEA pour :

- 33 % mesures pas/plus exerçables,
- 32 % pour cause d'évolution positive de la situation,
- 30 % pour demande de judiciarisation.

Lieu Neutre

Nous avons suivi 111 enfants dans le cadre de notre espace rencontre durant l'année 2019 et notamment lors de l'accueil collectif 2 samedis par mois. 32 % des enfants ont entre 6 et 10 ans et 27 % ont moins de 6 ans.

Au regard du cadre juridique (ordonnance JAF), la plupart ont pour motif le conflit parental. Néanmoins, il est à noter que pour 30 % des situations, la fragilité psychologique / psychiatrique d'un des parents est la cause de la sollicitation d'un lieu neutre.

Pour près de 64 % des situations, le lieu neutre s'exerce pour moins d'1 an et à 92 % il ne s'exerce pas au-delà de 2 ans.

Visites Médiatisées

Pour 2019, au regard des moyens alloués, nous avons mis en place des visites médiatisées pour 21 familles et cela a concerné 40 mineurs. Pour 70 % des visites médiatisées, les enfants ont moins de 10 ans, dont 40 % ont moins de 6 ans.

A contrario des autres activités du SPEMO, nous avons affaire à des fratries plus importantes : 20 % des familles ont des fratries de 4 enfants.

Nous avons 50 % des visites médiatisées qui ont été mises en place entre 2017 et 2019. Cette durée s'explique du fait que nous accueillons très majoritairement des parents en difficulté psychique et des troubles psychiatriques sévères (30 %) souvent liés à une précarité (20 %) au sens large du terme. La violence sur enfants représente 14 % des situations qui nous sont adressées.

MJAGBF

Nous avons accompagné 98 familles représentant 315 enfants dont 14 majeurs (ouvrant droit aux prestations), nos secteurs d'intervention recouvrant le département du Rhône et la Métropole. L'activité est hétérogène en fonction des territoires. Ainsi, le secteur de Vaulx en Velin-Villeurbanne-Meyzieu-Décines-Bron représente près de 30 % de nos interventions alors que le nord de la Métropole (Caluire-Ecully-Rillieux-Neuville) ne représente que 12 % de celles-ci en 2019. Seules 3,06 % de nos interventions sont situées sur le territoire rhodanien.

Cette activité s'adresse à un public en grande précarité.

Les situations familiales sont :

- pour 65 % des situations, une mère isolée avec des enfants ;
- un père seul avec des enfants à hauteur de 4 % ;
- pour plus de 30 %, des couples.

Au 31/12/2019, 48 % des mesures avaient moins d'un an et 38 % ont entre un et trois ans. Soit 86 % des situations le sont dans une temporalité qui ne dépasse pas les 5 ans. Au regard des problématiques importantes au croisement d'une grande précarité et des préoccupations liées à la protection de l'enfance, cette temporalité est intéressante à soulever.

Enfin, pour plus de 63 % des mesures d'AGBF, elles sont accompagnées d'une mesure d'AEMO et pour plus de 12 %, d'une mesure ASE. Seules 25 % sont des mesures AGBF « sèches ».

La Halte

Au regard des besoins de ce service et de son implantation territoriale sur Villefranche, la Direction Générale nous a demandé d'intégrer ce service au SPEMO. Ceci s'est effectué courant octobre 2019.

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 : première démarche vers l'insertion ;
- le lieu d'accueil et de convivialité : 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.... ;
- les actions 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 ;
- un 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.

Typologie familiale des ménages suivis en 2019

Situation familiale	Nombre des ménages
Couple	3
Couple avec enfant	3
Famille monoparentale	9
Isolé	40
Total	55

Temps d'accompagnement selon le type de mesure réalisée (en nombre de mois)

Pour la phase de recherche	8 mois
Pour la phase accès / installation	6 mois
Pour la phase maintien	11,5 mois

Type de ressource des ménages suivis en 2019 (principale ressource du ménage)

Ressource	Nombre de ménages
Salaire	6
Prestation chômage	3
RSA	29
Retraite	10
Sans ressources	7
Total	55

Origine des demandes / nombre :

MDR	Opérateur ASLL (Auto-mandatement)	CCAS	Bailleur
32	38	3	2

Statut d'occupation du logement en début d'ASLL

Type de mesures validées en ITTL en 2018	Nombre de ménages selon le statut d'occupation du logement						
	Sans domicile	Hébergés par des parents ou des amis	En sous-location	En sous-location avec bail glissant	En logement transitoire (ALT, CHRS...)	Locataires du parc public	Locataires du parc privé
Recherche	6	9		1	3	10	6
Accès / installation			1	1		2	2
Maintien					1	11	2

Concernant l'organisation du travail au sein de la Halte, l'équipe a choisi de se répartir les mesures par secteur d'intervention.

Un travailleur social est en charge du secteur des Pierres Dorées et participe à l'Instance Technique Territorialisée de Logement (ITTL) du Bois d'Oingt en qualité de membre permanent, un autre travailleur social est en charge du secteur Belleville, Beaujeu, Monsols et un autre est en charge du secteur de l'agglomération de Villefranche.

Les ménages suivis ont pour problématiques communes la précarité et le logement. La souffrance liée à la précarité est multifactorielle : familiale, socio-économique, culturelle, sanitaire, psychologique...

Elle demande, à ce titre, un accompagnement global et transversal pour aider les personnes à surmonter cet état de fragilité et de perte de repères.

L'accompagnement social lié au logement constitue un engagement au profit de la personne qui vise à faciliter son intégration et son interaction à la fois dans le logement et dans son environnement.

Cependant, quel que soit le contexte considéré, le changement rencontre la résistance des personnes accompagnées car il modifie des équilibres, oblige à des mobilités individuelles et comporte des effets déstabilisants.

Il est donc essentiel pour le travailleur social de tisser un lien durable et de confiance avec la personne suivie pour l'accompagner dans ce changement. Pour ce faire, la Halte s'est dotée d'outils collectifs visant à rompre l'isolement, restaurer l'image de soi, induire la réciprocité dans les échanges, améliorer les conditions de vie.

L'accompagnement des personnes en milieu rural requiert de l'investissement et de la proximité dans le lien avec les partenaires. Le problème de la mobilité en milieu rural renforce l'isolement des personnes qui parfois créent des stratégies pour survivre sans avoir connaissance des aides existantes.

Parmi tous les ménages suivis en 2019 :

- 12 personnes ont pu effectuer un chantier éducatif au sein de la Halte ;
- 14 personnes ont participé à des sorties récréatives, notamment une sortie musée à Lyon, « pot » de départ d'une bénévole de la Halte, aller voir un match de foot, etc. ;
- 4 personnes isolées et vieillissantes ont participé à un séjour intergénérationnel dans le Cantal. Ce séjour a été organisé en partenariat avec une classe de BTS de la maison familiale « La Palma ».

L'ensemble des ménages suivis peut fréquenter le lieu d'accueil et de convivialité qui propose un certain nombre de services. Des transports sont organisés pour les personnes les plus éloignées et sans moyen de locomotion. Cet espace est un lieu d'interaction sécurisant grâce à la permanence et la bienveillance des personnes qui le gèrent. Ce lieu autorise l'inscription sociale des usagers dans un service, il permet une reconnaissance humaine et sociale.

Bilan AVDL du 01/09/2018 au 31/08/2019 :

Du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019, 27 ménages ont été accompagnés en AVDL pour un total de 173 mesures/mois.

Sur ces 27 ménages :

- 10 sont des familles monoparentales - femmes isolées avec enfants,
- 2 sont des couples avec enfants,
- 9 sont des hommes seuls,
- 6 sont des femmes seules.

Ressources :

- 15 ménages perçoivent le RSA,
- 9 sont sans ressources,
- 1 AAH,
- 1 ménage a un salaire,
- 1 ménage perçoit l'ASSEDIC.

Réussites :

- 11 ménages ont accédé à un logement de droit commun ;
- 1 a accédé à un CHRS ;
- 1 habite à l'Oasis (communautaire) ;
- 8 ménages sont présents au 31/08/2019 et logés en ALT à la Halte ; la mesure AVDL se poursuit ;
- 2 ménages sont en sous-location « entre 2 toits » ; la mesure AVDL se poursuit ;
- 4 ménages sont encore en accompagnement AVDL sans être hébergés.

L'accompagnement proposé à la Halte inclut des temps collectifs (LAC, chantiers éducatifs, sorties etc.). Les temps permettent aux personnes suivies de rompre l'isolement, de tisser des liens ; de retrouver l'estime de soi. Les prescriptions des mesures d'Accompagnement Vers et Dans le Logement (AVDL) sont validées en commission Maison de la Veille Sociale (MVS).

La Halte n'en a refusé aucune au cours de l'année écoulée. Les prescriptions sont toujours pour une recherche de logement. Les personnes orientées sont sans solution d'hébergement avec peu ou pas de ressources et dans des mécanismes d'auto-exclusion.

8 ménages concernés par l'AVDL vivent dans la rue, en errance psychique, en processus de désocialisation, souffrant pour la plupart d'addiction.

Une difficulté majeure dans l'accompagnement de ces personnes en errance est le manque de solution d'habitat adapté. Il faudrait une forme d'habitat accompagné sans collectivité.

L'accompagnement consiste alors à soutenir les personnes dans un accompagnement global, avec accès aux droits, accès aux soins, accès aux besoins primaires, restauration de l'image de soi, etc. Un accompagnement de proximité est nécessaire avec une recherche de mise à l'abri pour la plupart des personnes suivies. Cette forme d'accompagnement ne peut se réaliser que dans la durée.

Les maraudes

Les personnes rencontrées :

- Nombre de rencontres dans l'année : 772
- Nombre de personnes différentes rencontrées dans l'année : 172

Répartition de la population rencontrée par âge (réel ou estimé)

Age	Mineur	18-30 ans	30-45 ans	45-60 ans	60 ans et +	Total
Nombre	11	49	61	45	6	172

Répartition de la population rencontrée par sexe

Sexe	Hommes		Femmes		Total
	Mineurs	Majeurs	Mineurs	Majeurs	
Nombre	4	124	7	37	172

Modalités de rencontres :

	Nombre de personnes rencontrées
Rencontre effectuée au cours de la maraude (rencontre « non programmée », points de rencontre)	147
Déplacement à la demande du 115	25
Total	172

Difficultés principales rencontrées au cours de la maraude :

- manque de solutions d'hébergement pour les femmes isolées, les familles monoparentales, les couples avec ou sans enfant ;
- pas de solution d'hébergement pour les personnes avec chien ;
- de plus en plus de personnes rencontrées dans la rue souffrent de troubles psychiatriques et ne sont pas ou peu prises en charge ; les relais mis en place sont insuffisants ;
- concernant les familles avec enfants, l'équipage maraude est à chaque fois confronté à l'urgence sanitaire (froid, mauvais temps, canicule) et au manque de solutions d'hébergement, ce qui l'amène à imaginer des solutions dans l'urgence.

Personnel

Le SPEMO a compté 268 salariés sur l'année 2019, dont 222 personnes en CDI et 46 en CDD. Hormis pour le service MJIE qui a effectué une suractivité, nous avons recruté ; les autres CDD viennent en compensation des absences de salariés (maladies, congés parentaux, mi-temps thérapeutiques).

Nous avons un taux d'absentéisme à hauteur de 4,65 % (pour 5,43 % en 2018 et 5,91 % en 2017).

Pour les entrées et sorties en CDD et CDI, nous avons accueilli 62 salariés (53 en 2018) pour acter 58 départs (53 en 2018). Sur les 58 départs, 22 concernent des CDI, 4 départs à la retraite (10 en 2018), 2 licenciements pour faute grave, 4 licenciements pour inaptitude (4 en 2018) et 13 démissions (même chiffre qu'en 2018).

69 personnes ont bénéficié de colloques (CNAEMO, FN3S, CNDPF, Parole d'enfants...) sur l'année 2019, complétant les formations effectuées dans le cadre du CIFA (14 formations individuelles et 3 collectives). Une partie du CITS a permis de mettre en place des formations collectives pour 2 territoires en intra et 1 inter-territoires sur la loi de mars 2016.

Les faits marquants par territoires et services

Territoire du Rhône / Tarare

La vie commune par territoire

L'année 2019 a été une année de stabilisation de l'équipe de Tarare qui n'a connu que peu de mouvement.

L'équipe est restée fortement investie dans le partenariat en participant notamment, à travers le collectif « LOGE-TOIT », à des ateliers pour l'appartement pédagogique ; en demeurant active au sein des groupes régionaux du CRAEMO et du CRDPF, une professionnelle participe également aux commissions du Programme de Réussite Educative ...

Depuis le mois de septembre, nous accueillons une stagiaire en formation de conseillère en économie sociale et familiale qui s'intègre dans l'équipe et découvre le travail tant dans le conseil auprès de familles suivies dans le cadre d'une mesure d'AEMO que l'accompagnement dans le cadre des mesures d'AGBF.

Par ailleurs, cette année a été marquée par des projets collectifs : un séjour d'une nuit / deux jours a été organisé au mois d'août regroupant 4 mères de famille avec leur(s) enfant(s) près du Lac des Sapins. Cette expérience a été très riche en partage et accompagnement.

Un clown est également venu nous rendre visite en fin d'année afin de nous faire voyager à travers les émotions. Une trentaine de spectateurs (parents et enfants) étaient présents pour ce temps convivial.

Déclinaison des activités du territoire

L'activité AEMO sur le territoire Rhône, et plus spécifiquement les mesures concernant l'équipe de Tarare, a connu une forte liste d'attente ce qui a entraîné un délai de prise en charge important (jusqu'à 9 mois). A la fin de l'année, nous avons pu résorber ce délai.

L'activité AGBF a connu une forte baisse de sollicitation. Un travail auprès des magistrats est engagé.

Nous avons reçu une juge des enfants du Tribunal de Lyon afin d'échanger avec elle sur différents points (déroulement des audiences, rapports ...).

Projets et réflexions en cours sur le territoire concernant l'activité

Pour cette année 2020, plusieurs projets sont en réflexion : envisager une formation collective, travailler sur la co-intervention, programmer un camp pour cet été en direction des adolescents ou des familles (plusieurs idées sont en débat au sein de l'équipe), rencontrer les collègues de secteur de la Maison du Rhône afin de parler des différents accompagnements administratifs et budgétaires...

Territoire Nord

Déménagement et emménagement

Le déménagement du territoire Nord a marqué cette année 2019. Il s'est effectué le 6 février 2019, rue Rosa Parks (Lyon 9^{ème}), dans un espace de travail plus adapté. Les deux plateaux lumineux et spacieux ont été investis cette année par l'équipe composée des quatre activités. L'aménagement s'est réalisé petit à petit et reste à améliorer. Pour ce faire, une commission des locaux devrait voir le jour en 2020.

Le droit d'alerte du secrétariat

Afin de répondre à des conditions de travail évaluées comme difficiles et vectrices de souffrance au travail, des réunions rassemblant l'équipe de direction du SPEMO, les secrétaires et chefs de service du territoire se sont régulièrement tenues pour faire le point sur la situation et les évolutions amenées au travers de différentes actions portant sur l'organisation du travail.

La levée du droit d'alerte s'est effectuée en janvier 2019 mais un point étape a été posé en juin 2019. Une redistribution des tâches du secrétariat et des procédures a été établie. Ce temps a permis de vérifier que les nouvelles procédures facilitaient le travail.

Le renforcement de l'équipe AEMO du Territoire Nord avec l'obtention de 2 CDI et la poursuite du CDD de surcroît pour suppléer à la liste d'attente constante sur 2019.

Pour l'AEMO :

La fin du DIT : sur l'année 2019, nous avons travaillé avec le dispositif du DIT. Celui-ci n'a pas toujours fait l'unanimité sur les différents territoires et entre les divers travailleurs sociaux. Malgré cela, le DIT absorbait une liste d'attente constante sur le Territoire Nord et permettait d'offrir un interlocuteur à des familles / jeunes en grande difficulté.

Formations :

Dans la continuité de la réponse à l'audit PJJ, l'étude de l'évaluation du temps de travail a été réalisée sur tous les territoires, avec la participation à l'enquête sur 5 semaines. 4 travailleurs sociaux du Territoire Nord ont participé activement à sa réalisation.

L'équipe a bénéficié de nombreuses formations PJJ gratuites et très riches, mais aussi autour de la loi 2016 et sur la radicalisation.

Toute l'AEMO (secrétaires, chefs de service, psychologue et travailleurs sociaux) a eu trois jours de formation collective sur « Les neurosciences et les liens d'attachement » dispensée par le CREAI.

Chiffres AEMO :

Nous constatons toujours des mesures pour des fratries importantes (beaucoup de 4 enfants) qui demandent souvent l'intervention du renfort, du psy du territoire, de la TISF (Technicienne de l'Intervention Sociale et Familiale) et de co-intervention.

Dans l'ensemble, nous avons eu moins d'enfants de moins de 2 ans, mais l'origine de la saisine était souvent catastrophique (bébé secoué, en sevrage d'addiction, IP à l'hôpital dès l'accouchement...) et en fin d'année, nous avons de nouveau été très sollicités.

Nous le sommes aussi beaucoup pour des jeunes dans leur dix-huitième année avec des instaurations de 6 mois et des prises en charge difficiles, contraintes dans le temps.

De nombreux conflits parentaux et des situations très dégradées (incurie, carences, négligences, pauvreté...) nous parviennent ; nous notons des pièces judiciaires alarmantes qui témoignent d'un système de protection de l'enfance saturé (placement, placement externalisé).

Faits marquants en 2019 pour le service des trois activités AEA / LN / VM

- Dans le cadre des espaces rencontre, les politiques publiques, pour cette fin d'année 2019, lancent une campagne concernant les problématiques liées aux femmes victimes de violences conjugales. La CAF augmente de fait ses subventions en demandant aux associations de réfléchir aux modalités de travail et d'ouverture de service spécifique : Espace Rencontre Protégé et Mesure d'Accompagnement Protégé.
- Bien que le Lieu d'Accueil dispose déjà d'un cadre suffisamment contenant pour ces problématiques, l'équipe reste en attente d'un cahier des charges pour pouvoir y réfléchir.
- Le service de Visites Médiatisées, très spécifique à accueillir des profils particuliers de parents, continue d'être en difficulté pour épurer une liste d'attente. En effet, certaines familles sont en attente de cette mise en place de rencontre depuis plus d'un an tandis que la décision judiciaire est exécutoire. Le calibrage de l'enveloppe allouée nous a amenés à devoir clôturer l'activité début décembre 2019. Pour éviter la suspension de 10 visites médiatisées prévues en cette fin d'année, l'enveloppe 2020 en a été réduite.
- L'équipe AEA clôture cette fin d'année en accusant le coup d'un retour négatif d'appel à projet du Département, avec pour répercussion des suppressions de postes, mais l'équipe continue d'être impliquée et garde en ligne de mire un accompagnement efficient des familles.

Territoire Est

Vie commune sur le territoire

Le territoire de l'Est a été ponctué, en cette année 2019, par de nombreux changements notamment dans l'équipe des cadres.

Deux nouveaux chefs de service ont pris leurs fonctions : l'un début mai suite à une démission, qui assure l'activité d'une équipe d'AEMO et d'une équipe d'AGBF et l'autre, courant octobre suite à un départ en retraite, qui prend en charge l'activité de deux équipes d'AEMO.

Une nouvelle psychologue a également pris ses nouvelles fonctions en mai 2019 à 0,75 ETP.

L'équipe s'est dotée d'une nouvelle secrétaire en septembre qui remplace un congé parental à 100 % dont le poste était vacant depuis quelques mois. Cette arrivée permet aux différents professionnels de continuer à assumer le quotidien et les tâches inhérentes à la fonction de tous, tout en les répartissant.

Enfin, quelques mouvements de personnel pour des arrêts maternité, arrêts maladie longs et des démissions, ont impacté la vie du territoire. Ce contexte particulier a nécessité un temps d'observation et d'adaptation de chacun. L'année 2020 devra permettre de construire progressivement une nouvelle dynamique d'équipe.

Une réflexion a également été menée sur les salles d'entretien et d'activités. Ainsi, un petit groupe pilote a proposé un projet de réorganisation des salles en les personnalisant non seulement par tranches d'âges mais également selon les modalités des entretiens, qu'ils soient formels ou non.

Celle-ci a été validée par l'ensemble des professionnels de l'équipe et des équipements ont pu être investis.

L'activité AGBF sur le territoire

Cette année, l'équipe d'AGBF met en place et expérimente une nouvelle organisation dans les procédures administratives. A terme, notre logiciel Alfa Tutelles devrait aussi être remplacé.

Pour l'année 2019, notre proportion de mesures se situe toujours pour un tiers sur des mesures que l'on nomme sèches, c'est-à-dire que le délégué à la tutelle intervient seul avec les dispositifs de droit commun. Les deux autres tiers représentent des mesures où les délégués partagent leur accompagnement avec soit un professionnel de l'aide sociale à l'enfance, soit un professionnel de l'AEMO.

A noter que la difficulté réside aujourd'hui sur les temps de trajets de ces professionnels qui exercent leurs missions sur tout le territoire de la Métropole et donc un territoire très vaste.

Nous faisons face aussi à des problématiques de logement de plus en plus importantes : mesures d'expulsions en cours, insalubrité, difficultés à accéder à un autre logement car pas ou très peu de disponibilité sur la Métropole.

Le volet éducatif est aussi un travail conséquent mené par cette équipe pour amener les parents à accepter les ouvertures sur l'extérieur, le périscolaire pour les soulager, la cantine...

L'activité AEMO

Le territoire connaît, cette année, une augmentation assez conséquente de l'activité, en AEMO particulièrement ; l'arrêt du DIT en décembre a également généré l'arrivée d'un professionnel à temps plein supplémentaire sur le territoire, en plus d'une professionnelle sur un surcroît d'activité.

Cette augmentation de l'activité et du nombre de professionnels sur le territoire nécessite des réajustements et une réflexion est engagée depuis le dernier trimestre 2019 sur la réorganisation nécessaire des procédures et de l'organisation du travail pluridisciplinaire notamment.

« Comment travailler la mesure d'AEMO autrement »

Cette année encore a été marquée par l'organisation de différentes activités sur le territoire Est.

L'activité Foot représente, pour une dizaine de jeunes de 10 à 16 ans, un rendez-vous important tout au long de l'année. Le sport reste un levier non négligeable pour permettre à certains d'être dans un collectif et pour d'autres de partager une passion commune.

Les jeunes apprennent, gèrent et respectent les règles inhérentes à ce sport ainsi que celles organisées par le groupe.

Cette année 2019 a même vu se concrétiser une visite du nouveau stade de Lyon qui en a émerveillé plus d'un.

Il n'est pas rare non plus de croiser, le mercredi ou durant les vacances scolaires, des enfants ou jeunes avec de larges sourires participant à des jeux de société, préparant des gâteaux ou cupcakes en cuisine.

Ces temps se terminent souvent autour d'un partage de goûter, en groupe ou avec les parents, ce qui permet d'échanger d'une manière moins conventionnelle et tout aussi constructive.

Cette année, notre fête de Noël a permis aux petits d'écouter un conte raconté par une professionnelle. Des temps d'activités manuelles, cuisine et jeux de société ont été animés par les travailleurs sociaux de l'équipe et, pour les grands, une activité trampoline a été menée.

L'après-midi s'est terminé autour des mets préparés en cuisine et un accueil des parents à la dégustation des desserts préparés par leurs enfants. Chaque enfant (avec l'autorisation des parents) a également pu repartir avec un joli portrait de lui en souvenir de ce moment.

Projets et réflexions en cours sur le territoire concernant l'activité

Le travail amorcé avec l'équipe, suite à l'enquête sociologique réalisée fin 2018, a été repris au dernier trimestre 2019 avec la nouvelle équipe de cadres et a donné lieu à un travail de recueil de besoins des professionnels. Des groupes de travail thématiques ont été identifiés autour de trois thématiques liées aux pratiques professionnelles dans l'objectif de redéfinir une identité de territoire autour d'un socle commun de pratiques. Ce travail se déploiera sur le premier semestre 2020, dans un premier temps, et fera l'objet d'un bilan puis d'un plan d'action partagé.

Plusieurs ateliers, comme « un atelier Conte » adressé aux enfants de 5 à 8 ans ayant pour objectif de proposer un support différent à des enfants ayant du mal à exprimer leurs souffrances, « un atelier Création » pour des 9 – 11 ans afin de leur donner la possibilité de s'exprimer autrement que par la parole. Enfin « un atelier jeu théâtralisé », qui concerne les 12 à 16 ans et offre un espace transitionnel, un espace de créativité et un lieu pour se confier, ont été réfléchis sur cette année 2019.

Ils seraient animés en collaboration avec la psychologue du territoire et les travailleurs sociaux et verraient le jour sur le territoire au cours de l'année 2020.

Une formation collective sur « Changer sa posture professionnelle par la médiation » a été actée et sera mise en place sur l'année 2020.

Enfin, le projet de l'activité AGBF sera retravaillé courant 2020 grâce à l'accompagnement d'un intervenant extérieur auprès des équipes du territoire de l'Est et du Rhône.

Territoire Sud-Est

La vie commune par territoire

La vie du territoire s'est inscrite dans la continuité du travail engagé autour des temps de travail avec le pôle administratif et les réunions CDS/DA.

La singularité des activités et les deux sites géographiquement distincts (Delore / Vénissieux) maintiennent des fonctionnements différents et ne sont pas propices à l'harmonisation des pratiques.

AEI

Déclinaisons des activités du territoire

Deux items sont importants à considérer, en plus de ceux cités. La question de l'alternative au placement et des conduites à risque est inévitable. En effet, 11 situations relèvent de l'alternative au placement et 21 situations de conduites à risque.

Les médiations et les actions collectives ont permis une dynamique d'équipe et un accompagnement différencié auprès du public. Nous avons 4 conventions avec des partenaires extérieurs : atelier terre, association Bizarre (autour de la musique urbaine, be-bop), secourisme et citoyenneté, (diplôme des gestes de premiers secours), FJT Jean Monot pour permettre à des mineurs d'éprouver 72 heures hors du domicile familial, soit dans un besoin de repli, ou en lien avec un projet d'autonomie, dans le cadre des actions collectives, animées par les travailleurs sociaux et/ou les psychologues et la maîtresse de maison.

Nous avons mis en place des mercredis autour de la pâtisserie, du prendre soin (onglerie, petit déjeuner au service...), atelier créatif, des cinés débats, des sorties sportives (escalade, accrobranche...), et culturelles (festival à Chalon sur Saône). Ces temps sont discutés et pensés en équipe pluridisciplinaire, selon les besoins des mineurs. Ils sont organisés, soit en prise en charge individuelle, soit en collective.

Projets et réflexions en cours sur le territoire concernant l'activité

Nous avons été dans la continuité des modalités de questionnement, de réflexion et d'écriture, énoncées en 2017, pour la poursuite du projet. L'équipe a toujours été associée aux prises de décisions, notamment sur des réunions animées régulièrement par le DA. Au cours de cette année, il a été demandé à l'équipe de se mettre « en pause » car la réécriture du projet de service AEMO venait télescoper le projet AEI. Il était pertinent de différencier ces deux périodes, d'autant que les salariés pouvaient être sollicités sur des espaces de travail.

Il est essentiel que la finalité de la réécriture du projet AEI se termine au 1^{er} semestre 2020.

Un travail de communication, suite à la réécriture du projet sur les contours de la mesure et ses modalités de l'accompagnement spécifique, devient un incontournable. La collaboration magistrats et métropoles reste une priorité.

La dynamique de créer un réseau partenarial, notamment avec le soin, s'avère indispensable au regard des problématiques des adolescents où la question du médico-social se pose, reste essentielle.

Le site Delore accueillait deux équipes

DIT : le DIT a été un dispositif qui a évolué au cours de l'année. L'arrivée du 0,50 ETP psy a permis de travailler sur les situations avec un éclairage clinique, permettant aux professionnelles de penser, d'analyser leur posture éducative dans une temporalité adaptée. Des temps de réunion repérés dans la semaine ont permis de clarifier la dynamique du suivi, tant au niveau organisationnel qu'éducatif. Les attributions n'étaient plus pour un travailleur social mais attribuées à une équipe de trois professionnels. Le DIT gérait 120 mineurs.

Rapidement, l'engorgement des territoires et les non-reprises ont eu une incidence, créant ainsi une deuxième liste d'attente qui était gérée par la chef de service DIT en lien avec les chefs de service des territoires et les partenaires.

Le travail de l'articulation avec les territoires a été fluctuant, souvent lié avec l'activité des territoires. La fluidité espérée n'a pas été opérante. La dynamique de la gestion de la liste d'attente est venue mettre en lumière une disparité dans l'acceptation de ce dispositif, suscitant des incompréhensions dans le système des relais, de la coordination, et des pratiques.

Les contours du projet en cours de clarification et le pilotage par le directeur du SPEMO ont été parfois mis à mal dans la mise en œuvre du travail de coordination et d'articulation.

La gestion de ce dispositif demandait une disponibilité, une réactivité permanente. Le flux des mesures était une gestion quotidienne. Il semble important de souligner l'investissement et le travail accompli sur cette année par chacun des professionnels.

Le travail du DIT a été une plus-value pour les partenaires extérieurs (MDM, écoles, PMI, etc.) et les familles ; un dispositif qui a permis de gérer une liste d'attente, pouvant rassurer, répondre à des questions, voire entamer un travail de mise en mouvement d'un lien éducatif avant la prise de relais avec l'AEMO.

L'annonce par la Métropole de la fermeture du DIT a été brutale. La direction a accompagné les professionnels au niveau RH et dans la réorganisation des mesures sur les territoires.

AEI : l'équipe a été renouvelée avec 2 travailleurs sociaux. La dynamique d'équipe est restée complexe, à la fois par une non rencontre entre individu et la réécriture du projet, qui mettait les travailleurs sociaux dans des questions, des incertitudes, des angoisses... La disponibilité de la chef de service s'est vue amoindrie de par la gestion du DIT.

Toutefois, sur la période estivale, une volonté éducative accompagnée d'un professionnalisme a permis de poursuivre l'activité et de le signifier par des actions collectives.

Une journée de cohésion, le 10 octobre, a contribué à remotiver l'équipe afin de trouver une modalité de rencontre autre. Des paramètres institutionnels, d'équipe, de réalités extérieures sont venus se cristalliser sur le site.

AEMO équipe de Vénissieux : encadrement renouvelé par l'arrivée d'une nouvelle psychologue en janvier et d'un nouveau chef de service en avril.

Ces arrivées ont modifié le fonctionnement de l'équipe, par exemple, le développement de l'intervention du psychologue en direct auprès des familles, notamment le mercredi, et la présence du chef de service au premier entretien avec la famille, l'idée étant de faire vivre l'institution au plus près des familles accompagnées. Le chef de service est également présent sur les temps de réunion de début, de cours et de fin de mesure en tant que garant du cadre de l'accompagnement et du travail en équipe.

Des réunions thématiques (une tous les deux mois pendant deux heures) ont été mises en place depuis septembre : une sur les pratiques en AEMO, une autre sur le premier entretien et une troisième, fixée en janvier 2020, sur la co-intervention justement à partir de l'articulation avec le renfort et plus généralement penser les co-interventions dans le sens où aucun espace de régulation n'est institué afin de réajuster ce travail en binôme ou trinôme...

Les locaux ont bénéficié de 2 rénovations : l'une sur la remise en état du sol en mai 2019 et l'autre sur les peintures et l'éclairage.

Territoire Sud - Gerland

La vie commune par territoire

Mme S. T., chef de service sur les activités AEMO et renfort d'AEMO, a quitté le SPEMO fin novembre 2019 pour se diriger vers d'autres missions. M. D. D. a pris ses fonctions le 1^{er} décembre sur les mêmes activités. Une collaboration fructueuse entre les 2 chefs de service s'est engagée. La vie sur le territoire de Gerland va suivre son cours en 2020 !

Plusieurs mouvements de personnel sont à noter tant en AEMO qu'au sein de l'équipe renfort ; pour ce qui est de la RH commune aux 2 équipes, une psychologue est passée de l'activité AEMO au renfort, tandis qu'une autre a intégré l'équipe AEMO, sur un mi-temps, tout en poursuivant son activité au renfort.

Locaux : des travaux d'isolation phonique ont été réalisés dans les pièces dédiées aux entretiens avec les familles, ce qui améliore nettement la confidentialité. Les portes palières ont été réparées et consolidées, de même les digicodes ont été changés.

Concernant les activités communes, une bonne dynamique s'est créée ou a été renforcée : ateliers cuisine/café des échanges pour les parents, activités collectives partagées, etc. Cet aspect sera développé plus loin.

Déclinaisons des activités du territoire

Pour l'équipe AEMO, une formation dispensée par l'IAC sur le thème des conflits parentaux et familiaux, s'est déroulée sur 2 fois 3 jours, avec une première session en novembre 2019 et la seconde en janvier 2020.

Cette formation interactive de grande qualité a été riche d'enseignements et fédératrice, notamment en créant une dynamique d'échanges autour de la pratique entre « anciens » et « nouveaux » professionnels.

Ces moments forts ont été très appréciés par l'ensemble de l'équipe qui s'est montrée enthousiaste et participative durant ce temps de formation.

Plusieurs activités à destination des familles ont été menées par les professionnels de l'AEMO et/ou du RAEMO :

- ateliers cuisine/pâtisserie avec les enfants et parfois les parents ;
- sorties collectives à « Fraises aux champs » ;
- café des échanges à destination des parents sur différentes thématiques liées aux questions éducatives et quotidiennes ; ce groupe de parole est coanimé par des professionnels de l'AEMO et du renfort (3 travailleurs sociaux AEMO/RAEMO et médiatrice) ;
- ateliers contes, animés par un intervenant extérieur, dédiés aux enfants et parents, dans le cadre du RAEMO et ouvert à l'AEMO ;
- atelier vidéo dont le projet, avec un groupe d'enfants suivi par le RAEMO, était de construire et de tourner des petites saynètes ; cette activité a donné lieu à présentation sur Gerland, mais également sur le territoire de Vénissieux dont beaucoup d'enfants étaient issus ;
- atelier Kappla qui a permis la réalisation d'une construction commune à tous les participants.

Projets et réflexions en cours sur le territoire concernant l'activité

- Un travail et une réflexion vont s'engager lors de réunions thématiques programmées sur l'année 2020 en équipe pluridisciplinaire, concernant la suite à donner à la formation dispensée par l'IAC sur le sujet des conflits parentaux.
- Le but est de réutiliser les outils et concepts enseignés, à destination de familles en situation de fort conflit, et dans les cas où cette approche semble cohérente. Le projet est bien ainsi d'optimiser l'enseignement dispensé et de partager de nouvelles approches et pratiques innovantes, à mettre en œuvre sans attendre pour ne pas perdre le bénéfice de cette formation.
- A l'issue de ces réunions, un groupe de travail sera constitué (psychologue/travailleurs sociaux) pour approfondir et rédiger un protocole d'intervention auprès de ces familles puis le partager ensuite avec l'ensemble de l'équipe qui pourra s'en saisir.
- Maintenir et développer la dynamique de travail et de partenariat entre l'équipe AEMO et RAEMO : il s'agit de poursuivre/consolider, sur l'année 2020, les activités et projets communs aux deux équipes, comme le café des échanges. Les premiers retours nous ont été adressés par certains parents qui ont pu dire leur satisfaction de partager des moments d'échanges avec d'autres parents de façon conviviale.
- Créer de nouvelles opportunités de projets communs, tels que activités et sorties collectives enfants/parents, ateliers en lien avec la culture, temps de réunion ensemble... moments festifs sur le territoire.

Démarche qualité, amélioration continue

Le travail produit sur la rédaction de 2 projets de service pour AEMO Rhône et la Métropole (en intégrant le renfort et l'AEI) a fortement mobilisé une grande partie de nos professionnels sur l'année 2019. Ce travail s'est fait en lien avec le plan d'action (et donc d'amélioration) issu du contrôle de fonctionnement de la PJJ. En amont, nous avons revisité et réactualisé les documents tels que le Livret d'Accueil, le DIPEC, le règlement de fonctionnement...

Enfin, la mise en place d'un tableau de bord sur la gestion des mesures d'AEMO permettra un meilleur pilotage de la question du délai d'attribution des mesures qui est un vrai point de tension en ce qui concerne la réactivité du service.

Si l'expérimentation de ce tableau de bord se révèle positive en AEMO, ce type de tableau de bord sera étendu aux autres services (MJIE et AEA).

Projets et réflexions en cours

2020 doit permettre de consolider une équipe de direction tant sa diversité et sa cohérence associant les chefs de service, les directeurs adjoints et le directeur afin de poursuivre un pilotage et un accompagnement adapté à notre service et aux enjeux et projets qui se profilent pour 2020.

Ainsi, nous programmons la réécriture du Projet AEA Métropole avec pour objectif d'inscrire notre service AEA dans sa nouvelle implantation limitée à la Métropole. Projet de service qui doit aussi nous permettre de valoriser notre action et être un outil pour développer les contours actuels de l'AEA.

Le service AGBF se dotera aussi d'un nouveau projet de service, après plusieurs temps de travail, déjà engagé et non finalisé. L'intervention d'un accompagnateur permettra la finalisation de celui-ci.

Sécurisé sur ses contours, le service MJIE sera encouragé à développer des réflexions pour améliorer son fonctionnement et la qualité de la production de ces investigations.

Pour les Visites Médiatisées, nous souhaitons pouvoir questionner la convention qui nous lie avec la Métropole à la fois sur le périmètre de notre action et l'enveloppe budgétaire qui nous est octroyée, afin d'éviter de se retrouver en tension pour cause de sursollicitations.

La qualité du dialogue avec la CAF et le Ministère de la Justice nous permet d'espérer une meilleure prise en compte de la réalité des charges de notre Espace Rencontre, si nécessaire pour les parents dans le cas de séparation conflictuelle. L'installation, en 2019, de cette activité sur les locaux de la Duchère permet à cette équipe de bénéficier d'un outil de travail adapté à l'accueil en collectif, un samedi par mois, d'enfants et de parents.

De même que pour l'AGBF et l'AEA, l'AEI verra en 2020 la finalisation de son projet de service, outil indispensable de référence pour l'équipe pour accompagner des adolescents en très grande difficulté.

Le renfort d'AEMO fera le bilan des cinq ans d'exercices de renfort, en associant l'ensemble des professionnels à cette démarche (professionnels du renfort mais aussi d'AEMO), les magistrats et les chefs de services enfance de la Métropole. Gageons que cet exercice permettra de dégager des pistes d'améliorations, mais aussi de valoriser des pratiques, malheureusement peu connues, et la richesse et la diversité des apports de cette équipe pluridisciplinaire.

Enfin, et ce n'est pas simple, nous souhaiterions pouvoir acter dans notre service la création en 2015 de la Métropole. En effet, nous sommes en négociation pour pouvoir développer un service d'AEMO dédié sur le Rhône en le complétant par la création d'une antenne sur Mornant et en intégrant une nouvelle habilitation.

En ce qui concerne la Métropole, se profile pour le service AEMO Métropole le rattachement du secteur de Neuville à son territoire.

Tous ces projets ne pourront s'effectuer sans la poursuite du rétablissement d'un dialogue constructif avec nos différentes autorités que sont les financeurs (Rhône, Métropole), l'autorité d'habilitation (la PJJ) et le prescripteur que sont les magistrats.



PRÉVENTION SPÉCIALISÉE

2, rue Maryse Bastié
69500 BRON

T 04 78 26 88 17 | F 04 72 37 77 65

prevention.specialisee@sauvegarde69.fr

À partir d'une présence de rue, d'animations sociales, d'accompagnements éducatifs et de partenariats de proximité, l'intervention du service en 2019 concerne plus de **2 556** garçons et filles, sur 14 communes de la Métropole de Lyon et 5 communes du département du Rhône³.

L'année a été particulièrement marquée par des difficultés de recrutement sans précédent, qui ont occasionné une forte vacance de postes et déséquilibré une partie des équipes, avec une incidence non négligeable sur le volume d'accompagnements individuels ou collectifs.

Population chiffrée

Accompagnement individuel

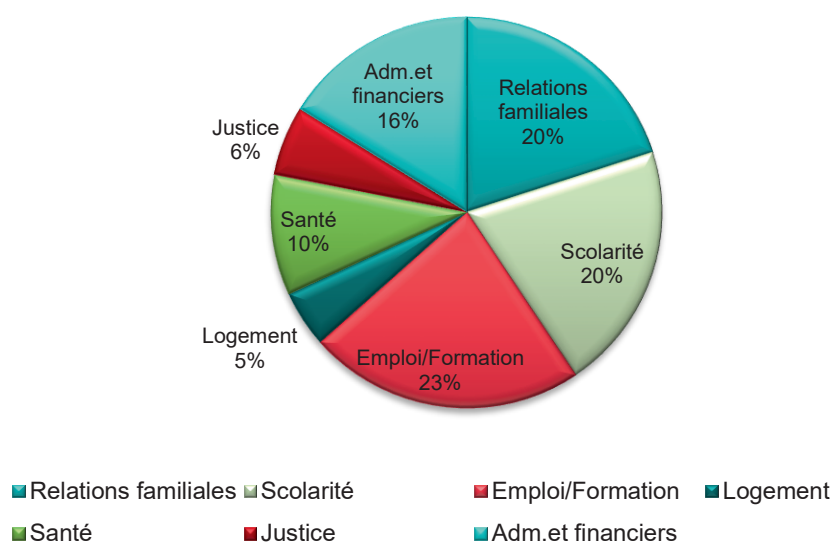
En 2019, l'activité reste stable avec 2 556 jeunes accompagnés (contre 2 696 en 2018), sur nos territoires d'intervention - 14 communes de la Métropole de Lyon et 5 communes du département du Rhône.

- Sur les territoires de la Métropole de Lyon, les équipes accompagnent 2 256 jeunes (contre 2 506 en 2018) avec plusieurs tendances :
 - faible baisse de 10 % des suivis occasionnels (912 suivis en 2019 contre 1 164 en 2018) et stabilité des suivis réguliers (1 344 en 2019 contre 1 342 en 2018) ;
 - stabilité relative de la répartition des interventions éducatives entre soutien régulier (60 % des interventions contre 54 % en 2018) et soutiens occasionnels (40 % contre 46 % en 2018) ;
 - légère augmentation du nombre de jeunes filles accompagnées : 32 % du public contre 26 % en 2018 ;
 - répartition par âge identique par rapport à 2018 avec une légère diminution de 22/25 ans (13 % du public contre 16 % en 2018).
Les 12/21 ans représentent 87 % du public accompagné, 24 % ont entre 12 et 15 ans, 25 % entre 16 et 17 ans et 37 % entre 18 et 21 ans.
Le manque de collaboration avec les établissements scolaires de Lyon-Centre explique le faible taux des 12/15 ans accompagnés sur ces secteurs notamment dans les équipes de Lyon 1^{er} (3 % de l'activité) et de Lyon 4^{ème} (7 % de l'activité).

³ L'externalisation de la mise en œuvre de la mission de la Prévention Spécialisée sur le département du Rhône en 2018, vers des opérateurs associatifs, a élargi le périmètre d'intervention du service sur les communes de Belleville, St Jean d'Ardières et St. Georges de Reneins (2 postes éducatifs).

- Sur le territoire du Rhône (5 communes) : très forte hausse d'activité avec 300 jeunes accompagnés (contre 190 en 2018) :
 - hausse de l'activité, tant sur Villefranche (194 suivis contre 144 en 2018) que sur Belleville (85 suivis contre 42), qui s'explique par la stabilisation des équipes et correspond à la deuxième année d'implantation à Belleville ;
 - 60 % des jeunes suivis ont entre 16 et 21 ans ;
 - les filles représentent 35 % des suivis à Villefranche et 45 % à Belleville.
- Evolution constante par rapport aux problématiques traitées en accompagnement individuel.

Problématiques traitées en accompagnement individuel



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, demeurent un axe fort de l'activité des équipes.

311 actions collectives mises en œuvre en 2019 sur l'ensemble du service

- Sur les territoires de la Métropole de Lyon - 258 actions collectives (250 en 2018) dont 27 % réalisées avec des acteurs locaux du territoire. Les actions spécifiques ont concerné 698 jeunes en 2019 dont 45 % ont entre 12 et 15 ans.
- Sur le département du Rhône – 53 actions collectives dont 60 % avec des partenaires. Les 22 actions collectives spécifiques ont été réalisées au bénéfice de 110 jeunes.

En 2019, un séjour à la montagne, porté par les équipes de Meyzieu, Saint-Fons, Bron Nord et Villefranche a permis à 14 jeunes de découvrir de nouvelles pratiques sportives (rafting, randonnée) et un nouvel environnement avec une vie en collectivité.

93 chantiers éducatifs en 2019 avec 215 jeunes

- Sur les territoires de la Métropole de Lyon – 87 chantiers réalisés, pour 197 jeunes et 4 286 heures rémunérées contre 6 794 heures en 2018 pour 88 chantiers et 248 jeunes. Cette baisse de l'activité chantier découle des mouvements importants qui ont eu lieu au sein des équipes par l'effet cumulé des mutations internes, démissions ou vacances de postes qui n'ont pas créé de conditions favorables au montage des chantiers et à la mobilisation des jeunes.
- Au niveau du public ciblé, les filles représentent un tiers des jeunes et 55 % des adolescents ont entre 16 et 17 ans.
- Sur le département du Rhône – 6 chantiers (307,5 heures) pour 18 jeunes ont été mis en œuvre.

Plusieurs équipes ont initié des chantiers autour du débarrasage des encombrants et de sensibilisation des habitants au tri des déchets permettant une (re)mobilisation des jeunes dans leur parcours d'insertion, favorisant le lien intergénérationnel (aide aux personnes âgées pour débarrasser leurs encombrants) et valorisant leur image et place dans le quartier.

L'Association Intermédiaire Départementale de Prévention Spécialisée (support aux chantiers éducatifs des services de prévention spécialisée) présente, pour la deuxième année consécutive, un résultat déficitaire principalement dû à la baisse de subvention et d'activité des ateliers CAPS portés par les AJD. Une réflexion en lien avec les autres services de prévention spécialisée doit s'engager pour préserver l'équilibre financier de cet outil.

Bilan de l'activité

La prévention du décrochage scolaire

La prévention du décrochage reste un axe fort de l'intervention des équipes sur l'ensemble des territoires. La présence sociale dans les établissements scolaires s'est développée, pendant les temps de récréation, de cantine ou au travers de permanences dédiées. Si les supports d'intervention des éducateurs dans les classes varient, les thématiques traitées restent autour du harcèlement, de la violence, des rumeurs, des réseaux sociaux. Les rencontres régulières avec l'ensemble des professionnels des collèges méritent encore d'être formalisées sur certaines communes. La séquence de travail envisagée au premier trimestre 2020 avec les conseillères techniques de la DSDEN 69 permettra notamment de clarifier l'articulation entre les éducateurs et les assistantes sociales intervenant dans les collèges.

Pour éviter les risques de décrochage, le travail sur l'orientation des jeunes reste une activité conséquente des équipes en lien avec les acteurs de l'insertion. L'articulation toute récente avec la Maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi ouvre des perspectives sur les territoires de la Métropole pour sensibiliser davantage les jeunes au monde de l'entreprise, favoriser la recherche des stages de 3^{ème} et l'accès à l'apprentissage.

Par ailleurs, sur le département du Rhône, en partenariat avec la DIRECCTE et Agri Emploi, le service a permis à 19 jeunes de vendanger sur une période de 3 semaines. Travaillé en amont, ce projet a permis à de jeunes adultes de s'ouvrir aux métiers de la terre où la charge de travail est lourde, les horaires très matinaux et où les codes sociaux sont radicalement différents de ceux des quartiers. Ces rencontres de 2 mondes parallèles ont donné un bilan positif, conduisant d'ores et déjà à renouveler l'expérience pour les prochaines vendanges 2020.

[L'insertion sociale et professionnelle](#)

Dans le cadre du Plan d'Investissements dans les Compétences, le Haut-Commissariat aux compétences et à l'inclusion par l'emploi a souhaité renforcer le repérage des publics et confier à la DIRECCTE le lancement d'un appel à projet dédié au repérage et à la mobilisation des publics invisibles, notamment des plus jeunes d'entre eux.

Le service a répondu à cet appel à projet avec la Maison des Adolescents de Lyon et AILLOJ en présentant un projet autour de l'insertion sociale des jeunes par l'accès au logement, à la santé et la mise en situation de travail par le développement des chantiers éducatifs.

La logique des appels à projet nécessite une réactivité importante et une charge de travail conséquente sur un temps limité. Si le projet a reçu un avis défavorable, il a tout de même ouvert des réflexions au sein du service sur l'accès à la santé notamment et permis de développer des compétences en termes de méthodologie de projet.

L'octroi d'une subvention de 10 000 euros, dans le cadre du Plan de prévention et de lutte contre la pauvreté de la Métropole de Lyon, a permis la réalisation de chantiers éducatifs culturels (277 heures de chantier) au bénéfice de 20 jeunes des territoires de Lyon (2^{ème} et 8^{ème}), Saint-Priest et Bron. Si l'outil chantier reste un levier pertinent pour favoriser l'insertion des jeunes, la diversification de ce support avec l'accès à la culture a été très bénéfique pour eux.

Un projet culturel porté par l'équipe de Villefranche avec l'Auditorium s'est également initié dès juillet 2019 sur le quartier de Béligny, regroupant un nombre conséquent de familles en grande pauvreté. Ce lieu culturel met en place des ateliers divers (spectacles, vidéos, ...) ouverts à la population, et s'appuie sur le service pour faciliter l'accès des jeunes en difficultés à ces créations (atelier percussions, soutien technique).

[L'intervention auprès des mineurs non accompagnés](#)

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'hôtel. Les axes d'accompagnement, prévus dans le cahier des charges, se déclinaient autour de la santé, la scolarité/formation, la culture et les loisirs. Plusieurs hôtels étaient ciblés sur Décines, Lyon 4^{ème} et Lyon 2^{ème} avec une prise en charge demandée de 4 MNA par éducateur des territoires concernés.

Depuis la mise en place de ce dispositif en octobre 2018, 9 situations ont été prises en charge de manière effective par l'équipe de Lyon 4^{ème} et 4 par l'équipe de Décines sur les 29 situations transmises par la MEOMIE. L'articulation est restée très complexe avec la MEOMIE. Ces accompagnements ont demandé une attention et un investissement éducatif conséquents.

La mise en place d'une commission interne a permis de coordonner l'intervention auprès des MNA, partager les réseaux et savoir-faire dans un souci de cohérence en direction du service demandeur et dans l'intérêt des publics accompagnés.

Suite à l'appel à projet de la Métropole sur la création des dispositifs d'hébergement et d'accueil de jour pour ce public MNA, cette intervention des services de prévention spécialisée a pris fin en décembre 2019. Un bilan de cette intervention avec la Métropole n'a pu se réaliser faute de mise en place d'un comité de pilotage.

[Le numérique](#)

L'inscription des équipes sur les réseaux sociaux les plus utilisés par les jeunes (Snapchat et Instagram) se développe pour faciliter le lien par d'autres biais que le travail de rue. Les jeunes s'autorisent, dans ce contexte, à interpeler les éducateurs sur des images choquantes (violence, crime, maltraitance, pratiques sexuelles). Les équipes ont pu ainsi développer des temps d'échanges et de débats sur ces questions. Ces nouvelles pratiques numériques viennent interroger les professionnels dans l'accompagnement des jeunes et la banalisation qu'ils font de ces déviations.

Un atelier sur les usages du numérique, ouvert aux professionnels des différents services de prévention spécialisée de la région Auvergne Rhône Alpes, a été mis en place par les associations de la région adhérentes au CNLAPS afin de faire un état des lieux des pratiques et proposer un vademécum. Ces séquences de travail auxquelles participent trois éducateurs du service viendront alimenter la réflexion sur cette thématique.

[Démarche qualité, amélioration continue](#)

Le projet de service, initié en 2017/2018 avec une démarche associant les professionnels, a pu être finalisé en décembre et le 1^{er} trimestre 2020 permettra sa validation par la Direction Générale avant sa transmission à la Métropole. La mise en œuvre d'un comité de pilotage au deuxième trimestre 2020 permettra d'assurer le suivi des préconisations.

Le service reste dans l'attente du retour du Département sur le projet de service transmis en juin 2019 pour les équipes intervenant sur les territoires de Villefranche, Gleizé et Belleville.

Un guide ressources élaboré en interne sur « *incarcération et pratique éducative* » et un autre en cours de finalisation sur les « *modalités d'intervention autour de la prévention du décrochage* » sont issus d'un travail collaboratif des équipes éducatives et ont vocation à donner des points de repères aux professionnels dans l'exercice de leurs missions.

Personnel

Ressources humaines

Le service est doté de 57,5 postes éducatifs, 8 postes de cadres (chefs de service, directeur et directeur adjoint) et 4 postes administratifs.

Le service a connu cette année un volume important de mouvements au sein du personnel se traduisant par 4 mutations internes, 2 démissions, 1 congé sabbatique, 1 rupture de période d'essai, 1 arrêt longue maladie. Si deux postes restent vacants au 31/12/2019, le service a pu recruter 5 éducateurs cette année.

Les difficultés de recrutement persistent avec pour conséquence des vacances de postes sans précédent depuis plusieurs années par leur nombre et leur durée. Le service reste dans une démarche proactive de lien avec les organismes de formation pour mieux faire connaître le métier d'éducateur en prévention spécialisée et continue de favoriser l'accueil des stagiaires. En 2019, les équipes de Belleville (stage court de 3^{ème} année ES) et Meyzieu (stage long de 2^{ème} année) ont participé à ce processus de formation en accueillant des stagiaires.

Formation

- Au titre du plan de développement des compétences 2019, 3 professionnels ont bénéficié de formations diplômantes : tuteur de proximité, DIU (Diplôme Inter Universitaire) Pratiques addictives et une formation en cours d'emploi pour le diplôme d'éducateur spécialisé.
- Poursuite de formations engagées en 2018 concernant 5 éducateurs (2 DEIS, 1 formation en médiation familiale, 2 CAFERUIS).
- 3 formations collectives mises en œuvre : « Formation incendie », « Observation sociale et diagnostic de territoire » (CNLAPS, 14 participants), « Intervention sociale à l'épreuve des produits stupéfiants » (CNLAPS avec 4 autres associations de prévention spécialisée de la Région Rhône Alpes – 3 participants pour le service).

Evaluation des risques psychosociaux

Le service a initié une démarche d'évaluation des risques psychosociaux avec l'appui du Cabinet ACTEMS CONSEIL. L'enjeu de cette démarche était d'identifier des solutions opérationnelles pour l'amélioration des conditions de travail au sein du service.

L'intervention du cabinet s'est déroulée en 3 temps : réalisation d'un diagnostic à partir d'entretiens individuels et collectifs, analyse et formalisation du diagnostic, restitution et préconisations pour l'élaboration d'un plan d'actions (février 2020).

La constitution d'un comité de pilotage avec un représentant par territoire a permis, en interaction avec les équipes, le suivi de cette intervention et veillera à la mise en œuvre du plan d'action.

Sur la phase de diagnostic, 38 professionnels volontaires ont pu être interviewés, démontrant ainsi une mobilisation importante des équipes. Le 1^{er} semestre 2020 permettra l'élaboration et la mise en œuvre des préconisations du Cabinet.

Projets et réflexions en cours

L'évolution des postes de chefs de service depuis plusieurs années et leurs articulations avec la direction ont été formalisées au cours d'un travail sur les fiches de poste, en lien avec le projet stratégique de l'association. Ce travail sera finalisé au 1^{er} trimestre 2020 avec l'élaboration de lettres de subdélégation pour les cadres intermédiaires et la directrice adjointe en déclinaison de celle du directeur émise par la direction générale.

La finalisation du projet de service ouvre la perspective de réactualisation des projets d'équipes pour décliner sur les territoires, en fonction des ressources locales, les orientations du service pour la période 2020-2024.

L'évaluation interne sera par ailleurs engagée en associant l'ensemble des professionnels sur une journée de travail et avec la mise en place d'un comité de pilotage.

Suite à la collaboration avec la Maison des Adolescents pour répondre à l'appel à projet sur les « invisibles », une réflexion est menée pour une mise à disposition d'un psychologue comme appui aux équipes dans l'étayage et pour une première mise en lien avec un public fragilisé et en difficulté pour saisir les dispositifs locaux.

Des projets ambitieux de séjours collectifs sont en cours d'élaboration, à New York pour les jeunes de Villefranche et au Japon pour l'équipe de Givors.

Le levier culturel au bénéfice des accompagnements sera développé, avec un renouvellement de la demande de subvention à la Métropole pour des chantiers éducatifs et un projet renouvelé avec l'Auditorium de Villefranche.

La Direction de la Prévention et de la Protection de l'Enfance de la Métropole (DPPE), mais également les services équivalents du Département interrogent régulièrement les services de prévention spécialisée vers des publics plus jeunes ou sur des modalités d'intervention. Ce sujet devra faire l'objet de concertations entre partenaires.



LIEU D'ACCUEIL ET SHED

25, chemin de Villeneuve
69130 ÉCULLY

T 04 78 33 71 00 | F 04 78 33 71 09

lieudaccueil@sauvegarde69.fr

Fin janvier 2019, une fissure dans le mur d'une douche jouxtant la montée des escaliers apparaît.

La soudaineté de cette découverte et l'impossibilité d'y apporter une explication logique de visu, interpelle. Le chef de service décide aussitôt de faire évacuer le bâtiment. La salle de réunion est transformée en dortoir temporaire et d'autres jeunes sont orientés là où il y a de la place.

En lien très étroit avec la Direction Générale de la Sauvegarde 69, il importe d'une part de maintenir l'activité et en parallèle de réaliser les travaux nécessaires pour trouver l'origine de cette fissure.

En attendant, le Lieu d'Accueil prend des allures de camping car tout est vite improvisé tout en respectant les règles élémentaires d'hygiène comme les repas servis au SHED, mais par un circuit intérieur.

Février et mars ont été les deux mois qui ont permis de chercher un autre hébergement - sans succès - et de se replier sur la possibilité offerte par les architectes, bureaux de contrôle et autre ingénieur en génie du bâtiment, d'étayer les parties du bâtiment pouvant être visiblement impactées par la fissure.

En mars, les jeunes filles réemménagent dans les étages des chambres et des étais à l'esthétique sommaire viennent jalonner l'avant cuisine, le couloir et les escaliers. L'activité durant ces deux mois a chuté de 46 %. En avril, l'activité reprend à hauteur de 93 % jusqu'en novembre. Le 4 décembre 2019, un arrêté municipal nous enjoint de quitter l'établissement d'Ecully nouvellement classé en « péril imminent ».

Redéménagement des adolescentes sur Chamfray et sur d'autres structures sans trop savoir pour combien de temps ; l'activité chute car il n'y a plus d'entrées et les orientations prévues sont un peu accélérées.

Le service SHED suit à Chamfray mais les jeunes sont moins « dérangés », ils restent dans leurs studios. Nous finissons l'année comme nous l'avons débutée tout en avançant sur le projet d'achat et de construction sur Bron.

Population chiffrée

Les accueils réalisés

	2018		2019	
	L.A	SHED	L.A	SHED
Jeunes filles / Garçons présents le 31/12 de l'année précédente	12	8	10	7
Accueils réalisés du 01/01 au 31/12 de l'année en cours	34	8	26	6
Total des prises en charges	46	16 dont 7 garçons	36	13

Les prises en charge sont moins nombreuses sur le SHED en 2019, sans doute du fait de la prise en charge de jeunes MNA essentiellement dont les durées de séjour sont plus longues du fait aussi de dérogations plus fréquentes. En ce qui concerne le Lieu d'Accueil, deux périodes d'incidents, en janvier et en décembre qui ont neutralisé l'activité.

Journées réalisées

	L.A	L.A	SHED	SHED
	2018	2019	2019	2019
Prévisionnelles	3 650	3 650	2 628	2 628
Réalisées	3 469	3 057	2 590	2 577
Ecart	-181	- 593	-38	-51

Moins de jeunes accueillis au SHED, un appartement est resté vide, parce que des admissions ont été refusées au dernier moment par trois jeunes et des candidatures qui ne correspondaient pas au projet. En ce qui concerne le Lieu d'Accueil, deux périodes d'incidents comme dit précédemment.

Absences 2018

Lieu Accueil

Journées de fugues	Journées en famille	Autres
184	69	0

Total absences L.A Ecully : 253

SHED

Journées de fugues	Journées en famille	Autres
0	28	6

Total absences SHED : 34

Absences 2019

Lieu Accueil

Journées de fugues	Journées en famille	Autres Hospitalisations
53	57	2

Total absences L.A Ecully : 112

SHED

Journées de fugues	Journées en famille	Autres
0	0	0

Total absences SHED : 0

Situations avant l'admission

2019	Lieu d'accueil	SHED
Dans la rue	1	0
EPJJ	0	0
Famille	15	0
Famille puis HFME	0	0
Lieu Accueil	0	1
Fugue	0	0
Hôpital	0	0
Hôtel	4	0
IDEF	0	0
IDEF SPAU	5	0
Foyer	1	5
SHED	0	0
TOTAL	26	6

Plus de la moitié des jeunes accueillies viennent de leurs familles. Celles qui viennent de l'hôtel ou du SPAU de l'IDEF sont les MNA.

Demandes de placement

	PJJ	SPEMO	ASE-MDM	Cellule technique	MEOMIE	Total 2019
LA			4	12	9	25
SHED	0	0	1	2	5	8

Types d'admissions

type d'admission	Lieu d'Accueil			SHED	Total
	urgence	immédiat	transit		
TOTAL	11	15	0	6	32

Pour rappel, l'accueil immédiat est un accueil préparé dont l'objectif est l'évaluation de la situation.

Durée des séjours

	Durée des séjours en 2019					Total
	<1 mois	1<3 mois	3<6mois	6<9mois	>9mois	
Lieu d'Accueil	8	9	8	3	0	28
SHED	0	0	2	3	1	6
TOTAL						34

Orientations sur les sorties de l'année 2019

	Lieu d'accueil	SHED
Foyers du Rhône	12	0
FAE Chamfray	3	0
Famille	4	0
Transfert au SHED	1	0
IDEF	1	0
Fugues	2	0
Hôtel / Apart CJM	2	6
Inconnue	1	0
TOTAL	26	6

[Pour rappel orientations sur les sorties de l'année 2018](#)

	Lieu d'accueil	SHED
Foyers du Rhône	15	1
FAE Chamfray	7	0
Famille	6	2
Famille d'accueil	0	2
Transfert au SHED	1	0
Transfert au Lieu d'Accueil Ecully	0	2
Résidence CJM	0	1
ALED Séjour de Rupture Hôpital	1	0
Fugues	6	0
Hôtel MDM	0	1
TOTAL	36	9

LA	Age 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 %
2019	7 %	4 %	34 %	46 %	4 %	0 %

Age à l'admission

SHED	Age à l'admission		
	14/15 ans	16/17 ans	> 18 ans
2017	13 %	75 %	13 %
2018	25 %	75 %	0 %
2019	0 %	100 %	0 %

Personnel

Mouvements du personnel

Les anciens partent, des nouveaux arrivent :

- 3 éducateurs ont démissionné : l'un pour voyager, l'autre pour prendre un poste à responsabilité et un autre pour quitter l'internat ;
- 2 éducateurs sont partis en inaptitude ;
- la cuisinière est allée travailler dans un autre établissement de la Sauvegarde 69 en tant qu'éducatrice après une formation. Un intérimaire l'a remplacée mais a refusé de signer un CDI ;
- une éducatrice est en congé sabbatique, une autre a tenté l'expérience d'aller travailler dans un autre service de la Sauvegarde 69 puis a tout arrêté ;
- la comptable est en arrêt maladie depuis avril et la secrétaire en prolongation d'arrêt maladie depuis 2018.

L'équipe éducative (éducateur et surveillant de nuit) est donc renouvelée au-delà de la moitié de son effectif, il faut donc que cette équipe apprenne à se connaître, à travailler ensemble, à saisir la culture du Lieu d'Accueil.

Formations

Une formation systémique a été proposée à l'ensemble de l'équipe éducative en lien avec la psychologue connaissant et maîtrisant ce courant pédagogique. Un des principaux objectifs étant de permettre aux éducateurs de se doter d'outils afin de mieux appréhender leur mission d'observation et d'évaluation des situations des filles accueillies.

La formation « Incendie » fut aussi réalisée par l'ensemble des salariés du site.

Faits marquants de l'année, bilans

Cette année 2019 a fait vivre deux transferts à des éducateurs nouvellement embauchés et, dans ce climat peu rassurant, ils ont eu à encadrer des jeunes filles, absorber une formation, déménager deux fois de façon assez brutale.

En même temps, ils sont ceux qui iront travailler dans les nouveaux locaux de Bron et seront sollicités pour affiner le projet qui fera vivre les jeunes filles sur ce site, projet qui diffère de celui mis en place aujourd'hui.

Démarche d'évaluation

L'évaluation interne 2 va être travaillée avec cette nouvelle équipe dès le début 2020.

Projets et réflexions en cours

Trouver sa place dans un site en mouvement et se projeter dans un site dont les bases ont été travaillées par une autre équipe nécessite un management de proximité.

Le projet d'aller « installer » le Lieu d'Accueil à Bron n'a jamais été aussi concret qu'aujourd'hui même si l'actualité nous fait nous concentrer sur du provisoire et de l'intermédiaire.



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 2019, 24 filles ont été prises en charge par l'équipe éducative de Chamfray, emmenée par la chef de service.

Les projets individuels, proposés aux filles, à leurs familles et aux partenaires sont mesurés, réévalués, adaptés et réadaptés.

Toujours fidèle à la mission du foyer, à savoir l'accompagnement éducatif d'adolescentes en difficulté, l'équipe s'adapte, évolue et accueille les collègues et les filles placées du Lieu d'Accueil un mois et demi durant, en toute sérénité, sur la fin de l'année.

Population chiffrée

Les accueils réalisés

	Prises en charge	Présentes N-1	Entrées	Sorties	Journées
2017	30	15	15	16	4 823
2018	36	15	21	21	5 151
2019	24	16	8	7	5 512

Age à l'admission

	Age à l'admission		
	14/15 ans	16/17 ans	> 17 ans
2017	31,25 %	62,50 %	6,25 %
2018	28,57 %	38,09 %	33,33 %
2019	50 %	12,5 %	37,5 %

Augmentation des demandes d'admission pour les moins de 15 ans en premier placement et toujours des demandes pour les jeunes de plus de 17 ans, après des suivis en milieu ouvert, dans le cadre d'un premier placement et avec des difficultés personnelles et familiales importantes, qu'il faut accompagner très vite vers l'autonomie pour les préparer à une orientation en structure jeunes majeurs.

Demandes d'admission

	Nombre
2017	68
2018	55
2019	51

[Nature du placement \(en pourcentage du nombre de journées réalisées\)](#)

	Mineures					Majeures	
	Placement judiciaire direct		Conseil Général			Conseil Général	Décret 1975
	art 375	ord 45	Placement judiciaire confié	Placement administratif	MNA		
2017	6,74 %	0 %	80,30 %	2,92 %		9,23 %	0 %
2018	0 %	0 %	85,30 %	9,57 %		3,79 %	0 %
2019	0 %	0 %	54,86 %	6,26 %	30,75 %	6,06 %	0 %

Les MNA (Mineures Non Accompagnées) ont été majoritaires sur le groupe. Elles ont pu bénéficier d'un accompagnement sur le collectif pour évoluer soit en studette ou studio, soit en co-hébergement.

[Orientations](#)

7 adolescentes ont été orientées en 2019

Famille	4	57,14 %
Foyer	1	14,28 %
Appart hôtel	1	14,28 %
Structure jeunes majeurs	1	14,28 %

[Durée du séjour pour les 7 adolescentes orientées](#)

	< 6 mois	6 à 12 mois	12 à 24 mois	> 24 mois	> 36 mois
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 %
2019	1 14,28 %	4 57,14 %	2 28,57 %	0 0 %	0 0 %

Taux d'occupation (en pourcentage de la capacité)

2018	places	capacité	demandé	réalisé	taux
collectif	9	3 285	2 792	2 413	86,42 %
studettes	5	1 825	1 552	1 574	101,41 %
appartements	4	1 460	1 241	1 164	93,79 %
TOTAL	18	6 570	5 585	5 151	92,22 %

2019	places	capacité	demandé	réalisé	taux
collectif	9	3 285	2 792	2 621	93,87 %
studettes	5	1 825	1 552	1 637	105,47 %
appartements	4	1 460	1 241	1 254	101,04 %
TOTAL	18	6 570	5 585	5 512	98,69 %

Nous constatons un écart de -73 journées. « L'effet MNA » a permis de réaliser une activité sur l'année flirtant avec le 100 %.

Personnel

Mouvements du personnel

Les départs :

Une éducatrice spécialisée est partie en congé maternité en septembre 2019 et est remplacée par un éducateur spécialisé qui avait déjà réalisé des vacances à Chamfray et au Lieu d'Accueil.

Une éducatrice spécialisée est mise à disposition d'un syndicat, depuis le 1^{er} mai 2016 et ce pour quatre ans.

Les arrivées :

Deux éducatrices qui étaient en congé maternité, puis en congé parental, sont revenues en août et septembre 2019.

Leurs remplacements ont occasionné quelques perturbations au niveau de l'équipe, déjà déséquilibrée par deux départs en 2018 ; en effet, les deux personnes embauchées en CDD sont parties avant la fin de leurs contrats et les embauches ont été ensuite difficiles compte tenu du peu de candidatures.

Faits marquants de l'année, bilan

Activité de l'établissement

Cette année, notre activité présente un déficit de 73 journées mais 474 journées ont été décomptées au-delà des 48 heures d'absence pour les fugues (116), les séjours en familles (333) et les séjours financés par la Métropole (25).

La dédite d'un de nos deux studios a été posée au 31 août 2019, car il se situait en rez-de-chaussée et les jeunes hébergées étaient insécurisées. Depuis, nous recherchons une autre location. Pour l'instant, les visites n'ont pas abouti car les logements étaient inadaptés ou les propriétaires étaient frileux pour héberger des mineures et/ou pour louer leur bien à une association suite à de mauvaises expériences avec d'autres. L'absence de cet hébergement a impacté notre activité en fin d'année.

Suite à la fermeture très rapide du Lieu d'Accueil d'Ecully et du S.H.E.D., nous avons hébergé dans l'établissement trois adolescentes et le personnel du 5 décembre 2019 au 14 janvier 2020, en attendant leur installation provisoire dans de nouveaux locaux à Vaulx en Velin.

Formation

L'ensemble du personnel a bénéficié d'une formation préparation incendie.

Réflexion sur les accueils directs en studette ou en studio

Les difficultés rencontrées lors de ces deux dernières années avec des jeunes accueillies (notamment des M.N.A.) directement sur une studette ou en studio nous ont amené à nous réinterroger sur leurs besoins et leurs prises en charge. Nous avons décidé que cet accueil se ferait désormais après un premier hébergement sur le collectif pour permettre à toute l'équipe de rencontrer rapidement les adolescentes et de bénéficier d'un temps d'observation afin d'évaluer leurs difficultés personnelles, familiales et sociales et leurs capacités d'autonomie.

Les activités des adolescentes

Une jeune est inscrite à une activité football. Trois adolescentes ont bénéficié de cours individuels à la piscine de la Mulatière, pour apprendre à nager.

Les jeunes accueillies ont du mal à s'inscrire sur du long terme à des activités individuelles. Elles sont très vite fatiguées compte tenu de leurs problématiques et mettent beaucoup d'énergie à se centrer sur elles (rendez-vous médicaux, orthophonie, psychologue, les allers et retours entre famille et foyer...) et sur leur scolarité ou leur formation. Elles préfèrent pratiquer des activités seules et/ou ensemble et/ou avec les éducateurs, soit durant les week-ends, soit durant les vacances scolaires. Ainsi, elles sont allées à de nombreuses reprises au cinéma, à la patinoire, à la piscine, au lac, au bowling et marcher... L'activité « ciné débat » s'est poursuivie durant l'année 2019.

Les chantiers Concordia ou colonies de vacances

Les chantiers d'été pour les plus de 16 ans ont été positifs pour la plupart des jeunes, mais certaines sont déstabilisées par la barrière de la langue anglaise parlée par bon nombre de participants. Nous avons dû mettre fin prématurément à deux séjours du fait de la problématique des deux adolescentes. Les mineures non accompagnées et les adolescentes qui ont connu de multiples placements préfèrent les activités partagées avec les éducateurs, plutôt que de partir en camp ou en chantier. Une réflexion est en cours pour proposer d'autres possibilités de vacances pour l'été 2020.

L'état de l'établissement

Les travaux de réfection du toit et de trois chambres, effectués l'année dernière, ont permis que cette année soit bien centrée sur notre activité et ce malgré les quelques perturbations au niveau de l'équipe.

La poursuite des travaux est envisagée en 2020 notamment la rénovation des studettes, du reste du toit et le changement de la chaudière.

Nous avons beaucoup fait appel à l'homme d'entretien du Lieu d'Accueil pour les urgences ; la vétusté des locaux nécessiterait que nous ayons un poste d'homme d'entretien pour l'entretien courant du bâtiment, des studettes, du co-hébergement et des studios.

Projets et réflexions en cours

La réécriture du projet est toujours en cours. La rénovation de la partie studettes de l'établissement va devenir une urgence. Le succès de ce mode d'hébergement nous invite à réfléchir sur la possibilité d'en créer une supplémentaire à l'intérieur du bâtiment.



PÔLE MÉDICO-SOCIAL ENFANTS

ITEP LA MAISON DES ENFANTS

Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique

SEPT LES PLÉIADES

Service Éducatif, Pédagogique et Thérapeutique

SESSAD EMMANUEL 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

SESSAD LA CERISAIE



ITEP 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

L'année 2019 est la première année pleine de l'organisation progressive de l'établissement en dispositif ITEP.

Le dispositif intégré ITEP poursuit trois objectifs principaux :

- permettre une meilleure fluidité des parcours des enfants et des jeunes accompagnés au sein du dispositif et ainsi, assurer une meilleure adaptation de l'accompagnement ;
- rendre possible, sans nouvelle décision de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées), une modification du PPA (Plan Personnalisé d'Accompagnement) au sein des différents types d'accompagnement (internat, externat, SESSAD) et de scolarisation (unité d'enseignement ou milieu ordinaire) ;
- limiter les situations de rupture en permettant la mise en œuvre de solutions rapides, en fonction des besoins et de leur évolution.

Ainsi, l'établissement a diversifié ses possibilités d'accompagnement afin de mieux les adapter aux besoins des enfants et adolescents.

La Maison des Enfants propose actuellement l'accès à trois modalités d'accueil : internat, semi-internat, SESSAD ; un Espace Relais complète le dispositif.

Population chiffrée

Agrément

Internat : 29 places

- 21 places à la Maison des Enfants 6/14 ans,
- 8 places à la Structure pour Adolescents 14/20 ans.

Semi-Internat : 41 places

- 29 places à la Maison des Enfants 6/14 ans,
- 12 places à la Structure pour Adolescents 14/20 ans.

SESSAD : 24 places pour enfants et adolescents 6/20 ans.

Espace Relais : 3 places pour enfants et adolescents 6/20 ans.

Activité ITEP

Nature	Nombre théorique (nb journées ouverture*nb places)	Nombre prévisionnel 2019	Nombre réalisé 2019	Taux d'occupation	Taux d'activité
Semi-Internat	8 979	8 489	7 206	80,25 %	84,88 %
Internat	5 675	5 060	5 219	91,96 %	103,14 %
Espace Relais	621	565	109	17,55 %	19,29 %
Total en journées	15 275	14 114	12 534	82,05 %	88,80 %

SESSAD	3 024	2 817	2 942	97,28 %	104,43 %
	Nb de journées réalisées 2019		Comparatif 2018		
Internat enfants	3 650	5 219	5 298	7 819	
Internat adolescents	1 569		2 521		
Semi-internat enfants	5 180	7 206	4 851	6 614	
Semi-internat adolescents	2 026		1 763		
Espace Relais	109		38		
SESSAD	2 942		509		

Modalités d'accompagnement

Maison des Enfants 6/14 ans :

- 21 enfants sont accueillis en internat,
- 29 enfants sont accueillis en externat.

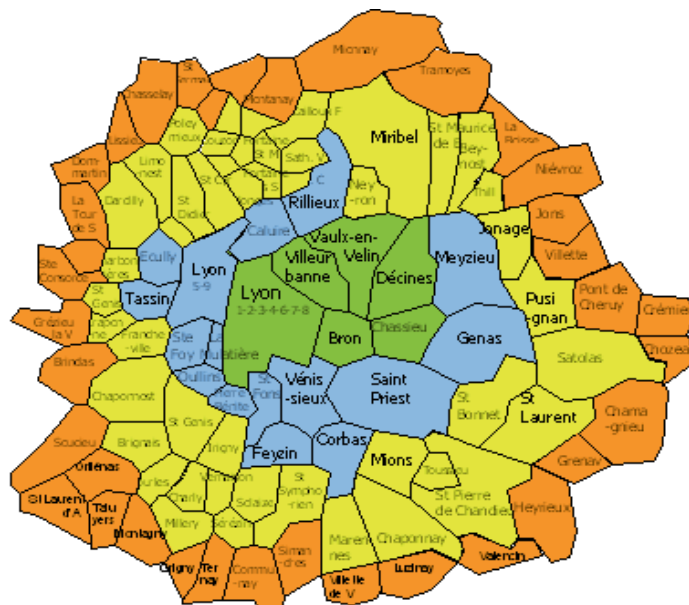
Structure pour Adolescents 14/20 ans :

- 11 adolescents sont accueillis en internat séquentiel,
- 2 jeunes majeurs sont accueillis en internat complet,
- 5 adolescents sont accueillis en externat.

SESSAD :

- 23 enfants et adolescents,
- 3 situations ont nécessité un passage du SESSAD en modalité ITEP et 5 enfants de l'ITEP ont pu être accompagnés en SESSAD.

Répartition géographique



	nb ITEP enfants	nb ITEP ados	nb SESSAD
St Genis Laval	1	1	1
Irigny	1		
Chaponost	1		
Francheville		1	2
Craponne		1	
Dardilly	2	1	
Rillieux la Pape		1	
Caluire	3		
Lyon 5-9	6	2	1
Ecully	1		
Ste Foy-Lès-Lyon	1		2
Oullins	5	1	8
La Mulatière	1		
Pierre Bénite		2	4
St Fons	1	1	
Feyzin	1		
Vénissieux	2	2	
Corbas	1		
St Priest			2
Meyzieu	1		

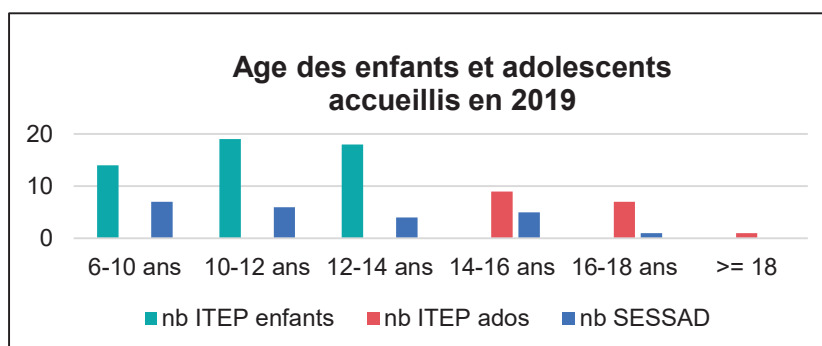
	nb ITEP enfants	nb ITEP ados	nb SESSAD
Lyon	12	2	1
Villeurbanne	1		2
Vaulx en Velin	2		
Bron	1		
Heyrieux (38)	1		
Villefontaine (38)		1	
Fleurie (69)		1	

Répartition par âge

Age des enfants au 30/09/2019	nb ITEP enfants	nb ITEP ados	nb SESSAD
6-10 ans	14		7
10-12 ans	19		6
12-14 ans	18		4
14-16 ans		9	5
16-18 ans		7	1
>= 18		1	

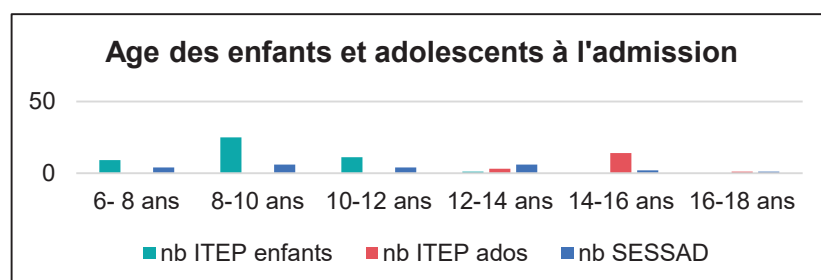
Admissions/ Orientations

Admissions :



nb ITEP enfants	nb ITEP ados	nb SESSAD
19	6	13

Age des enfants à l'admission	nb ITEP enfants	nb ITEP ados	nb SESSAD
6- 8 ans	9		4
8-10 ans	25		6
10-12 ans	11		4
12-14 ans	1	3	6
14-16 ans		14	2
16-18 ans		1	1



Orientations

Les orientations ont concerné 16 enfants et adolescents.

Situation à la sortie

Retour en milieu ordinaire	7
Orientation en établissement	- ITEP : 6 - IME : 2
Autre orientation	- MFR : 1

Scolarité

SCOLARITE 2019		ITEP enfants	ITEP ados	SESSAD
Cycle 1	UEI	11		
	UEE primaire	7		1
	ULIS			1
	CE1			2
Cycle 2	UEI	8		
	UEE collège	1		
	CE2			2
Cycle 3	CM1			5
	CM2			2
	UEE collège	15		
	6 ^{ème}			1
Cycle 4	5 ^{ème} SEGPA			1
	5 ^{ème} SEGPA	2		
	4 ^{ème}	1		1
	4 ^{ème} SEGPA		1	1
	3 ^{ème}		1	4
	3 ^{ème} SEGPA		4	
	UEE lycée	1	5	
	CAP		3	1
	BAC PRO		2	
	MFR		1	

Personnel

Effectif permanent

Maison des Enfants :

- 46 professionnels (38,69 ETP) et 6 stagiaires

Structure pour Adolescents :

- 16 professionnels (12,01 ETP) et 2 stagiaires

SESSAD :

- 4 professionnels (5,85 ETP)

Espace Relais :

- 2 professionnels (1,08 ETP)

Mouvement du personnel

Liste des entrées

	Nb de contrats	Nb de jours
CDD remplacement	55	329
Agent de bureau	2	9
Agent d'entretien (ménage)	2	8
Commis de cuisine	3	11
Educateur spécialisé	3	36
Maître ou maîtresse de maison	13	31
Moniteur adjoint animation	18	202
Surveillant de nuit	14	32
CDD pour surcroît d'activité	5	1 145
Moniteur adjoint animation	4	90
Moniteur éducateur = 1 CDD apprentissage	1	1 055
CDI	2	
Assistant social	1	
Educatrice spécialisée	1	
Total général	62	1 474

Liste des sorties

	fin de CDD	licenciement inaptitude	départ en retraite
Agent de bureau	2		
Agent d'entretien (ménage)	1	1	
Commis de cuisine	3		
Directeur d'établissement		1 ⁴	
Educateur spécialisé	3	1	
Maître ou maîtresse de maison	14	1	
Moniteur adjoint animation	22		
Moniteur éducateur	1		
Psychiatre			1
Surveillant de nuit	14		
Total général	60	4	1

Départs et arrivées de nouveaux collaborateurs

- Directeur en arrêt maladie de mai à novembre puis départ ; relais mis en place avec la direction générale d'avril à juillet 2019 ; direction de transition depuis septembre 2019 jusqu'en décembre.
- Départ à la retraite d'un psychiatre ; poste non encore pourvu.

Absentéisme

	2018		2019		Observations
	nb sal	jours	nb sal	jours	
Maladie	53	2 388	57	2725	2019 : dont 4 arrêts > 90 j et 7 arrêts > 180 jours 2018 : dont 5 arrêts > 90 j et 4 arrêts > 180 jours
AT avec arrêt	13	510	15	436	dont : 7 pour gestes de violence des enfants sur les adultes (éducateurs) et 12 pour chutes ou manutention
AT sans arrêt	18		4		
Registre des accidents bénins	46		45		2019 : dont 26 gestes de violence des enfants sur les adultes (7 instituteurs et 13 éducateurs) 2018 : dont 15 gestes de violence des enfants sur les adultes (2 instituteurs et 13 éducateurs)
Jours enfant malade			11	17	mis en place à partir du 1 ^{er} mai 2019

4 Inaptitude non professionnelle

Faits marquants de l'année, bilan

Fonctionnement en DITEP

Cette première année de passage en DITEP a impliqué un changement important dans les modalités d'intervention.

Maison des Enfants 6/14 ans

L'organisation institutionnelle a été modifiée : un groupe de vie a été fermé avec la création du SESSAD, permettant l'amélioration de la qualité de l'accueil (réduction de l'effectif sur les groupes de vie).

La modalité d'accueil en internat se décline en séquentiel, de 1 à 4 nuitées par semaine.

La présence d'un éducateur dans chaque classe a été mise en place ; ce qui a profondément influé sur l'organisation et les pratiques des éducateurs.

Des médiations complémentaires ont été mises en œuvre afin de multiplier et d'adapter les approches pédagogiques pour tenir compte des besoins particuliers des enfants présentant des troubles du comportement.

Structure pour Adolescents 14/20 ans

Suite au passage en DITEP et à l'ouverture du SESSAD, la Villa Longchêne a été dédiée à l'accueil de jeunes adolescents. Cette restructuration a limité la possibilité d'accueil de jeunes majeurs, ce qui constitue une préoccupation, d'autant plus que leur insertion dans la vie sociale et professionnelle est très fragile. La préparation de la sortie de ces jeunes majeurs nécessite une anticipation et un travail de partenariat renforcé pour construire des relais et éviter les ruptures.

Accompagnement scolaire et préprofessionnel :

- ateliers techniques (plomberie, cuisine, aménagement des locaux) : pour les adolescents de la structure mais également pour des jeunes du SESSAD. Ces ateliers sont une ressource et permettent un aménagement dans les situations de rupture scolaire ;
- chantiers d'insertion ;
- partenariats avec les établissements scolaires et les organismes de relais (Mission Locale...).

Des réussites sont à souligner :

- 1 CAP,
- 3 Brevets des Collèges,
- 3 CFG validés.

Ouverture d'une Unité d'Enseignement Externalisée en lycée professionnel au lycée Edmond Labé à Oullins, en septembre 2019 pour 7 jeunes du pôle enfant et 5 du pôle adolescent. La classe fonctionne les matins.

[SESSAD](#)

Le projet de départ prévoyait un ou deux temps d'activité (ou d'atelier) et un temps de repas partagé. Les pratiques d'accompagnement évoluent, en fonction des âges notamment, vers des interventions en ambulatoire. Les séquences sur site, en individuel ou en groupe restreint, favorisent l'évaluation des difficultés relationnelles pour les plus jeunes mais sont peu adaptées aux adolescents. Des temps d'activité collective, pendant les vacances scolaires, sont proposés à ces derniers, ainsi que des espaces d'échanges.

L'accompagnement de soin est pluridisciplinaire, avec des suivis psychologiques, en psychomotricité, en fonction des besoins repérés. Un soutien à la scolarité est systématiquement mis en œuvre.

Le lien avec les parents est hebdomadaire. La participation des parents au projet est à renforcer (soutien à la parentalité, groupe de parole), ainsi que les temps de partage enfants, parents, professionnels.

[Passage en CPOM](#)

Compte tenu des modifications importantes qu'a connues l'équipe de direction de l'établissement, au cours de l'année 2019, les travaux du CPOM ont été menés par les équipes du Siège de l'association.

[Vie de l'établissement](#)

Les changements au sein de l'équipe de direction ont eu pour effet de ralentir l'anticipation et l'organisation de la présence des éducateurs dans les classes.

La culture de la Maison des Enfants s'est construite sur le fondement d'un internat considéré comme la « pierre angulaire » du dispositif d'accueil permettant d'œuvrer pour la socialisation des enfants. Aussi, la volonté de maintenir pour chaque éducateur des temps de vie en classe, des temps de prise en charge en internat a complexifié l'organisation. Il faut ajouter que le passage en DITEP s'est fait à moyen constant, sans suffisamment mesurer les conséquences en besoins humains occasionnés par la modification des pratiques.

Cette question restera à l'ordre du jour de l'année 2020.

Démarche d'évaluation

Projet d'établissement

Des travaux préliminaires à la réécriture du projet d'établissement ont été engagés dans un contexte de tensions internes, notamment sur le secteur enfant.

Le regard différent porté par les équipes de direction successives met à jour l'impérieuse nécessité de recentrer le projet de la Maison des Enfants dans un contexte médico-social rénové.

La capacité de l'organisation à questionner les pratiques et les moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une démarche inclusive est un enjeu majeur pour engager une action cohérente et coordonnée d'aide et de soin pour les enfants et adolescents accueillis.

Démarche qualité, amélioration continue

Participation des familles CVS

Le Conseil de la Vie Sociale a été reconstitué suite à des élections et a pu être relancé avec une volonté de participation active des représentants des familles.

Formation/ soutien des équipes

Formation :

- Surveillant de nuit : 2 salariés ont terminé leur formation en 2019,
- Maître / maîtresse de maison : 2 salariés ont terminé leur formation en 2019,
- Tuteur référent, module 2 : 2 salariés ont suivi cette formation.

En cours :

- 1 monitrice éducatrice est engagée dans une VAE renforcée DEES,
- 1 monitrice éducatrice est engagée dans une VAE DEES,
- 1 maîtresse de maison est engagée dans une formation AES.

Soutien des professionnels :

- Des séances d'analyse de la pratique ont lieu régulièrement : tous les quinze jours pour les éducateurs et les maîtresses de maison, une fois/mois pour les cadres.

Inspection ARS

Une inspection s'est déroulée en décembre 2019. Le rapport est attendu pour avril 2020.

Projets et réflexions en cours

Adaptation de l'organisation

Il s'agit de poursuivre l'adaptation de l'établissement en dispositif ITEP en :

- favorisant la modularité des accompagnements ;
- organisant la transversalité des activités, notamment des ateliers techniques ;
- inscrivant le DITEP comme pôle ressource sur le territoire, notamment pour l'Education nationale ;
- évitant les situations de rupture par le renforcement de la dimension partenariale.

Actualisation du projet d'établissement

Les tensions dans l'établissement ont dû être traitées afin de permettre le dialogue nécessaire à l'élaboration d'un projet d'établissement rénové.

Ce travail a eu pour conséquence de reporter sur 2020 la réécriture du projet.

Système d'information

L'association est en réflexion/action afin de faire évoluer tant l'architecture du système d'information que les outils à mettre en place (dossier de l'utilisateur...).

Conclusion

Après une année 2019 marquée par des modifications déstabilisantes, l'objectif est d'accompagner le changement et de renforcer les compétences des professionnels pour améliorer la dimension de soin des enfants et adolescents accueillis, dans une perspective évolutive et avec une visée inclusive.



SEPT LES PLÉIADES

53, chemin du Haut Poirier
69120 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. Le 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. Les difficultés psychologiques constituent le premier élément d'orientation vers la structure. Leur intensité et leur caractère durable en constituent des éléments essentiels.

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.

L'accueil en hébergement est destiné à des jeunes confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance dans le cadre d'une mesure de placement (judiciaire ou administratif) et d'une double notification de la MDMPH : ITEP + SEPT Les Pléiades.

L'accueil de jour s'adresse à des jeunes bénéficiant d'une double notification de la MDMPH : ITEP + SEPT Les Pléiades.

Nombre des jeunes accueillis présentent des situations dites « complexes ». Elles se caractérisent par l'imbrication des problématiques affectives, cognitives, sociales, judiciaires, familiales et le retentissement croisé des difficultés d'un champ sur l'autre. Les professionnels constatent la fréquence des pathologies, notamment psychiques, qui viennent s'installer dans les situations sociales très dégradées. Les souffrances psychiques associées à des troubles de la personnalité sont des problèmes récurrents pour les jeunes pris en charge.

Les passages à l'acte, la violence et le rôle de la crise comme mode d'expression et d'interpellation des adolescents, s'ils ne sont pas nouveaux, surprennent parfois par leur intensité.

Ces sujets présentent une intolérance à la frustration, une instabilité des relations interpersonnelles et de l'image de soi, un sentiment d'insécurité interne qui se traduit par une mise à l'épreuve constante des liens affectifs avec l'entourage et enfin une tendance à l'agir.

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 16 h 45,
- mardi de 12 h 15 à 16 h 45,
- vendredi de 9 h 30 à 12 h 30.

L'Unité de Jour propose :

- dans une collaboration étroite avec les ITEP, un enseignant détaché de l'Education nationale, à temps plein jusqu'en juillet 2019 puis à mi-temps, dispense les apprentissages en individuel ou en petits groupes 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 (re)dynamisation d'un cursus personnel d'enseignement ou de formation. L'année 2019 aura, en ce sens, permis à deux jeunes d'obtenir le Certificat de Formation Générale (CFG) ;

- des médiations à visées éducative et thérapeutique : de nombreuses activités sont mises en place dans le but d'aider et remobiliser le jeune vers une meilleure insertion professionnelle et intégration sociale. Des stages de découverte professionnelle soutiennent le travail d'orientation, le renforcement des compétences et de l'image de soi (Recyclerie de Trévoux, restauration « Oasis d'amour »...). Il s'agit également de promouvoir des activités sociales, sportives, culturelles et de loisirs dans les structures de droit commun ;
- un accompagnement psychologique et des temps de parole sont assurés par la psychologue et l'équipe éducative afin de proposer un éclairage sur les problématiques des jeunes. La psychologue de l'Unité de Jour apporte une expertise et un soutien qui permet d'accompagner le développement de l'autonomie sociale et psychoaffective.

Le pôle Hébergement

Le pôle Hébergement est constitué de 2 lieux de vie : une villa qui a une capacité d'accueil de 5 places et une maison qui se divise en 2 espaces ; la maison principale avec une capacité d'accueil de 5 jeunes et une autre partie avec 2 chambres et une salle de bain réservée aux jeunes plus autonomes.

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 des enfants auprès des services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

La démarche éducative en hébergement :

Notre action est orientée sur différents axes dont les principaux sont le soutien dans une démarche d'apaisement, de compréhension de son accueil au sein des Pléiades. Une approche globale de la personne est privilégiée afin de réduire l'ensemble des difficultés qui l'ont conduite dans une situation de rupture et/ou de crise. Il s'agit aussi d'assurer, dans tous les instants de la vie quotidienne, une présence contenant et sécurisante en proposant un accueil permanent et de proximité, tout en garantissant un suivi socio-éducatif.

L'objectif principal de l'hébergement est de stimuler la dynamique de vie des jeunes pour les mettre au cœur de l'action. Cette dynamique de vie peut se décliner dans des activités à l'extérieur ou en interne aux Pléiades, en groupe ou en individuel :

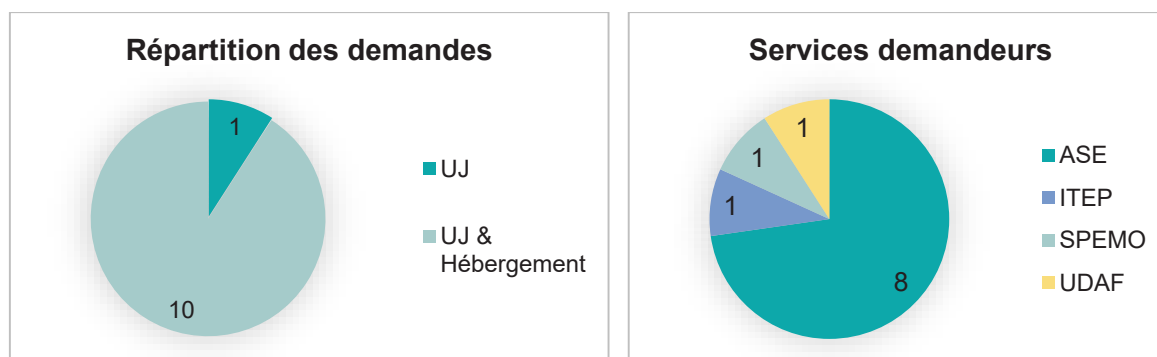
- pour certains, participer aux tâches ménagères avec la maîtresse de maison peut se révéler comme un support de médiation apaisant et intéressant dans ce face à face. Pour d'autres, ce sera toute la cohésion d'équipe éducative qui aidera le jeune à pouvoir vivre ce temps comme enrichissant et non comme soumission ;
- ces adolescents demandent un accompagnement duel. Ces accompagnements sont souvent mis en place lors de montée en tension ou pour tenter de lever les oppositions du jeune sur une activité, un suivi.

Population chiffrée

Les Instances de Présentation et de Suivi (IPS)

En 2019, 10 réunions d'IPS ont eu lieu : 13 dossiers de demandes d'admissibilité reçus dont **11 dossiers présentés en IPS.**

Répartition des demandes d'admissibilité :



Au moment de la présentation de leur dossier en IPS, les jeunes présentés sont dans cette situation :

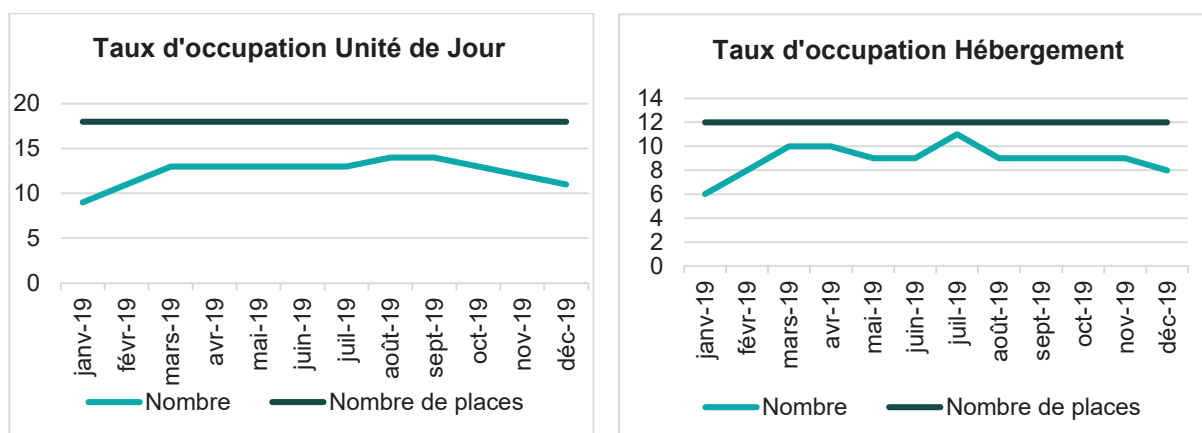
- 8 sont placés à l'ASE, 1 a une autre mesure judiciaire (mesure AEMO) et 1 une mesure administrative (AEA) ;
- 7 jeunes ont une notification MDMPH en cours pour un ITEP et seulement 4 d'entre eux ont une orientation effective sur un ITEP ;
- 9 de ces jeunes ont été déclarés admissibles et 4 sont effectivement entrés aux Pléiades.

Sur ces 4 jeunes qui sont effectivement entrés aux Pléiades : 3 bénéficient d'un placement ASE, 1 d'un placement administratif contractualisé entre l'ASE et la famille. Pour 3 de ces jeunes, il s'agit d'un primo-placement.

Mouvement

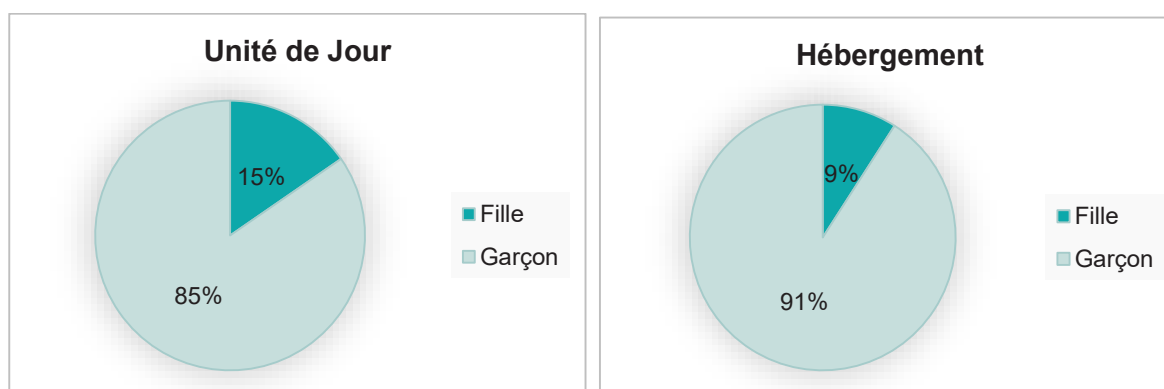
2019	Unité de Jour	Hébergement
Entrées	6	6
Sorties	5	4
Durée moyenne du séjour	20,8 mois	20 mois
Nb total de jeunes accueillis	15	12

Taux d'occupation

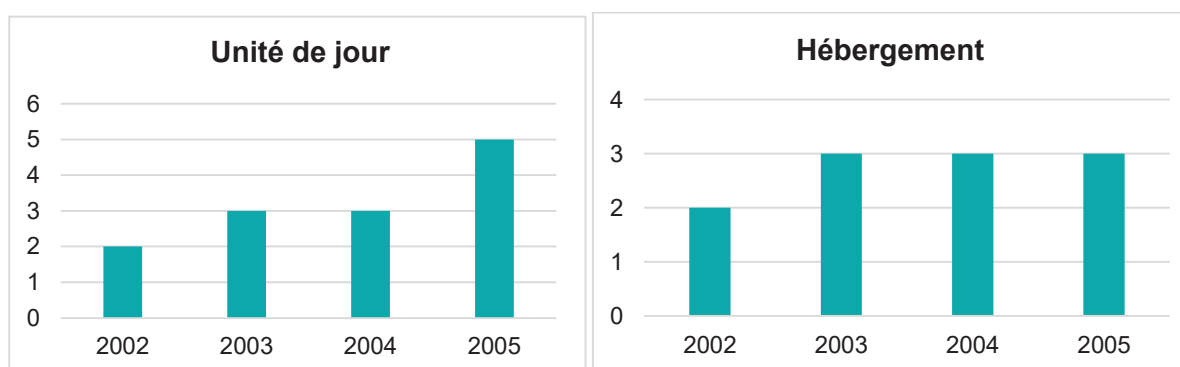


A noter que l'Unité de Jour a accueilli, sur l'année 2019, 4 externes bénéficiant d'un hébergement en famille et/ou en structure spécialisée.

Répartition par genre



Répartition par années de naissance



La moyenne d'âge des jeunes accompagnés sur l'année 2019 est de 15 ans et 1 mois pour l'UJ et 15 ans et 3 mois pour l'hébergement.

Synthèse de l'activité annuelle

PREVISIONNEL ET REALISE MENSUEL EN NOMBRE DE JOURS PAR SITE

	Hébergement Lentilly			Hébergement La Tour de Salvagny			Total Hébergement			Unité de jour		
	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart
Janvier	185	72	113	132	37	95	317	109	208	302	189	113
Février	167	64	103	119	32	87	286	96	190	230	166	64
Mars	185	112	73	132	74	58	317	186	131	288	246	42
Avril	179	145	34	128	44	84	307	189	118	245	221	24
Mai	185	156	29	132	55	77	317	211	106	274	247	27
Juin	179	148	31	128	52	76	307	200	107	274	247	27
Juillet	185	128	57	132	59	73	317	187	130	288	260	28
Août	185	102	83	132	62	70	317	164	153	58	56	2
Septembre	179	119	60	128	93	35	307	212	95	302	293	9
Octobre	185	113	72	132	94	38	317	207	110	274	238	36
Novembre	179	151	28	128	58	70	307	209	98	274	209	65
Décembre	185	115	70	132	77	55	317	192	125	216	161	55
	2178	1425	753	1555	737	818	3733	2162	1571	3024	2533	491

Personnel

Il est à noter une forte diminution du turnover au cours du deuxième semestre de cette année.

Après deux ans de vacance de poste, un nouveau médecin pédopsychiatre a intégré la structure dans le cadre d'un contrat à temps partiel.

Les formations en 2019

Face à la difficulté récurrente de trouver des professionnels diplômés pour les postes éducatifs en hébergement, une politique de formation a été déployée. Plusieurs formations qualifiantes sont en cours :

- 3 formations d'éducateurs spécialisés,
- 1 formation d'éducatrice technique spécialisée,
- 1 formation de surveillant de nuit,
- 1 formation DEAES.

Outre les formations réglementaires, les formations axées sur le développement de compétences ont permis aux personnes de l'équipe de répondre aux besoins des jeunes :

- 2 demi-journées « **Faire vivre son projet d'établissement** » à destination du COPIL Plan d'Amélioration Continue de la Qualité,
- 3 demi-journées de formation « **Gestion de la violence** » pour plus de 20 salariés,
- 2 jours de formation « Approche Préventive d'Intervention Contrôlée » pour 16 salariés.

L'analyse des pratiques

L'analyse des pratiques reste une démarche de travail indispensable pour l'équipe des Pléiades. La démarche s'appuie sur l'implication, la présence et la participation de l'ensemble de l'équipe. La réflexion s'organise à partir du discours des salariés, d'éléments de leurs pratiques (présentations de situations concernant les jeunes, expériences, situations vécues...) de leur vécu et de leur ressenti. Ce travail de groupe permet d'obtenir une meilleure compréhension des situations, de prendre du recul, de dégager de nouvelles pistes de réflexion et de réfléchir à des perspectives d'action.

Un nouveau psychologue intervient depuis le mois de septembre et chaque trimestre une intervention a lieu avec l'ensemble des professionnels des Pléiades.

Réunions d'équipe

La clinique s'inscrit dans un cadre pluridisciplinaire. Elle ne relève pas de la compétence exclusive du psychologue mais de l'articulation entre les différents professionnels, dans l'échange entre tous les corps de métiers travaillant ensemble auprès des adolescents, et concerne toutes les réunions.

Auprès des équipes éducatives, des réunions hebdomadaires s'inscrivent dans un travail de réflexion autour d'un point de situation. Ces réunions permettent à chacun de se distancier de la prise en charge « au quotidien » de l'adolescent en réfléchissant sur sa problématique et en proposant des pistes de travail pour chaque situation.

Faits marquants de l'année, bilan

- Au terme des 10 ans d'expérimentation, l'autorisation de fonctionnement pour 15 ans a été actée le 30 septembre 2019. Ainsi, la SEPT Les Pléiades relève désormais des dispositifs de droit commun.
- Plusieurs parents ont répondu présents à la fête de fin d'année scolaire et ont pu assister à la remise des diplômes (CFG et Formation secourisme) autour d'un goûter.
- Une rencontre partenariale s'est tenue au sein de l'établissement, le 22 mai 2019, en présence de l'ASE et des ITEP de la Métropole et du Département. Un questionnaire, préalablement envoyé aux structures susceptibles de nous solliciter nous a permis d'évaluer leur niveau d'information. L'objet de la réunion portait essentiellement sur la présentation des missions de la SEPT Les Pléiades et de sa place singulière au sein des dispositifs ITEP et ASE.

Unité de Jour

Tout au long de l'année 2019, l'Unité de Jour a collaboré avec des **intervenants extérieurs** dans le but de proposer aux jeunes accueillis la découverte de nouvelles pratiques culturelles et sportives. Ainsi, la mise en place d'ateliers (peinture, photographie, aikido, danse et musique) a permis de favoriser la découverte de différents modes d'expression et de sensibiliser les jeunes à la prise en compte des notions d'espace et de temps, de favoriser l'échange, le partage, la coopération et l'aide aux autres.

Des ateliers à l'extérieur de la structure axés sur la pratique circassienne ont été guidés par les mêmes objectifs. Ces médiations ont favorisé l'émergence d'une expression corporelle, verbale et émotionnelle et ont stimulé leurs potentiels d'imagination et de création.

Le pôle Hébergement

Cette année, lors des temps de fermeture de l'Unité de Jour (vacances de février, de Pâques et de Noël) l'hébergement s'est déplacé sur des gîtes de la région. Les jeunes et les éducateurs s'inscrivent plus facilement sur un ailleurs lors de temps de vacances. Chacun a pu vivre des moments d'échanges bénéfiques qui ont permis d'établir une véritable relation de confiance lors de ces temps de partage « vacances » tous ensemble.

Plusieurs types de séjours ont pu être expérimentés :

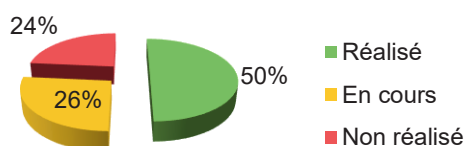
- 2 séjours de remobilisation : pour un jeune accompagné de 2 éducateurs ;
- séjours de groupe de type vacances : l'objectif est de travailler la dynamique de groupe et développer de nouvelles relations dans un autre cadre ;
- 2 séjours d'apaisement : organisés pour des jeunes dont l'agitation perturbait gravement la vie du groupe ;
- 3 séjours « apprentissage de l'autonomie » pour un jeune de 17 ans afin de développer sa capacité à gérer ses besoins dans sa vie quotidienne. Ces séjours sont rythmés par des rencontres quotidiennes avec un éducateur.

Démarche qualité, amélioration continue

Réunions COPIL Projet d'Etablissement

Nombre de réunions du COPIL Projet d'Etablissement en 2019 : 12

Niveau de réalisation des actions



Principales actions réalisées en 2019 :

- Formation Bienveillance.
- Formation Gestion de la violence et APIC.
- Procédure d'élaboration du Projet Personnalisé d'Accompagnement à la Transition (PPAT).
- Révision du contrat de séjour (distingué du DIPEC) afin de renforcer la place de la famille dans l'accompagnement proposé.
- Réunion partenaires et réunion avec l'ARS afin de communiquer sur les missions, critères d'admission et de sortie des jeunes.
- Fête de fin d'année scolaire en présence des parents.

Principales actions encore en cours en 2019 :

- Mettre en place une instance de décision et de régulation pour prévenir et gérer les actes violents.
- Des séjours d'apaisement ont été mis en place, il reste à rédiger la procédure.
- Réfléchir au cadre de vie et à l'organisation des locaux à finaliser.

Principales actions prévues en 2019 mais non réalisées :

- Formaliser le protocole d'alerte et de signalement des actes de maltraitance.
- Sensibiliser les jeunes sur les questions de bienveillance, de violence et de maltraitance : organiser un théâtre-forum avec un intervenant extérieur.

Projets et réflexions en cours

- Les médiations autour des pratiques artistiques et créatives permettent aux jeunes de découvrir d'autres modes d'expression, elles valorisent des compétences sans faire appel au registre scolaire où les jeunes ont pu connaître un fort sentiment d'échec. Ce type de médiation sera à développer dans le cadre de partenariats avec les salles culturelles métropolitaines afin de soutenir de façon plus marquée leur accès à la culture.
- Le travail de l'enseignant se construit autour d'une pédagogie par projet et la collaboration entre l'enseignant et les éducateurs doit se renforcer afin de coanimer les séances de travail.
- Une fête se prépare pour le printemps 2020. Ce sera l'occasion de célébrer les 10 ans de la structure et la pérennisation de l'établissement avec nos partenaires et amis.
- La problématique de l'entretien des bâtiments est un sujet prégnant dans les discussions avec le Siège.

Conclusion

La pérennisation de l'établissement, en octobre 2019, est venue souligner la nécessité d'un dispositif permettant l'accueil de jeunes confiés à l'ASE et relevant d'une notification MDMPH. Les salariés trouvent là une reconnaissance de la qualité de leur travail d'accompagnement.

Le travail de partenariat, point central de notre action, a été renforcé par une rencontre avec nos partenaires ITEP, ASE, MECS... Cette réunion nous a permis de redéfinir notre place dans les différents dispositifs d'accueil.

Le public accueilli, de par sa problématique spécifique, nécessite une vigilance constante en ce qui concerne la formation des professionnels. Les principaux axes retenus pour le plan de formation ont été la formation du personnel non qualifié ainsi que des actions spécifiquement liées au public et notamment la gestion de la violence et la prévention de la maltraitance.

La fête des Pléiades n'ayant pas pu s'organiser en fin d'année, elle sera l'occasion d'une rencontre festive au cours de l'année 2020.



SESSAD EMMANUEL GOUNOT

40, boulevard Lénine
200 VÉNISSIEUX

T 04 78 70 92 39 | F 04 78 70 74 78

sessad@sauvegarde69.fr

Le SESSAD Emmanuel Gounot a vu depuis 2018 son activité augmenter et ce grâce au soutien financier de l'ARS. La pérennisation de la cellule d'accompagnement pluridisciplinaire de Saint-Fons, la mise en place depuis décembre 2019 de l'expérimentation de l'équipe mobile sur le territoire de Saint-Fons, viennent conforter le travail ambulatoire et partenarial développé par le SESSAD ces dernières années.

Population chiffrée

Le SESSAD a un agrément pour 55 enfants âgés de 0 à 20 ans.

Pour l'année 2019

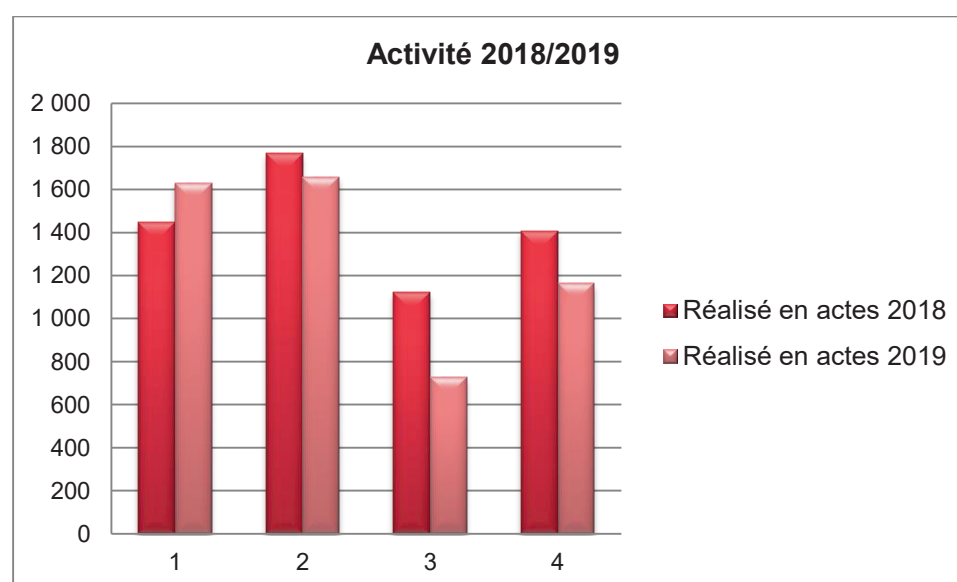
Le SESSAD a accueilli, pour l'année 2019, 77 enfants âgés de 4 à 16 ans : 11 filles et 66 garçons.

Nous comptons 21 départs et 18 entrées.

Activités réalisées en 2019

Tableau comparatif activité 2018/2019

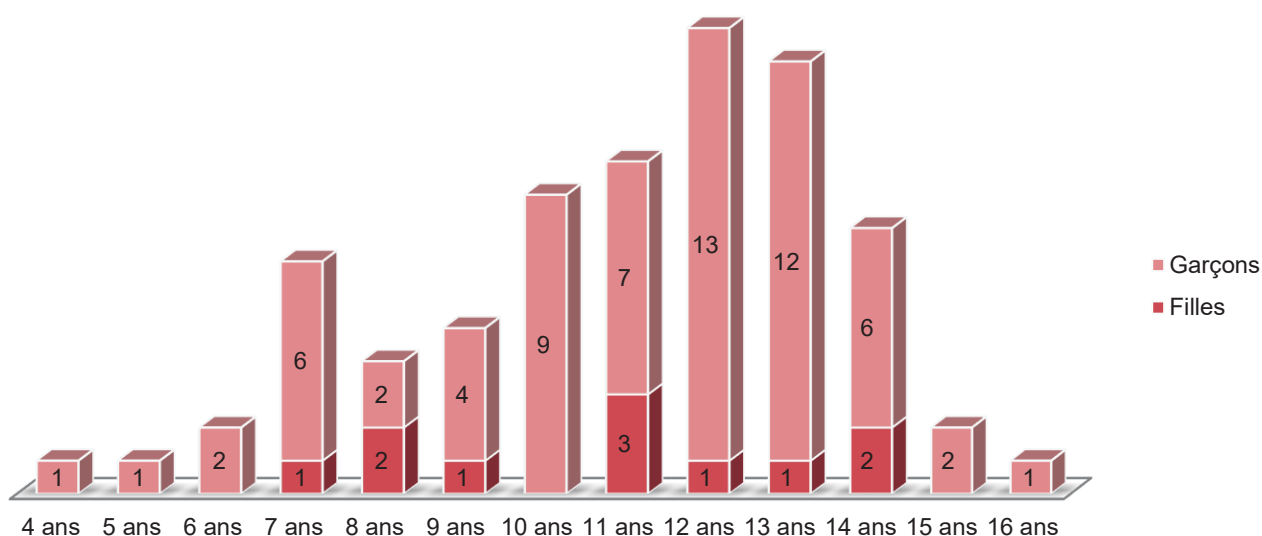
Activités	Janvier Février Mars	Avril Mai Juin	Juillet Août Septembre	Octobre Novembre Décembre
Réalisé en actes 2018	1 447	1 766	1 123	1 408
Réalisé en actes 2019	1 631	1 658	727	1 163



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

Le SESSAD a réalisé en 2019, 5 179 actes. Ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2018, ce qui s'explique par le départ de professionnels que nous n'avons pas toujours pu remplacer immédiatement.

Répartition par classe d'âge des enfants accompagnés en 2019



Personnel

Embauches et départs

- Départ à la retraite d'un éducateur spécialisé le 31/07/2019.
- Départ en mobilité interne d'un éducateur spécialisé le 4/11/2019.

Pour remplacer ces deux départs nous avons recruté deux éducatrices spécialisées.

Points divers

En décembre de l'année 2019, début de l'équipe mobile, nous avons augmenté le temps d'une psychologue de 0,15 ETP et celui du médecin de 0,15 ETP.

Faits marquants de l'année, bilan

La préparation de l'entrée en CPOM

Depuis deux ans, l'établissement s'inscrit au côté de quatre autres établissements de la Sauvegarde à la préparation de l'entrée en CPOM.

Un travail de collaboration entre les directeurs s'est engagé autour de l'élaboration de certaines fiches actions, au regard des attendus de l'ARS mais également des besoins repérés de chaque structure.

Le SESSAD a mis l'accent plus particulièrement sur certaines fiches actions :

- la démarche qualité,
- la continuité de parcours : réorientation en partenariats divers en dispositif ITEP,
- la réécriture du projet de service.

Ces fiches actions seront à croiser avec les actions repérées dans le cadre du projet d'établissement mais également dans la mise en œuvre de l'évaluation interne.

La continuité de parcours et la collaboration avec les établissements pour adultes de la Sauvegarde 69 feront l'objet de toute notre attention. Les familles sont en attente d'informations, de réponses.

La mise en œuvre de stages, de temps de réflexion s'avère nécessaire pour l'orientation de nos jeunes adultes.

Cap Saint-Fons

En 2019, la Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire est intervenue à l'école Simone de Beauvoir, à Saint-Fons, au niveau des CM1/CM2. Le choix de ce site s'est fait en concertation avec l'inspectrice de circonscription de l'Education nationale.

Deux professionnelles du SESSAD (éducatrice et psychologue) ont été positionnées sur cette expérimentation. Il a été proposé :

- une fois par semaine, un temps d'analyse de situations avec les enseignants, la psychologue du RASED et le directeur de l'école pour accompagner une prise de recul, amorcer des pistes de solutions face aux situations compliquées et difficilement gérables d'enfants présentant des difficultés de comportement ;
- une prise en charge hebdomadaire par l'éducatrice de 4 enfants, en amont de toute notification MDMPH et avec l'accord des parents au sein de l'école dans une salle dédiée à la CAP. Ce temps de « respiration » pour l'enfant et la maîtresse permet d'essayer de comprendre quelles sont ses difficultés. L'éducatrice intervient à partir de supports ludiques.

Ce dispositif permet un réel travail de partenariat avec les enseignants et l'IEN. Il permet une collaboration avec les familles et facilite la constitution du dossier MDMPH dans les situations pour lesquelles une orientation en ESMS est nécessaire.

Il est important aujourd'hui d'avoir une réelle reconnaissance de cette action par une labellisation PCPE et une augmentation du temps d'intervention de la psychologue.

La nécessité d'ouvrir une CAP sur Vénissieux n'est plus à démontrer. Aurons-nous un jour les moyens nécessaires pour mettre en place une telle action dans les écoles de l'agglomération ?

Démarrage du travail avec des petits

Septembre 2019, conformément à l'agrément de l'ARS qui fixe de 0 à 20 ans la tranche d'âge des enfants accueillis, nous avons admis deux enfants de 4 ans, nous amenant à collaborer avec les classes de maternelle.

Ce choix nous paraît pertinent car il permet de travailler très en amont et d'éviter une relation pathogène à l'école. Cela est aussi l'occasion de déceler des troubles massifs liés à une pathologie ou un déficit plus manifeste d'éducation pour des parents désarmés. 2019 a ainsi été l'occasion d'amorcer un partenariat de qualité avec le CAMSP et le CMP petite enfance en particulier.

Ces prises en charge viennent modifier la façon de travailler des professionnels et nécessite d'adapter les supports proposés (jeux, tables, chaises ...).

Participation des familles

En tant qu'ESMS, nous nous devons de travailler avec les familles sans que rien n'est vraiment possible.

2019 a été l'occasion, depuis que l'assistante sociale a vu son temps de travail augmenté (0,45 ETP), de proposer un temps d'échange intitulé « café parents » qu'elle anime. Ce temps se déroule une fois par mois et réunit à chaque fois 6 à 7 familles.

Nous avons également proposé un questionnaire de satisfaction pour recueillir l'avis des familles sur la prise en charge de leur enfant, l'accueil physique, téléphonique et les liens avec l'ensemble des professionnels du SESSAD. Le taux de retour de ces questionnaires n'a pas été très satisfaisant mais c'était une première. Cette question sera revue en 2020 ainsi que les moyens de diffusion et de collecte.

Depuis septembre, nous avons fait le choix de compléter, avec les familles, les Projets Personnalisés d'Accompagnement (PPA), le plus souvent possible en présence de l'enfant ou du jeune concerné. Ce temps de travail se fait avec l'éducateur référent, le psychologue référent et la cheffe de service. C'est l'occasion pour chacun de s'exprimer sur les évolutions positives et sur ce qu'il reste à mettre en place pour aider l'enfant ou le jeune à progresser. Ce moment permet de définir ensemble quels seront les objectifs et les moyens qui seront mis en place durant l'année.

En 2019, il y a eu deux temps forts avec les familles. La « réunion de parents » qui a été l'occasion de leur présenter l'ensemble des professionnels du SESSAD, les supports utilisés avec leurs enfants et les locaux dans lesquels se déroulent les accompagnements. Un diaporama avait été préparé pour l'occasion ainsi qu'un petit buffet. Un second temps a eu lieu dans les jardins de l'IME Jean-Jacques Rousseau avec qui nous travaillons en partenariat.

A ce temps ont été conviés l'ensemble des professionnels, les familles et les enfants ou jeunes qui quittaient le SESSAD dans l'année. Les enfants avaient préparé un buffet ainsi que les familles et ce fut l'occasion de passer un moment autour de jeux extérieurs et de visionner un montage vidéo réalisé par l'équipe éducative. Chaque jeune est reparti avec une clé USB qui contenait une vidéo souvenir du temps passé au SESSAD.

Les locaux

Le SESSAD se situe dans une tour ancienne et très dégradée du quartier des Minguettes. L'année 2019 a été assez compliquée car nous avons subi, début juillet, un incendie mineur et de nombreux dégâts des eaux tout au long de l'année. Ces dégâts des eaux à répétition ont endommagé la cuisine permettant de confectionner des repas avec les enfants. Les professionnels ont été obligés de modifier leur pratique en travaillant davantage sur l'extérieur, dans les écoles ou dans les locaux de certains partenaires. Nous déplorons vraiment cette situation qui nous contraint dans le travail. Le Directeur Général et la Directrice ont rencontré les élus pour une recherche de locaux. Le contexte géographique de Vénissieux ne facilite pas l'implantation dans de nouveaux bâtiments. La recherche de locaux va se poursuivre sur 2020.

Les prises en charges individuelles au SESSAD

Dès son arrivée, chaque enfant ou jeune a un binôme référent, éducateur et psychologue qui vont, dans un premier temps, proposer une prise en charge individuelle.

L'éducateur, en début de prise en charge, va rencontrer l'enfant au minimum une fois par semaine pour nouer la relation. Les supports proposés se situent, pour les plus jeunes, beaucoup autour du jeu, de la cuisine, du bricolage, du dessin... En extérieur cette année, nous avons fait l'acquisition de nombreux vélos grâce à l'association « Janus » et les éducateurs les utilisent souvent sur « le plateau des grandes terres » (espace d'agriculture raisonnée avec de nombreux chemins de balade) qui se trouve à proximité du SESSAD. Les éducateurs vont également parfois déjeuner avec des adolescents car cela facilite l'échange. L'objectif de ce travail, au-delà de nouer une relation, est d'identifier les difficultés majeures de l'enfant ou du jeune qui le pénalisent dans sa scolarité, tout en lui permettant d'acquérir des codes sociaux.

Le psychologue propose également une prise en charge individuelle à raison d'une fois tous les quinze jours. Selon l'âge de l'enfant ou du jeune, le travail se construira uniquement autour de la parole ou à partir de supports de type pâte à modeler, marionnettes ou petites figurines.

Après quelque temps au SESSAD et en fonction de l'évaluation des difficultés, une prise en charge en psychomotricité ou un travail plus spécifique avec l'enseignant pourra être proposé (en particulier des co-interventions au sein des écoles primaires avec l'enseignante de l'enfant).

Les prises en charge d'orthophonie sont réalisées par des professionnels libéraux avec qui nous conventionnons.

Cette année, les enfants pris en charge sont beaucoup plus jeunes, du fait de demandes d'admission beaucoup plus précoces de la part des partenaires obligeant les professionnels à développer de nouvelles compétences.

Les groupes au SESSAD

Comme chaque année, en plus des suivis individuels, les professionnels du SESSAD ont proposé des temps en groupe. Ces temps sont pour nous très importants car la plupart des enfants accueillis sont en difficulté dans la relation avec les autres et en particulier avec leurs pairs.

Ce travail de réflexion autour des groupes se fait en concertation avec les psychologues, les éducateurs, l'enseignant et la cheffe de service. A partir de septembre 2019, il nous a semblé opportun de ne pas trop rigidifier l'organisation et de pouvoir réexaminer les besoins tous les 6 mois. En effet, certains enfants ou jeunes évoluent beaucoup et leurs besoins également. De même, un enfant nouvellement arrivé au SESSAD en septembre aura besoin, en premier lieu, de construire une relation avec l'éducateur référent avant qu'un temps de groupe lui soit proposé.

En 2019 ont existé un groupe bricolage, un groupe plein air, un groupe « adolescents » centré sur la culture et/ou le plein air, un groupe danse avec des filles, un groupe expression avec les plus jeunes, un groupe théâtre, un groupe mythologie, un groupe relaxation, un groupe conte, un groupe autour de la médiation animale dans une ferme pédagogique, un groupe intitulé « parcours aquatique » en partenariat avec la piscine.

Nous souhaitons profiter de ce rapport d'activité pour mettre en lumière **le groupe mythologie** qui est un groupe qui s'adresse à 4 adolescents « pour comprendre comment les grecs pensaient le monde à l'époque » comme nous a expliqué l'un d'entre eux. Depuis septembre 2019, deux éducateurs ont mis en place ce groupe axé sur la mythologie grecque. Au travers du récit des mythes fondateurs (l'Iliade et l'Odyssée d'Homère) ainsi que d'une introduction à la pensée d'Aristote, nous visons une ouverture culturelle et suscitons une réflexion chez ces adolescents. A notre grande surprise, un tel investissement de leur part nous montre combien ils aspirent à découvrir, réfléchir à tout ce qui peut faire écho à leur propre parcours (la question des relations au sein de leur propre famille par exemple).

Le projet film est un projet original pour lequel le SESSAD a obtenu des soutiens de la Région AURA et de la Ville de Vénissieux à hauteur de 10 000 €. Ce projet se construit avec un cinéaste professionnel et permet à 6 jeunes suivis par le SESSAD depuis plusieurs années de raconter qui ils sont, quelles émotions ont pu les traverser au SESSAD. Le rendu cinématographique sera dans un format de court-métrage. C'est aussi l'occasion, à partir de l'art pictural (le Musée des Beaux Arts), de les inscrire dans une logique territoriale. Ces courts-métrages seront présentés au cinéma de Vénissieux, afin de mettre en valeur comment de leur fragilité, ils ont fait une richesse et une force. C'est une expérience riche en relation humaine et qui nous aide à faire un travail sur la valorisation de chacun.

Nous avons, en 2019, obtenu des crédits non renouvelables (CNR) à hauteur de 1 600 € qui nous ont permis de proposer à un groupe de jeunes adolescents (11-14 ans) **un projet graff**. Ce projet sera réalisé début 2020 et se fera sur les portes extérieures du SESSAD. Ce sera l'occasion de faire réfléchir ces adolescents sur l'image qu'il souhaite montrer du SESSAD. Ils seront accompagnés par un grapheur professionnel et deux éducatrices.

[Poursuite du travail de partenariat](#)

Le travail d'accompagnement doit pouvoir s'inscrire dans une logique territoriale et complémentaire. En effet, après quelques années au SESSAD, il ne s'agit pas d'arrêter brutalement une prise en charge pluridisciplinaire mais de préparer les relais nécessaires. Ce travail de relais n'est possible que si nous connaissons très bien les partenaires de la commune ou de l'agglomération. Le Programme de Réussite Educative, le programme « En mouvement » pilotés par la ville pour des enfants en surpoids, le Point Accueil Ecoute Jeune (PAEJ), le Service de Prévention Spécialisée sont autant de relais possibles qui aident les jeunes dans l'après SESSAD.

Nous ne pouvons pas répondre à tous les besoins de l'enfant ou du jeune et certaines fois, il est pertinent de compléter ce que nous proposons (Atelier art plastique, théâtre, médiathèque) par une mise en relais avec des partenaires dont la culture est le métier.

Les professionnels du SESSAD se sont investis au sein des CLSM de Saint-Fons et Vénissieux, des Ateliers Santé Ville de ces deux communes. Nous nous sommes également appuyés sur des étudiants de l'Institut Bioforce pour tenter de mieux cartographier les ressources existantes sur les communes de Saint-Fons et Feyzin.

Notre implication au sein des pôles ressources sur Vénissieux a fluidifié les relations entre l'Education nationale et notre établissement médico-social dans sa dimension « gagnant/gagnant » au bénéfice des enfants et des familles. Ce travail s'est développé à partir du lien qui s'est construit avec l'enseignant référent du pôle ressource.

[Démarche d'évaluation](#)

Un questionnaire a été distribué aux parents afin de recueillir leur opinion sur les accompagnements dispensés au SESSAD. Les retours n'ont pas été à la hauteur de nos espérances, mais pour le territoire de Vénissieux nous devons nous en contenter pour une première fois. Il en ressort que le SESSAD est connu sur le territoire et que les parents sont satisfaits du travail réalisé.

Le groupe « café parents » permet également aux parents de faire remonter leurs observations permettant aux professionnels de réfléchir sur leurs accompagnements.

Les temps de réunions parents sont aussi des temps qui permettent l'expression des parents en direction de l'établissement.

Démarche qualité, amélioration continue

Nous privilégions la formation des salariés et ce malgré un budget formation contraint. Les salariés ont ainsi bénéficié d'une formation relative à la prise en charge des groupes, ainsi que d'une formation sur le contenu et l'application de la Loi 2002-2.

Les cadres de l'institution participent à tour de rôle au congrès de l'AIRe.

Les parents sont désormais associés dès la rédaction du PPA et peuvent ainsi faire connaître leur point de vue dans l'accompagnement de leur enfant.

Les plaquettes de présentation de l'établissement et de son fonctionnement ont été réalisées, elles sont distribuées aux parents par la directrice lors de la signature du DIPEC, et à l'enfant par l'éducateur référent.

Des plaquettes sont également à disposition des partenaires que nous rencontrons.

Une procédure de collaboration avec les orthophonistes a été réalisée par le médecin.

Projets et réflexions en cours

Rédaction du projet de service

En 2019, l'équipe du SESSAD, sous l'impulsion de sa direction, a commencé un travail de réflexion autour du projet de service. Il s'inscrit dans la logique du projet associatif et permet aux professionnels d'être dans une co-construction. Ce projet finalisé en 2020 indiquera les orientations que le SESSAD souhaite prendre dans les années à venir. Cela est d'autant plus important que fin 2019 deux nouveaux professionnels ont été embauchés. La rédaction de ce document permettra de poursuivre la construction d'une culture commune qui rendra unique le SESSAD Emmanuel Gounot avec ses composantes, ses forces et son contexte territorial.

Equipe mobile

Une volonté législative du Gouvernement a proposé en juin 2019 la mise en place d'équipes mobiles intervenant dans les écoles afin d'apporter un soutien aux enseignants. Trois sites expérimentaux ont été désignés dans la région Auvergne Rhône-Alpes. Nous avons appris à la rentrée scolaire 2019 que le SESSAD Emmanuel Gounot avait été choisi pour être un de ces 3 sites expérimentaux. En décembre 2019, une équipe mobile s'est mise en place sur le secteur de Saint Fons. Elle est coordonnée par le chef de service du SITEPP. Cette équipe est composée du médecin qui intervient à la fois au SITEPP et au SESSAD Emmanuel Gounot, de la psychologue et de l'enseignant du SESSAD Emmanuel Gounot. Cette équipe mobile intervient sur 3 écoles de Saint-Fons et s'adresse aux professionnels de l'Education nationale.

Une plus forte collaboration entre les cheffes de service du SESSAD Emmanuel Gounot et du SITEPP a été développée sur l'année 2019, chacune de ces professionnelles pouvant intervenir en soutien sur un établissement ou l'autre. Collaboration qui permet une mutualisation, la cheffe de service du SESSAD accompagnant l'ensemble des dispositifs CAP, permettant à la cheffe de service du SITEPP d'accompagner l'expérimentation de l'équipe mobile sur le territoire de Saint Fons.

Ces choix sont venus bousculer des fonctionnements antérieurs mais ont permis d'expérimenter par là même un fonctionnement par thématique et plus uniquement par secteur.

Conclusion

Le SESSAD Emmanuel Gounot s'inscrit pleinement aujourd'hui dans une dynamique de territoire.

Le nombre d'enfants accompagnés est en constante augmentation. La vocation de service ambulatoire du SESSAD prend tout son sens au travers de la CAP et de l'équipe mobile. Le travail de collaboration avec les acteurs de la petite enfance, comme nous l'avons inscrit dans une fiche CPOM, nous amène à ne plus douter de la nécessité de monter un SESSAD pouvant accueillir les 0-4 ans.

Mais nous devons avant tout pouvoir être soutenus dans notre recherche de nouveaux locaux, les conditions actuelles permettant difficilement de développer les activités.



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

Présentation du SITEPP

Situé à Saint-Priest, le SITEPP est composé de deux services, une classe ITEP, un Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile auquel est rattaché un Pôle de Compétences et de Prestations Externalisées (PCPE), la Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire (CAP). Le SITEPP fonctionne en dispositif ITEP, ce qui permet une meilleure fluidité des parcours pour les enfants accueillis.

Le SITEPP est un établissement médico-social ouvert 210 jours par an avec un agrément et un financement de l'ARS (Agence Régionale de Santé).

Le secteur d'intervention du SITEPP reste le même à savoir Saint-Priest, Mions, Corbas avec quelques prises en charge sur les communes environnantes.

Présentation de l'ITEP

L'ITEP accueille des enfants qui ne sont plus en capacité d'être en scolarité ordinaire. Ils n'arrivent plus à se mobiliser dans les apprentissages. Leurs troubles du comportement sont tellement importants qu'ils ne peuvent plus être dans leur rôle d'élève.

L'ITEP permet l'accueil des enfants sur les temps scolaires, dans le cadre d'un groupe suffisamment stable. C'est un temps qui conjugue à la fois des actions pédagogiques, éducatives, psychologiques et thérapeutiques pour permettre à l'enfant de retrouver un mieux-être et de renouer avec les apprentissages.

L'ITEP est pensé comme une étape dans la vie de l'enfant pour lui permettre de réintégrer le système scolaire habituel et ce, dans de bonnes conditions. Pour promouvoir cette forme d'accompagnement, il est nécessaire que les professionnels de l'ITEP puissent accompagner l'enfant sur son lieu de scolarisation, pour le soutenir, mais aussi parfois, pour soutenir l'enseignante qui dispense les savoirs pédagogiques.

En dehors du temps scolaire (mercredi et vacances scolaires), les éducateurs, psychologues et psychomotricienne mettent en place des activités médiatisées communes aux enfants de l'ITEP et du SESSAD.

Présentation du SESSAD

En ce qui concerne le SESSAD, les enfants admis sont des enfants souffrant de difficultés importantes qui entravent ou risquent d'entraver de façon durable le développement de leur personnalité, leurs capacités intellectuelles, leur intégration sociale et leurs relations à l'environnement proche. Ces troubles du comportement finissent donc par constituer un réel handicap qui nécessite une prise en charge spécialisée.

Ces enfants, à la différence de l'ITEP, sont toujours scolarisés en milieu ordinaire.

Les prises en charge séquentielles s'organisent à partir de l'articulation individuelle/collective, de la pluridisciplinarité et du partenariat, notamment avec les établissements scolaires et les structures d'animation.

Durant les vacances scolaires, le SESSAD propose des médiations de groupe afin d'affiner le diagnostic et la prise en charge des enfants accueillis.

Présentation du dispositif CAP

La Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire est un dispositif qui accompagne des enfants et adolescents sans notification MDMPH. Les objectifs de ces actions ont été définis de la façon suivante :

- contribuer à identifier les situations problématiques,
- évaluer et comprendre les situations difficiles,
- déterminer les besoins des élèves en difficulté, édicter des préconisations adaptées,
- ajuster l'accompagnement,
- prévenir le décrochage scolaire,
- faire le lien avec le collège lors du passage des élèves du CM2 à la 6^{ème},
- soutenir les équipes enseignantes qui font face à des situations difficiles.

L'équipe intervient dans 7 écoles de Saint-Priest et un collège. La prise en charge s'effectue directement dans les écoles ou au collège.

Population chiffrée

Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique

- L'ITEP a un agrément pour accompagner 10 enfants, âgés de 8 à 12 ans, scolarisés au sein de son unité.
- En janvier 2019, il accueillait 10 enfants (8 garçons et 2 filles).
- Trois enfants ont quitté le SITTEP en juillet 2019 pour une orientation en ITEP pour adolescent.
- Un enfant aurait dû quitter l'ITEP pour une orientation en IME mais n'a pas eu de place.
Une dérogation a été accordée par l'ARS et la MDMPH pour qu'il puisse poursuivre sa scolarité à l'ITEP pour l'année scolaire 2019/2020.
- En août 2019, nous avons accueilli 3 nouveaux enfants.
- Dans le cadre du dispositif, l'ITEP a également accueilli une petite fille à temps partiel les lundis matin et les mercredis matin en complémentarité de sa prise en charge au SESSAD.
- Il y a souvent plus de 10 enfants accompagnés à l'ITEP.

Sur l'année 2019, l'ITEP a pu accompagner au total 14 enfants : 11 garçons et 3 filles et réalisé 1 832 journées, au-delà du taux de présence demandé par l'ARS (84,57 %).

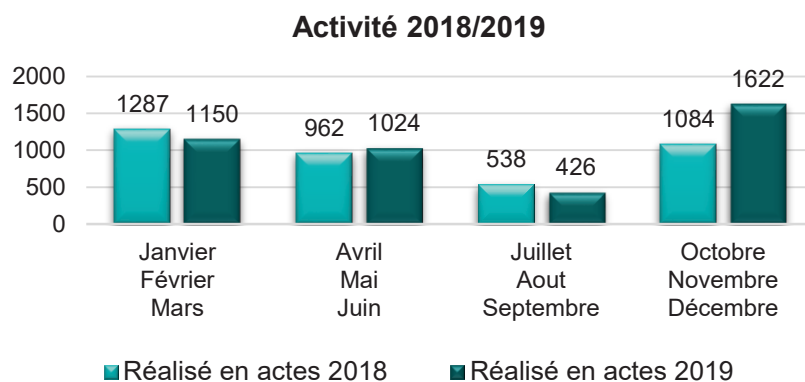
	Nbre de journées	84,57 %	Total présences
Janvier	210	178	175
Février	160	135	136
Mars	200	169	189
Avril	170	144	154
Mai	190	161	151
Juin	190	161	159
Juillet	200	169	150
Août	50	42	31
Septembre	210	178	204
Octobre	190	161	163
Novembre	190	161	187
Décembre	150	127	133
	2 100	1 784	1 832

Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile

Au 1^{er} janvier 2019, le SESSAD accompagnait 41 enfants. Au cours de l'année, 8 enfants ont quitté le SESSAD et 9 nouvelles admissions ont été réalisées.

Le SESSAD a accompagné 50 enfants durant l'année 2019 soit 41 garçons et 9 filles. Pour 210 jours d'ouverture, le SESSAD a réalisé 4 222 actes et ce malgré l'absence de nombreux professionnels.

Activités	Janvier	Avril	Juillet	Octobre
	Février	Mai	Aout	Novembre
	Mars	Juin	Septembre	Décembre
Réalisé en actes 2018	1 287	962	538	1 084
Réalisé en actes 2019	1 150	1 024	426	1 622



Dispositif CAP (Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire)

Au cours de l'année 2019, les professionnels du dispositif CAP ont accompagné 33 enfants. 26 enfants ont été pris en charge de manière individuelle et 7 enfants dans le cadre d'un groupe « Café philo ». Il y a eu également 62 groupes d'analyse de situation en direction des professeurs des écoles.

Personnel

Embauche et départs

L'année 2019 a été une année de changement et de renouvellement du personnel ; 4 éducateurs spécialisés, 1 psychologue, 1 psychomotricienne et 1 assistante de direction ont quitté le service et ont été remplacés. Nous avons également accueilli une nouvelle enseignante pour la classe ITEP. Malgré ce changement de personnels, la structure a quand même pu accueillir de nombreux stagiaires et a maintenu son activité.

Au 31 décembre 2019, l'équipe du SITEPP se compose ainsi :

- 1 directrice (pour le SITEPP et le SESSAD Emmanuel Gounot),
- 1 chef de service (1 ETP),
- 1 secrétaire (1 ETP),
- 1 assistante de service social (0,55 ETP),
- 1 accompagnateur (0,80 ETP),
- 2 psychologues (1,45 ETP),
- 1 psychomotricienne (0,40 ETP),
- 8 éducateurs spécialisés et une monitrice éducatrice (9 ETP),
- 1 médecin (0,25 ETP),
- 1 poste vacant d'orthophoniste,
- 1 enseignante mise à disposition par l'Education nationale (1 ETP).

Durant l'année 2019, le SITEPP a également accueilli :

- 4 stagiaires éducateurs spécialisés (2 à l'ITEP et 2 au SESSAD),
- 1 stagiaire en psychologie au SITEPP,
- 1 collégienne en stage découverte,
- 1 stagiaire assistante sociale au SITEPP,
- 1 stagiaire enseignante de l'EN,
- 1 personne en service civique.

Faits marquants de l'année, bilan

Le SITEPP s'inscrit pleinement dans un fonctionnement en dispositif ITEP. Nous avons créé une instance qui permet de travailler autour de situations qui nécessitent d'activer ou pas le dispositif. Les professionnels se sont bien saisis de cette instance qui permet vraiment une réflexion sur le parcours des enfants accueillis au SITEPP tout en créant une dynamique institutionnelle. Nous avons pu proposer à des familles et des écoles la mise en place de prises en charge conjointes à l'ITEP et au SESSAD.

L'année 2019 a été marquée par des mouvements de personnels qui ont impacté le service SESSAD. La prise en charge des enfants, que ce soit en individuel ou en groupe, a été tout de même maintenue.

Le SESSAD a poursuivi son travail d'ouverture vers l'extérieur. L'équipe a œuvré à l'organisation, avec la participation de jeunes, à la fête de quartier sur Saint-Priest en septembre 2019. Il a également participé à l'évènement « Osons le sport » organisé par le chargé de mission du pôle Handicap de la Ville de Saint-Priest.

Nous travaillons également en lien avec le Service des Sports de Saint-Priest et menons une activité conjointe le mercredi après-midi. De même que nous poursuivons le travail partenarial avec la maison de quartier Bel Air par le biais d'activités partagées.

L'établissement poursuit également son travail avec les familles. Les professionnels continuent à animer un groupe de parole à destination des parents à partir des différentes thématiques. Ce groupe concerne à la fois des familles du SESSAD et celles de l'ITEP.

Le SESSAD a également mis en place un temps autour d'un petit déjeuner parents/enfants. Ce groupe se réunit pendant les vacances scolaires.

Au niveau de l'ITEP, nous avons accueilli une nouvelle enseignante en septembre 2019, avec qui nous favorisons au maximum l'accompagnement des enfants vers des inclusions dans l'école de proximité.

La collaboration avec la cantine scolaire se pérennise. L'ensemble des enfants déjeune à la cantine du groupe scolaire de proximité. C'est en partie grâce au travail de lien mené par l'équipe au quotidien et aux réunions régulières avec l'équipe de la cantine, la cuisine centrale et la cheffe de service.

Nous notons une meilleure fluidité dans la prise en charge des enfants liée à l'arrivée de nouveaux professionnels notamment au niveau de la psychomotricité et des accompagnements psychologiques.

Au niveau du dispositif CAP, l'année 2019 a été complexe suite à l'absence d'un professionnel. Cependant l'activité a pu se maintenir. Grâce à la communication et au travail de confiance entretenu avec les écoles et le collège, nous avons pu maintenir une collaboration efficiente avec nos partenaires.

Le dispositif CAP a également construit des outils afin d'apporter une meilleure lisibilité de l'accompagnement proposé auprès des enfants.

Même si le SITEPP a connu une année mouvementée en termes d'effectif, l'activité a été maintenue et les professionnels ont été force de proposition dans l'accompagnement des enfants et le soutien aux familles.

L'assistante sociale a su développer un réseau partenarial qui permet d'avoir aujourd'hui un accompagnement des familles efficient et performant.

Le travail de collaboration avec l'ASE, le service social de la Mairie, la MDMPH, la MECS Jules Verne et divers DITEP porte ses fruits et facilite les orientations et le travail de soutien auprès des familles.

Le recrutement du médecin au sein du SITEPP facilite la partie soin de l'institution, même si nous nous devons de développer un maillage territorial autour des questions de santé.

Une volonté législative du Gouvernement a proposé en juin 2019 la mise en place d'équipes mobiles intervenant dans les écoles afin d'apporter un soutien aux enseignants. Trois sites expérimentaux ont été désignés dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. Nous avons appris à la rentrée scolaire 2019 que le SESSAD Emmanuel Gounot avait été choisi pour être un de ces trois sites expérimentaux. En décembre 2019, une volonté s'est mise en place sur le secteur de Saint Fons. Elle est coordonnée par le chef de service du SITEPP. Cette équipe est composée du médecin qui intervient à la fois au SITEPP et au SESSAD Emmanuel Gounot, de la psychologue et de l'enseignant du SESSAD Emmanuel Gounot. Cette équipe mobile intervient sur trois écoles de Saint-Fons et s'adresse aux professionnels de l'Education nationale.

Une plus forte collaboration entre la cheffe de service du SESSAD Emmanuel Gounot et du SITEPP a été développée sur l'année 2019. Chacune de ces professionnelles pouvant intervenir en soutien sur un établissement ou l'autre.

Collaboration qui permet une mutualisation, la cheffe de service du SESSAD accompagnant l'ensemble des dispositifs CAP, permettant à la cheffe de service du SITEPP d'accompagner l'expérimentation de l'équipe mobile sur le territoire de Saint-Fons. Ces choix sont venus bousculer des fonctionnements antérieurs mais ont permis d'expérimenter par là même un fonctionnement par thématique et plus uniquement par secteur.

Démarche d'évaluation

Le centre de formation qui nous accompagnait dans la méthodologie du projet de service a fermé suite à une crise institutionnelle. Nous avons dû mettre en stand-by le projet de service jusqu'en décembre 2019, date à laquelle nous avons pu redémarrer un travail avec une nouvelle intervenante.

Un groupe de parole animé par des professionnels de l'établissement permet d'accompagner et de recueillir la parole des parents.

Les groupes de travail mis en place suite à la rédaction du projet de service ont permis de modifier des pratiques professionnelles.

Des salariés et des parents ont été désignés pour participer à une instance CVS. La première rencontre aura lieu au premier semestre 2020.

Démarche qualité, amélioration continue

Nous privilégions la formation des salariés et ce malgré un budget formation contraint. Les salariés ont ainsi bénéficié d'une formation relative à la prise en charge des groupes ainsi qu'une formation sur le contenu et l'application de la Loi 2002-2.

Les cadres de l'institution participent à tour de rôle au congrès de l'AIRe.

Les parents sont désormais associés dès la rédaction du PPA et peuvent ainsi faire connaître leur point de vue dans l'accompagnement de leur enfant.

Les plaquettes de présentation de l'établissement et de son fonctionnement ont été réalisées, elles sont distribuées lors de l'admission et lors des rencontres partenariales.

Les temps de réunion DITEP mis en place par la cheffe de service permettent aux salariés de réfléchir et d'ajuster les accompagnements au travers d'un regard institutionnel.

Projets et réflexions en cours

Pour le SESSAD :

- consolider le travail engagé avec les familles,
- poursuivre l'élaboration des groupes en prenant en compte la pluridisciplinarité de l'équipe,
- créer une dynamique d'équipe en accueillant les nouveaux collègues.

Pour l'ITEP :

- accompagner les nouveaux professionnels dans le « faire équipe »,
- favoriser les temps d'inclusion pour les enfants dans différents groupes scolaires,
- favoriser le lien avec les familles.

Pour la CAP :

- accompagner les nouveaux professionnels à la construction d'une nouvelle équipe,
- poursuivre le travail de collaboration avec les deux nouvelles écoles de Saint-Priest (Balzac et Jean Jaurès),
- développer le travail de partenariat.

Pour l'Equipe Mobile :

- apporter un soutien technique aux enseignants de l'Education nationale,
- ouvrir l'équipe au Collège Alain et à une autre école élémentaire du territoire de St-Fons,
- approfondir le travail partenarial,
- développer des actions de soutien aux enseignants en invitant des intervenants.

Au niveau Institutionnel :

- poursuivre le travail engagé dans le cadre du dispositif ITEP,
- terminer l'écriture du projet de service,
- travailler l'ouverture d'une classe externalisée,
- réaliser la démarche d'évaluation interne,
- rédiger de nouvelles fiches de poste,
- actualiser le plan bleu,
- modifier le dossier des enfants afin qu'il soit le document unique utilisé par les professionnels.

Conclusion

En 2019, plusieurs embauches ont eu lieu permettant une nouvelle dynamique. Grâce à l'implication de tous, l'activité a pu être réalisée.

Nous avons, durant cette année 2019, axé le travail sur la collaboration avec les familles et leur investissement dans l'accompagnement de leur enfant.

Le passage en DITEP et la signature du CPOM apportent et apporteront encore des modifications pour lesquelles nous allons devoir nous adapter et pour lesquelles nous allons devoir être force de propositions innovantes.



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

En 2019, l'ITEP Les Moineaux a pu se stabiliser et trouver un nouvel équilibre tant dans son organisation que dans la concrétisation de projets en cours.

Une nouvelle organisation mise en place à la rentrée de septembre permet désormais à chaque enfant d'avoir un emploi du temps formalisé et de bénéficier de temps de scolarisation et de temps éducatif ou thérapeutique en petit groupe ou en individuel.

Par ailleurs, la fermeture anticipée d'une unité de nuit a permis de redéployer des ressources humaines notamment sur les unités d'enseignement et de stabiliser leur fonctionnement.

Conformément à nos engagements issus de la convention constitutive signée le 20 novembre 2018 entre l'Education nationale et l'ARS, nous avons pu détacher, dans chacune de nos deux classes externalisées, un personnel éducatif au côté de l'enseignant.



Signature de la convention cadre EN/ARS

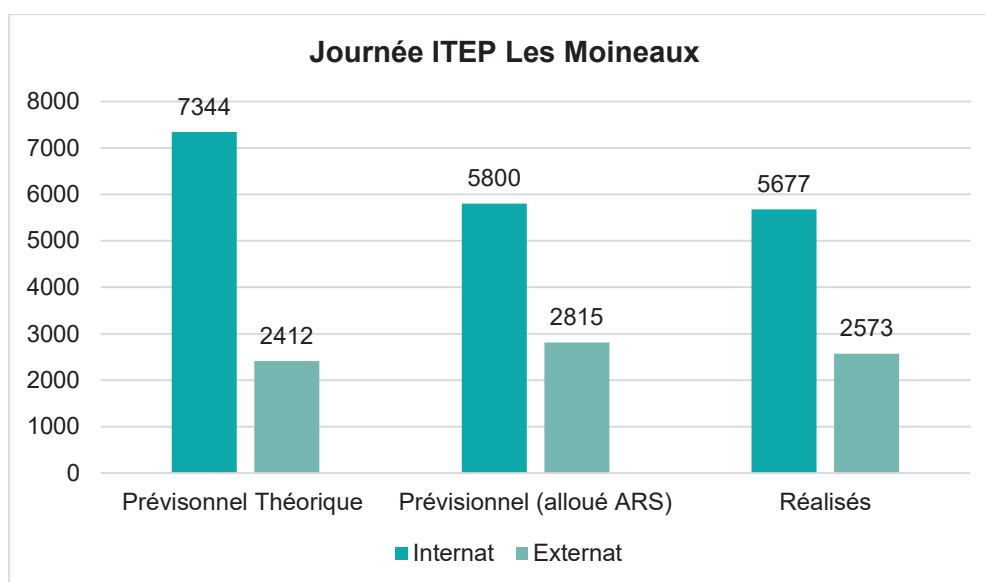
28/11/2018

L'année 2019 a également été l'année de la concrétisation du CPOM qui entrera en vigueur en 2020 et dont les premières mesures (fermeture d'une unité de vie de l'internat) ont été mises en œuvre.

Population chiffrée

Activité ITEP

		Théorique			Prévisionnel (arrêté oct 2019)		Réalisé		
Nb jours d'ouverture	Régime	Prévisionnel Théorique	Taux d'occupation alloué	Prévisionnel (alloué ARS)	Nb de jour d'ouverture	Réalisé	Ecart	Taux d'occupation réalisé	
204	Interne	7 344	78,98 %	5 800	205	5 677	- 123	61 %	
Nb enfants		36	27			26			
201	Externe	2 412	116,71 %	2 815	204	2 573	- 242	106,46 %	
Nb enfants		12	15			15			



L'activité 2019 de l'ITEP est le reflet de la mise en démarrage du redéploiement engagé dès 2019 du CPOM qui entrera en vigueur en 2020.

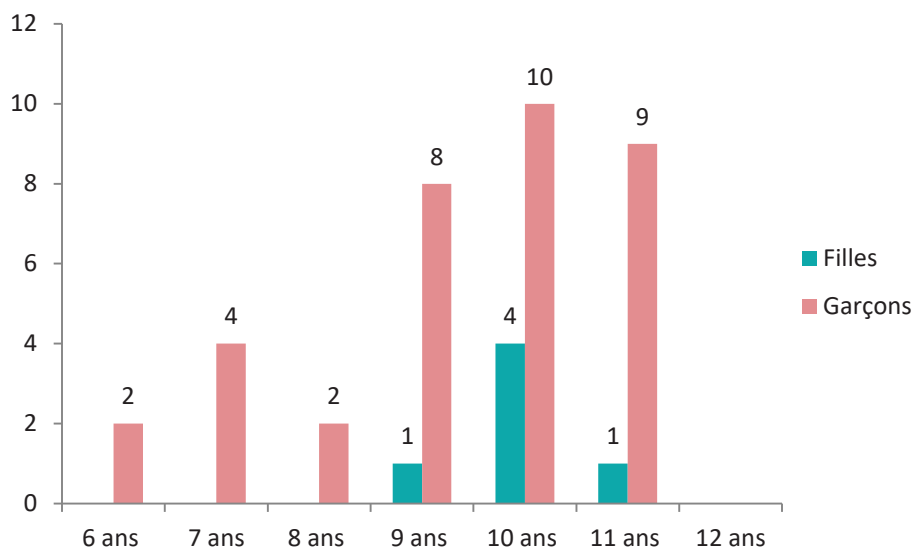
Avec l'accord de l'ARS, nous avons en effet procédé à la fermeture d'une unité de nuit dès la rentrée de septembre, actant ainsi les orientations du projet régional de santé et saisissant l'opportunité inédite d'un groupe entier d'enfants internes qui quittaient le dispositif. Cette fermeture n'ayant aucune incidence sur le parcours des enfants, il était nécessaire de l'entériner dès cette année et avant même la signature du CPOM.

Cette anticipation a été prise en compte par l'ARS avec un nouvel ajustement de l'activité prévisionnelle fixée à 5 800 journées en internat. Cependant et malgré cet ajustement, l'activité de l'internat reste légèrement en dessous de 123 journées à l'année. Cet écart s'explique d'une part, par des absences d'enfants (voyage en famille d'un enfant au Sénégal lors de chaque semaine éducative des vacances scolaires) et d'autre part, par un effectif d'enfants au 31/12/2019 de 26 places au lieu des 27 places prévues.

Sur l'externat, l'écart entre le nouveau prévisionnel de l'ARS et le réalisé s'explique principalement par de nombreuses absences d'enfants non justifiées notamment les mercredis, mais aussi par une difficulté d'intégration d'un enfant admis à la rentrée très loin de la scolarisation (enfant issu de la culture « des gens du voyage »). Sa présence sur l'établissement, malgré l'engagement de l'équipe éducative et pédagogique, a été très sporadique et s'est conclue en début d'année 2020 par un retrait de l'enfant par la volonté du père. Cette situation a fait l'objet d'un rapport auprès de la MDMPH et d'une information préoccupante.

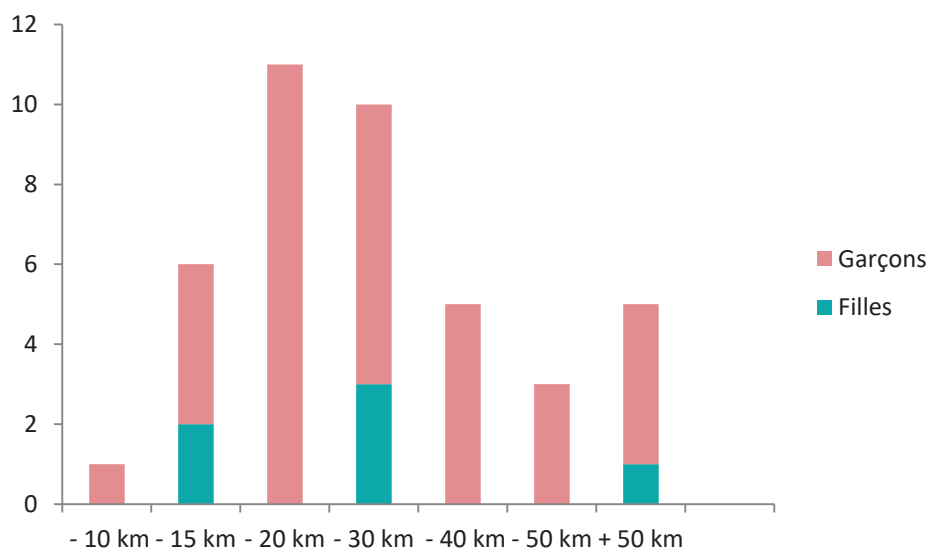
En conclusion, l'activité reste en deçà du prévisionnel mais elle acte la nouvelle recombinaison des places de l'établissement issue du futur CPOM.

Pyramide des âges ITEP



L'ITEP reste dans une moyenne d'âge conforme à son agrément même si nous pouvons constater cette année une diminution moyenne de l'âge avec l'admission d'enfants plus jeunes, entre 6 et 8 ans.

Secteur géographique ITEP

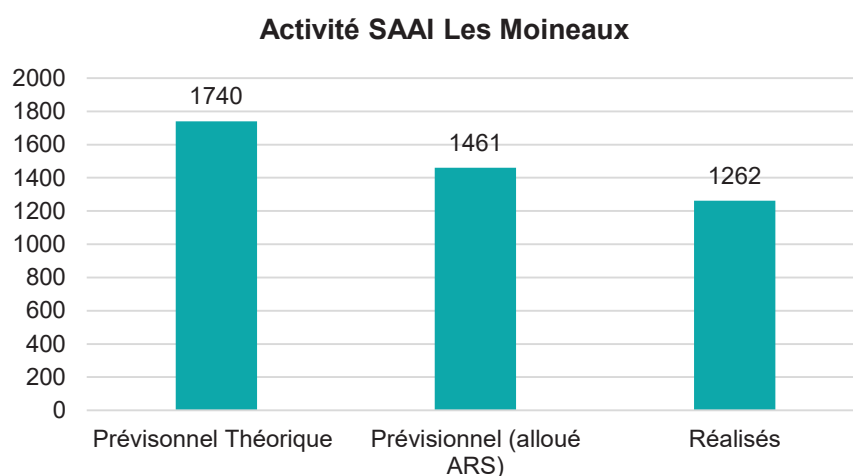


La zone d'intervention de l'établissement reste identique avec une distance moyenne de 30 km. Cette distance s'explique par l'accueil d'enfants (13) qui résident à plus de 40 km de l'établissement, nécessitant un accueillant en internat. L'internat n'est donc plus une orientation éducative ou thérapeutique mais un moyen de pallier la distance « domicile-établissement ». Cette logique pragmatique devra être évaluée dans le prochain projet de service.

Activité SAAI

Nb jours d'ouverture	Régime	Théorique		Prévisionnel (arrêté oct 2019)		Réalisé			
		Prévision. Théorique	Taux d'occupation alloué	Prévisionnel (alloué ARS)	Taux d'occupation alloué	Nb de jours d'ouverture	Réalisés	écart	Taux d'occupation réalisé
145	Ambulatoire	1 740	84 %	1 461	84 %	204	1 262	- 199	73 %

Nous avons accompagné 14 enfants sur le SAAI avec un prévisionnel de 15 places.



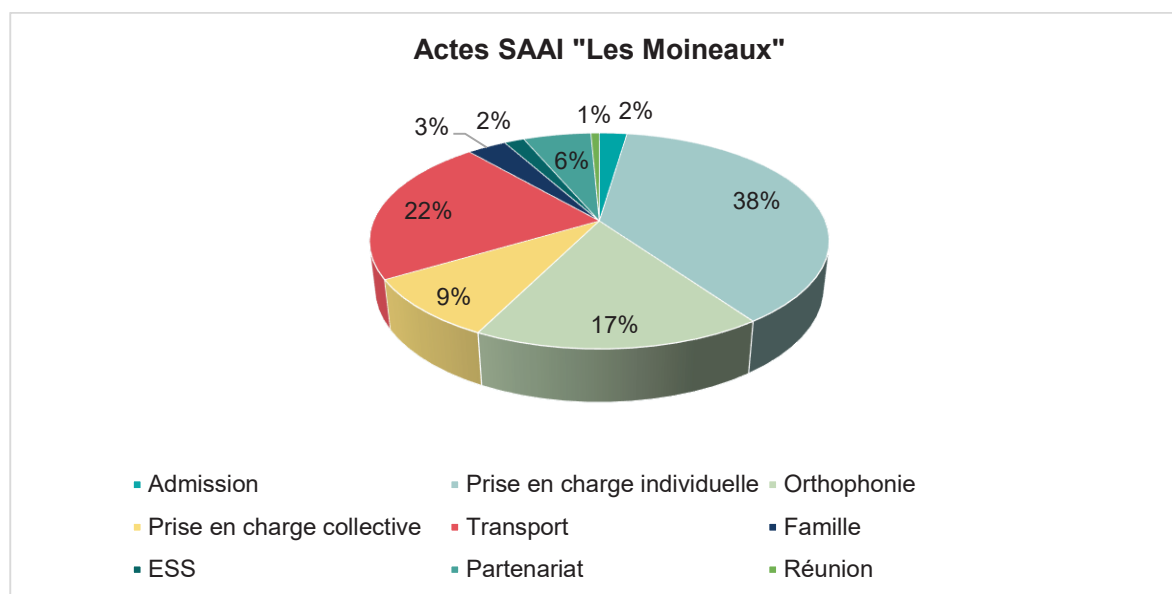
L'activité du SAAI reste en deçà du prévisionnel alloué par l'ARS avec la réalisation de 1 262 actes contre 1 461. Cet écart se trouve principalement sur la deuxième partie de l'année à compter du mois de juillet et jusqu'à la fin de l'année, avec un différentiel moyen d'une quarantaine d'actes par mois. Cela s'explique principalement par une remise à plat des pratiques du SAAI qui fonctionnait comme un semi-internat les mercredis avec l'accueil d'enfants en journée avec repas, mais aussi par la nouvelle organisation mise en place permettant de préparer la transformation du SAAI en SESSAD.

Auparavant, c'était deux éducateurs de l'externat qui exerçaient « des missions » sur le SAAI.

Désormais, la constitution de deux équipes sur l'externat a rendu « autonome » le fonctionnement du SAAI composé d'une seule éducatrice en charge de l'ensemble des prises en charge. La montée en charge du dispositif verra la constitution d'une petite équipe dédiée à l'activité ambulatoire du DITEP.

Par ailleurs, le départ de la cheffe du service en juillet a nécessité un temps d'adaptation et d'organisation des prises en charge.

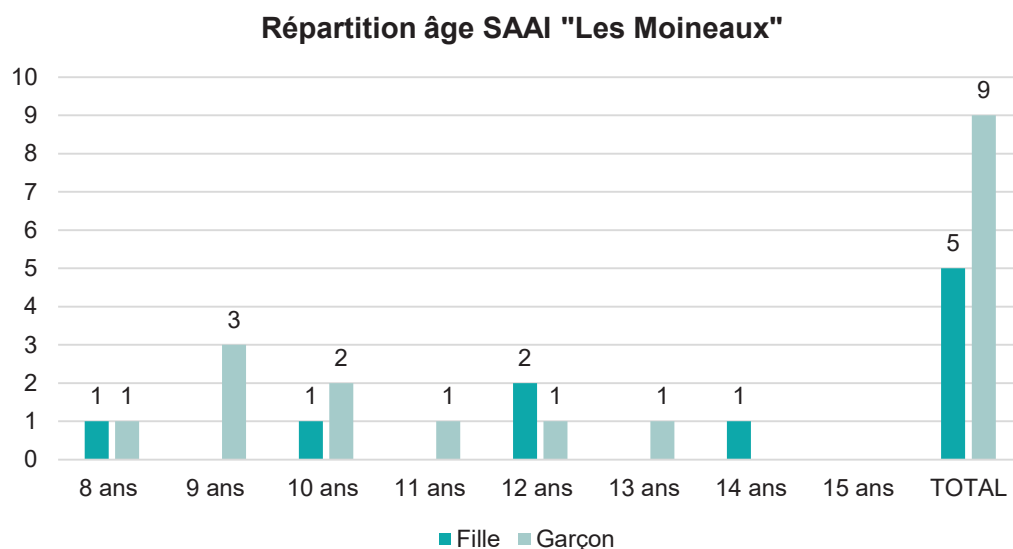
Enfin, la nouvelle nomenclature des actes mise en place cette année nécessite également une adaptation pour les professionnels.



L'activité du SAAI reste conforme à la vocation du service alliant des prises en charge individuelles et collectives (47 %) et des prises en charge thérapeutiques notamment d'orthophonie (17 %).

A noter, la présence systématique cette année de l'éducatrice sur les temps d'ESS (Equipe de Suivi et de Scolarisation) et la part importante du transport (22 %).

Pyramide des âges SAAI



La pyramide des âges reste stable par rapport aux autres années et conforme à notre agrément. Cette année, le SAAI a accompagné 2 enfants en classe SEGPA suivis initialement en internat sur l'ITEP et scolarisés dans notre classe externalisée du collège de Miribel. La place du SAAI dans le dispositif ITEP est donc très concrète.

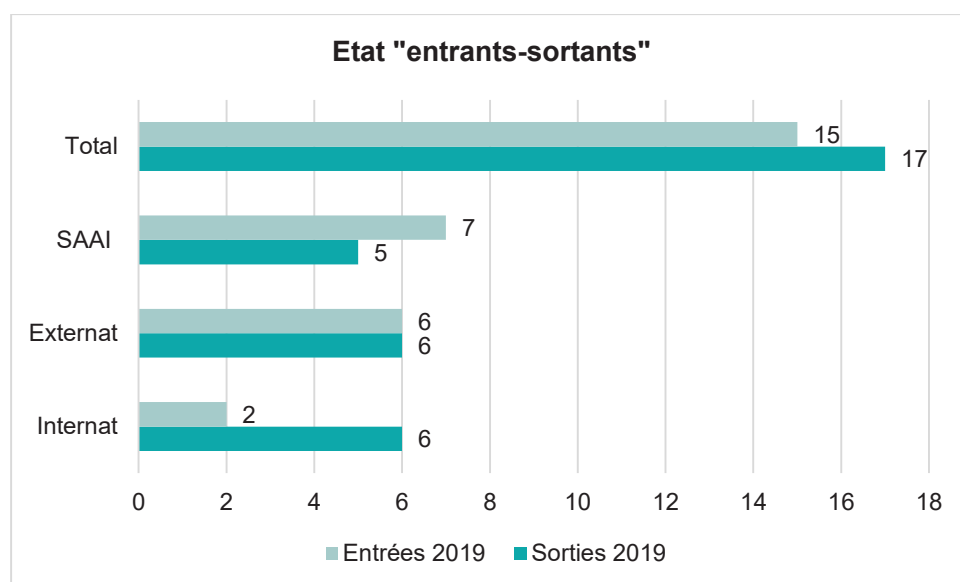
Secteur d'intervention du SAAI

Le SAAI intervient dans les écoles et collèges de secteur par des accompagnements éducatifs et thérapeutiques. Des conventions avec les écoles formalisent cet accompagnement. Cette année, le SAAI est intervenu auprès de 7 établissements scolaires :

Etablissement	Nombre d'enfants
Collège de Miribel	4
Ecole primaire « Mille Etangs » Mionnay	2
Ecole primaire « Les Frères Voisin » Albigny	2
Ecole primaire « Poyat » Trévoux	2
Ecole primaire « Jacques Prévert »	1
Collège « Emile Cizain » Montluel	1
Ecole primaire « Jacques Fert » Reyrieux	2

Synthèse Activité

	Internat	Externat	SAAI	Total
Sorties 2019	6	6	5	17
Entrées 2019	2	6	7	15



Le flux 2019 démontre les premières démarches de mise en œuvre du redéploiement de places de l'établissements à savoir : baisse de l'internat, maintien des places d'externat et augmentation progressive du SAAI.

Personnel

Mouvement de personnel

Les équipes se sont stabilisées cette année malgré une modification apportée à la rentrée de septembre 2019. La fermeture d'une unité de nuit sur l'internat a conduit à une redistribution partielle des missions au sein de l'établissement avec la création de 4 équipes :



Cette nouvelle organisation permet d'acter un premier niveau de passage en Dispositif Intégré, de répondre à la convention constitutive de l'Education nationale avec la création d'une équipe éducative dédiée aux UE et UEE. Elle permet également l'installation d'une véritable équipe d'externat avec la création de deux groupes d'enfants.

Départs et arrivées des nouveaux collaborateurs

Nous avons accueilli 12 nouveaux professionnels en CDD sur l'année 2019 pour pallier des remplacements d'arrêt maladie ou des temps de formation.

Nous avons également accueilli 5 nouveaux collaborateurs en CDI, soit en remplacement de personnel qui ont quitté l'établissement, soit sur des postes ouverts non pourvus :

- 1 psychomotricienne sur l'externat et le SAAI ;
- 1 éducatrice spécialisée ;
- 1 veilleur de nuit suite à un départ à la retraite ;
- 1 pédopsychiatre, qui malheureusement a dû quitter ses fonctions rapidement pour des problèmes de santé ;
- à la rentrée 2019, suite au départ de la coordinatrice pédagogique, un membre de l'équipe d'enseignants a accepté de prendre cette fonction sur un mi-temps, ce qui permet une continuité pédagogique ;
- départ de la cheffe de service de l'externat et du SAAI où, malgré un recrutement lancé rapidement, le poste est resté vacant sur la fin de l'année 2019, l'arrivée de la nouvelle cheffe de service ne s'étant concrétisé que début 2020. Notons que la nouvelle organisation en lien avec les nouvelles autorisation (en cours) issues du CPOM, a conduit à une modification de l'encadrement. Désormais une cheffe de service pour l'ITEP et une cheffe de service pour le SAAI (SESSAD) et l'IME et SESSAD ;
- enfin, après de nombreuses années sur l'établissement, mais surtout d'engagements syndicaux, le cuisinier historique des Moineaux a fait valoir ses droits à la retraite à la fin de l'année.

Accueil des stagiaires

L'ITEP Les Moineaux s'engage auprès des écoles de formation et a eu le plaisir d'accueillir 5 stagiaires sur l'année 2019 d'horizons bien différents :

- Mme C. B. pour un stage dans nos cuisines dans le cadre de sa formation à la Maison Familiale Rurale ;
- Mmes G. M. et C. F. dans le cadre de leur formation de moniteur éducateur ;
- M. M. I. en formation d'éducateur spécialisé ;
- M. H. R., dans le cadre de son master II de recherche en éducation à l'Université Lyon II qui est venu observer les élèves en situation d'apprentissage et recueillir en entretiens ses observations dans le cadre de son mémoire « *Les virilistes face à la coopération et la pensée complexe dans un ITEP* ».

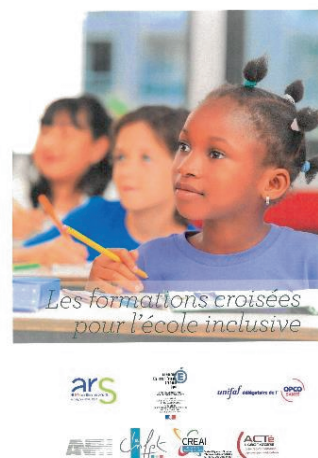
Formation

Cette année, l'établissement a mis l'accent sur la formation collective des professionnels tout en laissant une large place aux formations individuelles ; l'engagement institutionnel dans la formation a permis sur 2019 de former plus de **89 collaborateurs sur 40 jours de formation** (sans comptabiliser les formations diplômantes tout au long de l'année).

Participants	Organisme	Formation
psychologue	CH Le Vinatier	Formation VINELAND
6 – comité d'encadrement élargi	AIRE	Dispositif ITEP
4	AIRE / ARS 01	Dispositif DITEP
15	ARS / EN	Formation croisée dynamique : l'école inclusive
27	Epsilon Melia	La violence chez l'enfant
6		Formation SST (recyclage)
7	ADECOM	Formation SSI
8	INSITU	Formation Incendie
4	Maison des adolescents du Rhône	Sortir du piège des incasables Pédopsychiatrie et protection de l'enfance
1 responsable qualité / sécurité	ARAFDES	RESEG
1 éducatrice	ARFRIPS	Module 1 tuteur de proximité
1 éducatrice	IREIS	VAE ES
psychologue	Université Lyon II	L'examen psychologique dans une approche clinique - WISC V
1 éducateur	ARFRIPS	Diplôme ES
psychomotricienne	ADES du Rhône	La place des écrans dans le quotidien des enfants
psychomotricienne		Intégration motrice primordiale
assistante RH	CEGI	Logiciel paie
comptable		Excel
directeur comptable	ACTIF	L'EPRD
89		

Deux formations particulières et innovantes sont à signaler :

- la formation croisée pour une école inclusive en lien avec l'ARS et l'Education nationale, le Collège Coopératif et l'UNIFAF qui a réuni le personnel de l'Education nationale, le personnel des établissements Les Moineaux-La Découverte et l'IME La Côtère. L'établissement, à la demande de Madame l'Inspectrice Education nationale ASH (Adaptation Scolaire et Scolarisation des Elèves Handicapés) a été heureux d'accueillir l'ensemble des stagiaires sur le site de Civrieux pour la dernière journée de formation ;
- la formation collective sur la violence de l'enfant. La totalité des équipes éducatives, thérapeutiques et d'encadrement a été formée à la rentrée d'août 2019. Répartie en deux groupes et animée par un binôme psychologue et comédien médiateur.



Faits marquants de l'année, bilan

Fermeture d'une Unité de Nuit et retour de l'externat sur le site de Civrieux

L'année 2019 aura été une année marquante pour l'ITEP puisqu'elle a permis d'engager le redéploiement des places et d'entrer dans les objectifs du futur CPOM.

Ainsi, et comme déjà indiqué, profitant de la sortie du dispositif de l'ensemble des enfants du groupe d'internat « les intrépides », ce groupe a été fermé. Depuis la rentrée scolaire, l'internat compte désormais 3 groupes de 9 enfants, soit un effectif de 27 enfants, et 2 éducateurs d'internat ont été positionnés après appel à candidature sur les unités d'enseignement.

Profitant de la libération de ce local, nous avons pu mettre fin au bail du gîte loué sur la commune qui accueillait de manière partielle l'externat pour constituer 2 groupes d'enfants externes avec des équipes de référence et des locaux permettant leur accueil en journée. L'externat est désormais constitué de 15 enfants et de 5 éducateurs.

Sur l'année 2019, l'ITEP a également revu entièrement son livret d'accueil, le travail se poursuit avec la rédaction d'un nouveau règlement de fonctionnement.

Enfin, l'emploi du temps de l'ITEP et les horaires des collaborateurs ont été entièrement révisés cette année et mis en application à la rentrée de septembre. L'établissement est désormais fermé aux enfants les vendredis après-midi et ce temps est consacré à l'élaboration des Projets Personnalisés et des ESS en présence des familles.



Les enfants sont désormais accompagnés avec un emploi du temps individuel, soit sur des temps scolaires, soit sur des temps d'ateliers éducatifs, par l'ensemble des professionnels éducatifs, quel que soit le régime d'accueil de l'enfant et l'appartenance d'équipe du professionnel (internat/externat) et des temps thérapeutiques.

Les temps de réunion ont également été révisés, chaque équipe bénéficie de 2 temps hebdomadaires de réunion, un temps d'Etude De Situation (EDS) coanimé par la cheffe de service et un psychologue institutionnel pour évoquer les situations des enfants et un temps de réunion d'équipe. Les groupes d'analyse des pratiques ont également été mixés.

Conseil de la Vie Sociale

Après la mise en place de nouvelles élections et la rédaction et l'approbation d'un règlement de fonctionnement pour le CVS Les Moineaux où l'ensemble des postes a été pourvu, le CVS s'est réuni trois fois dans l'année 2019 : le 4 avril, le 13 juin et le 14 novembre. Les représentants des parents, dont un des membres à la Présidence, sont toujours très présents à ces rencontres et sont porteurs de questions qui permettent de faire avancer le fonctionnement de l'établissement. Le CVS a été tenu régulièrement informé des changements d'organisation tout au long de l'année.

Vie de l'établissement

Plusieurs évènements festifs ont marqué l'année :

- La traditionnelle chasse aux œufs (avril)

Evènement festif qui se tient avant les vacances d'avril où les enfants cherchent des cartes soigneusement cachées par l'équipe enseignante. Ce jeu de coopération où les élèves d'une même classe se rassemblent pour trouver leurs cartes couleurs se termine par un goûter dans la cour de l'école avec distribution des œufs en chocolat.



- Journée au lycée de St Sorlin en Bugey (mai)

Projet de collaboration entre notre unité d'enseignement et le lycée d'enseignement agricole et professionnel de Saint Sorlin en Bugey. L'encadrement des enfants est réalisé par des jeunes en situation d'apprentissage professionnel qui proposent une journée d'activité à nos élèves sous forme d'olympiade, un repas préparé et un temps calme autour d'un massage des mains. Ces étudiants en BAC Pro service à la personne réalisent cette journée dans le cadre de leur diplôme. Les enfants sont choisis dans toutes les classes de l'Unité d'enseignement. 23 élèves ont bénéficié de cette journée.

- Kermesse et fête des partants (juin)

Fête de fin d'année où les familles sont invitées à partager un moment convivial.
Visionnage d'un diaporama retraçant l'année scolaire des élèves.

Mise à l'honneur et remise des cadeaux des enfants quittant l'ITEP pour d'autres horizons... Ce moment toujours fort en émotion tant pour les enfants que pour les grands !
- Goûter presque parfait (octobre)

Toutes les classes ont confectionné et décoré des gâteaux sur le thème du chocolat. L'IME a participé à cet événement. Dégustation tous ensemble dans la salle institutionnelle.
- Fête de la science (octobre)

Ateliers tournants par petits groupes dans les classes le dernier vendredi avant les vacances de Toussaint avec des expériences scientifiques à réaliser ou à observer.
- Atelier tournants "les lutins de Noël" (décembre)

Des équipes d'élèves sont constituées et participent en équipe à des jeux et activités sur le thème de Noël.
- Le repas de Noël (décembre)

Enfin, comme chaque année, le traditionnel repas de Noël, suivi du spectacle de fin d'année, avec une nouveauté cette année, un seul repas partagé le midi entre tous les enfants de l'ITEP (internes et externes).

Projets et réflexions en cours

Travail sur la violence

Engagé sur 2019 notamment avec la première formation collective réalisée en août 2019, un groupe de travail s'est réuni sur la seconde moitié de l'année afin d'élaborer sur la question de la violence. Ce travail permettra, début 2020, d'une part de réécrire notre règlement de fonctionnement et de rédiger un livret à destination des enfants et, d'autre part, de mettre en place des procédures et protocoles permettant une meilleure approche et un meilleur traitement des situations « de violence » rencontrées dans l'établissement.

Réécriture du projet de service

Le Projet Stratégique Opérationnel (PSO) associatif, décrivant les grandes orientations associatives ayant été validé, le CPOM décrivant les orientations pour les cinq ans à venir de l'établissement ayant été signé, nous disposons désormais de l'ensemble des éléments de cadrage permettant la réécriture complète du projet de service qui doit pouvoir se concrétiser et se matérialiser pour la fin de l'année 2020.

Démarche Qualité

Parallèlement à l'écriture du projet de service, nous devons accélérer la formalisation de nos pratiques à travers la rédaction d'un manuel de procédure qualité permettant de sécuriser l'organisation et les modes opératoires de l'établissement (ex : sécurisation du médicament, veille de nuit, traitement de la violence, accident de travail, séjours et camps, actualisation du plan bleu, etc...).

DITEP

La signature du CPOM en fin d'année 2019 va permettre la mise en œuvre effective de l'établissement dans le Dispositif Intégré ITEP avec le lancement, sur l'année 2020, de nos nouvelles autorisations de fonctionnement par l'ARS et la signature de la convention départementale DITEP.

Conclusion

Nous pouvons dire que l'année 2019 a été pour l'ITEP Les Moineaux une année de « rebasage » à la fois, dans son organisation avec la mise en place d'une nouvelle organisation et d'une nouvelle structuration et à la fois, dans sa stratégie avec la concrétisation des éléments de cadrage nécessaire : négociation et signature du CPOM et validation du Plan Stratégique.



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 s'est engagé autour de plusieurs actions sur l'année 2019. A la rentrée de septembre, une nouvelle organisation a été mise en place incluant la fermeture aux usagers le mercredi après-midi afin de permettre aux professionnels de travailler les écrits et les projets personnalisés des enfants.

Cette nouvelle modalité a été mise en place de manière progressive afin d'accompagner les parents pour qu'aucun enfant ne reste sans solution, en lien avec le CVS. C'est pourquoi nous avons maintenu l'accueil de notre public jusqu'à la fin de l'année 2019.

Par ailleurs, nous avons revu complètement l'organisation de l'accueil et de l'accompagnement des enfants avec la mise en place d'emploi du temps ritualisé dans la journée.

Désormais, chacun enfant est accompagné selon un emploi du temps fixe, à travers des moments repérés dans la journée et par des ateliers collectifs ou individuels combinant une approche éducative, pédagogique et thérapeutique autour de cinq axes :

- le sensoriel,
- la communication et la socialisation,
- la motricité,
- la communication et le comportemental,
- le soin.

Enfin, l'IME a entrepris cette année une démarche de formation autour de la communication à travers une formation collective sur le Makaton.

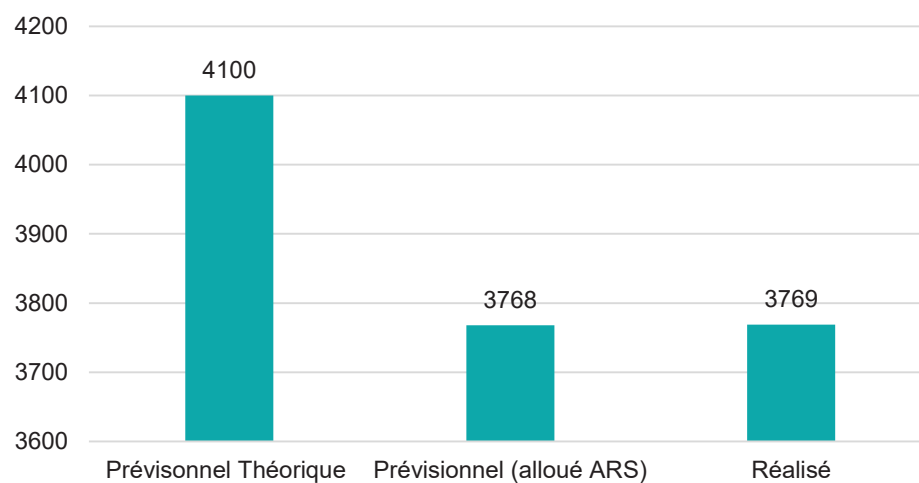
Cette méthode alliant le geste, la parole et le visuel (pictogramme), permet de développer la communication auprès d'enfant ou d'adulte ayant des troubles du langage et de la communication.

Population chiffrée

L'activité

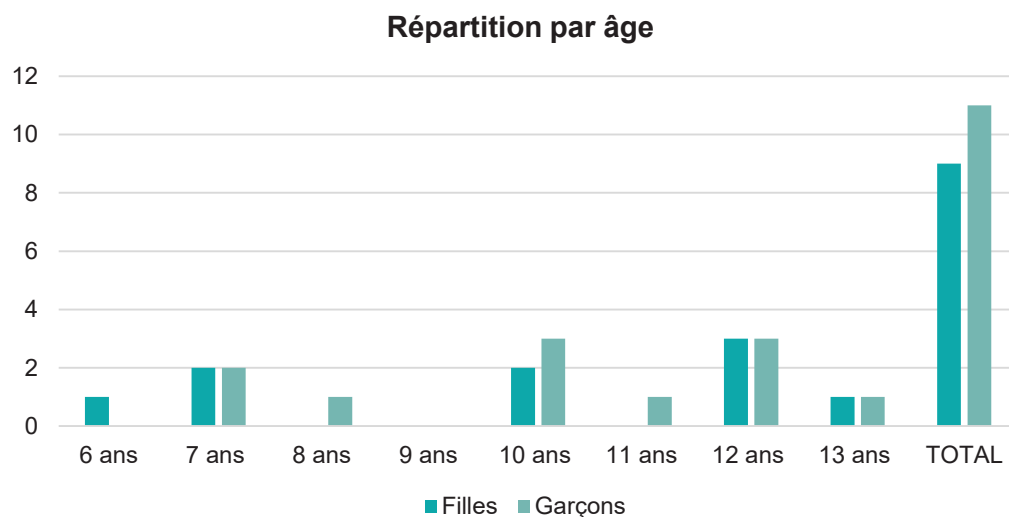
		Théorique		Prévisionnel (arrêté octobre 2019)		Réalisé		
Nb jours d'ouverture	Régime	Prévisionnel Théorique	Taux d'occupation alloué	Prévisionnel (alloué ARS)	Nb jours d'ouverture	Réalisés	écart	Taux d'occupation réalisé
205	externe	4 100	91,90 %	3 768	206	3 770	+ 2	92 %
Nb enfants		20	20			20		

Activité IME "La Découverte"

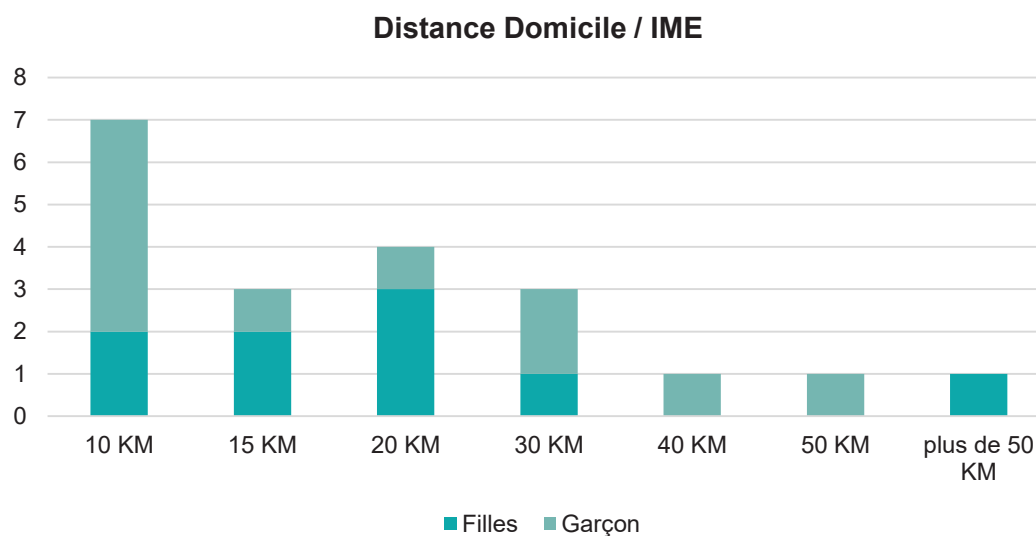


L'activité de l'IME est parfaitement équilibrée si l'on tient compte du prévisionnel modifié alloué par l'ARS. En revanche, au regard du prévisionnel théorique, l'activité est plus faible compte tenu des nombreuses journées d'absence sur l'année non justifiées malgré nos relances auprès des parents. Par ailleurs, nous avons déploré le retrait d'un enfant par la famille en cours d'année, ce qui a conduit à une perte de journée dans l'attente de l'admission d'un nouvel enfant.

Pyramide des âges



Secteurs Géographiques



Personnel

Mouvement du personnel

L'organigramme a évolué de manière significative sur l'année 2019. Nous avons eu le départ de trois salariés dont un à la retraite et celui de la cheffe de service durant l'été. Par ailleurs, notre maîtresse de maison a bénéficié d'un mi-temps thérapeutique. Enfin, nous avons accueilli un pédopsychiatre, qui malheureusement a dû quitter ses fonctions rapidement pour des problèmes de santé.

Accueil stagiaires

En 2019, l'IME a accueilli plusieurs stagiaires, fidèle à son engagement auprès des écoles :

- Mme O. D. stagiaire AES à l'ARFRIPS du 11/03/2019 au 24/05/2019,
- Mme L. C. en formation d'éducateur spécialisé à l'ARFRIPS, du 07/01/2019 au 17/05/2019,
- Mme L. B. en formation d'éducateur spécialisé à l'ARFRIPS, du 18/11/2019 au 31/01/2020.

Les stagiaires ont été accueillies par les professionnels et ont pu découvrir le travail en IME auprès des enfants en situation de handicap.

Formation

Participants	Organisme	Formation
1 psychologue	CH « Le Vinatier »	VILAND
1 psychologue	CH « Le Vinatier »	COMVOOR
1 AES		VAE moniteur éducateur
4 éducateurs	ARS / EN	Formation croisée dynamique : l'école inclusive
2 professionnels		Formation SST (recyclage)
2 professionnels	ADECOM	Formation SSI
2 professionnels	IN SITU	Formation Incendie
10	ADD MAKATON	MAKATON
1 responsable sécurité / qualité	ARAFDES	RESEG
1 assistante RH	CEGI	Logiciel paie
1 comptable		Excel
2 comptable et directeur	ACTIF	L'EPRD
33		

Cette année, deux formations particulières et innovantes sont à signaler :

- la formation croisée pour une école inclusive en lien avec l'ARS et l'Education nationale, le Collège Coopératif et l'UNIFAF qui a réuni le personnel de l'Education nationale, le personnel des Moineaux-Découverte et l'IME La Côtère. L'établissement, à la demande de Madame l'Inspectrice Education nationale ASH (Adaptation Scolaire et Scolarisation des Elèves Handicapés), a été heureux d'accueillir l'ensemble des stagiaires sur le site de Civrieux pour la dernière journée de formation ;
- la formation collective du MAKATON. Portée par l'équipe et la cheffe de service depuis plusieurs mois, cette formation a pu être réalisée sur l'année 2019, mobilisant l'ensemble des équipes de l'IME sur deux sessions de trois jours.

Le MAKATON est un programme d'aide à la communication et au langage, constitué d'un vocabulaire fonctionnel utilisé avec la parole, les signes et/ou les pictogrammes. Il s'agit d'une méthode d'utilisation multimodale du langage, d'association de plusieurs codes pour communiquer. Depuis cette formation, l'établissement met en place cette méthode de communication au quotidien avec les enfants, notamment par des ateliers éducatifs dédiés à cette méthode, qui est également mise en œuvre par nos orthophonistes.



Faits marquants de l'année, bilan

Une organisation ritualisée...

La rentrée 2019 a été l'occasion de structurer l'organisation de l'IME par l'apport d'une ritualisation de l'accueil et de l'accompagnement des enfants.

Chaque enfant a désormais un emploi du temps avec des prises en charges individuelles et/ou collectives autour d'une journée structurée par des temps définis et repérés par tous, enfants et adultes.



Le temps du matin

- Arrivée progressive des enfants 8 h 30 - 9 h 00,
- Temps d'accueil (rituel sur les groupes) 9 h 00- 9 h 15,
- 1^{ère} séquence en atelier / Groupe classe 9 h 15 - 10 h 00,
- Pause extérieure 10 h 00 - 10 h 30,
- 2nde séquence en atelier / Groupe classe 10 h 30 - 11 h 15,
- 3^{ème} séquence Groupe classe et ateliers thérapeutiques / Regroupement sur les groupes .



Le temps du repas 12 h 00 - 13 h 45

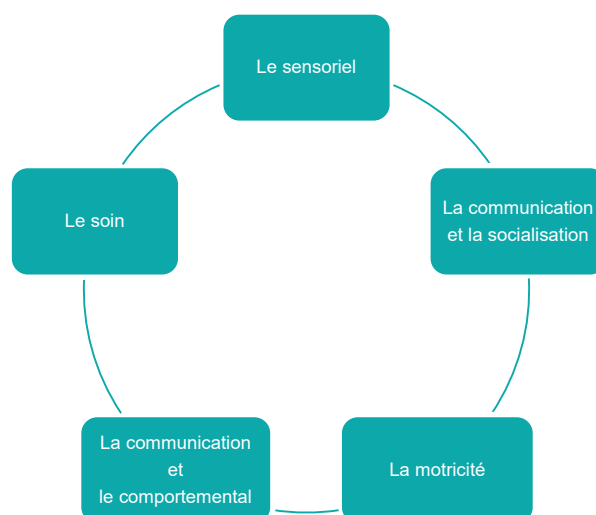
- Sur chaque groupe,
- Rituel d'installation aux repas (préparation, rangement...).



Le temps de l'après-midi

- Temps calme / Groupe Classe / et séances thérapeutiques 13 h 45 - 14 h 15,
- 4^{ème} séquence d'atelier / Groupe classe 14 h 15 - 14 h 45,
- Pause extérieure 14 h 45 - 15 h 15,
- 5^{ème} séquence en atelier / Groupe classe 15 h 15 – 16 h 00,
- Rituel de départ sur le groupe,
- Départ progressif

...autour d'ateliers repérés autour de 5 axes



Les ateliers sont proposés aux enfants selon un emploi du temps permettant la stimulation de chaque enfant accueilli en fonction de ses capacités et potentialités autour de 5 axes d'apprentissage :

- le sensoriel : cuisine, musique, percussions, histoires et contes, prendre soin, écoute musicale, salle sensorielle, balnéo, jeux d'eau... ;
- la communication et la socialisation : makaton et makaton chanté, jeux de société, balades, marché, vélo, ludotech ;
- la motricité : activités manuelles, motricité fine, transvasement, parcours moteur, jardinage, piscine ;
- la communication et le comportemental : prise en charge individuelle avec différents objectifs pour chaque enfant avec, entre autre, un travail autour de la concentration, du lien, des émotions et un aspect cognitif ;
- le soin : ateliers prendre soin, image corporelle, hygiène.



Cette nouvelle organisation a été présentée aux familles lors de la réunion de rentrée 2019 et a permis d'expliquer, à travers une thématique, « Une journée à l'IME... » l'accompagnement de leur enfant par notre établissement qui entre, avec cette organisation, dans une nouvelle dynamique...

Vie de l'établissement

Plusieurs évènements festifs ont marqué l'année :

- le goûter des familles (15 juin). Chaque année l'établissement ouvre ses portes aux familles afin de partager, le temps d'un samedi, un moment convivial sur l'établissement. L'opportunité pour les familles de rencontrer les professionnels et de découvrir les activités réalisées tout au long de l'année pour leurs enfants. C'est également l'occasion d'acheter les photos de groupe ou individuelles réalisées par notre photographe maison ;
- la sortie famille au Parc des Oiseaux (1^{er} juillet). Depuis quelques années, l'IME organise une sortie famille au Parc des Oiseaux de Villard les Dombes. Une occasion d'échanger entre parents et professionnels dans un contexte convivial avec un pique-nique organisé par l'établissement ;



- la réunion de rentrée (5 octobre). Légèrement décalée cette année, cette réunion de rentrée a permis de présenter aux parents présents la nouvelle organisation en place à travers un diaporama intitulé « une journée à l'IME La Découverte... ». Cette rencontre a été très appréciée par les parents qui ont pu être rassurés et mieux informés sur l'établissement et les missions de l'IME ;
- les festivités de Noël (arbre de Noël, repas et spectacle). Comme chaque année, l'IME a réalisé son arbre de Noël le samedi 14 décembre au matin, en présence des enfants et des parents, puis son spectacle de fin d'année avec une sortie au cirque Imagine le 16 décembre et enfin le traditionnel repas de Noël le 17 décembre.

Et bien sûr les nombreuses sorties et activités tout au long de l'année...

[Conseil de la Vie Sociale](#)

Après la mise en place de nouvelles élections, de la rédaction et l'approbation d'un règlement de fonctionnement pour le CVS La Découverte, où l'ensemble des postes a été pourvu, le CVS s'est réuni trois fois dans l'année 2019 : le 2 avril, le 18 juin et le 15 octobre.

Les représentants des parents, dont un des membres à la Présidence, sont toujours très présents à ces rencontres et sont porteurs de questions qui permettent de faire avancer le fonctionnement de l'établissement.

Majoritairement, les interrogations portent autour des transports et on peut souligner une demande forte des parents d'augmenter le temps d'enseignement sur l'établissement, notamment par l'attribution de moyens humains supplémentaires.

[Projets et réflexions en cours](#)

[Réécriture du projet de service](#)

Le Projet Stratégique Opérationnel (PSO) associatif, décrivant les grandes orientations associatives ayant été validé, le CPOM décrivant les orientations pour les cinq ans à venir de l'établissement, nous disposons désormais de l'ensemble des éléments de cadrage permettant la réécriture complète du projet de service qui doit pouvoir se concrétiser et se matérialiser pour la fin de l'année 2020.

[Démarche Qualité](#)

Parallèlement à l'écriture du projet de service, nous devons accélérer la formalisation de nos pratiques à travers la rédaction d'un manuel de procédure qualité permettant de sécuriser l'organisation et les modes opératoires de l'établissement (ex : sécurisation du médicament, veille de nuit, traitement de la violence, accident de travail, séjours et camps, actualisation du plan bleu, etc.).

Classe externalisée

Conformément aux recommandations, l'IME La Découverte doit pouvoir bénéficier d'une classe externalisée avec une augmentation de moyen de l'Education nationale afin de s'engager dans la logique d'inclusion.

L'année 2020 sera l'occasion de nouveaux échanges avec les services de l'ASH de l'Education nationale pour engager un projet dans ce sens en lien avec la mise en place de nos quatre places de SESSAD.

Conclusion

Nous pouvons dire que l'année 2019 a été pour l'IME La Découverte une année de « rebasage » à la fois dans son organisation avec la mise en place d'une nouvelle organisation et d'une nouvelle structuration et à la fois dans sa stratégie avec la concrétisation des éléments de cadrage nécessaire : négociation et signature du CPOM et validation du Plan Stratégique Opérationnel associatif.

La concrétisation de ces éléments fondamentaux va permettre la réécriture du projet d'établissement et la mise en place progressive d'un fonctionnement en DIME avec quatre places de SESSAD.

Beaucoup de chantiers sont encore ouverts sur l'établissement, notamment en termes de finalisation des outils de la loi 2002 et de développement, mais une réelle dynamique est lancée et va se poursuivre sur 2020.



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. L'établissement dispose de :

- 35 places d'internat,
- 12 places en semi-internat.

La Cerisaie dispose également d'un SESSAD de 8 places (11 jeunes suivis en file active).

Ce dernier fera l'objet d'un rapport spécifique.

Population chiffrée

Réalisation de l'activité en 2019

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, une jeune fille a été accueillie sur ce dispositif.

Il convient de noter que nous avons demandé à baisser notre taux d'occupation à 88 % au lieu de 91 %. En effet, sur le semi-internat, nous étions dans l'obligation d'accompagner 2 jeunes supplémentaires au minimum pour réaliser l'activité.

De même pour l'internat, la mise en place d'accueil séquentiel avait une incidence considérable sur la réalisation de l'activité.

	Internat	
	2018	2019
Demandé	6 689	6 689
Réalisé	6 835	6 963
Ecart	143	495

	Semi-internat	
	2018	2019
Demandé	2 294	2 218
Réalisé	2 378	2 324
Ecart	84	106

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

- la présence de 4 ou 5 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 d'un jeune sur le dispositif d'évaluation, à la fois sur l'internat et le semi-internat.

La mobilisation des professionnels autour de l'accompagnement du jeune favorise également la continuité de son accueil.

Admissions et départs

En 2019, un adolescent et quatre jeunes adultes ont quitté l'IME, dans la continuité de leur projet individualisé.

Une jeune adolescente a été admise sur le semi-internat.

A partir du mois de juin, suite à la validation des financeurs pour la mise en œuvre d'un projet de redéploiement en 2020, nous avons suspendu les admissions sur l'IME afin de favoriser le redéploiement des places.

Stages

10 jeunes adultes ont réalisé un ou plusieurs stages dans un foyer pour adulte (FAM, Foyer de vie, ESAT, CAJ). Parmi ces 10 jeunes adultes, 4 ont pu être admis à l'issue de leur stage dans un foyer.

Personnel

L'IME La Cerisaie compte 44,623 ETP ce qui représente 50 personnes. A cela s'ajoute 3 enseignantes de l'Education nationale (2,5 ETP).

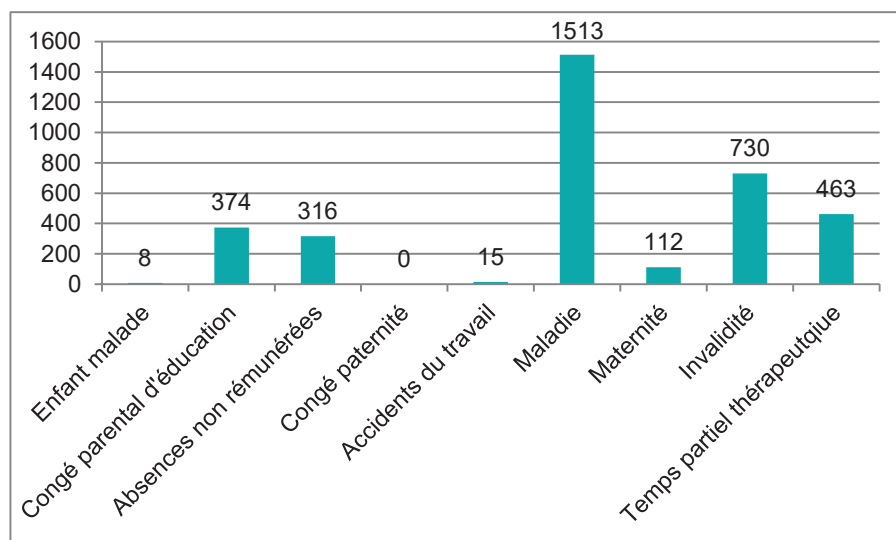
Mouvement du personnel

- Licenciement pour inaptitude à tout poste dans l'association d'un surveillant de nuit.
- Départ d'un chef de service sur une mission transversale en communication au niveau du Siège, du fait d'un problème de santé conséquent.
- Passage d'un surveillant de nuit en journée sur une mission transversale associative en tant que technicien hygiène, sécurité, environnement.
- Départ en retraite d'un éducateur spécialisé après 27 ans d'intervention à La Cerisaie.

Suite à ce départ en retraite, nous avons redéployé ce poste de la manière suivante :

- passage à temps plein de temps partiels (1 ES, 1 ME, 1 AMP, 1 ASI),
- création d'un poste de psychologue à 0,60 ETP (passage à 0,8 ETP au 1^{er} janvier 2020),
- embauche en CDD d'un 0,8 ETP d'agent de bureau pour renforcer le pôle administratif. Passage à temps plein au 1^{er} mars 2020.

Absentéisme



- 2 professionnels ont été en invalidité sur l'année 2019.
- 2 professionnels ont été en ½ temps thérapeutique. L'un est parti en retraite.

[Accidents du travail](#)

Nous comptons 2 accidents du travail. Chacun a entraîné un arrêt maladie.

Faits marquants de l'année, bilan

[La fête des 50 ans de La Cerisaie](#)

En juin 2019, l'IME a fêté ses 50 ans. Ouvert dans un premier temps au cœur du village de Bessenay en 1969, l'IME a progressivement modifié son type d'organisation avec, d'une part, l'installation d'une partie des jeunes sur le site actuel en 1995, puis l'ensemble en 2005 et, d'autre part, avec la création en 2001 d'un accueil en semi-internat, puis en 2017 d'un SESSAD. Le profil d'accueil des enfants a également évolué dans le temps ainsi que leurs modalités d'accueil.

Un comité de pilotage composé de professionnels, des familles représentantes au CVS, d'anciens salariés a porté sur huit mois la préparation de cette fête. Sur la thématique du Far-West, plus de 200 personnes (jeunes, familles, partenaires) ont participé à cet événement. Une compagnie d'artistes a animé des stands tout au long de la journée aux côtés de professionnels de l'IME. Un food-truck d'un établissement partenaire a assuré la restauration sur le site.

Le Président de la Sauvegarde 69, les administrateurs et le Directeur Général ont rappelé l'engagement des professionnels auprès des jeunes accueillis et l'importance de voir une institution dynamique qui a à cœur de développer ses actions.

Leur présence contribue à inscrire la structure dans une démarche associative.

[La validation par les financeurs du projet de redéploiement de places](#)

Lors de la préparation du passage en CPOM, l'ARS nous a invités à nous inscrire dans la dynamique d'un passage en Dispositif IME (DIME) en poursuivant notre réflexion sur une offre de service diversifiée.

Nous avons déposé en juin 2019 un projet de redéploiement de places. L'ARS a validé celui-ci en actant le passage de :

- 35 places d'internat à 20 places,
- 12 places de semi-internat à 23 places,
- 8 places SESSAD à 34 places.

Nous avons établi un organigramme au regard des besoins estimés avec du temps supplémentaire en psychologie, psychomotricité, l'ouverture d'une ligne budgétaire d'orthophonie pour le SESSAD.

Nous avons profité de ce redéploiement de places pour inscrire dans notre budget la création d'un 0,80 ETP d'agent de bureau afin de renforcer le pôle administratif.

Nous n'avons pu augmenter le temps d'assistante sociale ce qui n'est pas sans poser de problèmes dans l'accompagnement administratif, social et d'orientation, notamment pour les jeunes adultes.

La levée des prescriptions et recommandations de l'ARS suite à l'inspection

En 2016, l'ARS a diligenté une inspection à l'IME. Cette inspection a donné lieu à un certain nombre de prescriptions et recommandations.

La mise en œuvre de ces actions était bien identifiée avec des démarches à réaliser à un mois, six et douze mois. Ces actions ont fait l'objet d'un bilan transmis à chaque échéance à nos financeurs.

Nous avons réalisé un bilan à six mois, un an et deux ans. Les allers-retours en termes d'échanges avec les financeurs nous ont permis d'ajuster nos actions.

L'ensemble de ces prescriptions et recommandations a été levé à l'automne 2019. Ceci démontre le savoir-faire et l'implication de l'ensemble des professionnels.

D'ores et déjà nous évaluons certaines actions, notamment des outils qui progressivement font l'objet d'ajustements.

La préparation de l'entrée en CPOM

Depuis deux ans, l'établissement s'inscrit au côté de quatre autres établissements de la Sauvegarde à la préparation de l'entrée en CPOM.

Un travail de collaboration entre les directeurs s'est engagé autour de l'élaboration de certaines fiches actions, au regard des attendus de l'ARS mais également des besoins repérés de chaque structure.

La Cerisaie a mis l'accent plus particulièrement sur certaines fiches actions :

- la continuité de parcours,
- la démarche qualité,
- le partenariat.

Ces fiches actions seront à croiser avec les actions repérées dans le cadre du projet d'établissement mais également dans la mise en œuvre de l'évaluation interne.

La continuité de parcours et la collaboration avec les établissements pour adultes de la Sauvegarde 69 feront l'objet de toute notre attention. Les familles sont en attente d'informations, de réponses.

La mise en œuvre de stages, de temps de réflexion s'avère nécessaire pour l'orientation de nos jeunes adultes.

Démarche d'évaluation

L'évaluation à un an du projet d'établissement

En 2018, nous avons réalisé le projet d'établissement. Un échéancier à cinq ans a été établi pour la mise en œuvre de certaines actions.

Pour la réalisation de ce bilan à cinq ans, un Copil pluriprofessionnel s'est réuni sur trois demi-journées. L'objectif était de repérer nos points forts, nos points faibles, d'évaluer les actions mises en place et d'identifier de nouvelles actions au regard de notre échéancier.

Parmi les points forts, il convient de noter :

- l'offre de service diversifiée,
- la communication avec les familles avec la mise en œuvre d'un cahier de liaison plus interactif,
- le développement de nouveaux outils, supports proposés par le groupe repérage communication,
- un groupe de travail sur la démarche qualité,
- des groupes de travail pluridisciplinaires,
- la coordination des soins,
- la conformité des infrastructures,
- le développement du partenariat,
- la classe externalisée.

Nos marges de progression :

- la finalisation des projets de service,
- l'enquête de satisfaction auprès des familles,
- la remise en place de la commission veille,
- l'ajustement de l'outil PAI.

L'évaluation interne

Un comité de pilotage s'est réuni deux fois sur la fin d'année 2019 pour réaliser l'évaluation interne.

Nous sommes partis du référentiel associatif. L'équipe de direction a défini les indicateurs pour chaque critère, au regard de chaque thématique. Nous identifions les points forts et nos points faibles, une cotation de 1 à 5 nous permettant de nous situer.

Sont établies pour les différents critères, des propositions d'actions qui feront l'objet d'un échéancier. Fin janvier 2020, l'évaluation interne sera finalisée. Nous nous situons dans la moyenne haute en termes de cotation.

Les premiers éléments font apparaître :

- la proposition d'ateliers très diversifiés aux jeunes,
- un organigramme établi au regard des besoins, même si certains secteurs ont encore besoin d'être développés,
- le besoin de développer de nouveaux outils et d'en ajuster certains,
- le développement du travail avec les familles, notamment autour des orientations,
- le besoin de collaborer avec les établissements pour adulte de la Sauvegarde 69,
- la définition plus précise de la notion d'accueil,
- le développement des espaces de communication.

Démarche qualité, amélioration continue

[La commission de sécurité](#)

En février 2019, la commission de sécurité a eu lieu à La Cerisaie. Afin de préparer sa venue, nous avons réalisé une formation en amont afin d'identifier les actions à mettre en œuvre.

A noter que l'ARS a financé le changement de l'ensemble des détecteurs manuels, des BAES.

La commission a rendu un avis positif permettant la poursuite de l'activité.

[Les travaux et investissements réalisés sur 2019](#)

Dans le cadre de notre plan d'investissement, il convenait de poursuivre le réaménagement des locaux. Nous avons réalisé deux grands chantiers :

- la rénovation du pavillon Paprika (peinture et abaissement du plafond de la salle à manger),
- la réhabilitation de la salle mosaïque de manière à ce que cette pièce puisse devenir multi-activités,
- la mise en place de la vidéo surveillance pour le parc automobile,
- l'installation de tables de jardin, jeux extérieurs pour les semi-internes,
- l'élaboration d'outils de cotation pour les bilans réalisés par les psychologues.

La démarche qualité

Un groupe de travail sur la démarche qualité s'est réuni plusieurs fois sur l'année.

Il a élaboré un référentiel qualité avec des thématiques spécifiques dans le but de réaliser un état des lieux de l'existant sur les points suivants :

- la satisfaction des personnes accompagnées et de leur famille,
- l'intégration dans l'environnement,
- la qualité de vie au travail.

Ce groupe de travail est piloté par notre technicien HSE (Hygiène, Sécurité, Environnement).

Dans la continuité de ce travail, un questionnaire de satisfaction est élaboré et sera transmis sur l'année 2020 aux familles.

Il s'agit de croiser les actions de ce Copil avec celles envisagées par le groupe de travail sur l'évaluation interne et le projet d'établissement.

Projets et réflexions en cours

La mise en œuvre du projet de redéploiement

Le premier semestre 2019 a été consacré essentiellement à l'élaboration du projet de redéploiement pour l'année 2020. Il s'agissait de présenter un projet à nos financeurs nous permettant de nous inscrire dans une offre de service diversifiée, répondant à notre secteur d'implantation (zone blanche) et au regard de nos politiques publiques.

Suite à la validation de ce projet par nos financeurs, nous avons consacré le dernier trimestre 2019 à la préparation de sa mise en œuvre. Cette dernière repose sur :

- la préparation des premières admissions sur le SESSAD (voir rapport d'activité),
- la cartographie du SESSAD et les rencontres avec nos partenaires pour croiser les notifications,
- la préparation des admissions sur le semi-internat et la constitution de la liste d'attente,
- l'identification des équipes suite au redéploiement pour l'année 2020,
- la création d'un Copil sur le projet de redéploiement, un temps de travail de trois heures entre chaque période de vacances scolaires,
- les réunions entre les équipes Topaze et Horizons (semi-internat) pour préparer la montée en charge de ce service. Réunions animées par les chefs de service.

Nous avons, avec le Copil, identifié certaines thématiques que nous souhaitons mettre en œuvre pour réaliser ce projet dans les meilleures conditions.

Il est convenu qu'à chaque réunion institutionnelle un point soit fait avec l'ensemble des salariés pour les informer de l'avancée du projet.

La continuité de parcours et l'accompagnement des familles vers le secteur adulte

La continuité de parcours est un des axes forts identifié dans les différents Comités de Pilotage. Cette même thématique est reprise par l'intermédiaire d'une fiche action dans le cadre de l'entrée en CPOM ainsi que dans le plan stratégique opérationnel de la Sauvegarde 69.

Nous nous heurtons depuis plusieurs années à l'orientation des jeunes adultes de plus de 20 ans en foyer pour adulte. Le manque de place est conséquent et les départs, malgré une intensification des stages, demeurent à la marge. Malgré notre relance auprès des financeurs, cela n'est pas sans poser de problème au sein de l'IME.

Fin décembre 2019, 14 jeunes de plus de 20 ans évoluent dans l'établissement.

Nous tentons d'identifier un projet plus spécifique, lié à leur âge. Le projet de service engagé par l'équipe de Topaze (accueil des jeunes adultes) est axé en ce sens. Toutefois, l'accueil sur un même site ne favorise pas la mise en œuvre de l'ensemble des points soulevés.

Il convient également de travailler un autre aspect avec les familles, essentiellement sur le départ et les différentes orientations possibles.

Les familles, lors de la commission de liaison et au moment du CVS, ont été sollicitées en ce sens. Elles peuvent amener l'absence de lisibilité sur les orientations possibles, leur méconnaissance du secteur adulte mais également leur appréhension à voir partir leur enfant, inscrit depuis de nombreuses années dans l'établissement.

La question du choix d'un établissement revient souvent ; mais peut-on à notre niveau leur parler de choix du fait du nombre de places limitées dans les foyers ?

Il s'agit de préparer l'année 2020 avec de nouveaux objectifs :

- rendre lisible le secteur adulte et clarifier les différents profils d'accueil auprès des familles,
- organiser un temps d'échange avec des professionnels de ce secteur avec les familles,
- développer des espaces d'échanges pour mettre des mots sur le vécu des familles.

Conclusion

Désormais, nous parlons davantage du dispositif de La Cerisaie. L'évolution de notre offre de service nous permet de nous inscrire dans la préparation au passage en DIME. L'établissement a la volonté de s'inscrire dans une dynamique d'évaluation, d'ajustement.

Les référentiels sont des repères. Les outils nous permettent de nous situer. Il convient toutefois de garder une certaine souplesse et de prioriser nos actions dans le temps pour développer une prise en charge efficiente.

C'est le gage d'un accompagnement bienveillant auprès des personnes accueillies et de leur famille.



SESSAD LA CERISAIE

5, chemin de La Cerisaie
69690 BESSENAY

T 04 74 72 88 00 | F 04 74 72 88 01

lacerisaie@sauvegarde69.fr

Le SESSAD La Cerisaie est un établissement de la Sauvegarde 69 implanté dans les Monts du Lyonnais. Il s'inscrit dans l'offre de service de l'IME La Cerisaie, 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 généraliste, ce qui nous permet d'accompagner tout profil de jeune.

Le SESSAD dispose d'un agrément de 8 places, avec une file active de 1,3 soit 11 jeunes accompagnés en continu.

Les professionnels interviennent dans un rayon de 30 km.

Population chiffrée

En termes d'actes, 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).

Deux points dans l'année sont réalisés avec les enseignants du secteur pour connaître les situations prioritaires. Au regard de notre plateau technique et des besoins énoncés par les enseignants, nous les invitons à solliciter les familles pour qu'elles prennent contact avec notre service.

Nous sollicitons également les familles par le biais d'un courrier lorsque nous recevons une notification.

Réalisation de l'activité en 2019

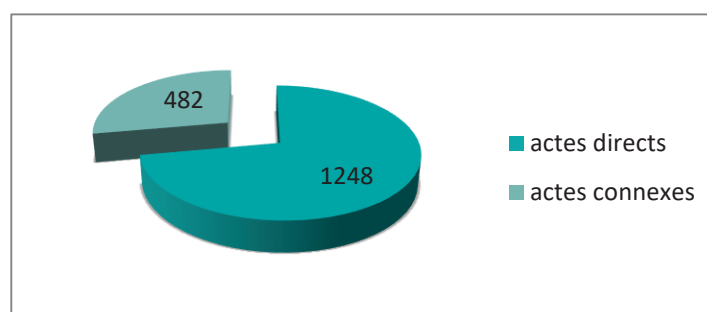
Les établissements de la Sauvegarde 69, lors de la préparation du passage en CPOM, ont établi un référentiel de cotation commun. Ce dernier a été transmis à l'ARS qui nous a invités à coter les actes au regard de ce référentiel réalisé.

Nous parlons d'actes directs et d'actions connexes.

Les actions connexes correspondent aux temps passés pour les rencontres partenariales, les préparations de synthèses, admissions...

Nous avons réalisé 1 730 actes sur l'année 2019 répartis de la manière suivante :

Les actes connexes ne doivent pas dépasser 30 %. Nous avons réalisé exactement ce pourcentage sur l'année, avec des différences selon les mois. Les actes connexes sont plus importants sur les mois de novembre et décembre 2019. En effet, sur les deux derniers mois, nous avons réalisé un important travail autour des admissions pour préparer le redéploiement de places sur 2020.



Admissions et départs

- 1 jeune garçon a intégré l'IME Mathis jeune.
- Un jeune adulte de 18 ans et sa famille ont souhaité mettre fin au suivi en SESSAD après 2 années.

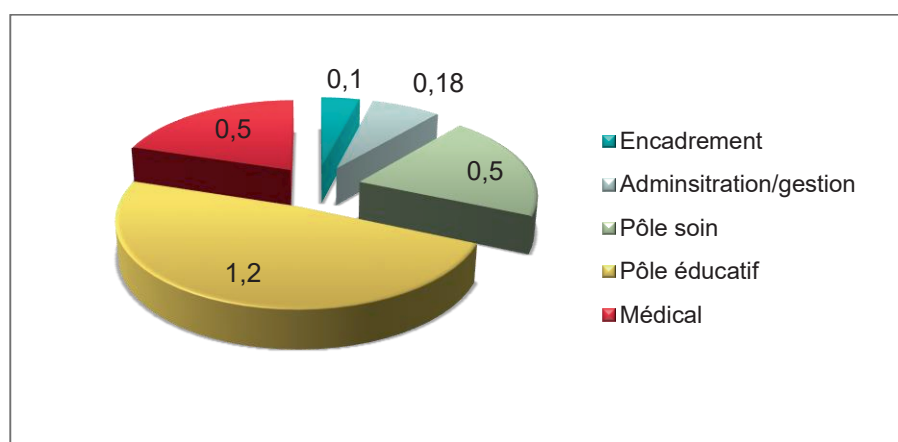
Nous avons donc procédé à 2 admissions.

Personnel

L'effectif du personnel

Au 31 décembre 2019, le SESSAD compte 2,48 ETP.

Le temps imparti pour le pôle soin reste limité.



L'extension de 2 places en 2018 a permis d'étoffer un peu le pôle soin. Toutefois, nous constatons une difficulté à assurer les suivis en orthophonie. D'autant qu'un certain nombre d'enfants, du fait de leurs difficultés, nécessitent 2 prises en charge en orthophonie par semaine, ce que nous ne pouvons assurer.

Le pôle soin se compose de :

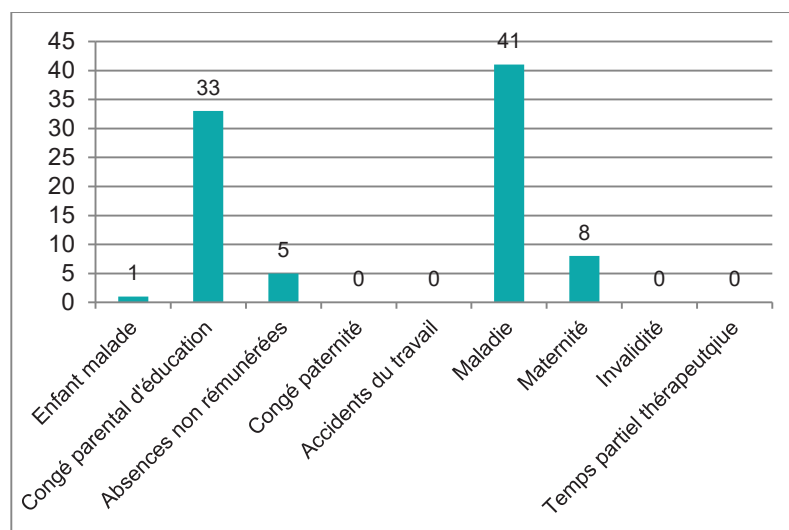
- 0,20 ETP de psychologue,
- 0,20 ETP de psychomotricienne,
- 0,10 ETP d'orthophoniste.

Nous avons été amenés à ouvrir une ligne budgétaire pour financer 2 suivis sur 35 séances à l'année.

La ligne budgétaire demeure elle aussi insuffisante, nous conduisant à demander une dérogation auprès de la Sécurité Sociale pour les jeunes nécessitant un suivi en orthophonie 2 fois par semaine (intensité et technicité).

Absentéisme

Une professionnelle a eu un congé parental jusqu'au 31 octobre 2019. Cette personne a été remplacée et a poursuivi son intervention jusque fin décembre, pour favoriser la future montée en charge du SESSAD prévue en 2020.



Les professionnels intervenants sur l'IME et le SESSAD sont comptabilisés sur les deux dispositifs.

Faits marquants de l'année, bilan

La validation par les financeurs du projet de redéploiement de places

Lors de la préparation du passage en CPOM, l'ARS nous a invités à nous inscrire dans la dynamique d'un passage en Dispositif IME (DIME) en poursuivant notre réflexion sur une offre de service diversifiée.

Nous avons déposé en juin 2019 un projet de redéploiement de places. L'ARS a validé celui-ci en actant le passage de :

- 35 places d'internat à 20 places,
- 12 places de semi-internat à 23 places,
- 8 places SESSAD à 34 places.

Nous avons établi un organigramme au regard des besoins estimés avec du temps supplémentaire au niveau éducatif, en psychologie, psychomotricité, le développement de la ligne budgétaire d'orthophonie pour le SESSAD. Nous avons profité de ce redéploiement de places pour inscrire dans notre budget la création d'un 0,80 ETP d'agent de bureau afin de renforcer le pôle administratif.

En effet, l'ouverture du SESSAD a demandé à l'assistante de direction de réaliser la facturation de ce service et la création d'outils spécifiques.

Nous n'avons pu augmenter le temps d'assistante sociale ce qui n'est pas sans poser problème dans l'accompagnement administratif, social et d'orientation notamment pour la montée en charge importante du SESSAD.

La préparation de l'entrée en CPOM

Depuis deux ans, l'établissement s'inscrit aux côtés de quatre autres établissements de la Sauvegarde 69 à la préparation de l'entrée en CPOM.

Un travail de collaboration entre les directeurs s'est engagé autour de l'élaboration de certaines fiches actions, au regard des attendus de l'ARS mais également des besoins repérés de chaque structure.

La Cerisaie a mis l'accent plus particulièrement sur certaines fiches actions :

- la continuité de parcours,
- la démarche qualité,
- le partenariat.

Ces fiches actions seront à croiser avec les actions repérées dans le cadre du projet d'établissement mais également dans la mise en œuvre de l'évaluation interne.

La notion de continuité de parcours est importante notamment dans la perspective d'un passage en DIME. Le DIME permet une mutualisation de moyens en termes de compétences professionnelles (éducatrice technique) mais aussi en termes de propositions d'activités (ateliers communs aux deux dispositifs...) et de locaux (salle sensorielle...). Certains enfants du SESSAD pourront éventuellement intégrer l'IME. La connaissance de l'IME par les professionnels du SESSAD leur permet de projeter le passage de l'enfant éventuellement sur ce dispositif, et préparer l'enfant et sa famille dans les meilleures conditions.

Il a été convenu avec nos financeurs que, durant la montée en charge du SESSAD, nous n'aurions pas de file active.

Il conviendra, lorsque le SESSAD aura ses 34 suivis, d'échanger à nouveau avec nos financeurs :

- d'une part, sur la file active de 1,3. En effet, 34 places SESSAD avec une file active de 1,3 nécessitent le suivi de 44 jeunes. Or, nous avons un encadrement à peine suffisant, notamment pour le pôle soin, pour le suivi de 34 jeunes ;
- d'autre part, la contractualisation du CPOM fait apparaître un nombre d'actes moyens de 4 par semaine au lieu de 3. Si à ce jour, nous sommes excédentaires en termes d'actes, il conviendra d'avoir une veille sur l'année 2020 avec la montée en charge progressive du SESSAD.

Démarche d'évaluation

L'évaluation à un an du projet d'établissement

En 2018, nous avons réalisé le projet d'établissement. Un échéancier à cinq ans a été établi pour la mise en œuvre de certaines actions.

Pour la réalisation de ce bilan à un an, un Copil pluriprofessionnel s'est réuni sur trois demi-journées. L'objectif était de repérer nos points forts, nos points faibles, d'évaluer les actions mises en place et d'identifier de nouvelles actions au regard de notre échéancier.

Nous avons encore peu de recul sur le fonctionnement du SESSAD. Il fonctionne seulement depuis 6 mois au moment de la réalisation du projet d'établissement. Toutefois, en termes de points forts, nous pouvons noter :

- l'offre de service diversifiée : le SESSAD peut, sur certain espaces, prendre appui sur l'IME, soit par la mutualisation de compétences, soit pour l'animation de groupe d'enfants de l'IME et du SESSAD tels que les habiletés sociales ;
- le partenariat : les échanges, la collaboration s'effectuent de manière permanente avec d'autres SESSAD. Ce partenariat est porté à tous les niveaux : assistante sociale, éducateurs, cadres ;
- des groupes de travail pluridisciplinaires : les professionnels du SESSAD participent à différents groupes de réflexion aux côtés des professionnels de l'IME.

Nos marges de progression se situent davantage dans le développement de nouveaux outils. L'objectif de 2020 porte sur la création du livret d'accueil, règlement de fonctionnement...

Le recueil des attentes des familles est nécessaire au moment de l'admission ; il convient de préciser davantage leurs droits, les différentes instances auxquelles elles peuvent participer.

Leur sollicitation en vue d'une représentativité au CVS est prévue pour 2020.

Démarche qualité, amélioration continue

La location d'un logement à Sainte Foy l'Argentière

Le partenariat engagé avec le SESSAD Les Liserons a permis de conventionner une mise à disposition d'un logement que cette structure loue auprès d'un bailleur social à Sainte-Foy-l'Argentière. Cet appartement est pleinement utilisé par les professionnels du SESSAD. Il permet, entre autres, de rencontrer les jeunes suivis en dehors du milieu scolaire et d'éviter les transports qui peuvent s'avérer importants dans notre secteur.

Sur 2020, le SESSAD Les Liserons souhaite nous transférer ce bail. Ce projet est à l'étude. Il s'avère indispensable de dégager un financement pour permettre la poursuite de l'accompagnement des jeunes dans cet espace.

Le partenariat

L'équipe du SESSAD a la préoccupation permanente de développer toute forme de partenariat. A ce jour, il se situe davantage avec les infrastructures des communes pour bénéficier d'espaces de rencontre pour les jeunes suivis.

Toutefois, les membres de l'équipe se rendent disponibles pour les portes ouvertes, diverses rencontres avec des partenaires en vue de développer l'accompagnement sur ce dispositif.

Les liens avec les enseignants référents contribuent encore au développement de ce service.

La création d'outils spécifiques

Nous avons affiné, en lien avec l'assistante de direction, l'outil de cotation. Il convenait de rendre plus lisible et plus opérationnel cet outil en amont de la montée en charge du SESSAD. Cet outil plus efficient permet à chaque professionnel d'entrer les données (actions connexes ou actes directs) ainsi qu'une vision globale, chaque fin de mois, de l'activité réalisée.

Ce document est transmis chaque trimestre à la direction générale ainsi qu'à nos financeurs, l'objectif étant une activité totalement transparente.

La montée en charge du SESSAD

En juin 2019, l'ARS a validé notre projet de redéploiement sur l'IME qui permet le développement de 26 places sur le SESSAD.

Il convenait, dès le dernier trimestre 2019, de préparer en interne cette montée en charge progressive.

Un travail conséquent s'est donc mis en place au niveau de l'équipe de cadres et de l'assistante sociale pour commencer à préparer des admissions :

- recensement des notifications, constitution des dossiers, lien avec les enseignants référents par l'assistante sociale ;
- étude des dossiers et présentation à l'équipe de direction des situations par la psychologue ;
- commission de candidature, rencontre avec les familles et commissions d'admission (équipe de cadre et assistante sociale) ;
- présentation des situations à l'équipe pluridisciplinaire.

L'objectif était de pouvoir accueillir dès le mois de janvier les premiers jeunes, dans les meilleures conditions.

Projets et réflexions en cours

La construction du SESSAD

Etant devenu SESSAD généraliste, il nous paraissait opportun de disposer d'un espace plus spécifique. Après plusieurs mois de réflexion, nous avons fait le choix de construire un bâtiment de 65 m² à l'entrée du parc de l'IME. Cet espace de trois pièces pourra accueillir l'équipe pluridisciplinaire du SESSAD ainsi que les jeunes suivis dans un lieu bien identifié.

En effet, ces deux années de suivi en SESSAD nous ont permis d'identifier le fait que certains jeunes pouvaient se sentir mal à l'aise face à un public plus déficient. Certaines familles ont pu également le nommer.

Nous avons élaboré cette construction avec le cabinet d'architecte sollicité habituellement par la Sauvegarde 69. Ainsi, nous avons pu penser les espaces au regard du public que nous accompagnons. Les travaux devraient débuter en février 2020 avec une livraison à l'automne.

L'installation du SESSAD sur le site de La Cerisaie favorisera le travail de collaboration. D'autant qu'un certain nombre de professionnels interviennent aussi bien sur l'IME que sur le SESSAD.

Cela augure également une mise en perspective du passage en DIME.

La cartographie du SESSAD

Bessenay est situé dans une zone blanche avec peu de réponses diversifiées au niveau médico-social. Toutefois, un SESSAD d'une autre association existe à l'Arbresle (10 km de Bessenay), ainsi qu'à Saint Laurent d'Agnay (30 km). Nous avons rencontré l'équipe de direction de ces deux SESSAD afin d'établir une répartition du territoire et permettre l'admission de jeunes de la manière la plus efficiente possible.

Dans le même temps, l'ARS a invité les SESSAD spécialisés dans l'autisme à établir une cartographie des interventions des SESSAD. Nous avons été sollicités par le SESSAD de l'APAJ à Villefranche pour participer à un groupe de travail. Une proposition sera faite aux financeurs, en début d'année 2020.

Conclusion

L'année 2019 est ponctuée de plusieurs temps forts :

- la validation par les financeurs du projet de redéploiement de places,
- la préparation dès l'automne des admissions pour 2020,
- l'obtention du permis de construire du SESSAD.

A noter toutefois sur cette fin d'année, le refus de deux familles de confier leur enfant au SESSAD avec, comme motif, le fait que nous n'avions pas d'ergothérapeute et pas d'orthophoniste pouvant se rendre deux fois par semaine sur le lieu de scolarisation de leur enfant.

Les familles deviennent désormais acheteuses de prestation. Comment alors rendre notre SESSAD efficient, compétitif si nous n'avons pas les moyens financiers pour développer du temps d'orthophonie et d'ergothérapie ?

Il conviendra d'avoir une démarche associative pour défendre cet aspect auprès de nos financeurs notamment en amont de la mise en place de Serafin-P.H.



**PÔLE MÉDICO-SOCIAL
ADULTES**

COMPLEXE LINE THÉVENIN

FOYER DE VIE & ACCUEIL TEMPORAIRE LE REYNARD

FAM L'ÉCHAPPÉE

Foyer d'Accueil Médicalisé

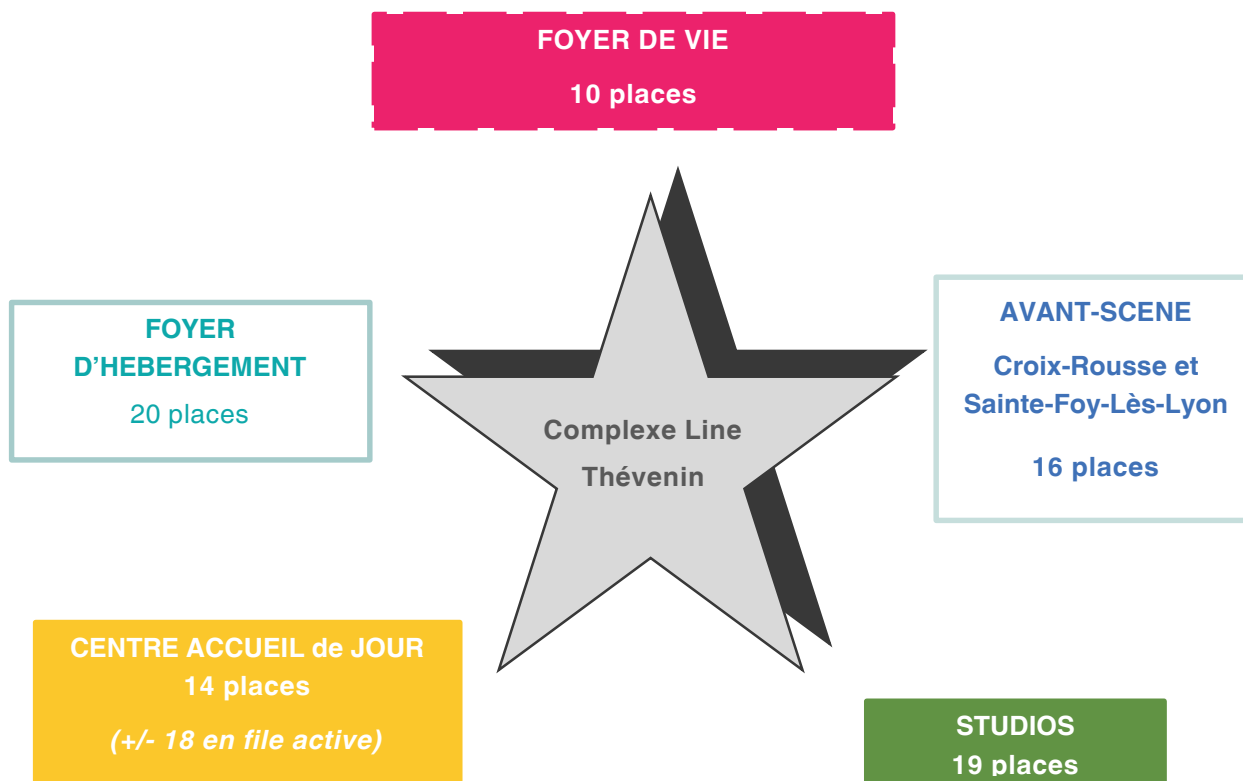


COMPLEXE LINE THÉVENIN

5 bis, place Saint Luc
69110 SAINTE-FOY-LÈS-LYON

T 04 78 25 34 42 | F 04 72 57 01 32

complexe.linethevenin@sauvegarde69.fr



Le Complexe Line Thévenin est inscrit au cœur de la Cité ; chacun de ses dispositifs se trouve implanté dans des quartiers très accessibles sur les communes de Sainte Foy-lès-Lyon, Tassin, Lyon 5^{ème}, Croix-Rousse, etc. Le Foyer de vie est lui-même ouvert, permettant la libre circulation et l'autonomie de chaque personne. L'inclusion sociale des personnes déficientes intellectuelles, qu'elles habitent ou soient accueillies en journée, fait donc partie de l'ADN du Complexe.

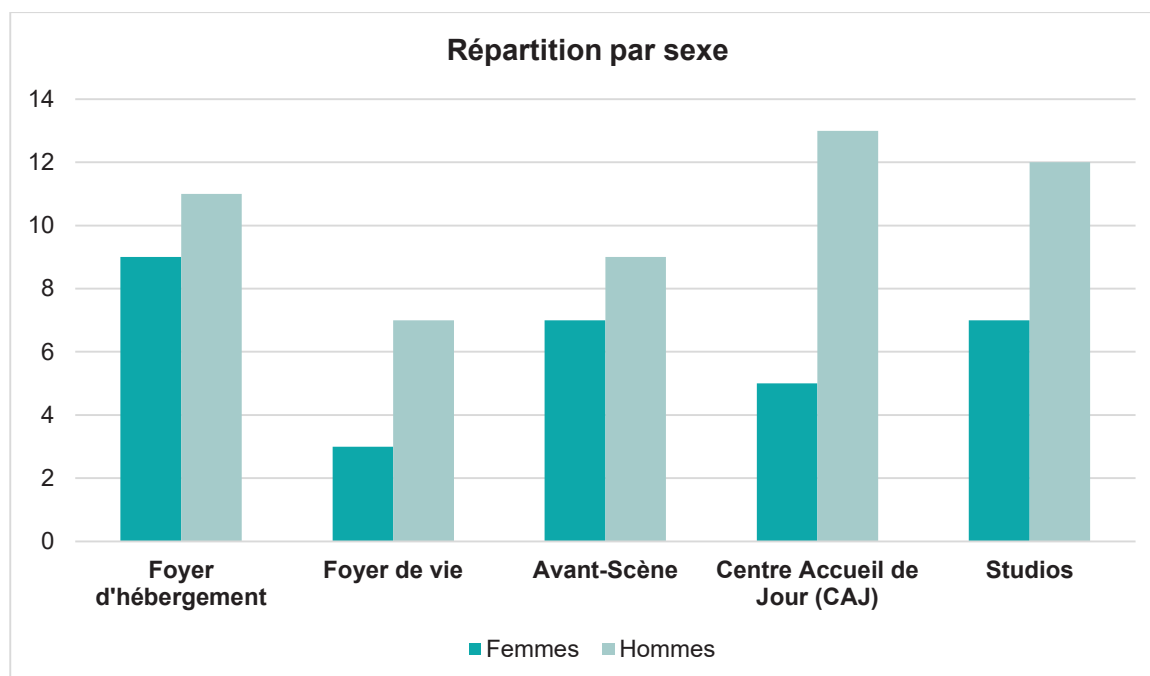
2019 fût une année de bilan et de confortation de pratiques autour du concept d'Empowerment, soit du développement du pouvoir d'agir. La logique de responsabilisation que nous trouvons du côté de Marc-Henri Soulet (in « Le travail social en débat », 2005) traduit ce concept comme une manière de mobiliser et soutenir la personne accompagnée afin qu'elle engage ses propres ressources pour développer des initiatives et élaborer un projet de vie. Dans notre travail d'accompagnement, diverses questions viennent interroger l'art et la manière du travail social au quotidien :

- *Pouvoir d'agir ou capacité d'agir : la capacité est plutôt statique (elle est ou elle n'est pas) tandis que le pouvoir suggère un mouvement. Le pouvoir rappelle la notion de domination qui peut heurter tandis qu'exercé en commun, le pouvoir prend un sens politique au sein même de nos structures et c'est là que le Conseil de la Vie Sociale prend tout son sens.*
- *Agir : s'activer ou s'agiter ? Doit-on agir coûte que coûte ? Si je pense que telle personne doit agir, je suppose qu'elle n'est pas active. Ne faire rien est aussi une décision individuelle à partir de laquelle le travailleur social élabore avec l'intéressé/e.*

Vous l'aurez compris, 2019 est une année d'initiation au changement par le jeu de nouveaux acteurs (élections Conseil de la Vie Sociale) ainsi qu'une année d'évaluation d'un dispositif avant-gardiste (Les Avant-Scène/inclusion dans la cité) et de ses acteurs, par un évaluateur externe.

Population chiffrée

Le Complexe Line Thévenin accueille désormais 83 adultes pris en charge sur cinq dispositifs.



L'âge médian a chuté, notamment au CAJ où 55 % du public a moins de 25 ans. Au Foyer de vie, les résidents se situent soit dans la tranche des <25 ans, soit dans celle des >50 ans, à une exception près, ce qui n'est pas sans poser des difficultés tant au quotidien que sur le choix des activités.

Nous constatons que si les résident/es vieillissent plutôt bien, un certain nombre se rapproche inexorablement de la retraite tandis que les pathologies individuelles précipitent le vieillissement et la cessation progressive d'une activité professionnelle pour d'autres.

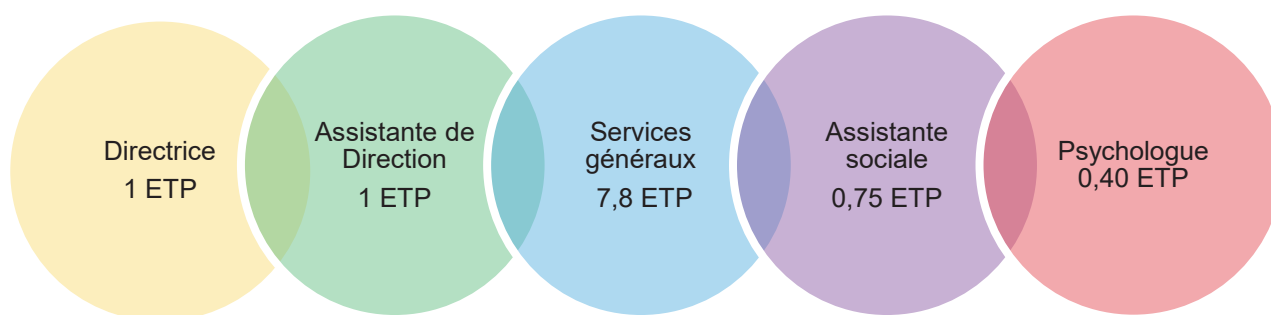
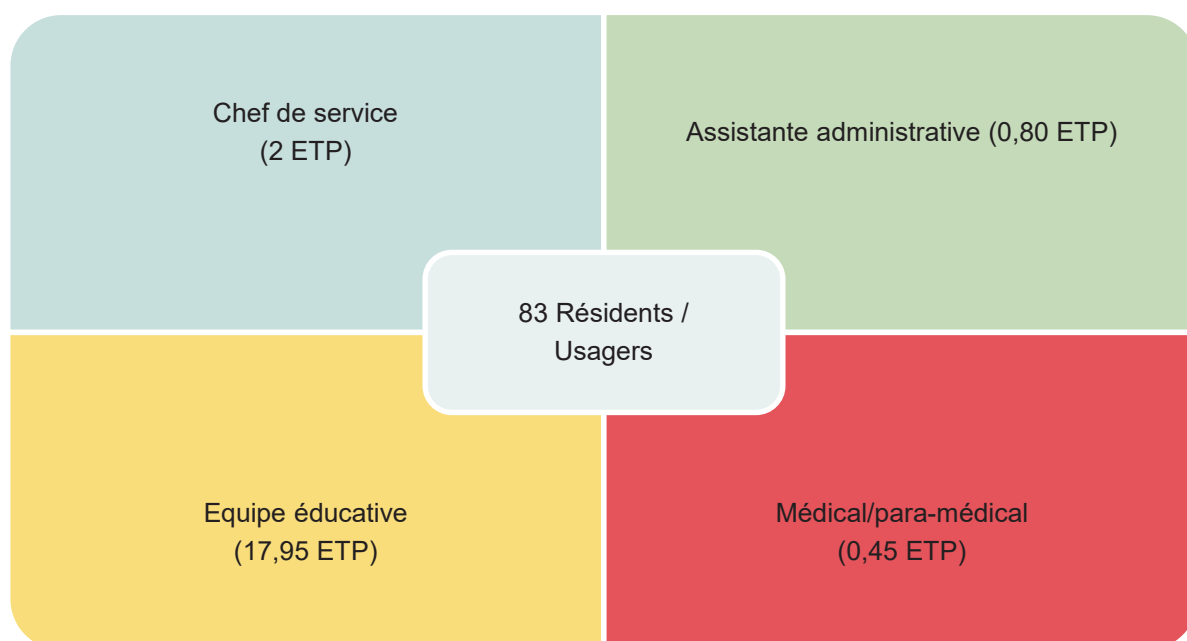
Au regard des orientations MDMPH de l'année, les besoins en foyer d'hébergement restent constants et le Complexe va devoir transformer ces places précieuses en places de foyer de vie afin d'assurer une continuité pour sa population.

Personnel

1. Nous avons travaillé avec trois équipes à la rénovation de leur planning théorique durant l'année : le foyer de vie, le foyer d'hébergement et le CAJ afin de mieux répondre aux besoins du terrain. Ils ont été présentés en conseil d'établissement, en CHSCT et en CE pour avis avant validation finale.

Les services généraux, plus précisément les ASI (agents de service intérieur), se sont réajustés dans la répartition de leur charge de travail et de leurs missions pour mettre en adéquation leur temps de travail contractuel et leurs tâches.

2. Le DUERP a été entièrement révisé avec le soutien de Mme G., chargée de mission au Siège, et un comité de pilotage réunissant un représentant de chaque service ainsi qu'un représentant élu. Un travail sur les risques psychosociaux devrait être enclenché en 2020 afin de permettre d'envisager dans les années à venir un travail constructif autour de la QVT (Qualité de Vie au Travail).
3. Une note de la direction rappelant les règles de pose des congés payés (CP) a eu une incidence surprenante sur le bilan financier de l'année. En effet, les provisions pour CP ont ainsi pu baisser de près de 63 K€ entre 2018 et 2019 ! Nous remercions notre contrôleuse de gestion Sauvegarde 69 qui nous a permis de comprendre et analyser cet écart.
4. Sur l'organigramme simplifié, nous distinguons les professionnels au contact direct des résidents des fonctions dites de support :



5. Le bilan social

Le développement du pouvoir d'agir traverse également notre façon de diriger et nous avons la satisfaction d'avoir pu accompagner nos démissionnaires dans leur projet professionnel (suite à des VAE Moniteur Educateur et Educateur Spécialisé validées avec succès) et leur projet de vie ainsi qu'une jeune collègue vers un congé sans solde d'une année pour convenance personnelle.

ENTREES	4 salarié/es	dont un CDI annexe 8 CC66 (obligation de formation pour acquérir le diplôme requis pour exercer et rester dans les effectifs)
SORTIES	4 salarié/es	dont 3 démissions et 1 départ en retraite
AT	5 salariées	soit 36 jours d'arrêt, dont un accident du travail contesté par l'employeur, qui a obtenu gain de cause.
AM	3 salarié/es en longue durée 2 salariées en temps partiel thérapeutique 21 AM	soit 17 mois, dont une absence toute l'année 6 mois et 11,5 mois soit 172 jours
Maternité	1 salariée	un congés parental prenant fin au 30/11/2019
FORMATION	21 salarié/es concerné/es, soit 55 % des effectifs. A savoir certain/es ont pu suivre jusqu'à 3 formations et/ou colloques dans l'année.	dont 3 salarié/es en voie de professionnalisation (VAE ME/ES et surveillant de nuit), 6 personnels éducatifs autour de l'autisme, 4 personnes autour du travail avec les familles, 4 personnes autour de la question des addictions, 3 tuteurs de proximité, 2 cadres en formation QVT sur 4 modules.

Faits marquants de l'année, bilan

« Il y a en toute créature une force intérieure lui permettant de revendiquer le fait d'être elle-même et pas seulement ce qu'un autre a voulu qu'elle soit », in La relation éducative (2007), P. Gaberan.

Les Lois de 2002 et 2005 posaient le cadre renouvelé de l'intervention sociale selon des principes de bonnes pratiques professionnelles, d'empowerment via l'élection de représentants élus des usagers d'un service social ou médico-social et d'élaboration de projets de vie par des projets personnalisés. Force est de constater que tout est un éternel recommencement et que des droits et des devoirs ne sont ni innés, ni acquis définitivement.

Preuve en est de la place des élus du conseil de la vie sociale du Complexe Line Thévenin. Les trois réunions annuelles étaient respectées mais quid de l'exercice du pouvoir d'agir par cet organe essentiel à la vie d'un établissement comme le nôtre ?

Aussi, en mars 2019, naquit une version modernisée du CVS du Complexe Line Thévenin avec ses 25 membres élus parmi les résidents, les familles et les salariés (18 élus titulaires et 7 suppléants), ses membres invités (les chefs de service et toute personne à laquelle le CVS ferait appel dans le cadre de ses prérogatives) et ses membres de droit (la directrice et l'administratrice de l'association désignée par le Bureau). Le vote des familles et représentants légaux s'est effectué par voie dématérialisée (Servio).

Le calendrier comprenait trois assemblées plénières (15 janvier, 9 avril et 5 novembre) et trois « petits » CVS (18 juin, 10 septembre + 3 décembre) qui ont tous eu lieu. Un nouveau règlement intérieur rappelle le fonctionnement, complète son organisation et élargit son champ d'action.

L'organisation de la traditionnelle fête de l'été (samedi 6 juillet 2019) a donc été entièrement prise en charge par les résidents eux-mêmes pour la première fois. Ils se sont organisés en comité des fêtes avec les volontaires issus du CVS, sous la coordination bienveillante d'un éducateur (lui-même élu) et l'appui de certains parents.

Le bilan est particulièrement positif, notamment grâce à l'adhésion de tous les acteurs du Complexe. Nous devons désormais adapter notre langage et notre expression dans un français facile à lire et à comprendre (FFALC) afin d'aller plus loin dans la démarche participative.

Démarche d'évaluation

La plupart des évaluations internes ont donné lieu à un rapport édité en 2017 ; en 2018, nous programmions **une évaluation externe** pour le dispositif des Avant-Scène, démarche qui a pu s'effectuer au cours du 1^{er} trimestre 2019 avec le cabinet ABAQ. L'évaluation interne du même service a été menée en fin d'année par le binôme éducatif sous la supervision de leur chef de service.

Ce qu'il ressort du rapport d'évaluation externe vaut pour l'ensemble des dispositifs :

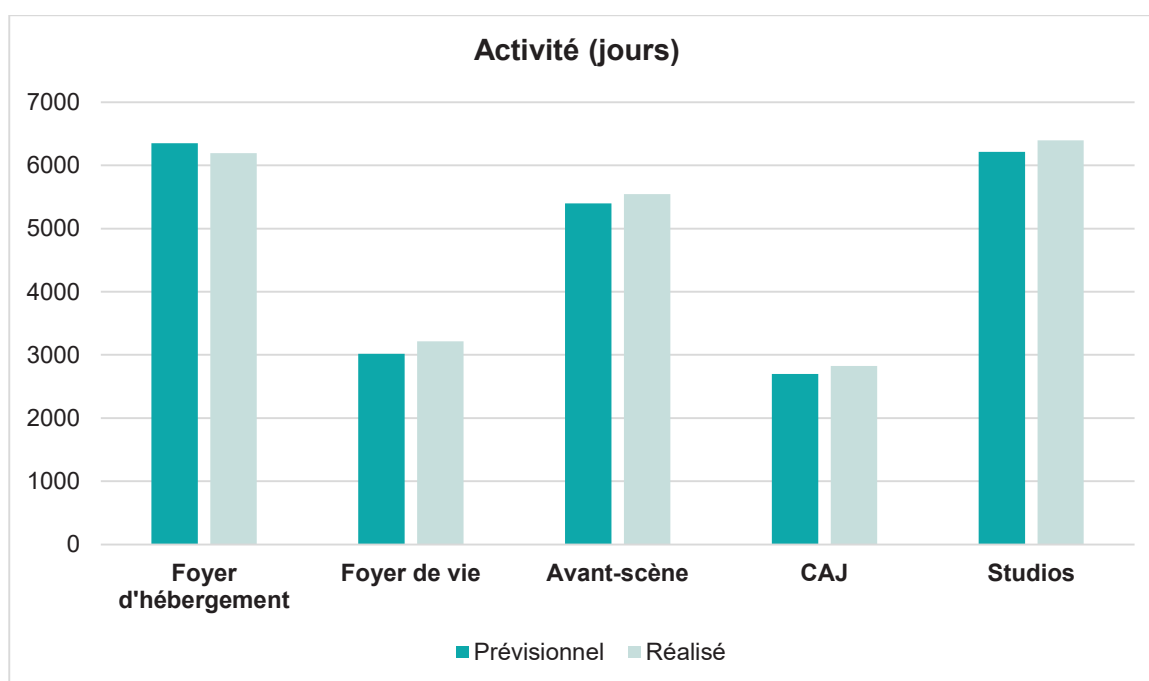
- **Points forts** : le terrain est plutôt favorable à une démarche participative de la démarche qualité, les objectifs d'accompagnement sont cohérents avec les projets personnalisés, l'offre de services répond bien aux besoins des usagers / résident/es, l'ouverture sur l'environnement est favorable à l'inclusion sociale, les usagers sont bien acteurs de leur projet de vie, les documents garantissant les droits des résidents existent et sont adaptés à leur compréhension.
- **Axes d'amélioration** : les usagers et leur famille sont insuffisamment impliqués dans la démarche qualité, les recommandations des bonnes pratiques professionnelles sont méconnues des professionnel/les et sont par conséquent absentes des projets, des actions et des activités menées par les équipes éducatives (le projet d'établissement doit incarner et garantir ces références à l'avenir), le CVS n'est pas formellement impliqué dans l'écriture du projet d'établissement, les entretiens annuels d'évaluation et les entretiens

professionnels doivent être menés pour sécuriser et encadrer les professionnel/les dans leur fonction respective, les partenaires ne sont pas suffisamment associés pour l'élaboration des PP ainsi que du PE, la réglementation des contrats de séjour n'est pas respectée dans ses délais et leur contenu comme les PP qui doivent être évalués et signés chaque année, enfin, l'absence de dossier unique informatisé ne permet pas un espace de partage et de travail sécurisé.

Un certain nombre de préconisations étaient programmées ou à l'œuvre sur l'ensemble des dispositifs du Complexe (entretiens professionnels, entretiens annuels d'évaluation, exercice du CVS nouvelle génération, mise à jour des PP et signature des contrats de séjour, etc.).

Les équipes éducatives se sont emparées de la mise à jour de l'ensemble des projets personnalisés avec parfois des difficultés à changer de paradigmes. C'est pourquoi une mise à niveau inter services a été programmée à partir de la question des écrits professionnels (c'est peut-être une histoire que nous relaterons l'an prochain !).

D'autre part, la capacité du Complexe à tenir ses engagements, en termes d'**activité**, donne satisfaction. Effectivement, l'année 2019 présente une suractivité, sauf pour le foyer d'hébergement.



En effet celui-ci « accuse » un léger écart du fait d'arrêts maladie passés en famille plutôt qu'au Complexe (en début d'année), d'hospitalisations et d'une grande liberté laissée aux résident/es pour partir en week-end régulièrement.

Aussi, la suractivité peut s'expliquer par les précautions prises dans le choix de nos résultats prévisionnels d'activité ainsi que de nouvelles règles plus souples dans le règlement métropolitain de l'aide sociale.

Démarche qualité, amélioration continue

Cf. nos développements antérieurs.

Nous avons référencé plusieurs enquêtes de type DREES, ANAP et pour le parc social immobilier.

Projets et réflexions en cours

Cette année 2019 était donc importante puisque les élections, conduisant à une nouvelle représentation du conseil de la vie sociale (CVS), s'inscrivaient dans le rétroplanning défini : 2020-2021 et l'écriture d'un nouveau projet d'établissement, de nouveaux règlements de fonctionnement et d'espaces de différenciation.

Nous poursuivons nos recherches de développement foncier afin d'élargir notre offre pour les personnes déficientes intellectuelles vieillissantes et les jeunes adultes, notamment sous amendement Creton.

Nous pensons, par ailleurs et avec conviction, qu'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 par le Complexe. C'est pourquoi nous travaillons en amont dans le montage de projets fonciers avec un expert afin de structurer notre projet et le rendre assez séduisant et viable pour être financé.

Comment faire de nos contraintes un atout ? Nous sommes bien là, au cœur de notre métier !

Conclusion

La théorie de la reconnaissance du sociologue Axel Honneth illustre assez bien notre manière d'aborder les personnes en situation de handicap vivant au Complexe, à savoir : c'est par la reconnaissance mutuelle que nous apportons une réponse à la vulnérabilité fondamentale des êtres.

C'est ainsi que l'ADN du Complexe Line Thévenin, marqué par la notion de parcours résidentiel, a conduit à anticiper certaines politiques publiques dans les réponses apportées (inclusion sociale / Cité, par exemple) et poursuit son développement sur cet axe.



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

Comme les précédentes, l'année 2019 fut riche d'évènements et de chantiers au Reynard. Elle s'est toutefois distinguée par une accélération des problématiques liées au vieillissement des résidents et par le lancement d'une réflexion de fond autour de l'adaptation du projet d'établissement pour répondre à cet enjeu.

La signature du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens avec le Département du Rhône, en milieu d'année, a fixé notre feuille de route pour les trois ans à venir : confirmation de nouvelles « règles du jeu » financières (financement au prix de journée, budget reconduit en 2020 et 2021, taux d'occupation du service d'hébergement temporaire revu à la baisse) et accord du Conseil Départemental pour l'ouverture d'une unité « personnes handicapées vieillissantes ».

La fin de l'année a été assombrie par le décès soudain d'un résident, figure du foyer, Monsieur B. S.

Population et activité chiffrée

Caractéristiques de la population accueillie

Hébergement permanent

La moyenne d'âge des résidents du foyer est de 48 ans. Le plus jeune résident est âgé de 22 ans, le plus âgé de 62 ans. Plus de la moitié (53 %) des résidents du Reynard sont à présent âgés de plus de 50 ans. 71 % sont des hommes, 29 % des femmes. La durée moyenne de séjour des résidents de l'hébergement permanent s'élève à 25 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,
- 2 % de la Loire.

A la fin de l'année 2019, en raison de leur vieillissement et/ou de leur projet de vie, 11 résidents sont en attente de réorientation vers une autre structure, dont 9 vers une structure médicalisée de type FAM.

Hébergement temporaire

30 personnes ont été accueillies en hébergement temporaire en 2019, soit 11 personnes de plus qu'en 2018.

40 % vivaient au domicile de leur famille, 27 % en foyer de vie, 13 % en IME, 10 % en foyer d'hébergement, 7 % en hôpital psychiatrique, 3 % en famille d'accueil et 3 % en colocation expérimentale.

La plupart des personnes ayant fréquenté l'accueil temporaire relève de la Métropole de Lyon (44 %) et du Département du Rhône (23 %).

Conformément au projet du service d'accueil temporaire, la plus grande part (30 %) 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 (23 %), les séjours d'été (10 %), les séjours pour permettre aux aidants et à la personne « de souffler » (respectivement 13 % et 14 %) et 7 % d'accueil d'urgence.

La moyenne d'âge des personnes ayant fréquenté le service d'hébergement temporaire est de 36 ans. La moitié d'entre elles était âgée de moins de 30 ans.

La durée moyenne de séjour des personnes accueillies s'élevait à 42,55 jours (alors qu'elle était de 68,27 en 2018). Une personne accueillie a bénéficié d'une dérogation dans le cadre d'un PAG (Plan d'Accompagnement Global) ; à elle seule, elle a généré 201 jours d'activité.

Comme en 2018, 17 nouvelles personnes ont été rencontrées durant l'année 2019 pour effectuer des séjours d'accueil temporaire au Reynard :

- 11 premières rencontres (soit 65 %) ont donné lieu à des séjours en 2019,
- 3 à des accueils programmés en 2020,
- 1 séjour n'a pas pu se concrétiser en raison d'un refus de dérogation de la part de la MDMPH,
- 2 personnes n'ont pas souhaité donner suite à la rencontre.

[Activité chiffrée](#)

Hébergement permanent

L'hébergement permanent (45 places autorisées) a généré **14 307 journées** en 2019 pour un objectif à 14 109 journées. Malgré un décès intervenu mi-novembre et une hospitalisation longue en psychiatrie (140 jours), l'activité est donc **excédentaire de 198 jours**.

Hébergement temporaire

Le nombre de journées réalisées en accueil temporaire hébergement s'élève à **1 181 jours**, pour un objectif de 1 228 jours. Ce service présente donc un **déficit de 47 journées**.

En 2018, le service d'hébergement temporaire a connu de profondes transformations (réduction de sa capacité, nouvelles modalités de financement...) qui ont fragilisé son équilibre économique. D'importants efforts de communication ont été déployés tout au long de l'année pour rattraper le retard pris fin 2018 dans la programmation des séjours. La fréquentation du service sur le dernier trimestre 2019 laisse présager un bon démarrage pour 2020.

Accueil de jour

Une personne a fréquenté l'accueil de jour en 2019. Sa présence a généré **72 jours d'activité**. Dans le cadre du CPOM, l'activité de l'accueil de jour du Reynard n'est plus soumise à un objectif d'activité.

Personnel

Mouvements du personnel

Les départs

- 2 salariés ont fait valoir leurs droits à la retraite : un agent de service intérieur et un moniteur-éducateur.
- 2 professionnelles ont démissionné : une monitrice-éducatrice et une éducatrice spécialisée.

Les arrivées

Nous ont rejoints en CDI 3 salariés : une éducatrice spécialisée, une aide-médico-psychologique et un moniteur-éducateur.

Les contrats de professionnalisation

Nous avons accueilli 2 professionnels en contrat de professionnalisation pour une formation de moniteur-éducateur et pour une formation d'accompagnant éducatif et social.

Congés maternité

Cette année 3 salariées sont parties en congé maternité : une éducatrice spécialisée, une AMP et une maîtresse de maison.

Congés parentaux

- Une salariée, agent de service intérieur, a été en congé parental toute l'année 2019.
- Une éducatrice spécialisée a été en congé parental à 20 % durant le 1^{er} trimestre 2019.
- Une salariée, agent de service intérieur, a débuté un congé parental à 20 % au 22 octobre 2019.

Mi-temps thérapeutiques et invalidités

- Une aide-soignante a été en mi-temps thérapeutique du 18 janvier jusqu'au 31 juillet 2019, puis est passée en invalidité à 30 % à compter du 1^{er} août 2019.
- Une salariée aide-médico-psychologique est en invalidité à temps partiel (0,40 ETP) depuis le 1^{er} septembre 2018.
- Une éducatrice spécialisée a été en mi-temps thérapeutique jusqu'à son arrêt maladie du 28 septembre 2019.

Congé sabbatique

Une éducatrice spécialisée a bénéficié d'un congé sabbatique pour 2 mois ½ jusqu'à sa démission en avril 2019.

[Les formations](#)

Formations collectives

- 15 salariés ont bénéficié d'une formation de 2 jours « Personnes Handicapées Vieillissantes ».
- Formation aux « Normes HACCP » pour les cuisinières et 2 remplaçantes intervenant en cuisine
- 24 professionnels éducatifs ont été formés à la « Toilette thérapeutique et relationnelle, gestes et postures ».
- L'ensemble des professionnels éducatifs a pu participer à une formation à l'analyse des pratiques professionnelles, avec un intervenant extérieur.

Formation « Sécurité »

- SST : une session de formation initiale sur deux jours a concerné 4 salariés.
- Alarme incendie : une session de rappel sur l'alarme incendie a été effectuée en avril.
- Evacuation incendie : le personnel a été formé sur les incendies, évacuations et manipulations des extincteurs en avril 2019.

Les colloques

Les cadres ont participé à divers colloques sur l'actualité du secteur : « Manager dans le secteur social et médico-social » (CREAI), « Le réforme SERAFIN-PH » (URIOPSS), « Comment manager la transformation de l'offre / permettre aux bénéficiaires d'être acteur de leur vie ? » (CREAI).

Formations individuelles

Plusieurs salariés ont bénéficié de formations individuelles :

- manager une équipe : méthode, outil et pratiques pour le management de proximité,
- accompagner les personnes vieillissantes avec trisomie 21 ou déficience intellectuelle,
- l'évaluation de la douleur chez la personne TSA,
- l'EPRD et l'analyse financière.

Formations qualifiantes / certifiantes

- Un agent de service intérieur a suivi une formation de maîtresse de maison et a obtenu la certification.
- Une AMP s'est engagée sur le dernier trimestre 2019 dans une VAE de monitrice éducatrice.

Accueil de stagiaires

Comme chaque année, le Reynard a accueilli plusieurs stagiaires : éducatrice spécialisée, accompagnant éducatif et social et une stagiaire dans le cadre d'une reconversion professionnelle.

Faits marquants de l'année, bilan

Vie institutionnelle

- Des équipes confrontées au vieillissement des résidents : une charge en soin qui augmente, des résidents qui perdent en autonomie y compris sur le plan de la mobilité, l'accompagnement à la fin de vie, le sens des métiers qui change.
- Le travail autour des réorientations (9 réunions) et de la mobilité (6 réunions) qui se poursuit et s'élargit au secteur des personnes âgées.
- Le Conseil de la Vie Sociale très actif sur cette année 2019, avec une participation exemplaire de tous ses membres : résidents, familles, professionnels, partenaires.
- La commission de liaison qui s'est réunie à trois reprises et a accueilli une nouvelle membre : Madame F. L.
- Des groupes de travail autour du DUERP et des risques psychosociaux.
- La présence d'un chef de service remplaçant, Monsieur B. R., de mai à septembre.

Vie des résidents

- Une hospitalisation longue en psychiatrie (140 jours).
- Le décès de Monsieur B. S., à l'âge de 59 ans, à l'hôpital des suites d'un arrêt cardiaque survenu au foyer. Résident du Reynard très apprécié des villageois, pilier de l'atelier jardin et de la cuisine, la disparition de B. a affecté l'ensemble des résidents et des professionnels qui ont pu témoigner de leur affection et de leur peine lors de la cérémonie organisée à la salle communale le 26 novembre.
- Des déménagements en interne pour équilibrer la charge en soin des différents groupes de vie.

Groupe « Comment on fait ? »

Mesdames A-L. V. (psychologue) et C. P. (éducatrice technique spécialisée) ont lancé en septembre 2019 un groupe d'entraînement aux habiletés sociales composé de 6 résidents. Les séances ont lieu tous les 15 jours et abordent les compétences sociales de base comme se présenter, entrer en contact, tenir une conversation, demander de l'aide, le tour de rôle, les émotions.

Groupe de parole autour de la vie affective et sexuelle

En partenariat avec le planning familial du centre hospitalier de Vienne, deux conseillères conjugales et familiales animent un groupe de femmes, puis un groupe d'hommes, tous les mois et demi pendant 1 heure. 9 résidents se sont saisis de la proposition. Exemples de thématiques en fonction des attentes du groupe : le consentement, ce qui se fait/ce qui ne se fait pas par rapport à la nudité par exemple, l'hygiène, la transformation du corps, la contraception...

Psychomotricité

Nouveauté 2019, Madame C. M., psychomotricienne, anime un groupe chaque vendredi après-midi avec 5 résidents. Axes de travail : schéma corporel, motricité globale (coordination, équilibre, régulation tonique), relation à l'autre.

Partenariats

- Renforcé avec l'Equipe Mobile Autisme dans le cadre d'un PAG.
- Avec France Parkinson et l'équipe mobile douleur et soins palliatifs de l'hôpital de Vienne.
- Avec le service Clé de Sol de Saint Jean de Dieu et le suivi régulier de deux résidents.
- Intervention des infirmières libérales d'Ampuis et d'un service de soins à domicile.

Mobilité des résidents

- Organisation de 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 (7 résidents concernés pour un total de 138 jours).
- 5 autres résidents ont bénéficié de séjours temporaires dans une autre structure (pour un total de 172 jours).
- La mobilité interne à l'établissement est également toujours très active : invitations à dîner, stages sur un autre groupe de vie...

Ateliers, activités et sorties

- Course Algernon à Marseille pour un groupe de 6 résidents.
- Décoration de tables pour une collecte de fonds d'une association locale.
- Après-midi brocante et friperie organisé par l'atelier hôtellerie.
- Nombreux partenariats et évènements initiés par l'atelier vélo : Lycée St Jean de Bournay, MECS de la Drôme, challenge de la mobilité...

qui s'ajoutent aux nombreux projets que les équipes initient et font vivre, pour et avec les résidents, tout au long de l'année : concerts, musées, piscines, boîte de nuit, matchs de l'OL...

Evènements

- Les résidents et les professionnels ont organisé le 9 avril la première journée « Portes ouvertes » du Reynard. Visiteurs et organisateurs en redemandent !
- La rencontre de l'été s'est tenue cette année encore début juillet. Résidents, familles et professionnels ont passé une journée festive et ensoleillée sur le thème de la fête foraine.

Démarche d'amélioration continue de la qualité

L'évaluation interne

Le groupe de veille du projet d'établissement s'est réuni régulièrement sur le premier semestre pour faire le bilan des actions conduites depuis 2013/2015 et organiser la journée de l'été.

Tous les professionnels titulaires se sont également réunis toute une journée, le 1^{er} octobre, pour dresser un état des lieux de nos pratiques à partir du référentiel d'évaluation interne associatif, pour partager des éléments de diagnostics autour des besoins des résidents et pour lancer officiellement la démarche d'actualisation du projet d'établissement du Reynard.

Enquête de satisfaction auprès des familles

Un questionnaire de satisfaction, issu d'un groupe de travail du 1^{er} octobre, a été diffusé aux familles. Les suggestions des familles viendront alimenter le plan d'action issu du futur projet d'établissement.

Projets et réflexions en cours

La démarche d'actualisation du projet d'établissement

A la rentrée scolaire 2019, le groupe de veille a momentanément cédé la place au comité de pilotage de la démarche d'actualisation du projet d'établissement. Cette instance, composée d'une représentante des résidents, d'un représentant de la Sauvegarde 69, d'une représentante des familles, de trois professionnels de terrain, des chefs de service et de la directrice, a décidé la mise en place de deux groupes de travail :

- un groupe sur l'adaptation des modalités d'accompagnement et d'organisation du Reynard au besoin des résidents vieillissants,
- un groupe sur le projet d'extension du foyer avec la création d'un nouveau bâtiment pour 10 résidents vieillissants.

Le projet « Vélo pour tous sur la Via Rhône »

Au mois de décembre, l'atelier vélo a déposé un projet, soutenu par l'association, auprès de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, qui vise à rendre accessible la Via Rhône à tous : modernisation de l'atelier de réparation du Reynard, acquisition de cycles adaptés, actions de communication...

Conclusion

En 2019, Le Reynard s'est lancé dans une démarche participative de renouvellement en profondeur de son projet d'établissement.

L'objectif principal est de faire évoluer son offre de service en réponse aux besoins nouveaux des résidents.

Pour réussir cette transformation, dont les prémisses étaient déjà à l'œuvre dans les questionnements du précédent projet de 2015, l'institution pourra s'appuyer sur ses fondamentaux : l'ouverture sur l'extérieur, l'accueil et la mobilité, la culture du dialogue entre les différentes parties prenantes, l'intelligence collective...



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

L'équipe pluridisciplinaire du FAM réalise un accompagnement global spécifique auprès de 50 personnes adultes concernées par les troubles envahissants du développement (TED), ainsi qu'une surveillance médicale pour des soins adaptés. Pour ce faire, elle prend appui sur une expertise renouvelée en continu : liens avec les résidents, consolidation des compétences, approfondissement au sein des espaces d'analyse clinique, institutionnelle, et de formation, déploiement en qualité de site qualifiant, lien avec les spécialistes de proximité, l'hôpital, le réseau médico-social.

L'Echappée s'attache au prendre soin permettant au résident d'être reconnu comme sujet à part entière, d'être autant que faire se peut acteur de son projet de vie, de se voir garantir une domiciliation, comme une ouverture sur l'extérieur, ainsi que de se sentir protégé. 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 fixés fin 2018 pour l'année 2019 étaient les suivants :

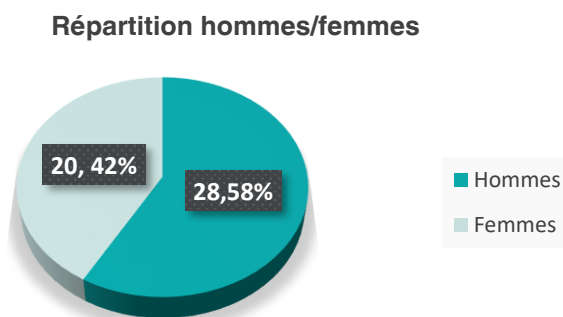
- mener des actions en faveur de la santé et prévenir les effets du vieillissement,
- déployer un plan d'amélioration continue de la qualité et mobiliser les équipes autour de la démarche,
- approfondir le partenariat avec le secteur des personnes âgées,
- faire évoluer les pratiques professionnelles 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 mise en œuvre de ces objectifs, pour partie en lien avec les attendus de l'inspection ARS/CD69 intervenue fin 2018, est mesurée dans les parties « Faits marquants de l'année », « Bilan », et « Projets et réflexions en cours » de ce rapport d'activité.

Population et activité chiffrée

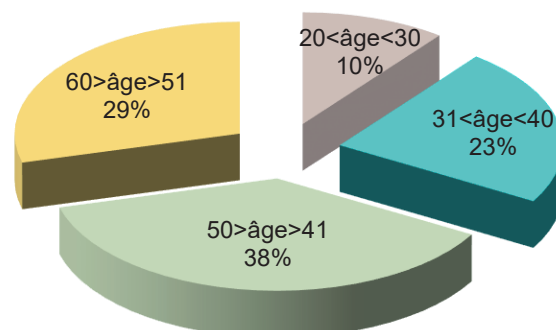
Les résidents

En 2019, le FAM a accueilli 20 femmes et 28 hommes, soit 42 % de femmes pour 58 % d'hommes.



La moyenne d'âge est aujourd'hui de 44 ans. Elle sera de 49 ans en 2025.

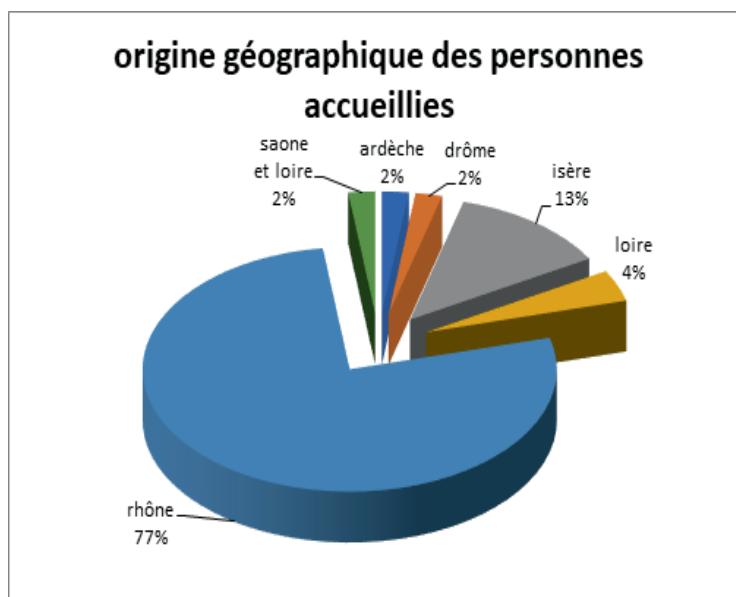
Répartition par tranches d'âge



La durée moyenne de séjour au FAM est de 22 ans.

Origine géographique des personnes en accueil permanent

Ardèche	1
Drôme	1
Isère	6
Loire	2
Rhône	37
Saône et Loire	1
total	48



L'activité

L'établissement est agréé pour 48 places d'accueil permanent, et 2 places d'accueil temporaire.

	Accueil permanent			Accueil temporaire			
	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Prévisionnel	Réalisé	Ecart	Dont des jours de stage facturés à l'IME La Cerisaie
2018	14 541	14 408	-133	278	173	-105	
2019	14 541	15 104	+563	278	183	-95	59

En 2019, un écart positif de 563 journées d'accueil permanent est enregistré par rapport à l'activité prévue. Cet écart était négatif de 133 journées en 2018.

Le FAM dispose de deux places d'accueil temporaire. Ces places sont situées à Longes, permettant des accueils pour des périodes allant de 30 à 90 jours consécutifs, à destination des jeunes adultes en évaluation dans le secteur adulte.

Provenance de la personne accueillie	Age de la personne accueillie	Objectifs de l'accueil	Durée de l'accueil
IMPRO	21	Evaluation	90 jours
IME	23	Evaluation	15 jours
IME	22	Evaluation	19 jours
IME de Bessenay		Stage/Evaluation	59 jours

Personnel

Mouvement du personnel

Mouvement des professionnels (départs) :

- 4 démissions (un AMP, deux infirmières, une assistante sociale),
- fin d'un contrat de professionnalisation (AES),
- rupture d'un CDI dans la période d'essai (assistante sociale),
- rupture conventionnelle (moniteur éducateur).

Mouvement des professionnels (embauches) :

7 embauches en 2019 :

- 2 assistantes sociales à 0,50 ETP (dont une qui a démissionné),
- 2 aides-soignantes à 1 ETP chacune,
- 1 monitrice éducatrice à 1 ETP,
- 1 AMP à 0,80 ETP,
- 1 cadre de santé à 0,50 ETP.

Augmentation de temps de travail temporaire : pour le poste de cadre de santé, sur de courtes périodes.

CDD et intérimaires

Le FAM a eu recours à 700 contrats à durée déterminée, la majorité pour des courtes durées, répartis sur 41 personnes en CDD, 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 3 868 heures d'interventions intérimaires sur l'année 2019. Une réflexion, à la demande du Siège, devra être engagée pour justifier de cette pratique.

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 2019, l'établissement a accueilli :

- 1 contrat PRO mis en place en 2016 se termine en 2019,
- 2 contrats PRO M.E. mis en place en 2018, ils se termineront en 2020,
- 1 contrat d'apprentissage ES mis en place en 2018, il se terminera en 2021.

Formations

Formations individuelles : Intitulé	Durée	Bénéficiaire
Certification surveillant de nuit	9 mois / 182 h	Surveillant de nuit
Culture et santé interstices	6 jours	Coordinatrice d'activités
Tuteur de proximité module 1	6 jours soit 40 h	Educateur spécialisé
Tuteur de proximité, tuteur référent module 2 et 3	12 jours soit 80 h (40 h / module)	Educateur spécialisé
<ul style="list-style-type: none"> • Contour juridique, législatif de la sexualité • Journée étude SERAFIN / URIOPSS 	<p style="text-align: center;">3 h 6 h</p>	Directeur
Gestion des risques : conception et méthodologie pour les hygiénistes	1 jour	1 infirmière

Formations collectives : Intitulé	Durée / stagiaire	Bénéficiaire
Mettre en place une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail	21 h	Cadre de santé
Impact des politiques publiques	7 h	Cadre de santé et 1 professionnel éducatif
Autisme : techniques de communication alternatives	3 jours	4 professionnels éducatifs
Utilisation des outils numériques dans l'accompagnement de l'autisme	17 h	6 professionnels éducatifs
<ul style="list-style-type: none"> • Autisme et problèmes de comportement • TDAH et TSA • Les troubles anxieux dans les TSA 	<p style="text-align: center;">14 h 14 h 7 h</p>	Médecin psychiatre
TEACCH	35 h / stagiaire	Psychologue et 1 chef de service
Groupe d'analyse de la pratique	20 h / stagiaire	2 chefs de service
Autonomie et indépendance, accompagnement et moyens de compensation du déficient visuel / CTRDV	7 h / stagiaire	1 psychologue et 3 professionnels éducatifs
Toilette thérapeutique	7 h	3 professionnels éducatifs

Formations collectives : Intitulé	Durée / stagiaire	Bénéficiaire
Diverses formations comptables	56 h	Comptable
Formation contrats de travail	7 h	Assistante de direction
SSI – conduite à tenir en cas d’incendie	3,5 h par stagiaire	10 professionnels
SSI – exercice de nuit	2 h par stagiaire	6 professionnels
SST – Initiale	14 h par stagiaire	6 professionnels

Faits marquants de l’année, bilan

Vie institutionnelle et partenariat

- Liens du directeur avec des EHPAD afin d’envisager des partenariats dans le cadre du vieillissement des résidents. Ces rencontres ont permis de bénéficier des savoir-faire des établissements pour personnes âgées. Le profil des résidents du FAM se heurte néanmoins, pour l’instant, à l’absence de réponse et d’appui possibles du côté des EHPAD rencontrés.
- Travail avec les familles : la vie affective et sexuelle, le vieillissement, les espaces de calme-retrait. Deux rencontres de deux heures ont eu lieu les 12 juillet et 20 septembre portant chacune sur les trois thématiques. Ces rencontres animées par le directeur se sont faites en présence des familles, des cadres de l’équipe de direction et des soins, l’équipe d’accompagnement pluridisciplinaire des deux sites. Elles ont pour objectif de comprendre ensemble les sujets relatifs à l’organisation des réponses adaptées du FAM aux besoins des résidents, de dialoguer et co-construire les diagnostics et les solutions envisagées, d’informer les familles sur les mises en œuvre en cours ou à venir.
- Arrivée d’un cadre de santé à mi-temps, Mme F.
- Présence à compter du 22 novembre d’une directrice par intérim, Mme C., du fait de l’arrêt maladie du directeur.
- Présence d’une chef de service par intérim, Mme T., à compter du 21 octobre, du fait de l’arrêt maladie d’un chef de service.

Accompagnement des résidents

- Arrivée d'un résident, M. S. P., inscrit sur la liste départementale des personnes en situation critique, dans le cadre d'un PAG.
- Traitement et signalement d'un événement indésirable grave (EIG), du fait de l'agression sexuelle probable d'une résidente, Mlle N. R., par ce même résident nouvellement intégré au FAM.

Refonte de l'organisation des activités

Un groupe de huit professionnels a travaillé avec le directeur, les chefs de service, la cadre de santé, l'équipe médico-psychologique, les 14 et 28 mai, 25 juin et 27 août, afin de revoir l'organisation des activités à destination des résidents du FAM. Ce pilotage interne a permis d'établir :

- le tableau des activités en fonction des besoins des résidents, avec les animateurs repérés ;
- le tableau de présences des résidents sur chacune des activités prévues ;
- le planning des activités sur la semaine (du lundi au vendredi) et dans la journée (le matin et l'après-midi) ;
- le planning hebdomadaire de présences des résidents sur les activités ;
- les possibilités d'organisation des activités sur chaque site pour les résidents restant sur les groupes de vie ;
- l'ensemble des aménagements des espaces dédiés et des équipements proposés au plan pluriannuel d'investissements 2020-2021-2022.

Refonte des plannings

Ce travail collectif a été piloté par le directeur et les chefs de service avec l'appui d'un consultant externe, M. G., de juin à octobre. L'objet de ce pilotage était d'élaborer une organisation adaptée aux besoins des résidents et permettant la mise en œuvre du projet d'établissement selon les ressources disponibles sur chacune des unités de vie.

Au premier semestre 2019, le FAM a mis en place une organisation afin de pouvoir ouvrir tous les week-ends. Cette organisation s'appuie sur un rythme de travail qui impose aux professionnels de travailler un week-end sur deux. La direction a souhaité étudier avec les professionnels et un consultant externe d'autres scénarii de planning afin de répondre à la demande des professionnels de préserver le rythme de travail d'un week-end sur trois tout en restant dans le budget alloué.

Ce travail se poursuit en 2020, avec le consultant HRCP.

Evènements liés aux activités des résidents

- Fête de la galette à Longes le mardi 8 janvier, après-midi festif : musique, danse, maquillage et partage de la galette des rois.
- Activité mosaïque au musée gallo-romain de Vienne (séance mensuelle) : création d'une mosaïque individuelle avec un groupe de cinq résidents et visites guidées.
- Activité marionnettes : activité hebdomadaire dont deux séances avec les marionnettistes de l'association l'Ateuchus (création de marionnettes, manipulation, spectacle...).
- Exposition des marionnettes créées lors de l'activité à la fête de la Batysse à Pélussin le 27 juin.
- Echappées : jeudi 11 juillet (journée). Association Sambala et baobab (structures accrochées dans les arbres...), etc.
- 8BHN exposition des productions faites en broc'art à la Chapelle de la Visitation du 28 septembre au 6 octobre.
- Atelier Les concerts de poche :
 - mercredi 6 novembre – 1 h à Longes environ 15 résidents,
 - concert de poche (musique classique) : vendredi 9 novembre à Condrieu – 6 résidents.

Démarche d'évaluation

Rapport de l'inspection ARS/CD69

Le 16 octobre 2019, le FAM L'Echappée a reçu le rapport définitif de l'inspection conjointe ARS/Conseil Départemental menée en ses locaux fin 2018.

Un premier dossier de réponse a rapidement été envoyé fin décembre 2019 aux autorités de contrôle à partir du travail déjà réalisé tout au long de l'année 2019 sur la base du rapport provisoire.

Au-delà de ce premier niveau de réponse, cette inspection est rapidement apparue comme une véritable opportunité de faire évoluer en profondeur les fonctionnements de l'établissement.

Plutôt que de répondre point par point à ses items, il a été identifié huit thèmes transverses et interdépendants que le FAM se propose de gérer dans une démarche globale de projet.

Les huit projets identifiés sont :

Projet	Pilote
A. Droits des usagers	Chef de service
B. Gestion des risques – Déclaration des Evènements indésirables	Direction
C. Relations avec les familles – Gestion des doléances	Direction
D. Evaluation interne	Chef de service
E. Réorganisation du travail, des équipes et des horaires	Direction
F. Maîtrise du risque infectieux	Cadre de santé
G. Sécurisation de la prise en charge	Cadre de santé
H. Suivi et évaluation du projet d'établissement	Direction

Le 16 décembre 2019, le Conseil d'Administration a mandaté un chef de projet, Mme C., Directrice de transition, pour six mois afin de lancer cette dynamique, en appui du directeur. Le FAM est engagé dans cette mise en œuvre depuis cette date.

Démarche qualité, amélioration continue

- Amélioration du circuit du médicament et mise en œuvre de la préparation automatisée des piluliers en pharmacie.
- Mise en œuvre d'une nouvelle dynamique de travail de l'équipe infirmière avec l'arrivée du cadre de santé.
- Mise en place d'une prise en charge en psychomotricité et ergonomie par les interventions hebdomadaires de deux intervenants à compter de juin.
- Reprise du dispositif de réunions institutionnelles à compter du mois de mai.
- Mise en œuvre de nouveaux plannings de travail à compter de mai.
- Consolidation d'un accueil de jour interne, afin de soulager les groupes de vie de 12 résidents à Condrieu.

[Travail continu sur la problématique des comportements-problèmes et élaboration d'un protocole de recours aux espaces de calme-retrait](#)

Le traitement de la problématique des comportements-problèmes, inscrit dans les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM (prévention et réponses, janvier 2017), a permis de mettre en place le « baromètre de stress ». Celui-ci est un outil issu de l'éducation structurée, il est élaboré en co-construction avec les équipes, lors des analyses cliniques et dans des échanges mails afin de mieux repérer, pour chacun des résidents, les signes comportementaux qui traduisent la montée du stress et ainsi mieux identifier les stratégies éducatives mobilisables pour aider le résident à retrouver un état d'apaisement optimum.

Par l'intermédiaire de ce support, les traitements si besoin en cas d'angoisse, d'agitation, ont été également positionnés pour qu'ils puissent être proposés au moment où ils feront le mieux effet.

Il a enfin été élaboré une procédure de mise en place d'un protocole de recours aux espaces de calme-retrait, à valider par le tuteur, et à intégrer au projet personnalisé.

[Repérage et prise en charge de la douleur](#)

Les professionnels de proximité ont été mobilisés lors des analyses cliniques pour mettre en place une grille GED DI de référence (état de base) qui permette ensuite une évaluation de la douleur en situation d'expression de comportements-défi.

Un échange clinique et pédagogique avec les équipes autour de ces grilles est encore nécessaire. L'équipe médico-psy espère que les équipes pourront s'appuyer sur les sensibilisations douleur de l'équipe mobile autisme.

Soutenue par un travail partenarial avec le Docteur S. du CHS Le Vinatier, la mise en place de ces grilles et des essais de traitement antalgique en systématique a d'ores et déjà permis une meilleure identification de problématiques somatiques, la mise en place de consultations spécialisées et une amélioration du confort au quotidien pour certains résidents.

[Finalisation des projets de soins individuels en septembre](#)

Des projets de soins individuels ont été élaborés pour chacun des résidents. Ils ont été co-construits avec le psychiatre, les psychologues, les infirmières et l'ensemble de l'équipe éducative. Le projet de soin global a également été rédigé avec les différentes procédures et protocoles correspondants.

Un travail de collaboration étroite est réalisé avec la cadre de santé pour cette dimension de mise en place de la formalisation de l'accompagnement soignant, mais aussi dans le soutien et le travail auprès des infirmières (réunion formalisée tous les quinze jours avec psychiatre et cadre de santé).

Projets et réflexions en cours

Projet d'extension de trois places, afin de reconfigurer le site de Condrieu en trois unités de neuf résidents

Au regard des besoins repérés au FAM, une extension de places permettrait d'apporter une réponse plus adaptée à l'accompagnement des résidents. Dans le cadre des deux CPOM contractualisés avec l'ARS et le CD69, cette extension fera l'objet d'une réflexion et d'une mise en œuvre, sous réserve de financement. Cette extension de trois places vise la reconfiguration du site de Condrieu en trois unités de neuf résidents, dont une dédiée aux adultes vieillissants. Les objectifs visés de cette reconfiguration sont :

- solutionner l'inadaptation des deux unités de douze résidents sur le site de Condrieu, en créant un nouveau groupe de vie, et en redimensionnant l'accueil sur ce site en trois unités de vie de neuf résidents. Cette unité viendra se placer en continuité des deux unités de vie actuelles. Ce redimensionnement permettra d'exploiter les espaces des chambres libérées sur les unités de douze résidents afin de bénéficier d'espaces techniques et collectifs (notamment en matière de calme-retrait et d'activités quotidiennes) : la carence de ces espaces pose de nombreuses difficultés dans la configuration actuelle du site ;
- adapter les modalités d'accueil sur une des trois unités de vie de Condrieu afin de répondre aux besoins des résidents du FAM particulièrement concernés par les effets du vieillissement ;
- étendre la capacité du FAM de 3 places afin d'accueillir des jeunes en situation d'amendement Creton au sein des IME, pour une capacité globale de 51 places d'accueil permanent et 2 places d'accueil temporaire.

Conclusion

L'année 2019 a été particulièrement dense en matière de conduite de projets. Le FAM doit poursuivre en 2020 sa transformation en matière d'amélioration continue de la qualité, et plus particulièrement dans la mise en œuvre du plan d'action en réponse à l'inspection ARS/CD69.

Une dimension essentielle de cette transformation réside dans la redéfinition opérationnelle des fonctions (amorcée en 2017 et dont la nécessité a été rappelée avec insistance par l'inspection), et la refonte en cohérence de la programmation du temps de travail des équipes des groupes de vie.

Ce travail exigeant, initié en juin 2019 avec un premier consultant, se poursuit en 2020 avec le consultant HRCP afin de répondre aux impératifs de mise en œuvre des missions du FAM auprès des résidents, en tenant compte de la qualité de vie au travail des professionnels.

Plan Stratégique Opérationnel : Etoile Polaire

L'association Sauvegarde 69 agit au nom d'une éthique sociale fondée sur la solidarité, auprès des personnes vulnérabilisées dans leur développement ou leur insertion. Elle construit, pour et avec elles, des parcours adaptés à leurs situations, de façon innovante et inclusive. Ces parcours visent à promouvoir leurs possibilités et leur autonomie.

La Sauvegarde 69 optimise son offre de service dans une logique de parcours coordonnés sur les territoires, sous forme d'une offre intra-associative plus diversifiée, tenant compte de tous les âges de la petite enfance au vieillissement, sous forme de coopérations inter-associatives, sous forme de rapprochements ou de rassemblements opportuns.

La Sauvegarde 69 a pour vocation d'être force de proposition face aux problèmes sociétaux, et de contribuer à l'élaboration des schémas d'action publique, tant par elle-même que par sa participation aux fédérations et réseaux. Elle s'implique dans la mise en œuvre de l'innovation sociale.

La Sauvegarde 69 vise à développer le pouvoir d'agir de chacun à travers une organisation structurante, collaborative et bientraitante. Elle veille notamment au ressourcement des compétences et aux conditions d'exercice de ses salariés.

La Sauvegarde 69, entreprise solidaire d'utilité sociale, entend faire évoluer son mode de gestion interne sur le modèle d'une décentralisation synchronisée (principe d'une subsidiarité coordonnée), basée sur la responsabilité des acteurs, et sur un pilotage intégré et unifié.

