

Rapport d'activité 2020



**SAUVEGARDE 69**

édition 2021

# Sommaire

<b>Présentation de l'association .....</b>	<b>5</b>
• Charte associative.....	6
• Les commissions de liaison.....	9
• Composition des commissions de liaison .....	10
• Les établissements et services de Sauvegarde 69 ...	11
• Organigramme associatif .....	12
<b>Rapport moral du Président .....</b>	<b>14</b>
• Une année qui s'engage bien.....	15
<b>Rapport associatif du Vice-Président.....</b>	<b>17</b>
• Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2020.....	18
<b>Rapport financier de la Trésorière.....</b>	<b>20</b>
• Rapport de gestion 2020 .....	21
• Financement 2020.....	23
<b>Rapport du Directeur Général .....</b>	<b>24</b>
• 2020, année extraordinaire s'il en est .....	25
<b>Rapport social de la Directrice des Ressources Humaines ....</b>	<b>26</b>
• Introduction.....	27
<b>COVID ou COmment Vlvre Différemment .....</b>	<b>33</b>
• COVID ou COmment Vlvre Différemment .....	34
<b>Pôle Protection de l'enfance .....</b>	<b>37</b>
• SPEMO.....	38
• Prévention Spécialisée.....	47
• Lieu d'accueil & SHED - FAE Chamfray .....	59
<b>Pôle Médico-Social enfants .....</b>	<b>69</b>
• CPOM ARS Médico-social Enfant .....	70
• DITEP Maison des Enfants.....	72
• SEPT Les Pléiades .....	81
• SESSAD Emmanuel Gounot.....	86
• SITEPP de Saint-Priest .....	100
• ITEP & SAAI Les Moineaux .....	110
• IME La Découverte .....	121
• IME & SESSAD La Cerisaie .....	129
<b>Pôle Médico-Social adultes.....</b>	<b>139</b>
• Complexe Line Thévenin .....	140
• Foyer de vie et accueil temporaire Le Reynard .....	149
• FAM L'Échappée .....	158

## COORDONNÉES

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Siège social et Direction Générale</b> Tél. : 04 37 65 21 21 - Fax : 04 37 65 21 19</li> </ul>	20, rue Jules Brunard - 69007 Lyon direction.generale@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prévention Spécialisée</b> Tél. : 04 78 26 88 17 - Fax : 04 72 37 77 65</li> </ul>	Parc St Exupéry 2, rue Maryse Bastié - 69676 Bron prevention.specialisee@sauvegarde69.fr
Tél. : 04 74 68 69 09 - Fax : 04 74 60 05 48	52, rue de la Paix - 69400 Villefranche/Saône sps.rhone@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SPEMO Direction</b> Tél. : 04 37 37 80 09 Fax : 04 72 73 77 23</li> </ul>	15, chemin du Saquin - Bât. G - 69130 Ecully spero.direction@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>LA HALTE</b> Tél. : 04 74 68 77 21</li> </ul>	411, rue Déchavanne - 69400 Villefranche/Saône halte@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lieu d'Accueil d'Ecully et SHED</b> Tél. : 04 78 33 71 00 - Fax : 04 78 33 71 09</li> </ul>	5 bis, rue de la Jeunesse - 69100 Villeurbanne lieudaccueil@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Foyer d'action éducative «Chamfray»</b> Tél. : 04 78 51 00 12 - Fax : 04 78 50 21 45</li> </ul>	302, chemin de Fontanières - 69350 La Mulatière chamfray@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ITEP - Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique «La Maison des Enfants»</b> Tél. : 04 78 51 52 20 - Fax : 04 78 51 23 77</li> </ul>	11, chemin du Petit Revoyet - 69600 Oullins maisondesenfants@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SEPT - Service Educatif Pédagogique et Thérapeutique «Les Pléiades»</b> Tél. : 04 72 24 23 19 - Fax : 04 72 24 23 88</li> </ul>	53, chemin du Haut Poirier - 69210 Lentilly sept.lespleiades@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SESSAD «Emmanuel Gounot»</b> Tél. : 04 78 70 92 39 - Fax : 04 78 70 74 78</li> </ul>	40, boulevard Lénine - 69200 Vénissieux sessad@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SITEPP - Service d'Intervention Thérapeutique et Pédagogique de Proximité</b> Tél. : 04 72 09 02 78 - Fax : 04 78 40 33 93</li> </ul>	35 ter, rue Claude Farrère - 69800 Saint Priest sitepp@sauvegarde69.fr
<b>ITEP - Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>SAAI - Service Ambulatoire d'Aide à l'Intégration «Les Moineaux»</b> Tél. : 04 72 08 69 00 - Fax : 04 72 08 69 08</li> </ul>	75, rue du Château - 01390 Civrieux lesmoineaux@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>IME - Institut Médico-Educatif «La Découverte»</b> Tél. : 04 72 26 45 79 - Fax : 04 72 26 47 69</li> </ul>	75, rue du Château - 01390 Civrieux ladecouverte@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>IME - Institut Médico-Educatif «La Cerisaie»</b> Tél. : 04 74 72 88 00 - Fax : 04 74 72 88 01</li> </ul>	5, chemin de la Cerisaie - 69690 Bessenay lacerisaie@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Structures d'hébergement «Line Thévenin»</b> Tél. : 04 78 25 34 42 - Fax : 04 72 57 01 32</li> </ul>	5 bis, place St Luc - 69110 Ste. Foy les Lyon complexe.linethevenin@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Foyer de vie occupationnel «Le Reynard»</b> Tél. : 04 74 56 10 30 - Fax : 04 74 56 13 22</li> </ul>	14, rue de la Plaine - 69420 Ampuis lereynard@sauvegarde69.fr
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>FAM - Foyer d'Accueil Médicalisé «L'Echappée»</b> Tél. : 04 74 56 65 39 - Fax : 04 74 56 64 33</li> </ul>	Place du marché aux fruits - 69420 Condrieu echappee@sauvegarde69.fr



# Présentation de l'association

• Charte associative.....	6
• Les commissions de liaison.....	9
• Composition des commissions de liaison .....	10
• Les établissements et services de Sauvegarde 69 .....	11
• Organigramme associatif .....	12

# Charte 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.

6

## 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 **bienveillance** 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, interpellier 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** ●

## GOUVERNANCE

**Conseil  
d'administration**  
17 membres

**Assemblée  
Générale**  
44 membres

**Bureau**  
8 membres

**Président  
+  
Directeur  
Général**

**CODIR**  
17 membres

**Salariés**  
901

**Chefs  
de service**  
42

## DIRIGEANCE



# Les commissions de liaison

## L'articulation : vie associative et exercice des missions

### Les commissions de liaison .....

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

Les commissions de liaison sont des groupes de 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 .....

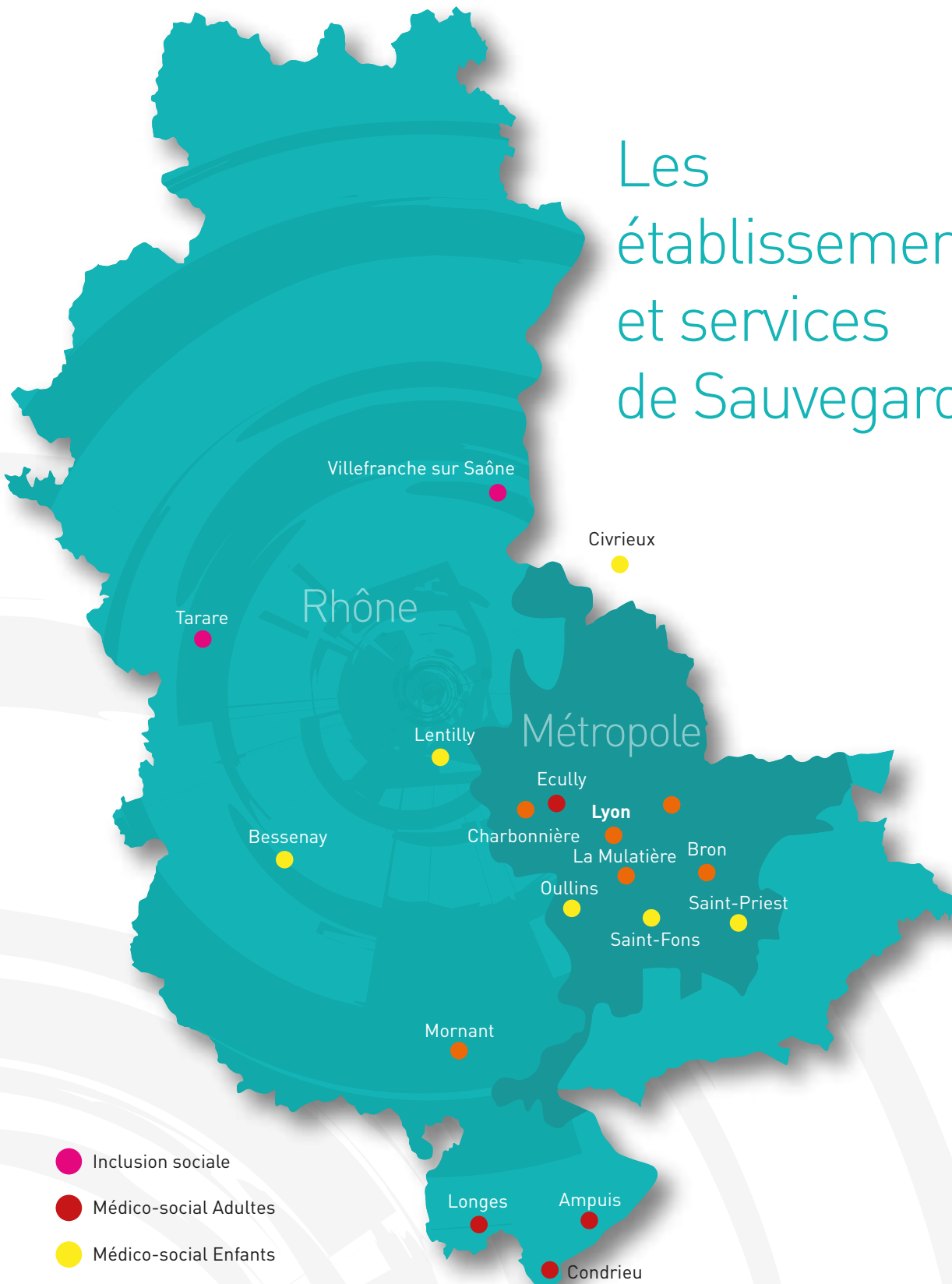
Chaque administrateur, ou membre de l'association, est positionné, sur la base du volontariat, pour une période de 3 ans, renouvelable. Il est souhaitable que les administrateurs changent de commission périodiquement pour une bonne connaissance de l'association. Au moins l'un de ces administrateurs ou 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

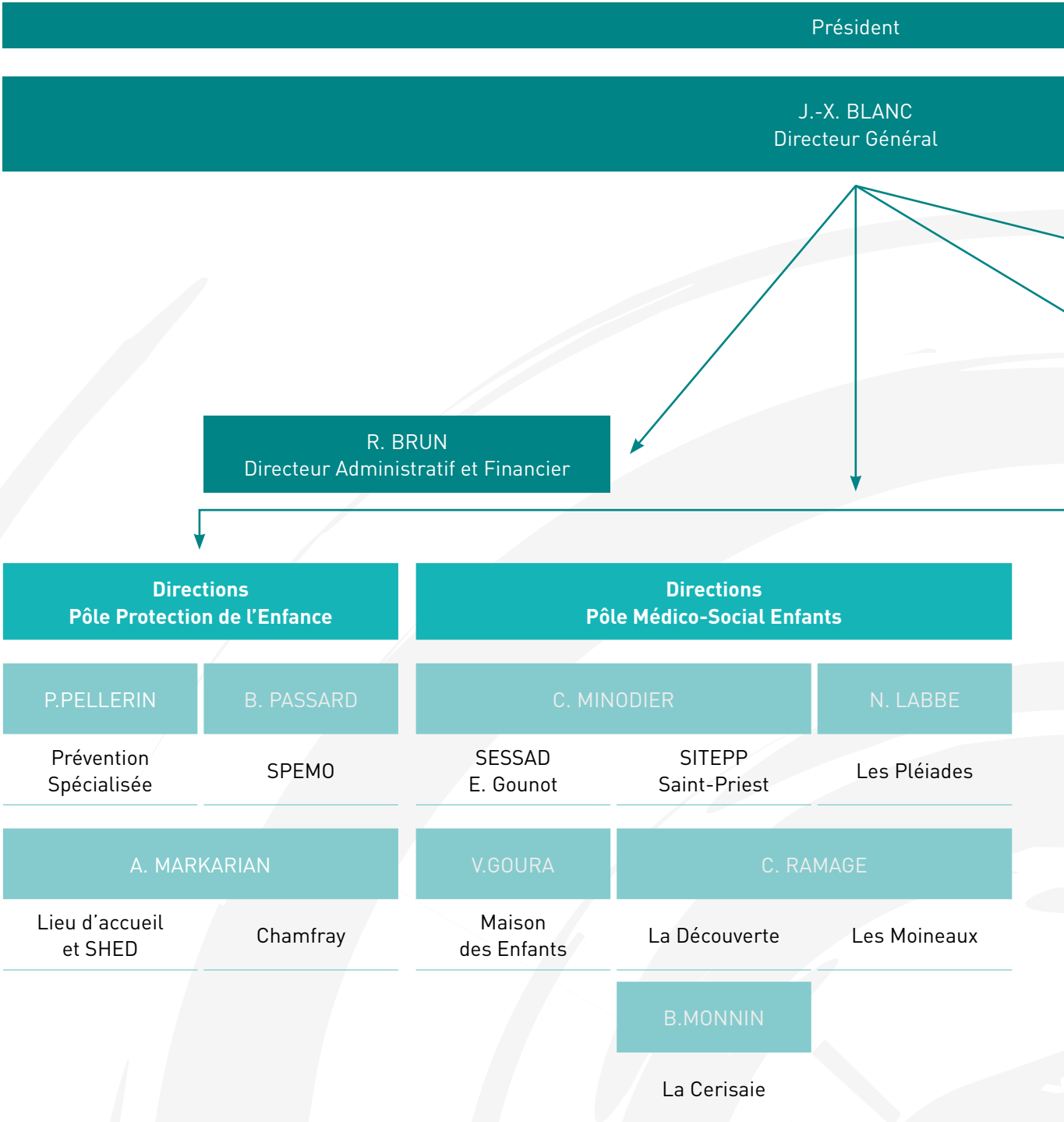
Structures	Administrateurs ou membres
SPEMO	Alain GINEYTS François PUECH Philippe SIX Odette TARDY
Prévention Spécialisée	Jean-Louis LERY Marc CHALLEAT Antoine FAURE
Lieu d'accueil d'Ecully - FAE « Chamfray »	Jean-Michel LACOUR Chantal MORLOT Jean-Louis VERRIERE
ITEP « La Maison des Enfants »	Jean-Louis LERY Virginie DOMONT Jean-Pierre REGAIRAZ Chantal MORLOT
SEPT « Les Pléiades »	Emmanuel CERTAIN Edith LADOUS France LEGROS
ITEP « Les Moineaux » et IME « La Découverte »	Antoine FAURE Pierre NEYRA André PALATRE
SESSAD et SITEPP	Alain GINEYTS Lise GUINCHARD Fabien MORIN Philippe SIX
La Cerisaie	Edith LADOUS Emmanuel CERTAIN
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
Commission spécifique	
La Halte	Marc BONNET Jean-Michel LACOUR Jean-Louis LERY

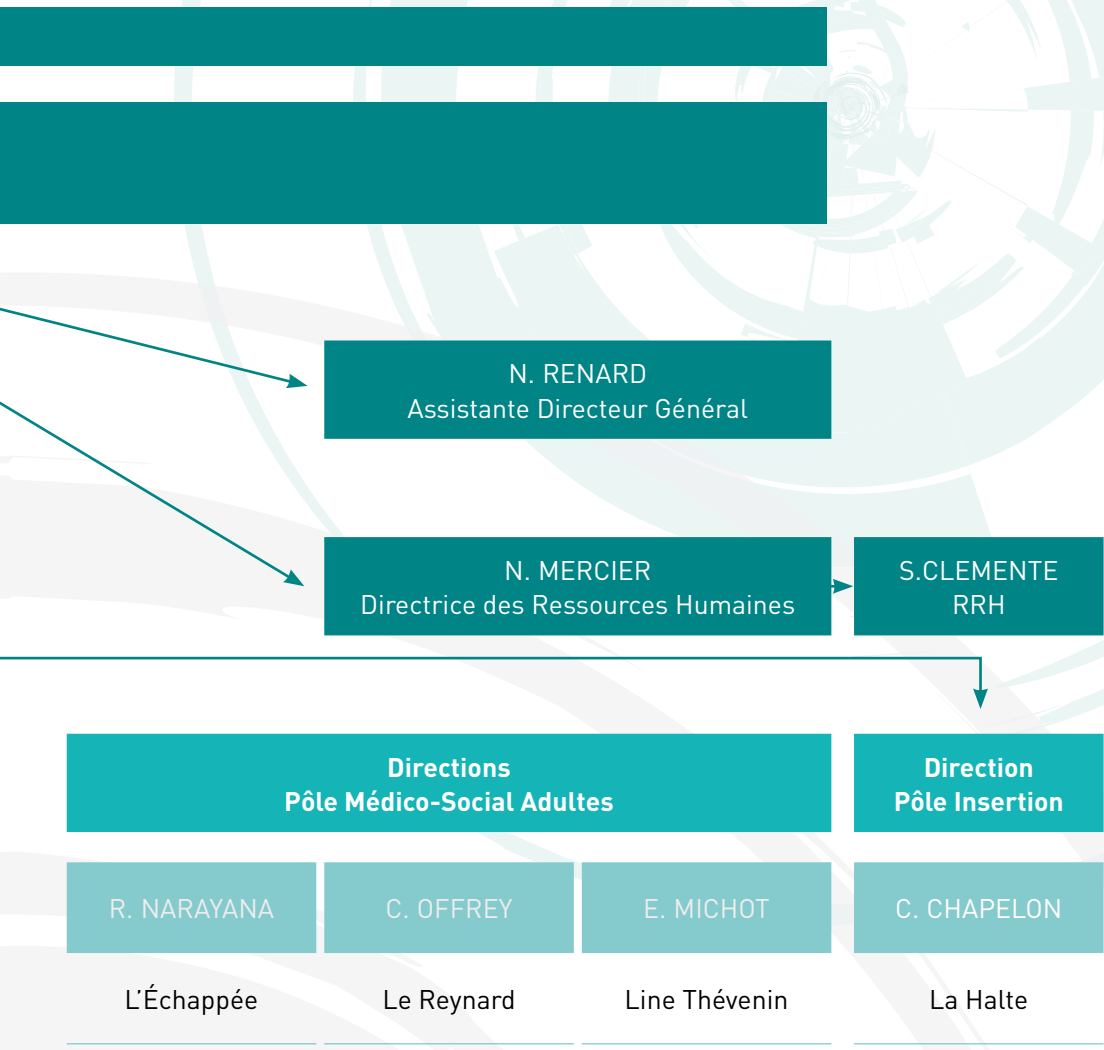
# Les établissements et services de Sauvegarde 69



- Inclusion sociale
- Médico-social Adultes
- Médico-social Enfants
- Protection de l'Enfance

# Organigramme associatif







# Rapport moral du Président

14

• Une année qui s'engage bien..... 15

# Une année qui s'engage bien

Le 30 janvier 2020, une rencontre réunit les administrateurs, plusieurs membres associés, les directeurs et les chefs de service, soit 60 personnes environ, pour lancer la mise en œuvre du Plan Stratégique Opérationnel (PSO), adopté par le Conseil d'Administration. C'est l'occasion pour le président et le directeur général de reformuler le sens de l'action associative et la dynamique de changement impulsée depuis 2018.

À l'appui des 5 axes permanents du développement de la Sauvegarde 69, représentés par les 5 branches d'une étoile polaire servant de repère, il est retenu 40 actions prioritaires réparties sur chacun de ces axes. En séance, des groupes opérationnels, associant bénévoles et professionnels, sont mis en place avec pilote et copilote. L'impulsion est donnée et chacun est invité à s'engager dans l'action.

## Le coup d'arrêt dû à la pandémie de Covid 19.....

Le 14 mars 2020, des mesures de confinement général sont instaurées du fait de la pandémie de Covid 19, et la gestion de la crise sanitaire devient alors la priorité de tous les dirigeants. Sans attendre les directives des administrations, le président et le directeur général prennent, dès le 15 mars, les décisions adaptées à la situation et aux activités de l'association.

Plusieurs messages d'information et de soutien sont adressés par la suite à tout le personnel, aux directeurs

et aux membres de l'association.

Je voudrais ici encore remercier le directeur général et ses collaborateurs, tous les directeurs de structures et tous les chefs de service, pour leur réactivité et leur sens des responsabilités. Sans oublier les professionnels qui ont fait preuve d'inventivité et de solidarité. Les témoignages que nous avons entendus lors de l'assemblée générale du 17 septembre 2020 sont une mémoire, à ne pas perdre, de la richesse des initiatives et innovations qu'ont su créer les personnes accompagnées et les équipes durant ce confinement.

## La résilience de la Sauvegarde 69.....

Pour autant, la vie de l'association ne s'est pas arrêtée et s'est adaptée aux règles de distanciation physique et de gestes barrières :

- tenue régulière des instances en visioconférence ;
- mise en place du télétravail autant que possible ;
- réorganisation des relations internes de management et de coordination ;
- adaptation des prestations d'accompagnement selon les structures (présence H24, présence alternée, suivi à distance, etc. ).

## Quatre avancées sur des projets concrets sont significatives sur 2020 :

- la poursuite de la mise en œuvre des procédures de contrôle interne au niveau comptable et au niveau RH (avec les préconisations du cabinet KPMG) ;
- l'agrément du dossier de fonctionnement du Siège et l'augmentation de sa dotation de moyens, le renforcement de l'équipe du Siège ;
- l'organisation des activités de l'association en deux pôles : social et médico-social. La création du pôle social avec la mise en place d'un pilotage unifié, d'une mutualisation de moyens et de coopérations transversales ;
- le rapprochement des Sauvegardes 42 et 69 dans une perspective de coopération et de mutualisation.

Ces avancées illustrent la démarche de progrès au niveau de l'association.

.../...

.../...

D'autres avancées significatives se sont réalisées dans les structures : réactualisation de projets d'établissement ou de service, rénovation de règlements de fonctionnement, évolution des équipes d'encadrement, mobilisation des CVS et participation des familles, etc. Le rapport d'activité en témoignera.

### Les enjeux d'avenir.....

- Savoir répondre aux besoins et faire évoluer notre offre de service : capacité d'innovation et de réactivité, mise en place des dispositifs ITEP et IME, diversification de l'offre de prise en charge, adaptation au vieillissement, etc.
- Adapter nos infrastructures immobilières aux évolutions de notre offre de service.
- Poursuivre la rénovation et l'harmonisation des procédures internes.
- Faire aboutir l'organisation en pôles pour toutes les activités de l'association en créant le pôle médico-social, à l'appui de l'expérimentation du pôle social.
- Créer une instance de représentation des familles au niveau associatif, la prochaine journée associative devant y contribuer.
- Consolider la démarche qualité et organiser les procédures d'évaluations interne et externe.
- Concrétiser le rapprochement avec la Sauvegarde 42, et d'autres associations, selon le scénario d'union et de GIE.
- Réactualiser notre politique de communication externe.
- Entretenir le partenariat avec les autorités publiques, participer aux instances de schémas d'action sociale, de démocratie sanitaire, etc.
- Occuper une place active dans les réseaux et fédérations, contribuer aux réflexions prospectives et aux positionnements politiques.

Voici des enjeux conséquents, mais plusieurs objectifs pourront être atteints en 2021.

C'est pourquoi je conclus ce rapport moral en invitant chacun à persévérer dans son engagement, bénévole ou professionnel, au service de la solidarité ; et je tiens 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.

**Henri BOSSU,**  
Président.





# Rapport associatif du Vice-Président

• Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2020..... **18**

# Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2020

Le 10 septembre 2020, la Sauvegarde 69 était triste car elle perdait un homme de conviction engagé et tourné vers les populations que l'on accompagne. Elle perdait un ami sincère, dévoué aux valeurs qui nous fondent. Robert Thalvard, président d'honneur, nous quittait.

## Favoriser la communication interne et les interactions entre membres associatifs .....

Malgré un contexte sanitaire bien compliqué et anxio-gène, le Bureau comme le Conseil d'Administration ont été opérants (un Bureau chaque premier lundi du mois), en étroite collaboration avec le directeur général et l'équipe du Siège.

Durant la période de confinement de mars 2020, les membres de l'association ont été destinataires de communiqués quant à l'évolution de la crise sanitaire au sein de nos établissements et services ainsi que les plans de lutte mis en œuvre et coordonnés par la direction générale. A l'issue de notre assemblée générale tenue le 17 septembre à Bron, plusieurs membres associatifs ont fait part de l'intérêt de garder ce lien d'information sur l'activité de l'association. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à transmettre régulièrement un ***communiqué interne trimestriel***.

Cette démarche s'inscrit dans le projet stratégique opérationnel sur le volet du développement de la vie associative. Nous sommes aujourd'hui une quarantaine de membres cotisants, ce qui est faible pour une association de notre taille mais peut aussi s'expliquer par la faiblesse historique des interactions entre membres et Bureau et/ou Conseil d'Administration. C'est pourquoi, depuis une année, nous avons remobilisé les commissions de liaison. Intérêts partagés pour les équipes de direction comme pour les bénévoles. Ces derniers peuvent mettre leurs compétences et expertise au service du projet de la structure dans laquelle (ou lesquelles) ils Siègent. Les commissions de liaison jouent un rôle important dans l'interface gouvernance/dirigeance au même titre que les CVS ou des COPIL sur les projets d'établissements. Un guide de méthodologie pour la mise en œuvre de ces commissions a également été rédigé par le Bureau.

Le 30 janvier 2020, nous réunissions l'ensemble des membres issus de ces commissions pour un moment de « remontée » des informations au Bureau, l'occasion aussi de revoir leur composition pour les bénévoles. A l'issue de cette rencontre avec les cadres, nous lançons le plan stratégique opérationnel. Occasion aussi des vœux du président et du directeur général. En 2020, nous avons expérimenté l'invitation des membres associatifs au Bureau lorsque l'ordre du jour met en lumière l'établissement dans lequel ils Siègent au sein de la commission de liaison et/ou du CVS. Cette initiative appréciée se poursuivra en 2021.

### Des temps et des espaces partagés .....

Outre l'assemblée générale annuelle réglementaire statutairement, l'association propose quelques séminaires sur des thématiques (2019 essentiellement tourné vers le PSO), offrant également la possibilité de rencontres avec les cadres de la Sauvegarde 69. Des temps toujours très riches pour confronter les points de vue entre administrateurs/membres/professionnels. Une soirée thématique sur l'histoire de la Sauvegarde à partir de la thèse de François Boursier dont le principe était arrêté pour 2020 (mais pour les raisons sanitaires) sera programmée sur 2021, nous l'espérons ! De riches éclairages pour savoir d'où l'on vient, faire tomber quelques présupposés et mieux appréhender l'avenir.

Les journées associatives (pour l'instant internes) offrent la possibilité de réfléchir sur des problématiques transversales aux établissements. Ce temps fort est acté par le Bureau pour le mener tous les deux ans. C'est également un axe du PSO. La thématique 2021 : la famille dans tous ses états (titre provisoire). Les deux dernières journées ont été un vrai succès avec plus de 230 personnes (salariés, bénévoles et personnes accompagnées). Faisons en sorte que pour 2021 il en soit de même.

Notre assemblée générale du 17 septembre 2020 s'est tenue dans les conditions strictes des règles sanitaires. Entre les présents et les représentés, elle a pu se tenir dans de bonnes conditions. S'il devait y avoir un seul point à retenir de cette rencontre il faudrait noter le travail remarquable de présentation des établissements (professionnels comme résidents) pour mettre en avant ce moment si particulier du confinement. Les membres de l'association ont pu apprécier la capacité d'adaptation des personnes accompagnées comme la capacité d'innovation des pratiques du quotidien (thème de notre journée associative de 2018).

### Vers de nouvelles coopérations .....

Enfin, autre axe fort du PSO développé en 2020 : mettre en place une coopération étroite entre associations sur AURA (région Auvergne Rhône-Alpes). Cet axe s'est concrétisé par un projet d'union et de coopération à l'initiative de deux Bureaux des Sauvegarde 69 et Sauvegarde 42 en septembre 2020. Un groupe de travail, accompagné par un cabinet d'avocats spécialisés, a été mis en place et une Union (sous forme associative) devrait voir le jour en 2021. Par ailleurs, d'autres partenariats se poursuivent ou s'amorcent avec l'Uriopss, France bénévolat, l'Institut des Sciences de la Famille, etc.

### Etoffer le Conseil d'Administration.....

La fin de l'année 2020 nous a montré l'équilibre fragile au sein du Conseil d'Administration. L'engagement bénévole, militant, ne dure qu'un temps, parfois long, parfois plus court ! Dès 2021, nous devons réactiver nos différents réseaux pour étoffer cette vie associative par l'entrée de nouvelles compétences, nouvelles motivations. Il sera également question d'intégration de représentants de familles au fait associatif, proche de la gouvernance ●

**Marc BONNET,**  
Vice-Président



# Rapport financier de la Trésorière

20

- Rapport de gestion 2020 ..... 21
- Financement 2020..... 23

# RAPPORT DE GESTION 2020

Ce rapport annuel est un peu particulier dans ce contexte de crise sanitaire du Covid-19 éprouvant pour tous et particulièrement pour les personnes accompagnées. La priorité de Sauvegarde 69 a été de protéger les salariés et les usagers pendant la période d'état d'urgence. Les comptes 2020 de Sauvegarde 69 ont été arrêtés en suivant les règles et méthodes comptables applicables. Le **résultat comptable** de l'exercice 2020 présente un excédent de **607 K€** (contre -118 K€ en 2019).

Le **résultat administratif** de l'exercice 2020 est excédentaire avec **+ 1 513 K€**, soit une amélioration de **801 K€** (contre +712 K€ en 2019) avec :

- le secteur Protection de l'enfance : **+ 25 K€** ;
- le secteur Médico-social handicap enfant : **+ 1 257 K€** ;
- le secteur Médico-social handicap adulte : **+ 288 K€** ;
- le Siège : **- 57 K€**.

Pour rappel, l'écart lié aux retraitements comptables dont la variation pour congés payés des salariés et des reprises de résultat N-2 explique le décalage entre le résultat comptable et le résultat administratif présenté aux financeurs.

## On notera plusieurs facteurs impactant les comptes : .....

### Le principal évènement repose sur la crise sanitaire du Covid-19

Les établissements et activités ont été affectés par la crise sanitaire du Covid-19 engendrant des économies sur les charges d'exploitation (*déplacements, alimentation, chauffage, etc.*).

Par ailleurs, l'activité a été perturbée du fait du gel des entrées/sorties des personnes accompagnées, et/ou la fermeture totale d'établissements au gré des constantes évolutions des mesures gouvernementales (*fermeture des externats, aides d'Etat, déconfinement progressif/reconfinement. . .*).

Pendant cette période, Sauvegarde 69 a bénéficié aussi de **dotations complémentaires** afin de couvrir les dépenses exceptionnelles engagées afin de permettre une **compensation des surcoûts** liés à la gestion de la crise sanitaire et la perte de recettes (notamment sur le Handicap Enfant).

Ces dotations font suite à deux instructions budgétaires votées par l'Etat en mars et décembre 2020 en faveur des établissements sociaux et médico-sociaux.

Cette situation a donné **un caractère exceptionnel et peu représentatif sur le plan financier pour cette année 2020 donnant des résultats exceptionnellement élevés.**

## Autres points saillants : .....

- l'impact de la **réforme du plan comptable 2020**, sur les capitaux propres de l'association par une **réaffectation de +1. 5 M€** en fonds dédiés à l'investissement ;
- le versement aux salariés d'une **prime Covid** pour un total de **654 K€** ;
- une utilisation du **CITS 2017 et 2018** (crédit d'impôt taxe sur les salaires), pour **171 K€** sur 2020 portant le solde cumulé à **938 K€ / 1. 3 M€** ;
- le financement des départs à la retraite reste un enjeu majeur dans le secteur avec un besoin total estimé à **4, 3 M€**. En 2020, la **provision IDR** (indemnité de départ à la retraite) a été comptabilisée pour **178 K€**, portant la provision totale **1, 2 M€** permettant de couvrir 28 % des besoins estimés ;
- enfin, un total cumulé de dépenses non prises en charge par nos financeurs de **3, 8 M€** pour l'association dont 74% relevant de la protection de l'enfance (2 M€) et du Siège (0, 8 M€).

.../...

●●/●●

**Malgré la crise sanitaire, des projets lourds et ambitieux ont été engagés, parmi ceux-ci :**

- la poursuite du **transfert de patrimoine immobiliers à AGIS** de bâtiments et terrains de Sauvegarde 69 afin d'initier une stratégie patrimoniale et d'optimiser la gestion des actifs immobiliers. Les enjeux dans ce domaine sont très importants : conservation, cession, reconversion des établissements, travaux, mise en conformité, modernisation, financement et mise en œuvre des projets sont des choix stratégiques que doit faire l'association pour maintenir la pérennité des activités. C'est donc une démarche de dynamique des actifs immobiliers qui est engagée ;
- **l'autorisation du recrutement de 7 postes supplémentaires au Siège** dans le cadre du renouvellement des frais de siège, ce qui permettra de déployer les transformations opérationnelles dans le cadre du PSO ;
- la mise en place d'outils dématérialisés pour améliorer **la qualité du système d'information** : logiciel de gestion de temps et d'activité, projet de dématérialisation des factures et des notes de frais pour les principaux ;
- le **rapprochement des Sauvegardes 69 et 42** en faisant le pari que la taille est un atout en permettant une mutualisation de moyens ;
- enfin, les **charges du personnel** (le groupe II des budgets) restent comme chaque année un poids important, représentant **73%** des charges pour l'association, et reste un **enjeu financier essentiel**.

**En conclusion**, la structure financière du bilan reste très saine, elle se distingue par des ressources durables importantes qui permettent de dégager une trésorerie de 8 909 K€ et les fonds propres restent élevés.

Si la crise sanitaire a impacté les activités des établissements, les résultats excédentaires sont à relativiser car ils s'inscrivent dans un contexte incertain, de restrictions et pour partie d'attribution d'aides exceptionnelles.

Les perspectives 2021 des activités comptables et financières se poursuivront selon les objectifs stratégiques définis dans le PSO avec la mise en œuvre des procédures de contrôles internes dans l'ensemble des établissements de Sauvegarde 69, le recrutement d'un chargé du patrimoine immobilier et d'un contrôleur de gestion/audit interne ainsi que l'évaluation des actions engagées.

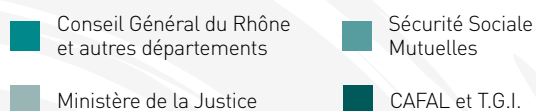
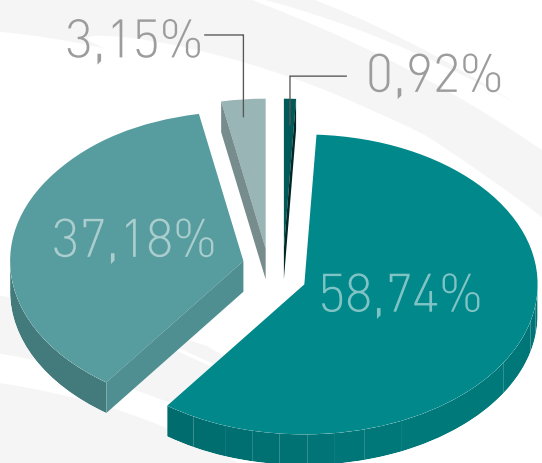
**Virginie DOMONT,**  
Trésorière

# Financement 2020

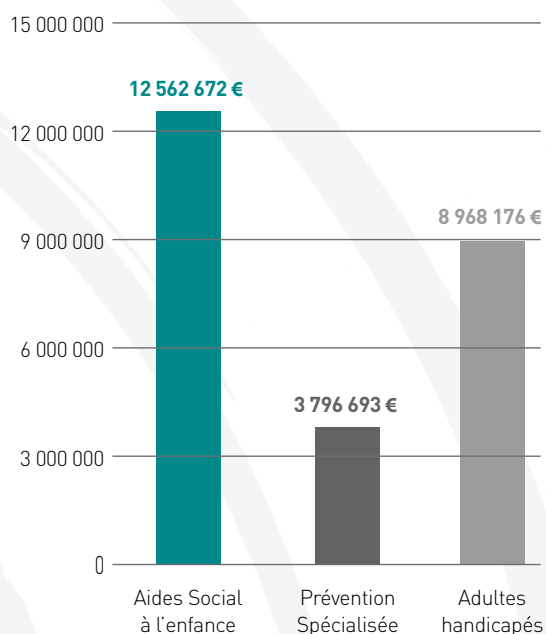
Ensemble de la facturation des établissements et services pour l'année 2020 ..... **43 116 688 €**

## Répartition des financements concernant la facturation 2020 .....

Département du Rhône et autres départements	25 327 541 €
Sécurité Sociale et Mutuelles	16 031 143 €
Ministère de la Justice	1 360 318 €
CAFAL et T.G.I	397 686 €
<b>Total facturé en 2020</b>	<b>43 116 688 €</b>



## Répartition par groupes de bénéficiaires des financements du Conseil Général .....





# Rapport du Directeur Général

24

• 2020, année extraordinaire s'il en est ..... 25



## 2020, année extraordinaire s'il en est,

qui fixe nos axes de développements pour les 5 ans à venir et avons pu déposer notre dossier d'augmentation de notre budget du Siège et ce après plus de deux ans de travail.

Nous sommes entrés dans cette année, forts du travail accompli, des compétences mobilisées pour les personnes accompagnées et prêts à dérouler notre plan d'actions. L'environnement mondial en a décidé autrement. Nous avons affronté une épidémie qui a bousculé notre fonctionnement personnel et professionnel. Mais nous avons su nous adapter pour continuer à faire fonctionner les établissements et les services dans un contexte très anxiogène, de confinement et de déconfinement, de protocoles sanitaires, de travail à distance et de présentiel, de mesures de protection pour éviter les chaînes de contamination, d'exigences internes et externes très fortes pour assurer notre mission auprès des plus fragiles que nous accompagnons chaque jour. Nous avons continué à avancer, pas après pas, en conservant toujours notre capacité collective de discernement et de pilotage. La Sauvegarde 69 sort de cette crise sanitaire plus forte. Elle a su trouver les ressorts internes pour se décroiser, pour travailler de concert, partager, s'épauler, prendre soin de tous et de chacun, consolider les liens qui nous unissent et unissent les professionnels aux personnes accompagnées et leur famille, forte de ses ressources visibles et cachées qu'elle a su mobiliser. Ce rapport d'activité porte le témoignage de cette vitalité, de cette mémoire collective.

Et pourtant il a fallu continuer à faire notre travail dans ce contexte avec la découverte des réunions en visio pour tenir les différents cadres : Bureau, CODIR, COPIL, IRP (notamment avec la mise en place de la nouvelle organisation en CSE et représentants de proximité), gestion du fonctionnement en temps de COVID par les équipes des établissements ou avec les partenaires externes, dérouler le PSO, sans oublier les réunions extraordinaires sous forme de droit d'alerte ou de DGI\*, qui appellent des traitements conséquents de la part de la DRH et des équipes.

Charge mentale intense, pour les directeurs et les chefs de service, associée à un surcroît de travail, d'engagement, de rigueur, de craintes aussi, d'abattement parfois, de doutes sur notre capacité à mener nos projets et l'activité quotidienne en devant faire face aux multiples injonctions.

La complexité de gestion financière de notre secteur s'est révélée à l'occasion du traitement de la prime COVID pour nos salariés, du fait de positions non coordonnées de la part des financeurs. Ce manque de concertation sur le montant alloué a entraîné un surcoût de 209 K€ à la Sauvegarde 69.

L'absence d'harmonisation s'est aussi révélée à l'occasion des annonces gouvernementales pour les revalorisations salariales des premières lignes sanitaires publiques : le médico-social et le social privé non lucratif en sont exclus, ce qui crée des iniquités entre les professionnels et engendre des tensions et des revendications, justifiées dans notre secteur - et à la Sauvegarde 69 en particulier - mais auxquelles nous ne pouvons satisfaire seuls.

2020 est passée et le virus est toujours là, nous devons continuer à tenir. La Sauvegarde 69 poursuit ses actions de transformations, forte de ces dynamiques qu'elle a su déclencher et coordonner, forte de ses collaborateurs engagés.

**Jean-Xavier BLANC**  
Directeur Général

\*Danger Grave Imminent



# Rapport social de la Directrice des Ressources Humaines

26

• Introduction.....27

# Introduction

L'année 2020 a été marquée par la situation sanitaire, qui a d'une part révélé la capacité d'adaptation des professionnels de la Sauvegarde 69 et qui a, d'autre part, exacerbé les difficultés liées au climat social.

Si l'association a pu bénéficier d'une hausse de la dotation des frais de siège pour passer de 2.5% à 4.91% du budget, cette part reste toutefois encore faible eu égard aux enjeux et besoins des établissements dans une organisation dont l'humain représente 73% (cf. rapport gestion trésorière) des charges. Cette augmentation n'a pas été proportionnelle à l'accroissement de l'activité de l'association et cela engendre des difficultés au travail des équipes qui se répercutent sur les directions d'établissements.

Le climat social est à observer tel un indicateur clef d'un service de qualité au sein de la Sauvegarde 69. Un accompagnement de qualité est le reflet d'une qualité de travail des professionnels.

Un siège doit avant tout offrir un service de qualité à ses professionnels pour leur permettre d'accueillir les personnes vulnérables dans les meilleures conditions. C'est ce service qui a été au cœur des préoccupations du siège en général et du service ressources humaines en particulier.

Nous avons choisi cette année, avant de présenter les chiffres clés de l'année 2020 (B) de présenter le rapport d'activité du service Ressources Humaines de l'association (A).

## A/ Le rapport d'activité 2020 du service Ressources Humaines de l'Association.....

La Direction des ressources humaines du siège en 2020 c'est :

- 1 service paie composé de 3 techniciens paie qui ont en charge environ 1 000 paies par mois ;
- 1 service formation composé d'1 chargée de formation à mi-temps en charge du pilotage de l'intégralité du plan de formation associatif, de l'index égalité homme femme, du suivi des entretiens professionnels et de la gestion de projets liés à la formation ;
- 1 responsable ressources humaines, qui nous a rejoint au mois de juillet 2020. Elle a en charge principalement l'accompagnement des directions sur les relations individuelles du travail et dont le temps est consacré à la gestion des projets associatifs ;
- 1 directrice des ressources humaines dont 50% du temps est consacré la gestion des relations collectives du travail.

### LES GRANDES MISSIONS RH

Les principales missions existantes en 2020 au sein de la Direction des Ressources Humaines sont la paie, les relations collectives et individuelles du travail, l'accompagnement de la stratégie associative et une partie de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

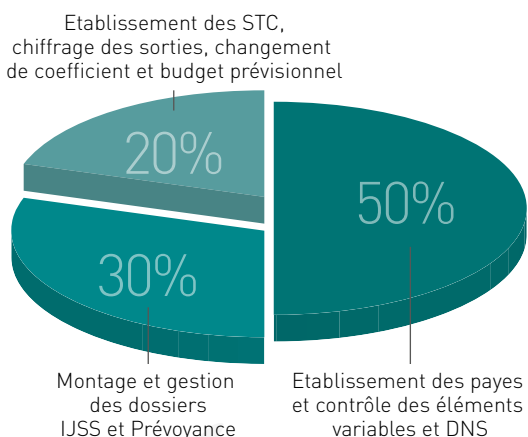
#### La gestion des paies des professionnels de l'association :

- établissement des paies, contrôle des éléments variables de paie et établissement des DSN (déclaration mensuelles obligatoires, paiement des organismes Urssaf, mutuelle, CSE) ;
- montage et gestion des dossiers prévoyance CHORUM ;
- montage des dossiers d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et suivi des remboursements ;
- établissement des STC (Solde de Tout Compte) ;
- chiffrage des sorties ;
- vérification de l'ancienneté et changement de coefficient ;
- préparation des budgets prévisionnels sur le groupe 2 ;



- rapprochements comptables ;
- paramétrage du logiciel en fonction des changements légaux ou conventionnels ;
- traitement des réclamations des salariés liées au traitement des IJSS.

Répartition des missions du service paye



Les relations collectives du travail :

- préparation et tenue des réunions avec les instances représentatives du personnel (2 CSE de secteurs + 2 CSSCT, 1 CSE central + 1 CSSCT centrale) ;
- gestion des procédures des « dangers graves imminents », des droits d'alertes pour atteintes aux droits des personnes, des enquête accidents du travail, des médiations ;
- gestion des expertises sociales votées par le(s) CSE ;
- négociations obligatoires avec les organisations syndicales ;
- préparation des données en vues des consultations obligatoires des instances.

Recours au droit d'alerte pour danger grave et imminent.

Pour faire réagir la direction générale sur les problématiques rencontrées en établissement par les salariés, les élus utilisent des outils dont le droit d'alerte pour danger grave et imminent (DGI) (6) ou pour atteinte aux droits des personnes (2). En 2020 nous avons eu à traiter pas moins de 8 procédures de ce type. Elles engendrent une enquête conjointe direction et élus sans délais, la création d'un plan d'actions avec mise en place de mesures immédiates pour faire cesser le danger, puis une réunion d'urgence de CSE sous 24 heures et en cas de désaccord sur les mesures ou la nature du danger, et une saisine de l'Inspection du travail.

Si la direction a toujours saisi l'Inspection du travail dans la mesure où elle estimait une absence de danger grave et imminent au sens de la loi, il est toutefois clair que ces alertes doivent être prise en considération afin de mettre en place des mesures incontournables pour retrouver de la sérénité dans les relations de travail des professionnels, dont la charge mentale n'est plus à démontrer dans notre secteur d'activité.

Malheureusement, nous constatons que l'histoire se répète, à l'issue d'une enquête (dans le cadre d'un droit d'alerte pour DGI ou suite à accident du travail), nous retrouvons bien souvent les préconisations déjà émises quelques années auparavant. Il n'y pas à y voir un manque d'intérêt des représentants de la direction mais il est à noter une organisation du travail en fonction de l'urgence. La charge du travail et la gestion du temps devrait pouvoir faire l'objet d'étude et de plans d'actions passés au second rang des priorités par manque de temps.

Réunions IRP 2020

		Nombre de réunion
CSE	Central	14
	Médico Social	15
	Protection de l'enfance	12
CSSCT		9
Autres commissions		3
Préparation des réunions		
Négociation diverses		3
Expertise sociale + FAM		
<b>Total missions IRP</b>		<b>56</b>

Les relations collectives du travail sont tendues.



**Recours aux expertises votées par les CSE :**

Chaque année, des expertises sont votées. En 2020 l'expertise sociale a été renouvelée sur l'année 2019. En effet, la direction des ressources humaines n'a pas encore la capacité d'absorber la charge de travail que nécessite la préparation des données à communiquer obligatoirement aux instances représentatives du personnel (IRP). Les élus utilisent donc le vote de l'expertise pour obtenir communication des éléments dus. La DRH transmet les données brutes et l'expert les compile et les analyse. Le coût de ces expertises sur une année représente le salaire d'un cadre à temps plein.

**Recours à la manifestation devant le siège social de la Sauvegarde 69 :**

En octobre 2020, dans le cadre d'un appel à manifestation nationale, environ 80 salariés sont venus manifester devant le siège pour faire entendre leurs revendications. Le Directeur Général et la Directrice des Ressources Humaines sont allés à leur rencontre dans la rue pour dialoguer avec eux. A d'autres occasions, les appels sont peu suivis.

Au-delà même des revalorisations salariales, les salariés de notre secteur - et la Sauvegarde 69 n'est pas épargnée - ont besoin de repères, de cadre clair identifié et partagé par tous, de sens pour travailler en autonomie et en confiance dans leur domaine de compétences.

Force est de constater que l'organisation actuelle de l'association a atteint ses limites, des transformations sont nécessaires. Les changements ont toujours des conséquences sur le climat social, pour être réussis ces derniers imposent des études, la mise en place de plan d'actions à courts et longs termes, de l'accompagnement, de la communication (départ d'un chargé de communication non remplacé) de la formation (0.5 ETP sur la formation au siège à renforcer pour avoir une réelle politique de développement des compétences) et du suivi pour garantir l'encrege des changements.

**Les relations individuelles du travail :**

- accompagnement des établissements de l'entrée à la sortie du salarié ;
- maquettes de contrats, de courriers ;
- accompagnement aux entretiens individuels ;
- information sur le règlementaire ;
- gestion des contentieux prud'hommaux ;
- accompagnement de la Direction dans les recrutements stratégiques des cadres.

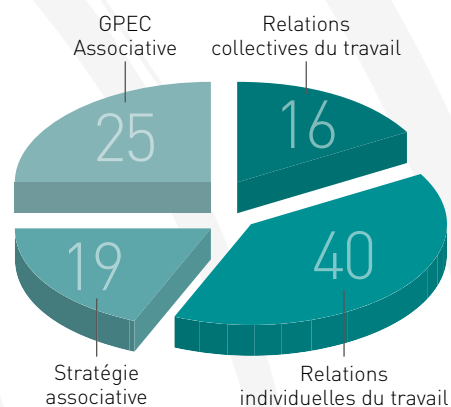
**La stratégique associative :**

- partenaire de tous les projets
  - CPOM ;
  - Pôle Social ;
  - Comité de direction mensuel ;
  - Prime Covid ;
- digitalisation des process et outils informatiques
  - OCTIME : outil de gestion et de planification des horaires de travail ;
  - Coffre-fort numérique et gestion automatisée de l'envoi des bulletins de paie ;
  - Informatisation de la formation professionnelle ;
  - Informatisation des entretiens professionnels.

**Pilotage de la GPEC associative :**

- mise en place et suivi du plan de développement des compétences associatif ;
- mise en place du suivi et lancement de la campagne des entretiens professionnels de l'année et du bilan à 6 ans ;
- rédaction d'une charte mobilité ;
- calcul et diffusion du nouvel Index égalité Homme/Femme et mise en place des actions correctives au besoin.

Répartition des missions RH hors paye



●●/●●

**La formation en quelques chiffres :**

- Le total des contributions versées au titre de l'année 2020 : 435 890€ (tous dispositifs confondus).

Contributions versées		Taux
Légale	207 428 €	1, 00
Conventionnelles IFC	72 599 €	0, 35
IFO	134 827 €	0, 65
Volontaire	0 €	
<b>Total général</b>	<b>414 854 €</b>	<b>2, 00</b>

Contributions versées		Taux
CIF-CDD	21 036 €	1, 00
CTH (plan TH)	0 €	
CPF TH	0 €	
CSA	0 €	
TA	0 €	
<b>Total général</b>	<b>21 036 €</b>	

- Le total du CIFA 2020 (budget formation adhérent OPCO) disponible : 208 890€ / Le CIFA 2020 non utilisé soit 46% :

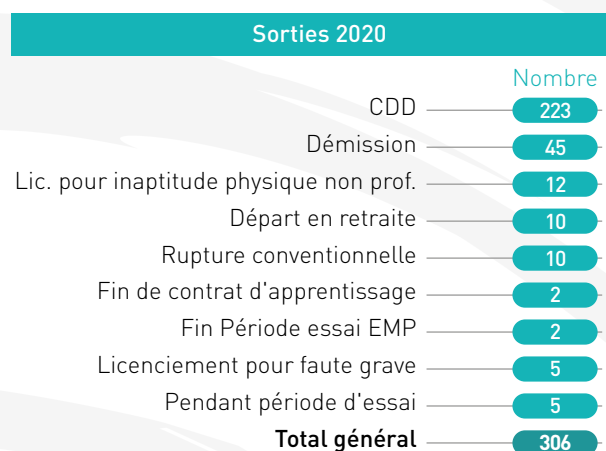
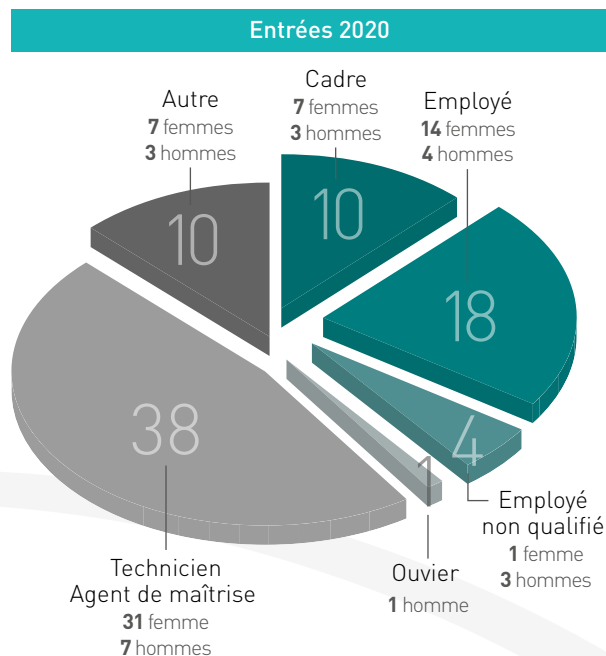
CIFA 2020				
	Montant	au 15/03/2021	Montant	%
CIFA 2020 disponible	208 890 €	CIFA non utilisé	95 442 €	46%

- Le nombre d'actions de formation prévues en 2020 est de 140, seules 87 ont été engagées correspondant à 391 stagiaires et 18 744 heures de formation :

Formation 2020							
	Dispositif	Nombre d'action	%	Nombre de stagiaire	%	Nombre d'heure	Total engagements
	Plan	77	88, 40%	381	97, 44%	7 886	165 229, 15 €
	Apprentissage	7	8, 12%	7	1, 79%	8 737	124 798, 58 €
	EX CIF-CDI	1	1, 16%	1	0, 26%	282	10 194, 00 €
	Contrat Pro	2	2, 32%	2	0, 51%	1 839	26 976, 00 €
<b>Total 2020</b>		<b>87</b>	<b>100, 00%</b>	<b>391</b>	<b>100, 00%</b>	<b>18 744</b>	<b>327 197, 73 €</b>

## B/ Les chiffres clés de 2020 à la Sauvegarde 69

En décembre 2020, l'association comptait un effectif moyen mensuel de **941 personnes physiques**.

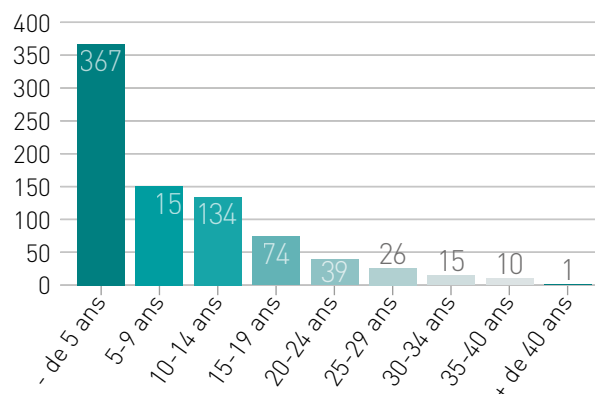


**81 personnes ont été recrutées en CDI** au sein de l'association en 2020 pour **240 personnes ayant exercé des missions en CDD** et 306 départs.

Sur les 306 départs dont la majeure partie représente des fins de contrats à durée déterminée, nous observons **45 démissions et 17 licenciements**.

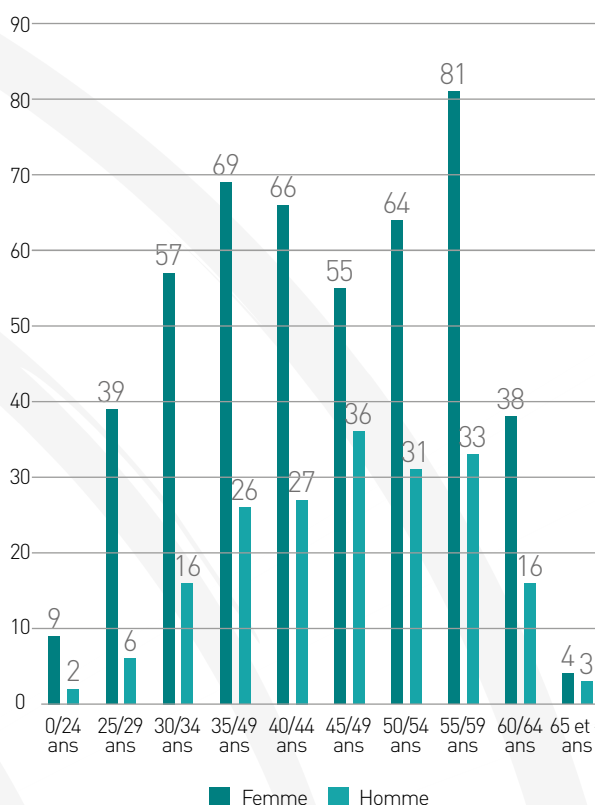
La question d'un service « recrutement, accueil et fidélisation » au siège devrait être posée eu égard aux entrées/sorties constatées, aux difficultés de recrutement toujours d'actualité et aux départs à la retraite escomptés...

### La répartition des professionnels par ancienneté et âge :



**45% des professionnels de l'association (CDI et CDD) ont moins de 5 ans d'ancienneté**

### Répartition femmes/hommes par tranche d'âge



**25. 81 % des professionnels en CDI ont plus de 55 ans**  
**9 % des professionnels en CDI ont plus de 60 ans en 2020.**

.../...

### C/Pour conclure .....

L'année 2020 se traduit pour la Direction des Ressources Humaines par une gestion chronophage des relations collectives du travail renforcé par la crise sanitaire et la préparation de nombreux projets associatifs.

Les fruits de l'année 2020 se récolteront en 2021. Ainsi, 2021 sera l'année de la digitalisation des missions et outils RH : coffre-fort numérique, amélioration des systèmes informatiques et d'information RH, mise en place d'un outil de suivi de la formation professionnelle, mise en route d'outil de gestion et de planification des temps avec une remise à plat du règlementaire au sein de la Sauvegarde 69.

L'année 2020 fut donc une année charnière et créatrice d'avenir serein !

**Nathalie MERCIER,**  
DRH





# COVID ou COmmment Vivre Différemment

# COVID ou COmment Vivre Différemment

Quelques mots plus personnels de ce que la crise sanitaire a révélé de plus important pour nos professionnels et/ou personnes accompagnées.

## Handicap Enfants/Adultes

### Une solidarité entre établissements et professionnels.

1 Renfort sur une structure, partage de valeurs. Des rencontres au-delà du professionnel. Une présence précieuse auprès des cadres de direction.

2 **Une nouvelle forme de rencontre avec les familles** avec des supports de communication nouveaux : le lien se personnalise au-delà du formel.

3 **Une capacité pour inventer collectivement** des réponses dans une situation inédite. Un questionnement sur les équilibres entre les sphères personnelle et professionnelle. Une invitation à l'humilité et à la solidarité.

« Nous avons su démontrer aux enfants, aux familles, aux partenaires et aussi à nous même que malgré ce fléau, avec de l'inventivité, de la persévérance, de la solidarité et de la confiance, des choses admirables peuvent être réalisées. »

« Au début du confinement, nous nous sentions impuissants puis nous avons débordé d'imagination ! Le positif : un rapprochement avec les familles et des pratiques plus diversifiées. »

S. D. Educateur spécialisé

« Pendant le confinement les familles ont pu vérifier qu'on ne les abandonnait pas : la confiance dans l'établissement en est sortie renforcée. »

D. B. Cheffe de service

## Le COVID-19, c'est une aventure humaine qui dure et réveille ! .....

Savoir s'adapter, créer de nouveaux espaces de rencontre, accueillir de nouvelles personnalités qui se révèlent face à la peur, faire confiance aux personnes accueillies et à leur capacité de résilience, savoir éternuer dans son masque, l'oublier sur son nez à table et s'en rendre compte trop tard !

Panser les blessures liées aux carences affectives, prévenir les décompensations psychiques des professionnels comme des personnes accueillies. Former une société secrète d'optimistes éclairés. Le Complexe Line Thévenin est traversé par une vitalité extraordinaire alors merci à l'ensemble des acteurs du système !



1/ Nous voulons revivre une Fête de l'été !!!  
2/ Covid no friendly

## Protection de l'Enfance .....

### ACHAMFRAY LE TEMPS D'UN BARBECUE

Les éducateurs ont encadré de nombreuses activités au foyer avec les adolescentes, des ateliers esthétiques et de nombreux temps de détente.



### ACTIVITÉ COLLECTIVE : ESCALADE SUR CHAMFRAY MALGRÉ LE COVID

A Chamfray, durant l'été, les éducateurs ont fait des activités à la journée avec les adolescentes. Certains parents étaient frileux pour les envoyer en dehors de l'établissement. Fin août, une sortie escalade collective s'est effectuée avec l'ensemble des éducateurs et des adolescentes.



.../...



## Vivre et travailler autrement. . .

« Pas évident le confinement  
mais tous dans la même « galère »... »

*Le télétravail, quésaco ?! Nouveau mode de pratique pour nous éducateurs de prévention spécialisée... Fini le travail de rue et les temps de présence sociale... alors il faut trouver des « parades » pour maintenir le lien avec les jeunes et les familles : téléphone, SMS, réseaux sociaux ou de jeux en ligne. Tout le monde y va de son actualité COVID-19, positionnement du gouvernement face à cette épidémie, scolarité, travail, sport, idées de séries à regarder, actualité au sein du quartier... Il s'agit de discussions assez libres et ouvertes. Les jeunes et les parents questionnent notre travail en ce moment, et notre manière de fonctionner. Ces discussions amènent l'éducateur à parler également de soi, de son quotidien, de son avis, point de vue sur le futur... Tous remarquent que pour nous aussi les habitudes changent, la vie est bouleversée, que chacun doit s'adapter à cette période délicate, car s'occuper et occuper nos enfants ce n'est pas de la tarte ! Mais l'effet miroir peut rassurer, le temps est long pour tout le monde. Cette période de confinement est nécessaire, obligatoire, pour le bien de tous alors « restons chez nous ! » « adaptions-nous » car c'est ça aussi la prévention spécialisée, c'est s'adapter pour toujours garder le lien !*

Equipe de Saint Fons / Feyzin

« **Projet « Ma liberté confinée »**  
Proposition ouverte aux jeunes et aux partenaires de créer et de transmettre une œuvre (photos, peinture, vidéos, sculpture, poésies...) autour du thème « covid, la liberté entravée ». Il s'agit de recueillir des témoignages de ce que fait vivre cette crise sanitaire. Les œuvres seront exposées dès que possible. Ce projet est conduit en partenariat avec le secteur ado du Service Jeunesse du Garet. »

Equipe de Villefranche

« **Aucun de nous ne sait ce que nous savons tous ensemble.** »

Euripide



# Pôle Protection de l'enfance

<b>SPEMO</b> .....	38
Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert	
<b>SERVICE DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉE</b> .....	47
<b>LIEU D'ACCUEIL ET SHED</b> .....	59
Solutions d'Hébergement Éducatif Diversifiées	
<b>FOYER D'ACTION ÉDUCATIVE CHAMFRAY</b> .....	59



# SPEMO

Tout au long de la crise sanitaire, la plus-value du travail collectif de l'équipe de direction, sa force, sa mobilisation et son engagement pour accompagner l'ensemble des professionnels dans la mise en place d'une nouvelle organisation a eu un double objectif : maintenir nos interventions à minima et protéger nos salariés. Cet engagement a permis de gérer l'ensemble de notre fonctionnement tout en maintenant notre attention aux situations individuelles des salariés. Cela a révélé notre capacité d'adaptation, de créativité, de prise en compte de la situation dans sa globalité mais aussi des situations individuelles vécues par certains salariés. La mise en place du travail à distance et le déploiement des outils numériques (téléphonie, bureau à distance) son appropriation par nos collaborateurs a été plutôt réussie. Ainsi, nous avons tout au long de l'année 2020 pu adapter notre organisation en lien avec les consignes sanitaires des autorités publiques.

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison .....**39**
- L'équipe de direction SPEMO .....**39**
- Introduction .....**40**
- Faits marquants de l'année, bilan.....**41**
- Population chiffrée .....**43**
- Personnel .....**45**
- Démarche d'évaluation .....**46**
- Démarche qualité, amélioration continue, .....**46**

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
<b>Commissions de liaison</b>	1*	Un retour et un partage autour de l'impact de la pandémie sur le service avec les administrateurs, le projet de création d'une antenne sur Mornant, un point sur La Halte.

\*Réunion en novembre 2020 (le confinement du mois de mai n'a pas pu permettre qu'elle ait lieu)

## L'équipe de direction SPEMO



De gauche à droite :

B. P. , Directeur du SPEMO, A. A. assistante de direction, D. D. CDS<sup>1</sup>, P. S. CDS, S. R. CDS, P. A. CDS, A. B. CDS, C. C. Directeur Adjoint, C. G. Directrice Adjointe, J-N. R. CDS, J. M. CDS, V. De B. CDS, G. P. CDS, N. M. CDS, V. C. CDS, C. Y. CDS, R. T. CDS, C. S. CDS remplaçante et G. R. RAF<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> CDS : chef de service

<sup>2</sup> RAF : responsable administrative et financière

## Introduction

Nous avons vécu une année hors norme par le contexte pandémique et la mise en place de nouvelles modalités d'interventions auprès des publics. La mise en œuvre du distantiel (par les outils numériques), aussi bien en direction des enfants et de leurs familles, que dans les réunions de travail, dans les temps de régulations d'équipes, s'est imposée pour lutter contre la propagation du virus du COVID-19. Ces pratiques émergentes ont nécessité un temps d'adaptation et ont fortement modifié nos façons d'intervenir soit en accompagnement, soit en investigation. La question du lien a été considérablement questionnée. L'accès au travail à distance interroge à la fois les modalités de mise en relation avec les familles mais aussi la manière dont on peut travailler collectivement tout en étant éloignés les uns des autres. Nous avons pu pointer les manques et les difficultés rencontrées mais aussi découvrir des aspects positifs dans ce changement contraint.

Bien évidemment, à l'issue de cette année le manque de collectif en présentiel est largement partagé, comme les effets des mesures de distanciations physiques, de gestes barrières dans les espaces de rencontres avec nos publics.

Même avec la fermeture des sites (mars avril et mai 2020), nous avons poursuivi nos interventions auprès des familles, tout au long de l'année 2020 en expérimentant le lien à distance avec parfois des surprises positives concernant l'évolution de la situation familiale.

Il semble trop tôt (nous sommes encore en situation de pandémie) pour tirer des enseignements précis sur les conséquences, sur le suivi des familles et intégrer ces nouvelles pratiques. Néanmoins, il nous faudra en faire un bilan et peut-être inclure ce mode de travail dans notre fonctionnement.

Nous avons pu renforcer nos liens avec le TPE (Tribunal Pour Enfants) durant la période de confinement pour ajuster nos organisations respectives, nous avons également été en lien avec la PJJ pour les informer des évolutions en matière d'organisation de notre service, partage d'expérience et de documentation. Nous avons régulièrement informé les autorités de tarifications (DPE Métropole et Rhône) de notre situation.

Cette année a permis au service de mobiliser ses capacités d'adaptation en maintenant son engagement auprès des familles et des enfants, développer une meilleure communication en externe et intégrer de manière rapide des nouveaux outils de communication.

Le service devra en tirer les enseignements quant à ses évolutions futures. Nous souhaitons à travers ce rapport, saluer l'implication et l'engagement sans faille de l'ensemble des professionnels du SPEMO durant cette année 2020. Nous avons su et pu relever le défi de maintenir nos actions en direction des publics tout en offrant les conditions sanitaires nécessaires pour lutter contre la propagation du COVID-19. En effet, peu de professionnels ont été contaminés et/ou été cas contacts au sein du SPEMO. C'est une grande satisfaction de l'équipe de direction ●





# Faits marquants de l'année, bilan

- **MJIE** (Mesure Judiciaire d'Investigation Educative) : appel à projet, création d'un nouveau Service d'Investigation Educative.

La direction en appui d'un positionnement associatif a décidé de ne pas répondre à l'appel à projet de la DTPJJ, pour la réalisation d'une activité de 289 mineurs. Ce choix stratégique s'est construit à partir de deux constats : d'une part, il semblait important d'envoyer un message d'ouverture aux autorités de tutelle, en réaffirmant que le service n'était pas opposé à travailler avec un autre opérateur et, d'autre part, en voulant privilégier la qualité des mesures exercées, un accroissement fort de la taille du service ne nous garantissait pas de maintenir le même niveau d'exigence dans le suivi et la gestion des mesures.

*Une activité annuelle impactée par la période de confinement*, 460 mesures ont été facturées au lieu des 524 prévues, le gel des attributions sur une période de 2 mois explique cette baisse de l'activité, baisse inférieure à une projection prenant en compte la période de suspension des attributions. Cela démontre toute la mobilisation de l'équipe sur cette période de crise sanitaire.



- **AEA** (Action Educative Administrative) : **recentrage de l'intervention sur la Métropole**

Dans le cadre de l'appel à projet du conseil départemental du Rhône qui a vu l'arrivée d'un nouvel opérateur en lieu et place de l'UDAF et de la Sauvegarde 69, l'équipe a travaillé dès le printemps sur la transmission des dossiers afin d'assurer une continuité dans la prise en charge des familles ac-

compagnées. Le recentrage sur la Métropole a été effectif à compter du 21 septembre. Depuis cette date, 3, 5 ETP de travailleurs sociaux assurent l'accompagnement de 120 mineurs. L'arrivée d'un nouveau chef de service en septembre a apporté de la stabilité à l'équipe dans un contexte de changement et d'évolution.



- **VM** (Visite Médiatisée) : **une convention reconduite**

La convention qui lie le service avec la Métropole a été prolongée. Une diminution de 10 VM (174 au lieu de 184), s'explique par un report des mesures du mois de décembre 2019 sur l'exercice 2020. Les besoins ne sont toujours pas couverts par cette enveloppe, les prises en charge de nouvelles ordonnances ou l'augmentation de la fréquence des VM, à la suite de nouvelles décisions du Juge pour Enfants, n'ont pu, dans certains cas, se mettre en place. Cette impossibilité d'appliquer des décisions judiciaires par manque de moyens impacte fortement la prise en charge des familles ; nous constatons des délais de prise en charge souvent longs, plusieurs mois, voire une année, et le maintien en l'état de VM malgré des demandes d'extensions.

- **LN** (Lieu Neutre) : **des aménagements pour les visites**

Dans ce contexte de crise sanitaire, l'organisation des rencontres a été modifiée. Nous nous sommes appuyés sur les consignes des autorités de référence pour bâtir un plan de continuité de l'action, l'aménagement des locaux a été ainsi adapté. Après une période de fermeture au printemps, l'équipe du lieu neutre a pensé les visites autrement. Nous sommes passés d'une approche collective (un espace ouvert à toutes les familles inscrites par demi-journée), à des rendez-vous pris individuellement, une démarche qui s'apparente à des visites médiatisées. La liste d'attente s'en est trouvée impactée, le délai de prise en charge de nouvelles mesures a été rallongé. ●●/●●



- **AGBF** (Aide à la Gestion du Budget Familial) : **la réécriture du projet de service**

Ce travail porté par la direction a été lancé en fin d'année. Cette démarche collaborative avec l'appui d'un intervenant extérieur a pour finalité la réalisation d'un document qui actera et valorisera les pratiques professionnelles des deux sites Rhône et Métropole, en mettant en perspective une organisation et un mode managérial. Le recrutement d'un professionnel en CDD a contribué à la baisse de la norme des délégués et facilité leur implication dans le travail de réécriture. Les cadres du service, suite à la commande de la Métropole, ont collaboré avec l'UDAF à la production d'un diaporama sur les contours des mesures AESF et AGBF : outil de communication pour les chefs de service enfance et social au sein de leur service qui devrait rendre plus lisible cette mesure et contribuer à son développement.

- **LA HALTE : une année transitoire**

2020 a été marquée par la réalisation d'un diagnostic. Ce document produit par la direction balaye les dimensions RH, financières, organisationnelles. Il décline les forces et les faiblesses du service et définit des orientations stratégiques sur plusieurs axes : l'organisation de l'équipe, une réorientation des pratiques et un ancrage institutionnel. Sur un plan opérationnel, la direction a apporté un soutien à l'équipe sur les activités et les chantiers en cours. . . . Durant la période de confinement, de nouvelles pratiques ont émergé ; l'accompagnement d'une personne autour de « jeux d'écriture » en est le symbole. Ci-dessous, le poème d'une personne accompagnée :

« Jour après jour, je sombrais dans la solitude.  
 Cette douce absence de regards était propice  
 aux souvenirs,  
 Me revenait en mémoire, les moments de tendresse  
 intense où se dessinaient les contours d'une passion  
 vécue jadis.  
 Cette passion rebelle, impatiente, me rendait vivante.  
 Mais doucement, elle s'est effacée  
 pour faire place à l'amertume de la déception.  
 Et je fus dans l'incapacité de raviver ses couleurs. »



- **L'AEMO** (Action Educative en Milieu Ouvert), **AEI** (Action Educative Intensive) et **RAEMO** (Renfort AEMO) :

Alors qu'une mesure d'AEMO, de RAEMO ou d'AEI s'exerce essentiellement à partir du domicile de la famille ou en proximité de l'enfant ou l'adolescent, le confinement est venu bouleverser les pratiques des professionnels de nos équipes qui ont dû faire preuve d'une grande adaptabilité et de créativité pour maintenir le lien avec les familles. Celles-ci ont pu faire des retours positifs sur l'attention qui leur était portée mais l'accompagnement a pu se révéler parfois complexe pour pallier la distance des situations de crise. Les professionnels, malgré le maintien des espaces de travail en équipe en visio et les liens réguliers avec les chefs de service, ont pu manifester parfois un sentiment d'isolement face à certaines inquiétudes dans la prise en charge des enfants. Ce qui aurait pu s'échanger dans des espaces informels avec un collègue dans un contexte de travail habituel au retour d'une visite à domicile ou à l'issue d'un entretien, ne l'était pas au regard de la distance.

**Pour l'AEMO**, cette année 2020 s'est achevée sur une perspective positive avec l'accord donné par le Département du Rhône sur l'ouverture d'un site à Mornant. Cette décision est venue concrétiser un projet mis en réflexion depuis plusieurs années. Cela signifie une augmentation de l'habilitation associée à la création de postes avec l'installation d'une nouvelle équipe. L'ouverture étant prévue à l'issue du premier trimestre 2021, un travail collaboratif sous la forme d'un comité de pilotage et comité technique s'est rapidement mis en œuvre. Une belle dynamique s'est engagée, rendez-vous dans le prochain rapport d'activité pour en apprécier les effets.

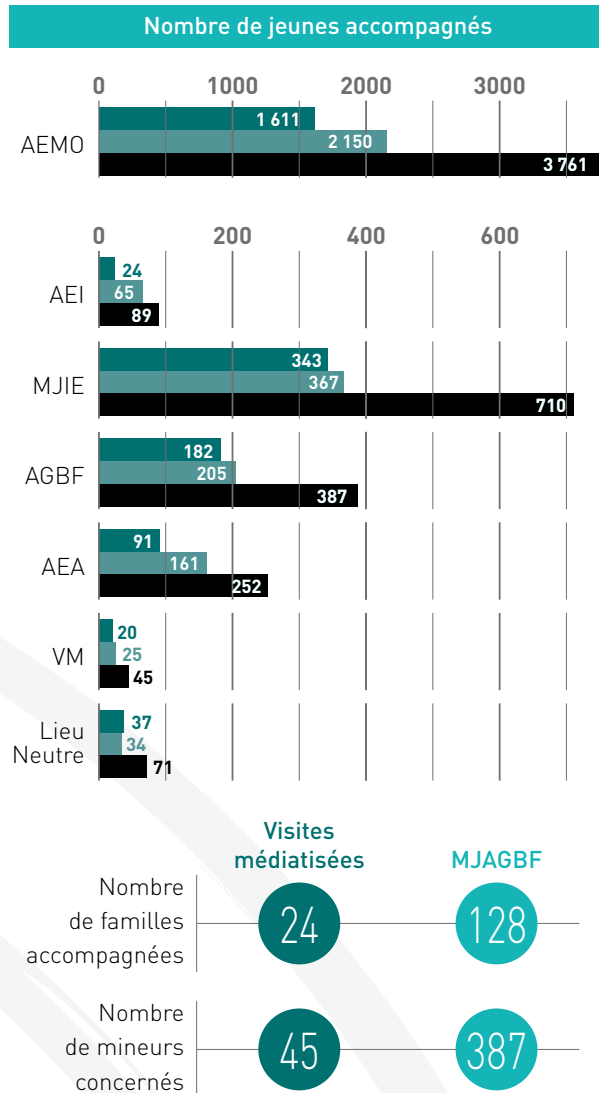


# Population chiffrée

## A/ Activité 2020.....

**Pour le RAEMO :** 2020 a été synonyme de réflexions, d'échanges, de remise en question, d'élaboration et d'écriture pour cette équipe pluridisciplinaire. Cela a débuté par la réalisation d'un bilan qui s'est voulu partagé avec les professionnels MJIE/AEMO, les magistrats et en interne à l'équipe du RAEMO. Si le confinement a amené l'équipe à adapter les supports d'échanges, les professionnels sont restés très mobilisés dans la démarche. Tenant compte des observations et des nécessaires adaptations à réaliser pour améliorer le service apporté aux familles dans l'intérêt des enfants, depuis les éléments recueillis dans les questionnaires du bilan, les professionnels ont remis en question leurs pratiques, réfléchi à l'évolution de la mesure du renfort et ont rendu lisible par l'écrit leurs interventions avec les spécificités de chaque profession qui compose cette équipe. En décembre 2020, un premier écrit de bilan avec des perspectives d'évolution a été transmis à la Direction du SPEMO. Une mise en œuvre des nouvelles modalités d'intervention est prévue à la fin du premier trimestre 2021.

**Pour l'AEI :** le nouveau projet de service de l'AEI a vu le jour en juin 2020 à l'issue de plusieurs années de réflexion sur les pratiques menées par les professionnels de cette équipe. Son écriture s'est appuyée sur tous les travaux menés les années précédentes même si l'équipe de travailleurs sociaux s'est renouvelée dans sa quasi-totalité au début de cette année. La période du confinement a permis de travailler autour de la rédaction avec des allers/retours entre l'équipe de Direction et les professionnels de l'AEI. Depuis la finalisation de cet écrit, l'équipe se mobilise pour présenter ce projet auprès des partenaires et des magistrats, ce qui le rend vivant et incarné. L'équipe continue de se construire au travers de nombreux projets : séjour de répit, nouvelles activités de médiation... Une belle dynamique engagée !



- **Evolution par rapport à l'année précédente :**  
De manière globale, le service est intervenu sur près de 5 315 mineurs (5 312 mineurs en 2019) soit une activité stable. Globalement, malgré la crise sanitaire, en termes d'activité nous faisons les mêmes constats que pour l'année 2019. A savoir, une forte demande de mesures d'AEMO qui interroge sur le calibrage de nos deux services d'AEMO et le Renfort d'AEMO, une activité soutenue en MJIE, une stabilisation voire une augmentation des demandes en AEI. Une relative stabilité de l'activité des MJAGBF.



• **Focus 2020 : année blanche du fait de la situation sanitaire. Quel impact sur la réalisation de l'activité et les innovations ?**

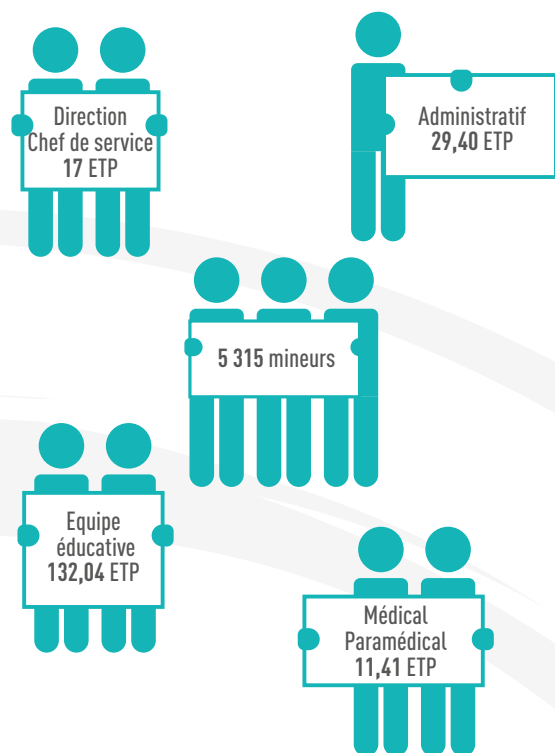
Nous n'avons pas constaté d'impact sur l'activité de manière quantitative, même si le premier confinement de mars à avril 2020 ne nous a pas permis de procéder aux attributions de manière réactives. Ce sont les modalités d'interventions (travail à distance, développement des liens par téléphone, visio, moins de rencontres en présentielle services et/ou domicile) qui ont impacté l'accompagnement des familles. Nous restons vigilants quant aux conséquences à termes de ces nouvelles modalités, certaines innovations pourront s'inscrire de manière structurelle dans notre fonctionnement. La crise étant toujours d'actualité, un bilan plus exhaustif des effets sera à établir avant de tirer des conclusions plus fiables sur cette période et ses conséquences. Nous craignons un « effet retard » quant aux situations des familles suivies actuellement et celles qui seront nouvellement prises en charge ●

**B/ Public suivi .....**

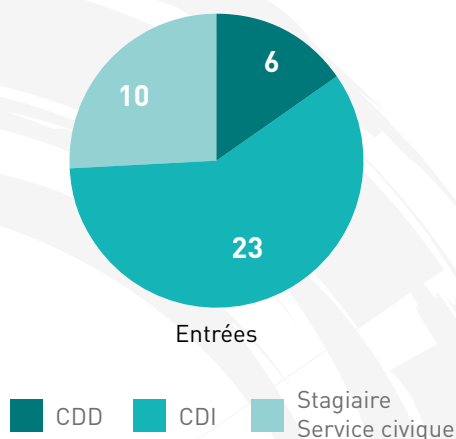
Tranches d'âge							
	AEMO	AEI	MJIE	MJAGBF	AEA	VM	LN
- de 2 ans	69	0	45	9	0	0	1
De 2 à - 3 ans	84	0	37	16	3	2	5
De 3 à - 6 ans	386	0	111	43	15	9	16
De 6 à - 10 ans	871	0	175	91	38	17	21
De 10 à - 12 ans	508	1	102	43	32	4	10
De 12 à - 16 ans	1 119	23	158	100	110	11	13
De 16 à - 18 ans	536	51	73	46	43	2	3
De 18 à - 21 ans	188	14	9	38	11	0	2
21 ans et +		0	0	1	0	0	0
<b>Total</b>	<b>3 761</b>	<b>89</b>	<b>710</b>	<b>387</b>	<b>252</b>	<b>45</b>	<b>71</b>

# Personnel

## A/ Organigramme.....



## B/ Mouvements du personnel.....



## C/ Formations.....

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés	
Formations diplômantes	Master 1 métier enseignement	1	
	Les écrits professionnels	1	
	Recyclage habilitation électrique	1	
	DU analyse de la pratique	1	
	DU directeur des établissements sanitaires et sociaux	1	
	VAE chargée de gestion des ressources humaines	1	
Formations CPF	CQP Ouvrier d'exploitation viticole (La Halte)	1	
	Master ANACIS	1	
	CAFERUIS	1	
	Approche systémique	1	
	Responsable d'entreprise d'économie sociale et solidaire	1	
Formations qualifiantes	Intervention systémique et familiale	3	
	Approche systémique	2	
	L'enfant au cœur des conflits parentaux	1	
	Thérapie familiale psychanalytique	1	
	La famille comme système	1	
	Mener un entretien systémique	1	
	Colloques	Psychanalyse en débat	2
		A l'écoute des enfants des lieux de parole	8
Au-delà des mots		1	
Lutter contre les violences faites aux femmes		4	
40 <sup>ème</sup> Assises nationales CNAEMO		13	
Les traces des expériences infantiles dans les liens		8	
Journée du réseau des directeurs de service milieu ouvert		1	
Le repli communautaire		8	
MAPA		3	
Formations collectives		Protection de l'enfance et dignité des personnes	14
	APIC 1 <sup>er</sup> groupe	15	
	Approche médiation	10	

La crise sanitaire a eu un réel impact sur les projets de formations du service, les annulations et reports ont été nombreux, malgré ces événements, dans le respect des consignes sanitaires. En 2020, nous avons pu organiser 29 formations (soit individuelles ou collectives) et pour 97 personnes (soit près de 24 % de nos effectifs). Un certain nombre de formations programmées sur 2020 seront effectuées en 2021 avec le financement sur 2020. Plusieurs formations collectives ont pu être financées par le CITS ●

## Démarche d'évaluation

La démarche d'évaluation, au regard du contexte sanitaire, n'a pas pu être engagée. L'évaluation devra être intégrée de manière plus importante et régulière au sein du SPEMO à partir des projets de services de chacune des activités déployées ●

La démarche qualité a été marquée par l'adaptation

## Démarche qualité, amélioration continue,

de notre service pour maintenir notre intervention auprès des familles. Cette adaptation contrainte a mobilisé l'ensemble du service et notamment les cadres, pour ajuster nos différents plans de continuité de service en fonction de l'évolution sanitaire et des consignes gouvernementales. La démarche engagée lors des années précédentes en termes d'équipements téléphoniques et informatiques, nous a permis en moins de 5 jours de faire basculer l'ensemble du service en travail à distance et de maintenir et développer des liens avec les familles. Depuis le mois de mars, nous avons intégré dans notre fonctionnement, un certain nombre de pratiques innovantes (tant sur le plan des liens avec les publics, du fonctionnement du service que des innovations managériales) pour accompagner cette période en cours.

Nous avons conforté nos liens avec les deux tribunaux pour enfants de notre secteur pour ajuster nos fonctionnements réciproques et développer la communication en direction des Autorités de Tarification et d'Habilitation.

Une des leçons de cette crise actuelle est la capacité pour notre service d'assurer la continuité d'intervention dans le cadre d'une pandémie. Les différentes modifications organisationnelles (notes de cadrage) font aujourd'hui partie intégrante du **Document Unique des Evaluations des Risques Psycho Sociaux**.

La mise en place de réunions hebdomadaires avec l'ensemble des cadres a amélioré sensiblement notre capacité à piloter et à organiser notre service tant sur le plan managérial que sur les procédures « cœur de métier » ●



## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison .....**48**
- Faits marquants de l'année, bilan.....**48**
- Population chiffrée .....**51**
- Personnel .....**55**
- Démarche d'évaluation .....**56**
- Démarche qualité, amélioration continue .....**56**
- Perspectives 2021 .....**57**
- Perspectives 2021 .....**58**

# Prévention Spécialisée

Face à la crise sanitaire, les équipes éducatives réinventent leurs interventions dans les différents territoires pour maintenir un lien essentiel avec le public accompagné, en articulation étroite avec l'ensemble des partenaires. Dans ce contexte si spécifique, le projet de service et l'évaluation interne ont pu être finalisés ouvrant de nouvelles perspectives pour 2021. 10 ans après sa prise de poste, le directeur a fait valoir ses droits à la retraite, un départ à l'ère du COVID, avec gestes barrières et mesures de distanciation sociale. Nous lui souhaitons le meilleur...

# CVS et commissions de liaison

Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
<p>Commissions de liaison   1</p>	<p>→ Cette réunion a permis aux administrateurs de suivre la gestion de la crise sanitaire dans l'établissement et la démarche d'actualisation du projet d'établissement.</p>

## Faits marquants de l'année, bilan

### A/ Bilan situation sanitaire .....

#### MODALITÉS DE SUIVI DU PUBLIC

(DOMICILE / ÉTABLISSEMENT)

L'année a été particulièrement marquée par la crise sanitaire du COVID 19.

Afin d'assurer la protection des salariés, ne disposant pas encore des équipements nécessaires, **le travail de rue**, la présence sociale, les actions collectives et les chantiers éducatifs ont été suspendus **à partir du 15 mars 2020**.

L'activité des équipes s'est centrée sur les accompagnements individuels en maintenant la possibilité de rencontre dans l'espace public ou de visites à domicile de manière exceptionnelle.



Les équipes éducatives ont dû adapter leurs pratiques et innover pour rester en lien avec un public fragilisé. Les groupes WhatsApp, les jeux en réseaux, les appels téléphoniques hebdomadaires ont permis un maintien du lien avec les jeunes accompagnés. Toutefois, leur utilisation a rapidement trouvé ses limites. Cette crise a confirmé que rien ne peut remplacer le lien en présentiel.

Le service a également maintenu un lien régulier avec les partenaires des territoires, Maison de la Métropole ou Maison du Rhône, Délégués du Préfet, établissements scolaires, Missions Locales, Mairies, services Politique de la Ville afin de partager régulièrement l'état de situation des territoires et situations problématiques.





.../...

A partir de mai 2020, **une période de déconfinement** progressive s'est mise en œuvre avec la reprise du travail de rue dans le respect des gestes barrières et le port du masque. Si certaines équipes ont pu appréhender ce retour dans les quartiers (du fait d'un lien peut être distendu avec certains jeunes ou groupes de jeunes), la plupart d'entre elles ont été rassurées. Les actions collectives et les chantiers éducatifs n'ont pas repris sur cette période, venant restreindre le champ des médiations avec les jeunes.



**Sur le deuxième confinement, en octobre 2020**, le travail de rue a pu être maintenu, tout comme les chantiers éducatifs, permettant notamment une rémunération pour les jeunes pris dans des difficultés financières importantes.

L'impact de la crise sanitaire et du confinement est notable chez les jeunes accompagnés, pouvant renforcer ou exacerber certaines difficultés ou problématiques autour de la scolarité (décrochage, difficulté d'orientation), de l'insertion (précarité économique, chômage, problème de logement, isolement social...), de leur santé (angoisse, stress, défaut de soin, problème d'alimentation...) avec l'émergence ou le renforcement de relations familiales complexes.

Par ailleurs, le manque de présence physique de certains partenaires n'a pas facilité la prise en charge et l'orientation de certaines situations.

Cette année, les équipes ont, entre mai et décembre, renforcé particulièrement leur présence dans les quartiers. Les actions collectives ont été maintenues pendant l'été permettant aux jeunes accompagnés de sortir de leur environnement et de bénéficier d'un soutien éducatif.

- **Difficulté pour les salariés** et modification des pratiques professionnelles (télétravail et communication à distance).



La période du premier confinement a été particulièrement difficile pour les professionnels. Les équipes de prévention spécialisée ont pour **principal terrain d'intervention la rue**, où elles vont à la rencontre des jeunes les plus en difficulté et cette modalité d'intervention essentielle n'a pas pu avoir lieu. Le déficit de présence sociale pendant deux mois a été particulièrement ardu à supporter. Le confinement a conduit les éducateurs à une « inaction » de fait, qui les a empêchés de prendre soin des jeunes.

- **Les réunions d'équipes** ont été maintenues **en visio** et permis aux professionnels de rester en contact mais avec un sentiment d'isolement, de perte de lien et de motivation pour certains d'entre eux.
- Les cadres de direction ont **maintenu un lien étroit** avec leurs équipes.
- Différents **protocoles** ont été élaborés, conjointement avec les représentants de proximité, pour assurer une gestion consciencieuse de cette pandémie (en termes de sécurité des professionnels) et régulièrement communiqués aux équipes.
- L'élaboration et **la diffusion de newsletters**, entre mai et octobre, a favorisé le maintien du lien entre professionnels, exposant les projets des différentes équipes ou les problématiques rencontrées, relayant des informations à consulter, partager, utiliser...

## B/ Vie institutionnelle et partenariat ..... VIE INSTITUTIONNELLE

- **Changement conséquent dans l'équipe de direction** : départ à la retraite du directeur et départ de deux chefs de service (un départ à la retraite et un départ pour un nouveau projet professionnel). Les difficultés de recrutement sur les postes de chefs de service n'ont pas permis les remplacements immédiats mais les prises de poste sont envisagées pour janvier 2021. L'intérim de direction a été assuré par la directrice adjointe. L'équipe de direction, ainsi que l'assistante de direction, ont été fortement mobilisées dans cette période.
- Finalisation du **livret sur le « numérique, réseaux sociaux et relation éducative »** avec le groupe régional du Comité National de Liaison des Acteurs de la Prévention Spécialisée (CNLAPS) avec la participation de 3 éducateurs du service.
- Diffusion du **guide ressources** élaboré en interne sur les « modalités d'intervention autour de la prévention du décrochage » issu d'un travail collaboratif des équipes éducatives. Ce guide a vocation à donner des points de repères aux professionnels dans l'exercice de leurs missions.
- Organisation d'une séquence de travail autour de la **laïcité** avec l'intervention d'un éducateur formé en la matière (15 participants).

## PARTENARIAT

- Réponse à un **appel à projet de la Préfecture du Rhône** pour la mise en œuvre de chantiers éducatifs permanents pour les 16/25 ans porté par l'AIDPS (Association Intermédiaire Départementale de Prévention Spécialisée). Ce projet est porté par les 3 associations composant l'AIDPS : ACOLEA, AJD et Sauvegarde 69. L'AIDPS est retenue sur ce projet qui doit être mis en place au 1<sup>er</sup> trimestre 2021.
- Renouvellement de la **convention avec GLH pour la mise en œuvre de chantiers éducatifs**.
- Séquence de travail organisée avec les **conseillers techniques de l'Education nationale** pour formaliser le travail des équipes dans les établissements scolaires et clarifier l'articulation entre les éducateurs et les assistantes sociales intervenant dans les collèges ●

# Population chiffrée

## A/ Activité 2020.....

Nombre de jeunes accompagnés

	2019		2020	
	Métropole	Rhône	Métropole	Rhône
Filles	714	111	592	85
Garçons	1 542	189	1 382	189
Total	2 256	300	1 974 Dont : • 775 suivis occasionnels • 1 199 réguliers	274 Dont : • 147 suivis occasionnels • 127 réguliers
Total général	2 556		2 248	

### COMMENTAIRES ET ÉVOLUTIONS PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

La baisse de 12,5 % de l'activité sur la Métropole de Lyon en 2020 et de 8,6 % sur le Département du Rhône est essentiellement due à la crise sanitaire et aux différentes périodes de confinement, notamment entre le 16/03 et le 30/04/2020 où le travail de rue, principal vecteur de rencontre avec le public, a été suspendu.

Sur la Métropole :

- La répartition filles/garçons est relativement stable avec 30 % d'accompagnement en 2020 contre 32 % en 2019.
- La proportion de suivi régulier/occasionnel reste identique par rapport à 2019 et les suivis réguliers représentent 70 % de l'activité.

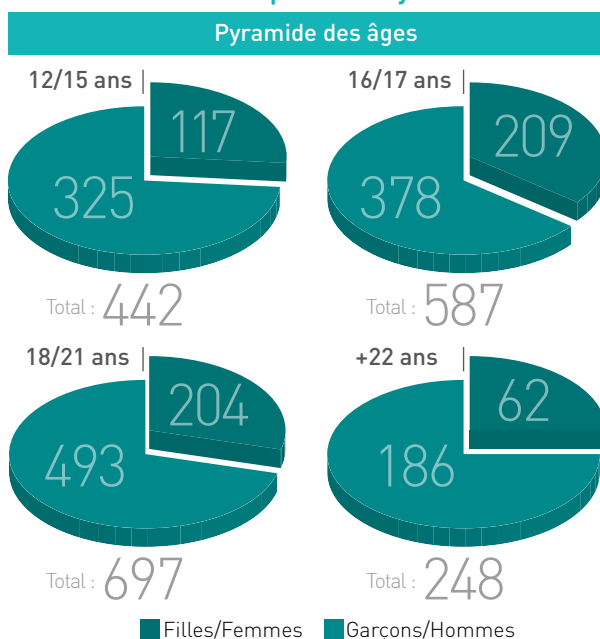
- Les nouveaux jeunes rencontrés et accompagnés représentent cette année 30 % de l'activité (contre 37 % en 2019), ce renouvellement du public est fortement marqué dans les équipes de Lyon 1<sup>er</sup> (56 %), Lyon Etats-Unis (55 %) et Givors (50 % de l'activité). Dans ces deux dernières équipes, il s'explique par la fin de la période d'implantation de certains éducateurs, engendrant ainsi de nouveaux accompagnements.

### SUR LE DÉPARTEMENT DU RHÔNE

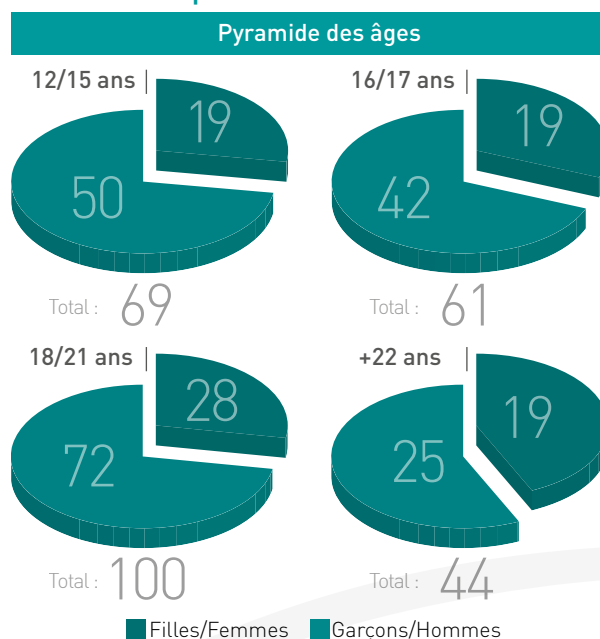
- Le public féminin diminue légèrement et représente 31 % contre 37 % en 2019.
- La proportion de suivi régulier/occasionnel est stable par rapport à 2019 : les suivis réguliers représentent 46 % de l'activité, et les suivis occasionnels 53 %.

**B/ Public suivi .....**

**Métropole de Lyon**



**Département du Rhône**



**Taux problématiques traitées en accompagnement individuel**

	2019	2020
Justice	5,78%	5,14%
Santé	9,96%	8,79%
Logement	4,60%	4,25%
Emploi / formation	22,90%	21,02%
Scolarité	20,50%	21,22%
Relations familiales	20,50%	23,97%
Administratif et financier	16,12%	15,06%

**Taux problématiques traitées en accompagnement individuel**

	2019	2020
Justice	3%	4%
Santé	11%	12%
Logement	8%	6%
Emploi / formation	23%	24%
Scolarité	19%	20%
Relations familiales	19%	18%
Administratif et financier	15%	14%

**SUR LA MÉTROPOLE DE LYON**

Les tendances sont relativement stables par rapport à 2019 :

- La très légère baisse des 12/15 ans (22 % de l'activité contre 24 % en 2019) s'explique par l'annulation des projets et des interventions dans les établissements scolaires. Cela a freiné la mise en lien avec cette tranche d'âge. 30 % des jeunes ont entre 16 et 17 ans (contre 25 % en 2019) et 35 % entre 18 et 21 ans (37 % en 2019).
- 13 % de l'activité concerne les 21/25 ans comme en 2019.
- Les problématiques traitées en accompagnement restent principalement les relations familiales, la scolarité, l'emploi/formation.

**SUR LE DÉPARTEMENT DU RHÔNE**

- L'augmentation des 12/15 ans est perceptible (25 % de l'activité contre 21 % en 2019) et la tranche des 16/17 ans baisse légèrement (22 % contre 30 % en 2019).
- Les plus de 22 ans représentent 16 % de l'activité contre 12 % en 2019 ; l'augmentation est particulièrement sensible à Belleville (37 % contre 10 % en 2019). Le manque de dispositif de droit commun pour cette tranche d'âge et de relais efficaces explique les sollicitations conséquentes de l'équipe pour ce public. Les partenaires orientent encore régulièrement les 22/25 ans vers le service. Cette tendance méritera une attention toute particulière en 2021 pour répondre aux orientations du Département de cibler un public âgé de moins de 21 ans

Dynamiques collectives				
	Métropole		Rhône	
	2019	2020	2019	2020
Collectives partenariales	111 actions	<b>48 actions</b>	31 actions	<b>13 actions</b>
Collectives spécifiques	147 actions 698 jeunes	<b>87 actions</b> <b>403 jeunes</b>	22 actions 110 jeunes	<b>14 actions</b> <b>59 jeunes</b>
Chantiers éducatifs	87 chantiers 197 jeunes	<b>63 chantiers</b> <b>178 jeunes</b>	6 chantiers 18 jeunes	<b>6 chantiers</b> <b>31 jeunes</b>

.../...

### EVOLUTION CONCERNANT LES DYNAMIQUES COLLECTIVES

En 2020, la réalisation des actions collectives (séjours, etc.) fut drastiquement freinée par la crise sanitaire. Des projets d'envergure, comme un séjour à New-York (équipe de Villefranche) ou un projet au Japon (équipe de Givors) ont dû être annulés en dépit d'une forte mobilisation des jeunes, des familles, des équipes éducatives et des partenaires. Ces leviers restent essentiels pour créer et maintenir un lien avec les jeunes et leur permettre ainsi de découvrir d'autres environnements et vivre d'autres expériences.

Si les chantiers éducatifs ont été suspendus pendant la 1<sup>ère</sup> période de confinement, le service a fait le choix de les maintenir au dernier trimestre 2020, permettant une source de revenus non négligeable pour un public fortement impacté par la crise sanitaire.

### C/ Projets spécifiques..... DES ACTIONS AUTOUR DE LA SOLIDARITÉ

#### Le Projet « Grand Froid » - équipe de Décines.

l'Espace Berthaudière et La Main Tendue 69, a mobilisé « un noyau dur » de 6 jeunes et une quarantaine de personnes autour d'actions solidaires : collectes de vêtements et de produits d'hygiène, préparation et distribution de repas pour les résidents du CHRS L'Armée du Salut, maraudes auprès des sans-abris, distribution de colis alimentaires en résidences étudiantes, distribution de repas au Foyer Adoma, animation et goûter pour les enfants du foyer de l'Armée du Salut, participation à l'opération « box de Noël » distribués lors d'une maraude.

Ce projet a permis aux jeunes de se décentrer de leurs difficultés et d'appréhender ainsi la rencontre avec un public en grande précarité, ce qui a nécessité régulièrement des temps de débriefing et de régulation. Le bilan de l'action, en juillet 2020, en présence de nombreux partenaires et d'élus a été un moment fort dont ils se sont saisis pour s'exprimer avec, pour certains, beaucoup d'humour sur leur expérience.



#### Projet « Jouets solidaires » - équipe de Lyon 8<sup>ème</sup>

Le projet solidaire avec la Maison des Jeunes et de la Culture de Lyon 8<sup>ème</sup> a réuni un groupe mixte de jeunes entre 12 et 20 ans pour collecter et distribuer des jouets destinés à deux structures accueillant des enfants (Foyer Notre Dame des Sans-Abris et Service de maternité de l'Hôpital Natecia). Ces jeunes ont été soutenus par les bénévoles de l'association des locataires, permettant ainsi des échanges intergénérationnels riches. Ce projet a permis aux jeunes de se sentir utiles, « d'aller vers » des personnes différentes, de vivre une aventure collective autour de la notion de partage.

.../...

.../...

## LES PROJETS AUTOUR DE LA PRÉVENTION DU DÉCROCHAGE SCOLAIRE ET DE L'INSERTION

### Les dispositifs de prévention du décrochage scolaire – équipe de Saint-Priest.

La poursuite de plusieurs dispositifs de prévention de décrochage scolaire avec un collège et un lycée (dispositifs Starting block et Motiv'action) a permis d'être en lien avec 25 jeunes entre 15 et 17 ans en situation de décrochage scolaire.

Ces dispositifs allient des accompagnements individuels, des médiations collectives autour du sport et de la culture et une formation aux premiers secours. Ces projets ont permis de renforcer le lien avec certains jeunes, de travailler sur leurs orientations scolaires et/ou leurs projets de formation et pour certains collégiens d'initier un travail avec leur famille.



### Chantier Ville Vie Vacances avec Solidarité Afrique - équipe de Bron.

Soutenue par le service jeunesse de la Mairie et en partenariat avec un établissement scolaire et la ressource de l'association Solidarité Afrique (tri, transformation de vieux objets), l'équipe a pu initier deux chantiers avec des jeunes de moins de 16 ans en questionnement sur leur orientation scolaire ou en voie de décrochage. Ces chantiers ont permis aux jeunes de travailler sur l'utilité de chacun, la solidarité, l'investissement de soi et l'engagement associatif. Ils ont pu être en lien avec d'autres adultes repères et référents, et travailler avec eux les notions d'estime et de confiance en soi, préalable à toute démarche d'orientation scolaire ou d'insertion professionnelle. L'objectif de les accompagner dans leurs démarches d'orientation post 3<sup>ème</sup> a pu être atteint.

### Reconduction du projet vendanges - équipe de Villefranche et Belleville.

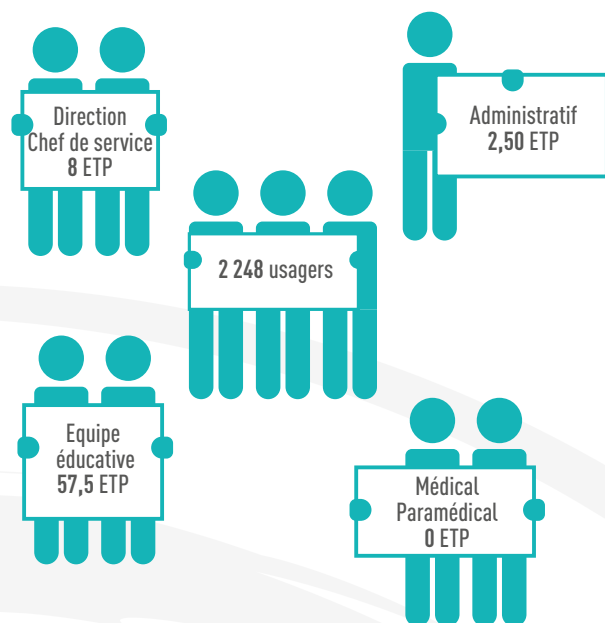
Le projet Vendanges a permis cette année à 12 jeunes caladois d'être embauchés, pour quelques jours ou la totalité de la période de récolte. Le bilan est positif : 5 jeunes très engagés pendant les vendanges ont pu bénéficier d'une formation aux métiers de l'agriculture avec Agri Emploi.



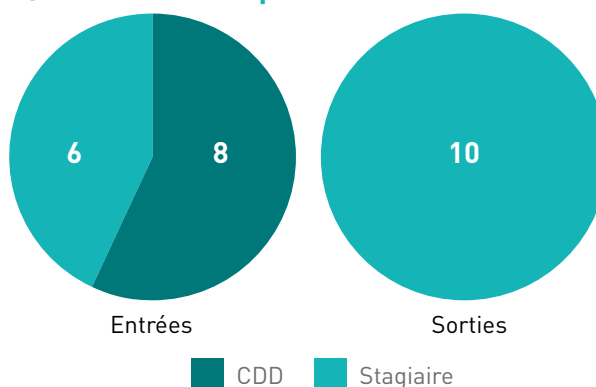
Mise en œuvre des **chantiers culture** avec des structures culturelles à Bron et à Givors grâce au renouvellement de la subvention de la Métropole dans le cadre du plan pauvreté. Malheureusement, le contexte sanitaire n'a pas permis la réalisation de l'ensemble des chantiers prévus dans ce cadre ●

# Personnel

## A/ Organigramme .....



## B/ Mouvement de personnel .....



- Difficultés de recrutement récurrentes et persistantes sur les postes d'éducateurs spécialisés depuis plusieurs années, malgré les liens formalisés avec les écoles de formation et l'accueil de 2 stagiaires cette année. La possibilité d'accueil d'ES en situation d'apprentissage validée pour 2021 ouvrira de nouvelles possibilités en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Finalisation des fiches de fonction de la directrice adjointe et des chefs de service après un travail collaboratif de plusieurs séquences avec les cadres intermédiaires.
- Accueil de 2 stagiaires en formation d'éducateurs spécialisés.

## C/ Formation .....

	Intitulés formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	CAFERUIS	3
	Formation tuteur	1
	Responsable d'entreprise économique sociale et solidaire	1
	Master psychologie	1
	DEIS	3
Développement compétences	DEES	1
	Accompagnement social et droit des étrangers	1
	Restaurer l'estime de soi des publics en difficulté	1
Formations collectives	« Être éducateur de rue » CNLAPS	3
	SST recyclage	5
Accueil stagiaire	Responsable d'entreprise économique sociale et solidaire	2
	Educateur spécialisé	2

- Elaboration d'une plaquette de communication sur les dispositifs de formation existants pour accompagner les salariés au niveau de leur parcours ●

## Démarche d'évaluation

### Evaluation interne .....

La première démarche d'évaluation interne, associant les salariés et les usagers, initiée entre 2009 et 2013 n'a pas fait l'objet de bilan annuel, le comité de pilotage n'étant pas effectif.

La production d'un état des lieux des préconisations a permis de pointer que 90 % des recommandations de cette 1<sup>ère</sup> évaluation sont mises en œuvre au 01/01/2020.

La démarche d'évaluation externe a été conduite en 2013 et l'ensemble des préconisations non mises en œuvre au 01/01/2020 est intégré dans le plan d'action du nouveau projet de service.

Pour conduire cette nouvelle évaluation interne, le service s'est appuyé sur le guide méthodologique produit en 2013 par l'association avec 5 domaines à évaluer en ajoutant un item retenu par la Haute Autorité de Santé sur « la prise en compte de l'intérêt du jeune et de ses besoins fondamentaux ». Au vu de la crise sanitaire, la méthode prévue avec la mise en place de groupes de travail inter-équipes et l'association des usagers n'a pu être retenue. En visioconférence, les chefs de service ont pu animer des séquences spécifiques où chaque équipe a travaillé sur un item précis. Le rapport final met en évidence 60 préconisations. La validation de cette démarche par le Bureau de l'association au 1<sup>er</sup> trimestre 2021 permettra dans un second temps l'organisation d'un COPIL associant les salariés pour mettre en place un plan d'action ●

## Démarche qualité, amélioration continue

### Démarche RPS.....

En 2019, le service a initié une démarche d'évaluation des risques psychosociaux avec l'appui du cabinet ACTEMS CONSEIL. L'intervention du cabinet s'est déroulée en 3 temps : réalisation d'un diagnostic à partir d'entretiens individuels et collectifs (2019), analyse et formalisation du diagnostic, restitution et préconisations pour l'élaboration d'un plan d'actions (février 2020).

La période de confinement est venue modifier le timing prévu et ralentir la dynamique de travail engagée au sein du service au niveau des commissions et groupes de travail en cours ; le COPIL n'a pas pu se mettre en place en 2020, le mode de la visio ayant été déclaré non adapté à cette démarche. La vacance de 3 postes de cadres, dont celle du directeur de service entre septembre et décembre 2020, n'a pas permis la mise en œuvre de cette démarche dans des conditions optimales. Le 1<sup>er</sup> COPIL prévu début février 2021 permettra d'enclencher sérieusement ce process.

### Mise à jour du DUERP.....

- Actualisation du **document unique d'évaluation des risques professionnels** en collaboration avec l'équipe de direction et les représentants de proximité.
- Formalisation des pratiques à travers la rédaction d'une **note de procédure « sécurité »** permettant de sécuriser l'organisation et les modes opératoires de l'établissement (équipement de sécurité dans les véhicules professionnels, prévention routière, traitement des situations de violence, trousse de premiers secours).
- Organisation **d'un diagnostic** des 18 locaux du service par S. M, technicien qualité au siège de l'association afin d'établir un état des lieux et de dresser les préconisations à mettre en œuvre pour assurer et garantir la sécurité des professionnels et des usagers.



## Projet de service.....

- Finalisation du **projet de service** validé par le Bureau le 04/01/2021. Ce projet est transmis en janvier aux autorités d'habilitation et fait l'objet d'une large communication aux salariés. La mise en œuvre d'un COPIL au 2<sup>ème</sup> trimestre 2021 permettra de mettre en place les préconisations du projet autour de 4 grands axes :
  - favoriser l'insertion des jeunes ;
  - renforcer l'intervention auprès des 12/15 ans ;
  - consolider l'inscription des équipes dans les territoires ;
  - renforcer le pilotage du service et la lisibilité de l'intervention.
- **Les projets d'équipe** sont initiés en 2020 mais retardés du fait de la crise sanitaire. Leur finalisation en 2021 permettra d'affiner les diagnostics de territoire et de dresser des orientations de travail ciblées pour les équipes en fonction des orientations du service, des collectivités territoriales et des diagnostics de territoire.
- Rédaction d'un **Vademecum** regroupant l'ensemble des procédures administratives en vigueur au service ●

# Perspectives 2021

## A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde 69 (transversalité, parcours).....

Plusieurs axes d'amélioration et de développement seront menés sur l'année 2021 en lien avec les réflexions et outils produits par le service.

- Le **COPIL projet de service/évaluation interne** prévu au 1<sup>er</sup> semestre 2021 permettra de construire les fiches actions répondant aux préconisations et axes de travail du projet de service. Pour une meilleure appropriation, l'ensemble du personnel sera associé.

- La **démarche RPS** suspendue entre mars et décembre 2020 en raison de la crise sanitaire sera poursuivie avec la mise en place d'un COPIL et l'organisation de groupes de travail. Chaque territoire sera représenté afin de fédérer l'ensemble du personnel autour de pratiques communes.
- La mise en place officielle du pôle social en janvier 2021 ouvrira de nouvelles perspectives en termes de mutualisation des moyens et de compétences :
  - dans un premier temps, la structuration du pôle administratif sera engagée afin de répondre au mieux à l'évolution de nombreuses directives réglementaires ;
  - dans un second temps, la déclinaison de collaborations effectives entre les différents services et établissements du pôle social de la Sauvegarde 69 favorisera une meilleure appropriation et un enrichissement transversal des différents outils nécessaires à l'accompagnement des usagers dans le domaine la protection de l'enfance.
- **Le renouvellement de la convention triennale avec le Conseil Départemental du Rhône** 2018/2021 sera envisagé et permettra un échange avec les autorités de délégations sur les modalités d'intervention du service dans le Rhône avec une validation attendue du projet de service.

## B/ Projets spécifiques.....

Le projet de chantier éducatif permanent porté par l'AIDPS, grâce à la subvention de la Préfecture du Rhône, sera finalisé et permettra d'offrir des leviers supplémentaires pour accompagner l'insertion des jeunes suivis, et notamment ceux les plus éloignés des dispositifs de droit commun.

Les équipes resteront très attentives à l'impact de la crise sanitaire sur les problématiques des jeunes suivis, notamment en termes d'impact sur leur santé (physique, psychique, etc. ), leur insertion (sociale et professionnelle) et leur situation familiale.

Le service réitérera une demande de subvention dans le cadre du plan de pauvreté pour la mise en œuvre de chantiers éducatifs ●

# Perspectives 2021

## **A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde (transversalité, parcours).....**

La crise sanitaire a favorisé les inter-établissements pour répondre au contexte pandémique, à la fois pour favoriser la cohérence des décisions en matière de fonctionnement entre les services et sur des situations des jeunes pour rechercher des solutions évitant la rupture dans leurs parcours. La dynamique de pôles s'est inscrite au fil de l'année de façon ponctuelle.

## **B/ Externe : redéploiement .....**

2021 sera marquée par la création d'une antenne supplémentaire sur le territoire du Rhône, à Mornant, qui viendra compléter notre implantation sur Tarare et Villefranche. Ce sera l'aboutissement d'un travail de plusieurs années qui a pour ambition de déployer, par une équipe dédiée sur le Rhône, une prise en charge des mesures d'AEMO de ce département (augmentation de la capacité) et un déploiement géographique adapté.

## **C/ Nouveauté .....**

La mise en place d'une nouvelle organisation au niveau associatif dans le cadre du PSO a créé un Pôle Social regroupant le SPEMO, la Prévention Spécialisée et le Complexe FAE-LAE-SHED.

Ceci va nous engager dans un meilleur pilotage de nos différents services et faciliter la logique de parcours pour les enfants et adolescents accompagnés. Ce changement en construction va s'intégrer au fur et à mesure dans notre pratique et le positionnement de la Sauvegarde 69 sur les problématiques rencontrées par nos publics communs ●



# Lieu d'accueil & SHED FAE Chamfray

L'année 2020 a été difficile et traumatique pour les trois structures.

Le LAE a été nomade toute l'année 2020.

Il a alterné de multiples changements de domicile pour terminer « sans domicile fixe » le 24 décembre 2020.

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison .....60
- Faits marquants de l'année, bilan.....62
- Population chiffrée .....63
- Personnel .....66
- Démarche qualité, amélioration continue .....67
- Perspectives 2021 .....68
- Conclusion.....68

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	environ 10	Pour <b>Chamfray</b> , il y a eu des réunions mensuelles jeunes/éducateurs et cheffe de service. Deux réunions autour du COVID, ont été réalisées avec les jeunes filles et la direction.
	environ 10	Au <b>Lieu d'Accueil Ecully (LAE)</b> , comme au <b>SHED</b> , les réunions mensuelles : jeunes et éducateurs font office de CVS. Ces temps sont essentiels pour la communication et la régulation des échanges entre la direction, l'équipe et les jeunes.
Commissions de liaison	1	En présence de Mme M.

## NOUS VOUS PROPOSONS UN RETOUR CHRONOLOGIQUE D'UNE SITUATION INCONGRUE.

- L'année 2020 a commencé par l'évacuation en urgence du site d'Ecully par sa fermeture sur arrêté préfectoral pour danger grave et imminent, classé en « péril imminent ». Ce départ précipité a eu pour conséquence la réorientation de certaines jeunes accueillies (nous tenons à remercier particulièrement les autres structures d'urgence) et un hébergement géographique de toute l'équipe du LAE dans les locaux du F. A. E. Chamfray à La Mulatière. Cette cohabitation fut brutale pour les trois équipes (SHED/LAE/FAE). Ainsi des aménagements et la coopération de tous furent nécessaires pour trouver des espaces repérés à chaque activité.
- Fin février, le LAE est parti s'installer provisoirement à Vaulx-en-Velin, dans des locaux loués à l'OVE (ancien EHPAD), permettant de retrouver une certaine autonomie et de prendre en charge 10 jeunes dans des chambres individuelles. L'équipe a alors commencé à se poser, même si le partage des locaux avec l'ITEP de Meyzieu (OVE) a été par moment compliqué.



Au 3<sup>ème</sup> étage, les jeunes filles du Lieu d'accueil (LAE) ont trouvé refuge de février à décembre 2020. Au RDC, les cuisines et le pôle administratif se sont installés.

Nous avons cohabité avec l'ITEP de Meyzieu, réfugié également dans cet ancien EHPAD.

Cet établissement nous a permis de prendre en charge des jeunes filles même si l'environnement nous a posé quelques soucis de cohabitation.

1/ OVE a accueilli le LAE à Vaulx en Velin.

- Le confinement national de mars 2020 a marqué un retour sur Chamfray. En effet, dans cette époque anxieuse, la direction de l'établissement a fait le choix d'unifier les équipes sur un seul site au regard des restrictions sanitaires et de la gestion des équipes. Cependant, il faudra déplorer des tensions entre les filles accueillies qui ont mis à mal des éducateurs et engendré de nombreux arrêts auprès de l'équipe éducative.
- Le retour mi-mai 2020 de l'équipe et des filles sur Vaulx-en-Velin a été difficile : sans équipe encadrante et ponctuée de nombreux arrêts de travail des salariés, l'activité a été très réduite. Mme R. et le SPEMO ont pu venir en soutien de l'équipe et des projets sur l'été 2020. Ainsi, un camp a été réalisé avec les jeunes sur quelques jours. Et la nomination de chefs de service a permis de poser les bases pour reconstruire une nouvelle équipe.
- Le mois d'octobre a commencé par le recrutement d'une nouvelle équipe de travailleurs sociaux, après de nombreux départs. L'arrivée d'une directrice par intérim et le retour de M. B-G ont stabilisé l'équipe. Cependant, l'activité est restée réduite : 4 à 6 jeunes filles ont été accueillies en moyenne sur ce début d'année scolaire, cela s'explique par peu de demandes d'admission.
- En décembre 2020, en pleine relance de l'activité, avec une équipe motivée, de nouveaux déboires matériels et des conditions inacceptables d'hébergement (un chauffage défectueux, des fuites d'eau), nous ont obligés à quitter les lieux précipitamment, pour une nouvelle installation à Chamfray.

Le SHED a expérimenté une localisation à proximité des jeunes hébergés en studio sur Lyon. L'équipe a été basée dans les locaux du SPEMO en plein centre de Lyon.

Le F. A. E. Chamfray s'est retrouvé terre d'asile à de nombreuses reprises. De multiples occupations collectives, des rencontres et des actions collectives sont nées entre des équipes et des jeunes.

Humainement, les fêtes et les temps de loisirs ont été autant de supports de médiations abolis par le COVID. Les occasions de se réunir ont manqué à tous. Il a fallu inventer de nouvelles pratiques, qui sont venues bousculer celles existantes. La gestion des sentiments de solitude et d'isolement éprouvés par les jeunes a été accompagnée par les équipes. Mais également, la souffrance des jeunes a été importante, les fugues se sont multipliées face à ces confinements, ainsi que le recours aux substances illicites. Les séjours d'éloignement ont été plus nombreux pour apaiser et mettre à distance certaines jeunes et ont permis de développer d'autres moyens de communication en créant des liens plus étroits ●

# Faits marquants de l'année, bilan

Le projet d'achat de terrain et de construction à Bron se voit interrompu par les élections municipales de mai 2020. S'ensuivent de réelles difficultés dans les recherches pour trouver un lieu transitoire adapté pour 12 jeunes filles du LAE. Les événements malchanceux viendront stopper notre hébergement à Vaulx-en-Velin.

## A/ Bilan situation sanitaire .....

Malgré les divers aléas, les trois structures sont restées ouvertes pendant toutes les phases sanitaires et le personnel est resté mobilisé et présent.

Pour **Chamfray** et le **Lieu d'Accueil**, les adolescentes étaient hébergées, soit en famille avec des liens téléphoniques réguliers, soit dans l'établissement.

Pour le **F. A. E. Chamfray**, l'année 2020 a été impactée par la situation sanitaire, l'absence de la directrice depuis mai et aussi par l'hébergement à trois reprises du Lieu d'Accueil qui a pu s'effectuer grâce à un groupe plus restreint, et aussi par la situation de quelques adolescentes restées en famille durant le confinement.

Le confinement s'est relativement bien passé avec les deux équipes présentes sur le foyer. Malgré l'inquiétude de tous en mars face au COVID 19, les adolescentes ont respecté le confinement. Les éducateurs les ont accompagnées avec beaucoup d'aide aux devoirs, de jeux de société, d'activités sportives en interne (badminton, gymnastique), de sorties individuelles accompagnées d'une heure et de visites régulières aux jeunes hébergées individuellement en appartement.

Ils étaient également régulièrement en lien par téléphone avec les jeunes et leurs familles. Une réunion hebdomadaire avec la psychologue, la cheffe de service, un éducateur et les adolescentes a permis une information sur l'évolution de la situation sanitaire et une régulation du groupe. Les filles ont vraiment compris la nécessité des gestes barrière, évitant ainsi l'apparition de cluster dans l'établissement.

Durant l'été, certaines jeunes filles ont passé leurs vacances scolaires en famille et d'autres ont pu partir en famille d'accueil (Association Vacances Vertes ou Accueil Paysan). La fin de l'année nous a montré que les adolescentes avaient plus de difficultés à tenir leur scolarité et le confinement.

Pour le **SHED**, l'accompagnement a été quelque peu modifié durant la période de confinement mais le présentiel a été privilégié.

## LA MISE EN PLACE D'ATELIER SCOLAIRE

Très rapidement a émergé une demande de soutien scolaire. La mise en place de cet atelier a permis le maintien du niveau scolaire, en leur donnant ainsi accès aux outils informatiques, puisque les cours étaient faits en distanciel. Les jeunes ont ainsi pu travailler sous le regard d'un adulte bienveillant, dans le sens d'un encouragement, d'explications et d'aide à la concentration.

## LA MISE EN PLACE D'UNE EXPO PHOTOS

L'idée première était de faire exister les jeunes malgré l'absence et l'isolement. Il s'agissait de trouver des moyens, des supports pour les aider à lutter contre le vide et l'isolement face auxquels ils étaient confrontés, puisque vivant seuls dans leur studio. Nous leur avons demandé de nous transmettre, via WhatsApp, des photos de leur vie quotidienne. Au fil des semaines, nous avons constaté un réel intérêt des jeunes envers les autres, ayant chacun le souci de l'autre : que deviennent-ils ? Comment vivent-ils ce confinement ? Les jeunes ont interagi entre eux et avec l'équipe par ce support média que proposait l'exposition. Celle-ci se définissant dynamique et évolutive, chacun a suivi l'histoire de ce confinement à travers le temps.

En voici quelques extraits :



# Population chiffrée

## A/Activité 2020 .....

Nombre de jours d'ouverture par an :

	L. A.		SHED		CHAMFRAY	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	Nombre de jours					
Demandé	3 650	3 650	2 628	2 628	5 585	5 586
Réalisé	3 057	1 597	2 577	2 571	5 512	5 023
Ecart	-593	- 2053	-51	-57	-73	-563

- **Pour Chamfray et le Lieu d'Accueil**, les adolescentes étaient hébergées, soit en famille avec des liens téléphoniques réguliers, soit dans l'établissement. Les restrictions de sortie (attestations), la fermeture des activités de loisirs ont changé le travail éducatif et les couvre-feux ont obligé l'équipe à maintenir les filles à l'intérieur de l'établissement.
- **Au SHED**, cela a permis de prendre plus de temps avec les jeunes. Tous les déplacements ont été réduits et ont favorisé un service de proximité plus efficient.

Les dérogations Jeunes Majeur ont permis d'accompagner des jeunes plus longtemps même après 18 ans. Pour le SHED, l'accompagnement a été quelque peu modifié durant la période de confinement mais le présentiel a été privilégié.

Malgré la situation sanitaire, tout a été mis en œuvre pour maintenir l'ouverture des trois services tout au long de l'année 2020.

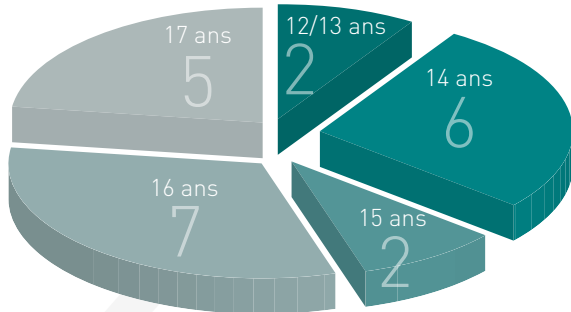
- **Au Lieu d'Accueil**, l'écart entre le prévisionnel et le réalisé s'explique par de nombreux facteurs : les nombreux regroupements sur Chamfray, le nombre de jours de fugue important a également impacté l'activité, une réelle baisse des demandes d'admission, des difficultés de réorientation pendant la période Covid.
- **Au SHED**, le temps de latence entre les départs et les accueils, renforcé par la crise sanitaire justifie le faible écart entre 2019 et 2020.
- **A Chamfray**, l'analyse des écarts montre que nous n'avons pas fait d'admission durant le confinement et durant les différents accueils des deux services d'Ecully en cours d'année. Nous notons aussi davantage de départs, une diminution des demandes d'admission et aussi beaucoup de demandes qui n'ont pas abouti du fait de l'absence d'adhésion des adolescentes et/ou des parents. Un choix des lieux de placement s'est alors offert dans les différents établissements, il y avait des places dans la plupart des lieux de la protection de l'enfance.

●●/●●

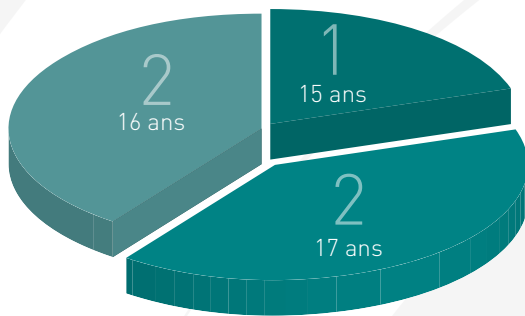
.../...  
**B/ Public accueilli** .....

Les trois services accueillent des jeunes de 14 à 18 ans selon nos agréments. Seul le SHED accueille des garçons.

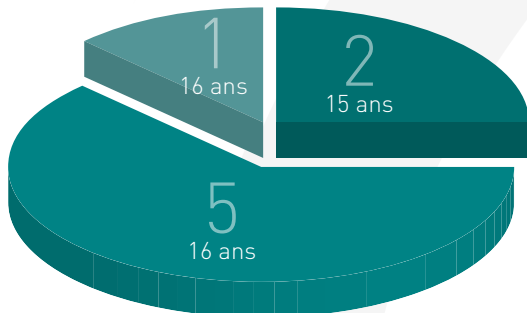
**L.A.**



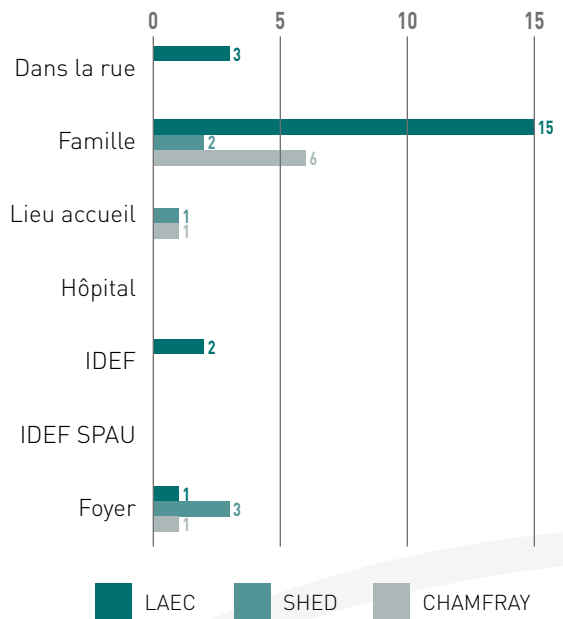
**SHED**



**CHAMFRAY**



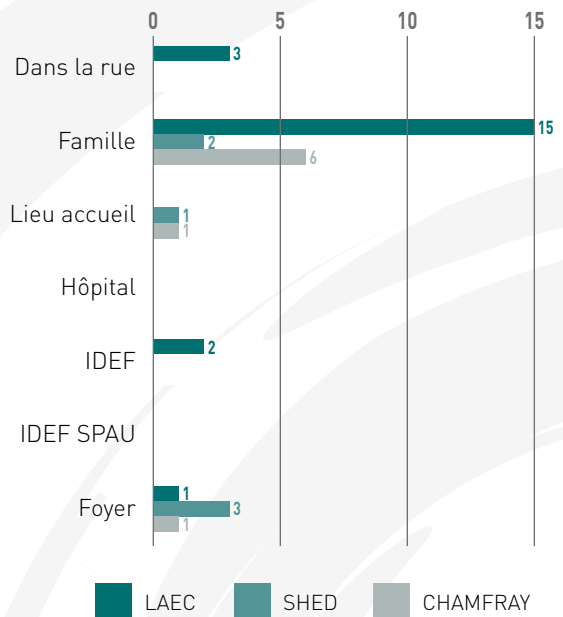
**Situation avant l'admission**



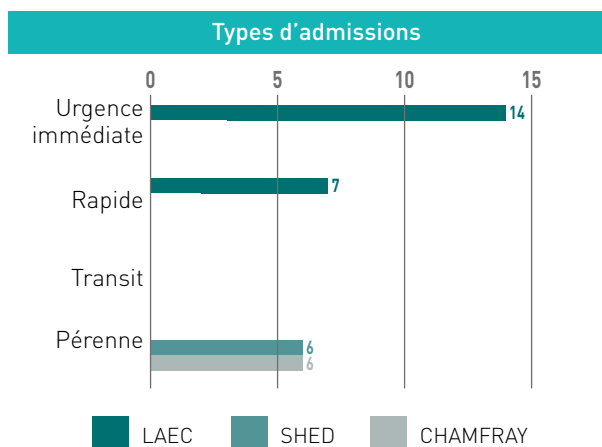
Pour le **Lieu d'Accueil et Chamfray**, nous notons que la famille reste la situation principale des jeunes avant leur admission.

Pour le **SHED**, comme les années précédentes, le foyer reste la situation principale avant l'admission.

**Situation avant l'admission**

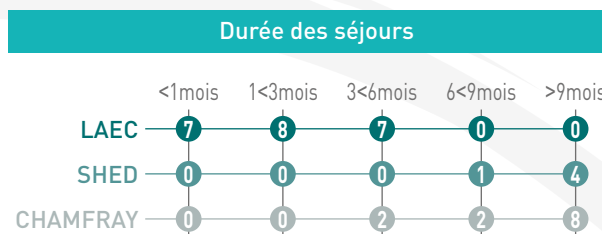






En règle générale, les demandes d'admission ont été en baisse à partir de mars 2020.

- Pour le **Lieu d'Accueil**, l'urgence reste le principal type d'admission. Il a même légèrement augmenté passant de 11 à 14 pour cette année. La baisse des accueils rapide de 15 à 7 pour 2020 peut s'expliquer en partie par la crise sanitaire.
- Au **SHED**, l'arrêt de l'accueil des MNA a changé les admissions.



- Pour le **Lieu d'Accueil**, la durée des séjours correspond au projet : à savoir un accueil d'un mois pour les accueils d'urgence et entre trois et six mois pour les accueils rapides.
- La durée des séjours au **SHED** est variable en fonction de l'âge à l'admission, nous notons que les jeunes restent en général jusqu'à leur majorité.
- Pour **Chamfray**, la durée des séjours reste majoritairement supérieure à neuf mois mais varie aussi en fonction de l'âge à l'admission.

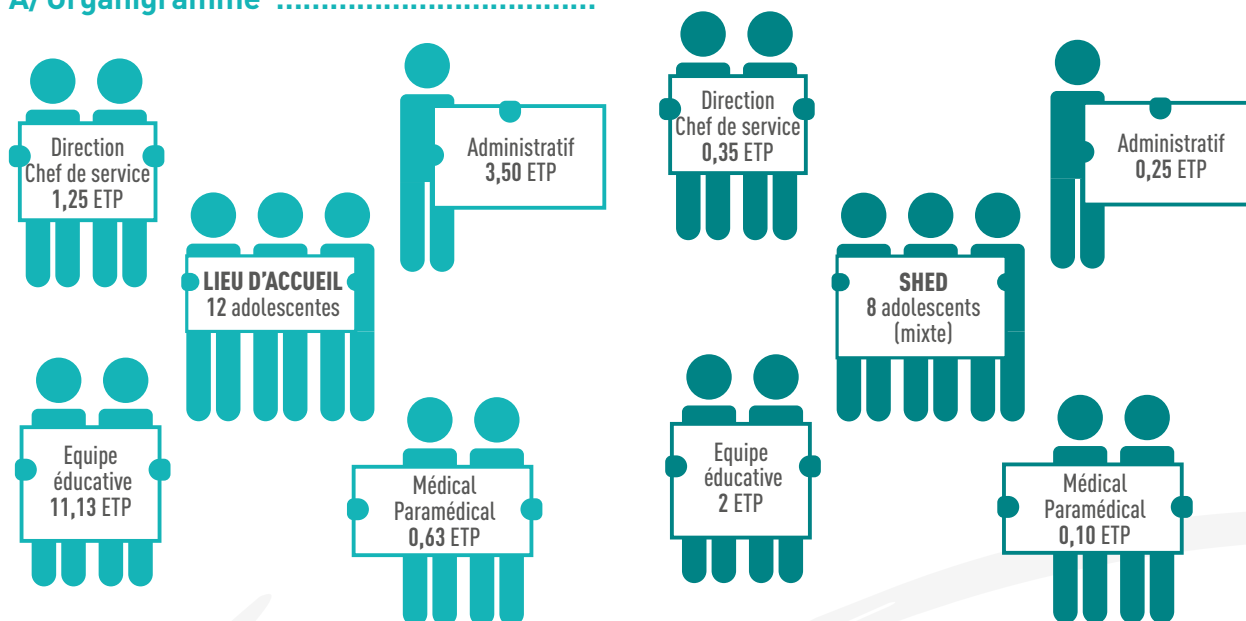
**Orientations à la sortie**

	LAEC	SHED	CHAMFRAY
Foyers du Rhône	6	0	0
FAE Chamfray	1	0	0
Famille	3	0	4
SHED	1	0	1
IDEF	3	0	0
Hôtel / appartement CJM	1	5	6
Inconnue	0	0	0
Fugues	2	0	1

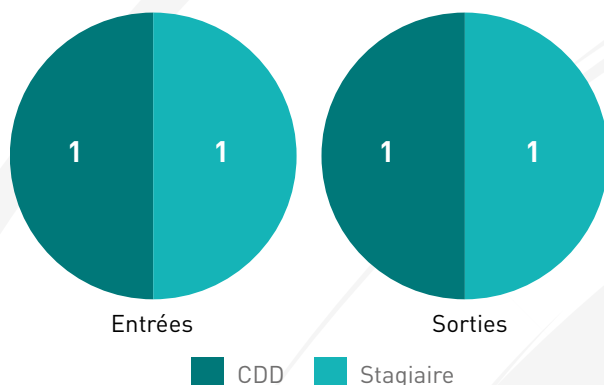
- Pour le **Lieu d'Accueil**, les orientations en foyer sont majoritaires. Malgré la crise sanitaire et les délocalisations successives, les accompagnements se sont déroulés sans trop de difficultés, les évaluations et les préconisations ont permis d'orienter les jeunes filles sur des lieux pérennes.
- Pour le **SHED**, nous étions sur un cycle d'accueil de jeunes MNA. C'est pourquoi, en grande majorité, les sorties se sont faites sur des contrats jeunes majeurs et en Appart Hôtel.
- Pour **Chamfray**, nous notons 5 départs de plus que l'année précédente. Sur 12 départs, 7 adolescentes ont été accompagnées jusqu'à leur majorité, 6 ont été orientées en structures jeunes majeures ou Appart Hôtel du fait de leur situation administrative et une autre arrivée à 17 ans et demi est répartie en famille ●

# Personnel

## A/ Organigramme .....



## B/ Mouvements du personnel.....



L'année 2020 a été marquée par beaucoup de mouvements de personnel qui ont impacté le service du LAE. De nouvelles personnes sont venues constituer l'équipe actuelle depuis octobre 2020, permettant une nouvelle dynamique. Les prises en charge ont cependant été maintenues, mais l'activité a été fortement impactée.

- Pour **Chamfray**, nous avons obtenu en 2020 la création d'un ETP d'agent d'entretien qui est en cours d'embauche sur 2021. Une éducatrice spécialisée a démissionné fin août et a été remplacée début septembre.

La directrice est en arrêt maladie de longue durée et est remplacée depuis le 21 septembre 2020 par Mme LS, directrice par intérim.

- **LAE** : la situation chaotique du Lieu d'Accueil (succession des localisations) a entraîné des mouvements de personnel important : l'équipe a été renouvelée à 80 % en octobre 2021. Le nombre d'arrêts et de CDD a explosé, 9 personnes en CDI sont parties, on compte de nombreux arrêts maladie et 2 accidents du travail. La directrice et le chef de service ont été aussi en arrêt de longue durée. Les services généraux ont aussi été impactés. La secrétaire en arrêt fut remplacée par plusieurs CDD, un homme d'entretien en arrêt et 7 personnes de l'équipe éducative furent tour à tour remplacés depuis mars 2020. Nous notons cependant 2 ruptures conventionnelles, 1 invalidité et quelques démissions. Aujourd'hui, la situation est stabilisée, nous avons 5 ETP éducatif en CDI et 2 remplaçants en CDD.
- **SHED** : l'équipe reste stable.

### C/ Formation.....

- **LAE** : un cabinet extérieur est venu accompagner l'équipe pour analyser les difficultés avec une jeune autour de la violence. L'aboutissement de cette analyse fut la réalisation d'un plan de préconisations autour des organisations. Compte tenu de la situation sanitaire, seules quelques séances d'analyse de la pratique ont été maintenues pour les trois services. Toutes les autres formations programmées ont été annulées.

### D/ Démarches d'évaluation .....

Les démarches d'évaluation ont été suspendues cette année ●

## Démarche qualité, amélioration continue

A la suite des évènements, l'intervention extérieure des consultants a permis de recueillir la parole par une enquête, il reste à mettre en place la démarche de préconisation.

La réactualisation du DUERP sera à remettre en place par des groupes de travail ●

# Perspectives 2021

## LES PRINCIPAUX AXES DE FORMATIONS SONT :

- de maintenir l'équipe en place et enrayer le turn-over en formant le personnel non qualifié ;
- de mettre en place des formations spécifiques en liens avec notre public (gestion de la violence, prostitution, accompagnements des retours de fugues, prévention des tensions...).

## DES FORMATIONS SONT DÉJÀ PROGRAMMÉES :

- une formation collective sur l'approche de l'analyse systémique pour le LAE ;
- les formations SST et incendie sont à remettre en place ;
- les formations qualifiantes sont aussi à développer pour les veilleurs et les moniteurs éducateurs ;
- le projet de service et habilitation sera à mettre en place sur Chamfray. Nous allons faire appel à un intervenant extérieur pour nous accompagner à la rédaction du projet ;
- une formation collective sur les addictions adolescentes a été programmée avec l'équipe éducative de Chamfray ;
- les entretiens professionnels devront être réalisés cette année ;
- la réactualisation du DUERP sera à remettre en place par des groupes de travail.

## EN EXTERNE :

- un travail relationnel est à mener de porte à porte avec nos partenaires ;
- un engagement dans les projets départementaux (protocole d'accueil d'urgence/ODESSA/ grille rapport d'activité) est en cours ;
- nous faisons partie du groupe de travail avec l'association du NID autour de la problématique de la prostitution des jeunes filles ●

# Conclusion

L'année 2020 a été marquée par de nombreux mouvements au LAE (locaux, changements d'équipe...) mais aussi des recherches de solutions pérennes, qui devrait aboutir en 2021 et permettre de se stabiliser. Par ricochet, le SHED et le FAE Chamfray ont été impactés mais solidaires de cette situation historique.

La création du pôle social devrait permettre de nouveaux projets entre les structures de la protection de l'enfance dans l'intérêt des jeunes. Des projets de convention et de collaboration restent à construire.

Nos recherches immobilières ont abouti début mars 2021 sur Villeurbanne et des pistes prometteuses sont en cours pour la construction du LAE ●



1/ L'avenir... à Villeurbanne pour 2021



# Pôle Médico-Social enfants

<b>ITEP LA MAISON DES ENFANTS</b> .....	<b>72</b>
Institut Thérapeutique Éducatif et Pédagogique	
<b>SEPT LES PLÉIADES</b> .....	<b>81</b>
Service Éducatif, Pédagogique et Thérapeutique	
<b>SESSAD EMMANUEL GOUNOT</b> .....	<b>86</b>
Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile	
<b>SITEPP DE SAINT-PIREST</b> .....	<b>100</b>
Service d'Intervention Thérapeutique et Pédagogique de Proximité	
<b>ITEP &amp; SAAI LES MOINEAUX</b> .....	<b>110</b>
Service Ambulatoire d'Aide à l'Intégration	
<b>IME LA DÉCOUVERTE</b> .....	<b>121</b>
Institut Médico-Éducatif	
<b>IME LA CERISAIE</b> .....	<b>129</b>
<b>SESSAD LA CERISAIE</b>	



# CPOM ARS Médico-social Enfant

## 1/ Prestation d'accompagnement des personnes .....

### SYNTHÈSE

Les établissements diversifient leur offre de service par un redéploiement de places.

A ce jour, la Sauvegarde 69 compte 7 classes externalisées.

A noter, l'ébauche d'une collaboration avec les établissements pour adultes de la Sauvegarde 69, notamment sur le parcours des jeunes adultes de La Cerisaie.

Poursuite en 2020 d'une collaboration transversale entre les directeurs du médico-social enfant.

Partage d'outils. Réflexion entre cadres de direction sur la cotation des actes Sessad et harmonisation de la cotation.

Embolisation des places d'internat à la Cerisaie du fait de la présence de jeunes adultes relevant de l'amendement Creton.

Difficultés d'inclusion pour certains jeunes présentant d'importants troubles du comportement.

### PERSPECTIVES 2021

- Création d'un service externalisé pour les jeunes adultes de la Cerisaie ;
- Support dématérialisé pour être en lien avec les familles ;
- Mise en place d'un logiciel métier ;
- Réflexion sur la coordination de parcours ;
- Favoriser les temps d'inclusion dans les écoles, collèges ;
- Temps d'échange entre les familles des jeunes adultes de la Cerisaie et des représentants des foyers pour adultes ;
- Reconstruire le projet de l'espace relais.

## 2/ Démarche d'amélioration continue de la qualité .....

### SYNTHÈSE

Elaboration de l'ossature de la démarche qualité prenant appui sur le référentiel de l'HAS.

Deux établissements ont réalisé une enquête de satisfaction auprès des familles.

Les familles sont davantage associées dans les établissements (PAI, instances diverses, CVS).

Les établissements disposent de procédures en matière de gestion des risques.

### 3/ Mise en place d'une organisation efficiente .....

#### SYNTHÈSE

Mise en place de deux CSE de pôle et d'un CSE central. Validation début 2021 du projet de siège. Le siège va ainsi progressivement s'étoffer et se spécialiser. A noter sur 2020, l'embauche d'une RRH et identification d'une personne en charge de la formation (transversale) et d'un technicien QSE.

Mise en œuvre dans les établissements d'un travail spécifique sur les entretiens professionnels.

Absence d'une ossature RH définie au niveau de l'association. Les tableaux de bord sont limités.

#### PERSPECTIVES 2021

- Embauche d'un responsable qualité. Structuration de la démarche ;
- S'appuyer sur le référentiel de l'HAS pour l'évaluation externe ;
- Généraliser les enquêtes de satisfaction (familles, partenaires), CVS ;
- Etablir un questionnaire à transmettre au moment du départ ;
- Harmoniser les procédures en matière de gestion des risques ;
- Outil transversal pour le protocole bien-être ;
- Généralisation d'un protocole sur le circuit du médicament.

#### PERSPECTIVES 2021

- Renforcement du siège par l'embauche de nouveaux professionnels ;
- Finaliser la mise en œuvre du logiciel temps ;
- Définir des tableaux de bord RH ;
- Se doter d'une politique GPEC, procédures RH .

### 4/ Dynamique territoriale

#### SYNTHÈSE

Une cartographie des Sessad dans les Monts du Lyonnais et le secteur de Villefranche a été établie, ce qui permet une complémentarité de réponses avec les autres Sessad et limite les ruptures de parcours.

Un groupe de travail entre les Sessad de la Sauvegarde 69 alimente la réflexion associative et permet une harmonisation des outils et une cohérence dans les réponses.

Des conventions sont réalisées avec les foyers pour adultes pour des stages.

La carte d'identité des établissements a été créée pour « Via Trajectoire ».

Participation à des groupes de travail avec des partenaires sur le département.

#### PERSPECTIVES 2021

- Définir une cartographie de nos partenaires au niveau associatif ;
- Poursuivre le travail avec les Sessad de la Sauvegarde 69 ;
- Dans le cadre du DITEP, territorialisation des interventions ;
- Conventionner avec des orthophonistes ou ergothérapeutes ;
- Participation à des Plan d'Accompagnement Global/Groupe Opérationnel de Synthèse ;
- Reconsidérer le projet de l'espace relais de la MDE ;
- Se doter d'une politique GPEC, procédures RH ●



# DITEP Maison des Enfants

Pour le DITEP la Maison des Enfants, l'année 2020 se caractérise par :

- l'engagement dans une démarche « projet » favorisant la mise en place effective du fonctionnement en dispositif ITEP, la création d'une culture commune et le décroisement des différents pôles d'accompagnement ;
- le développement des temps de travail transversaux entre les directeurs du pôle médico-social (bilan des fiches action CPOM, cotation des actes en SESSAD) ;
- la gestion de la pandémie et la remarquable adaptation des professionnels permettant d'assurer la continuité de la prise en charge.

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison .....73
- Faits marquants de l'année, bilan.....74
- Population chiffrée .....76
- Personnel .....78
- Démarche qualité, amélioration continue .....79
- Perspectives 2021 .....80



# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	3	Point d'appui pour engager la participation collective des parents à la vie de l'établissement. Temps d'échange sur les projets en cours et les protocoles sanitaires. Temps d'expression pour les enfants et adolescents.
Commissions de liaison	1	Pour les administrateurs, connaissance plus précise des projets de l'établissement (actions engagées, enjeux). Favorise les échanges entre les administrateurs et l'établissement, le développement de l'appartenance associative.

# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

L'épidémie de la COVID 19 a imposé une modification du cadre d'intervention et interrogé l'adaptabilité de l'institution.

La mise en place et l'application des mesures sanitaires ont déstabilisé le fonctionnement et augmenté les contraintes en termes d'organisation.

Dans ce contexte exceptionnel, les professionnels se sont fortement mobilisés et ont fait preuve de créativité pour assurer la continuité de l'accompagnement.

Toutefois, les interruptions dans la prise en charge (confinement, isolement, absences) ont impacté les enfants et adolescents les plus fragilisés psychologiquement.

## MODALITÉS DE SUIVI DU PUBLIC (DOMICILE / ÉTABLISSEMENT)

Pendant le 1<sup>er</sup> confinement, le suivi des enfants et de leur famille s'est effectué sous différentes modalités :

- maintien du lien à distance par des contacts téléphoniques et grâce à l'utilisation d'outils informatiques (échanges et jeux en visio) ;
- transmission de supports pédagogiques ;
- visites à domicile (accompagnement à proximité du domicile).

Après le confinement, la réouverture de l'établissement s'est réalisée de façon progressive et avec l'accueil des enfants de façon alternative, pour respecter les mesures sanitaires. Un mode d'organisation mixte a alors été mis en place, en présentiel et en accompagnement à distance et/ou à domicile.

## PLUS-VALUE ET LIMITES DU SUIVI À PARTIR DU DOMICILE

Les échanges avec les familles ont permis :

- d'expérimenter une pratique de soutien à la parentalité peu développée à la MDE ou réservée à certains professionnels ;
- de reconnaître les compétences parentales ;
- de renforcer le lien de confiance ;
- de porter une attention particulière au recueil des attentes des parents.

Toutefois, certains enfants et adolescents nécessitent un accompagnement soutenu et des repères qui ont fait défaut à cause de la discontinuité des prises en charge. De ce fait, pour un certain nombre d'enfants, les troubles ont pu être majorés et le lien instauré avec les professionnels distendu.

## VERBATIM DES PAROLES DES USAGERS ET/ OU PROFESSIONNELS ET/OU FAMILLES

*« Notre présence à domicile, qu'elle soit virtuelle ou physique, nous a permis de solidifier les liens de confiance avec les familles. Nous avons su créer une nouvelle présence professionnelle auprès des jeunes. La difficulté de cette nouveauté a été de garder la juste distance et de délimiter un nouveau cadre afin que chacun puisse y trouver une juste place ».*

*« La fermeture des murs de l'institution a fait naître chez de nombreux jeunes « le manque » de l'ITEP, ainsi ils ont pris conscience de la dimension de leur prise en charge et de l'importance de leur accompagnement ».*

## B/ Mise en conformité du DITEP à la suite du rapport d'inspection ARS .....

Dans le cadre de la réponse au rapport d'inspection de l'ARS du 25 mai 2020 (mesures correctives définitives du 12/08/20), un Plan d'Action a été élaboré (en juin 2020), comportant 8 Fiches Action et une déclinaison en 5 Groupes Projet (mis en place en octobre 2020).

Une partie de ce Plan d'Action concerne l'organisation du passage effectif en Dispositif ITEP.

## C/ Mise en œuvre du dispositif ITEP .....

Des temps de travail en équipe pluridisciplinaire ont été mis en œuvre pour accompagner le changement des pratiques et favoriser l'adhésion de tous aux missions de l'établissement.

Les objectifs de ces Groupes Projets :

### Construire une culture commune :

- sensibilisation à l'organisation et aux enjeux d'un fonctionnement en dispositif (7 journées de formation ont eu lieu en 2020 et 37 professionnels ont été concernés) ;
- redéfinition des missions concernant les trois dimensions : Éducatif/Thérapeutique/Pédagogique ;
- décloisonnement des différents services Enfants/Adolescents/SESSAD ;
- harmonisation des procédures.

### Opérer une diversification effective des modes d'accueil :

- définition des différentes modalités d'accueil : Internat/Accueil de jour/SESSAD ;
- mise en place d'une modalité d'Accueil de Jour effective ;
- recentrer la modalité SESSAD sur l'ambulatoire.

Ces travaux, débutés en 2020, sont à poursuivre avec une mise en place effective à la rentrée 2021.

## D/ Autres axes développés dans ce plan global de restructuration.....

### Mise en place de procédures pour favoriser un accompagnement individualisé et évolutif pour les enfants et adolescents accueillis :

- élaboration du processus d'admission ;
- élaboration de la procédure de projet personnalisé (démarche, support, suivi, évaluation).

### Mise en place d'un Groupe Projet pour favoriser la participation des parents, avec pour objectifs :

- développer la communication avec les parents ;
- favoriser la cohérence et la continuité éducative pour l'enfant ;
- renforcer les compétences parentales et favoriser la réassurance ;
- répondre aux exigences du cadre législatif ;

Des parents participent à ce groupe de travail ; des actions concrètes ont été proposées et certaines seront mises en œuvre en 2021 :

- « Café des parents » / Groupe de parole ;
- temps conviviaux collectifs réguliers ;
- proposition d'activités / sorties parents-enfants ;
- conférences thématiques ;
- plateforme numérique.

### Mise en place d'outils pour assurer la traçabilité de l'activité (grille de cotation des actes SESSAD), des présences.

### Formalisation du cadre d'intervention et des missions des professionnels :

- rattachement des maîtresses de maison et des surveillants de nuit aux équipes éducatives ;
- gestion du temps de travail (identification et suivi des plannings) ;
- renforcement des compétences des professionnels : formations sur le Dispositif ITEP.

### Optimisation de l'accompagnement en mobilisant le système d'information, en adéquation avec le schéma directeur de l'association :

- formalisation des réunions : supports, traçabilité, objectifs, fréquence (comptes rendus des réunions mise en place en mai 2020) ;
- équipement progressif du personnel en ordinateurs portables ;
- équipement des classes en tableaux numériques ;
- mise en place d'un logiciel dossier de l'utilisateur dans l'attente, modification de l'arborescence interne : accès déterminé pour chaque professionnel ; mise en place en septembre 2020) ●

# Population chiffrée

## A/ Activité 2020.....

Nombre de jours d'ouverture par an : 207

IME / ITEP	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2019	2020	2019	2020
Demandé	5 060	5 609	8 489	8 967
Réalisé	5 219	4 444	7 206	8 157
Ecart	+159	-1 165	-1 203	-1 124

SAAI/SESSAD	Nombre d'actes	
	2019	2020
Prévisionnel	2 817	2 851
Réalisé	2 942	3 880
Ecart	+125	+1 029

Jusqu'à la rentrée 2020, l'accueil en internat séquentiel était la seule modalité proposée au sein du Pôle Enfants. A compter de la rentrée 2020, dans le cadre du fonctionnement en dispositif et pour être en conformité avec l'agrément, les admissions en accueil de jour ont été prioritaires.

Ainsi, 13 enfants ont été admis en modalité Accueil de Jour sur le Pôle Enfants à la rentrée 2020.

### LE DÉFICIT D'ACTIVITÉ EN 2020 EST LIÉ :

#### A la pandémie actuelle

En effet, malgré la décision, en accord avec l'ARS, de considérer l'activité prévisionnelle comme réalisée pendant la période de confinement, nous avons dû alléger considérablement nos prises en charge (quelle que soit la modalité d'accueil) afin de mettre en œuvre les mesures sanitaires nécessaires, pour la sécurité des enfants et adolescents accueillis et des professionnels. A partir du 15 mai : reprise de l'activité mais en accueil de jour et en alternance. De plus, certains parents ont souhaité garder leur enfant au domicile.

A partir du 11 juin : reprise de l'internat mais, là encore, de façon très partielle jusqu'à fin juillet.

#### A la mise en place d'une file active

En effet, dans le cadre de la mise en place du CPOM médico-social, une file active d'1,1 % est prévue pour les modalités d'Accueil en Internat et d'Accueil de Jour. Cela a été pris en compte en 2020 alors que ce n'était pas le cas en 2019 dans le prévisionnel.

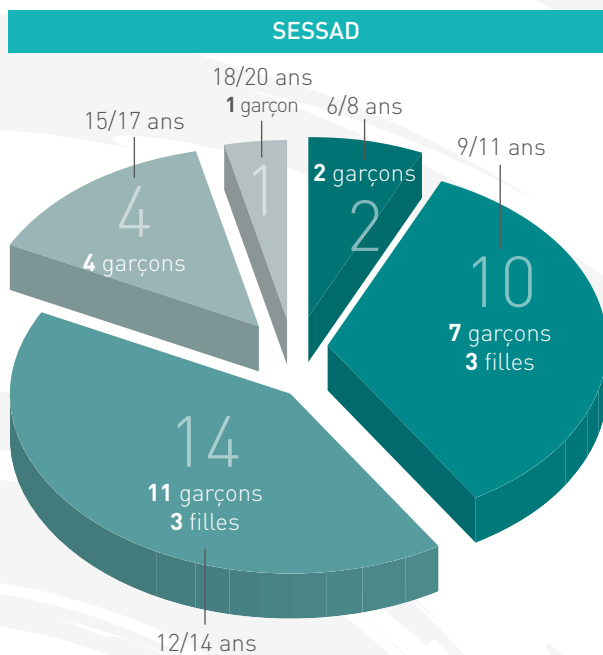
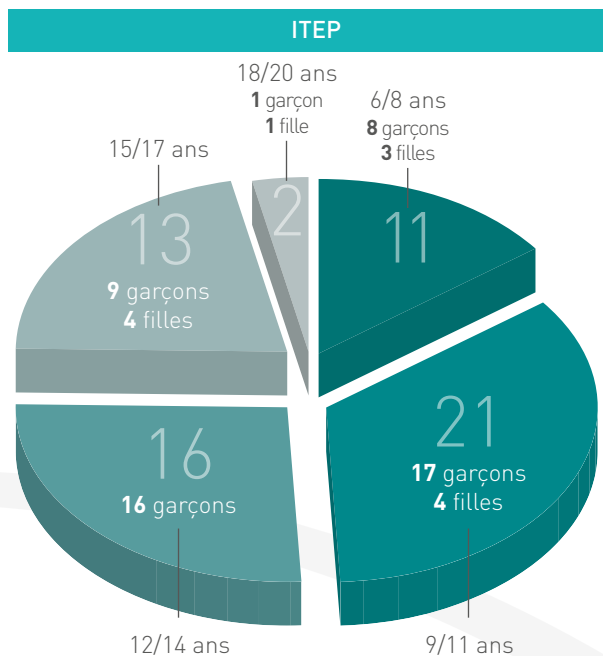
Jusqu'en décembre 2020, le système retenu pour la comptabilisation des actes ne permettait pas d'identifier la proportion d'actes directs et indirects.

Une grille de cotation des actes a été mise en place en décembre 2020, ce qui permettra de quantifier les actes plus précisément pour l'exercice 2021.

*Remarque : en accord avec l'ARS, la modalité d'accueil en Espace Relais a été suspendue pendant la réorganisation en DITEP. Cette modalité sera à retravailler, à un niveau plus global.*

## B/ Pyramide des âges .....

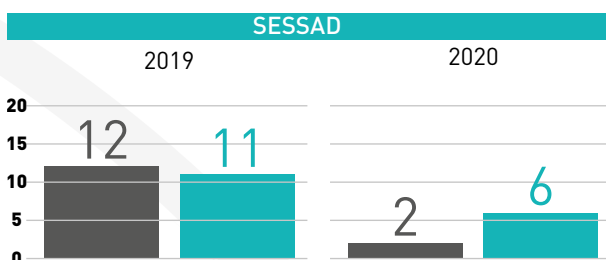
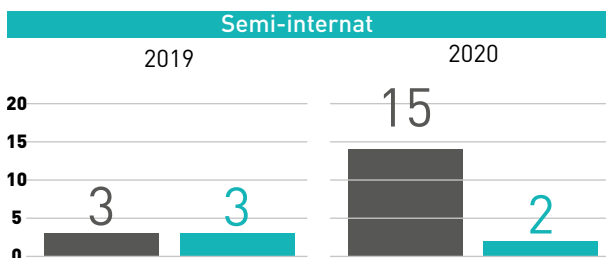
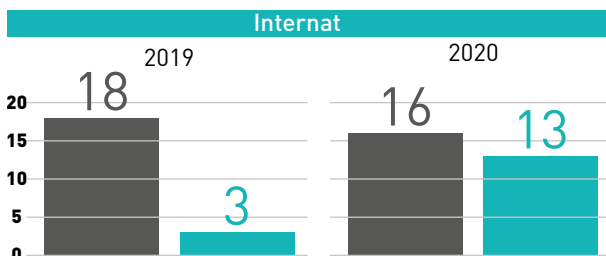
Rappel des tranches d'âge de l'agrément  
 ITEP : de 6 à 20 ans - SESSAD : de 6 à 20 ans



Lors de nos admissions en 2020, nous avons privilégié l'accueil d'enfants plus jeunes sur le Pôle Enfants dans la mesure où nous avons peu de places sur le Pôle Adolescents.

De plus, les autres établissements ITEP Ados ont souvent un agrément à partir de 12 ans et prennent peu d'enfants plus âgés.

## C/ Admissions et départs.....



■ Nombre d'entrées ■ Nombre de sorties

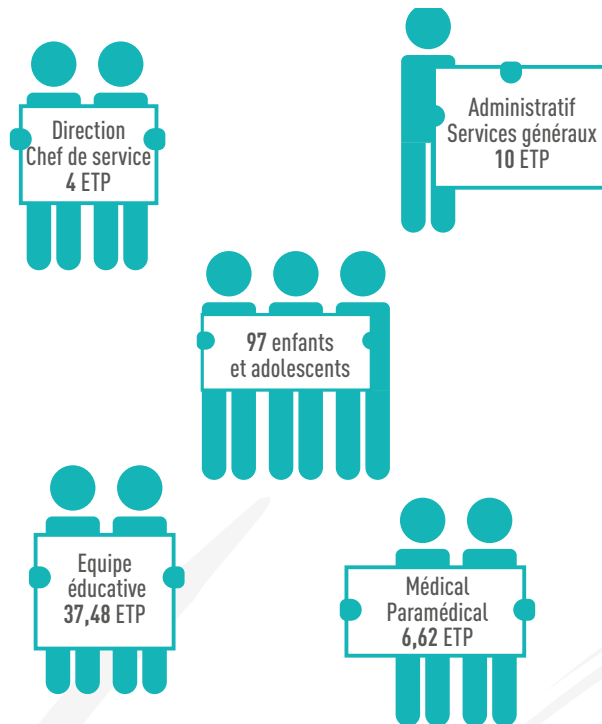
4 enfants ont été maintenus au DITEP par défaut (manque de places dans les établissements d'orientation).

### Evolution du fonctionnement en DISPOSITIF

- 5 adolescents sont passés de la modalité Internat vers la modalité SESSAD ;
- 1 enfant est passé de la modalité SESSAD à la modalité Internat ;
- 3 enfants sont passés de la modalité Internat à la modalité Accueil de Jour de la Structure pour Adolescents ●

# Personnel

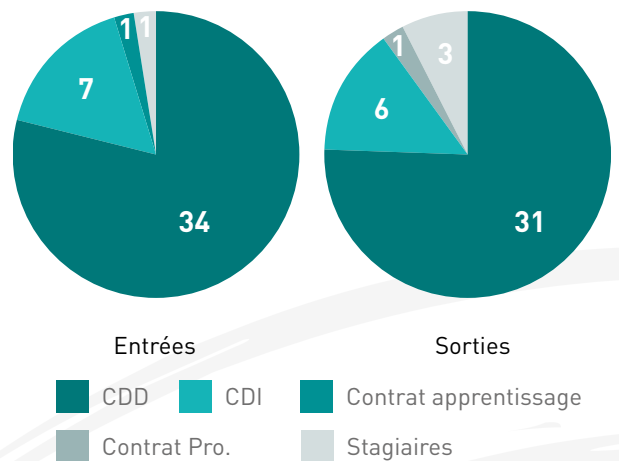
## A/ Organigramme .....



Dans le cadre de la réorganisation en DITEP, des modifications ont été effectuées en septembre 2020 :

- les maitresses de maison et les veilleurs de nuits ont été rattachés aux services éducatifs sous la responsabilité hiérarchique des chefs de service ;
- les services administratifs et les services généraux sont reliés hiérarchiquement à la directrice de l'établissement ;
- la restructuration en cours nécessite une réflexion plus globale sur la répartition des missions administratives et de gestion des ressources humaines et financières.

## B/ Mouvement de personnel .....



- Mme V. G. , Directrice, a pris ses fonctions le 16 mars 2020 après un intérim d'un an effectué dans un premier temps par M. J-X. B. , Directeur Général, puis par M. J. S. en qualité de Directeur de Transition.
- Mme F. F. occupe le poste de Chef de service du pôle Enfants depuis le 15 décembre 2020 après un intérim assuré depuis le mois de février 2020 par Mme C. T. appelée à d'autres fonctions sur l'établissement de l'Echappée.
- Plusieurs professionnels ont fait valoir leur droit à la retraite.
- Les CDI sortants ont été remplacés poste pour poste soit par embauche directe, soit par mutation intra-associative.

# Démarche qualité, amélioration continue

- Parmi les 10 CDD en surcroît d'activité, 3 correspondent à des CDD en renfort éducatif d'une durée de 18 mois, accordés par l'ARS, pour la durée de la réorganisation en DITEP.
- Le turn-over et le nombre de CDD est surtout lié à :
  - un absentéisme élevé des professionnels éducatifs en lien avec la pandémie actuelle ;
  - la politique de remplacement systématique des postes éducatifs afin de soutenir l'accompagnement éducatif.

Il est à noter que Mme C. D. , orthophoniste à mi-temps, est absente depuis le mois de décembre 2019 et n'a pu jusqu'à présent être remplacée malgré un appel à candidature interne et externe.

Un des axes de réponse au Rapport d'inspection de l'ARS consistait en la *mise en conformité par rapport aux obligations réglementaires*.

Cela s'est concrétisé par l'actualisation de certains outils de la Loi 2002 :

- contrat de séjour actualisé DITEP ;
- livret d'accueil actualisé DITEP ;
- CVS : 3 réunions en 2020.

**La formalisation des procédures qualité**, point faible repéré de l'organisation, a été également favorisée par la crise sanitaire.

**L'élaboration du Plan Bleu** a été l'occasion d'une réflexion des professionnels pour prévenir et sécuriser le fonctionnement face à des situations exceptionnelles qui, nous en avons fait l'expérience, nécessitent une forte réactivité.

Dans la même démarche de **gestion des risques**, le DUERP a été actualisé ●

## C/ Formation.....

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	VAE moniteur éducateur	1
	VAE éducateur spécialisé	2
	Contrat professionnalisation moniteur éducateur	1
Formations collectives	Formation sur la sanction (organisme Socrates)	48
	Formation sur le DITEP (organisme AIRE)	27

- La pandémie actuelle et la réorganisation de l'établissement ont impacté la réalisation des formations.
- Le choix a été fait de mettre en place une formation collective animée par l'AIRE sur le fonctionnement en DITEP, en lien avec la création de groupes de travail interdisciplinaires sur les différentes thématiques du Dispositif. Cette formation a été adaptée et a pu se réaliser malgré les conditions imposées par la pandémie ●

# Perspectives 2021

## A/ A l'interne.....

L'année 2021 sera consacrée à la poursuite de la mise en œuvre de la réponse au rapport d'inspection de l'ARS, dans ses différentes dimensions :

### Mise en œuvre du fonctionnement en dispositif

- Mise en place de la modalité Accueil de Jour
- Renforcement de la coordination
- Poursuite de la formation AIRE
- Formalisation des outils de suivi
- Actualisation du Projet d'Etablissement

### Droit des usagers

- Actualisation du règlement de fonctionnement
- Poursuite de travail pour favoriser la participation des parents

### Politique de gestion des risques

- Protocole gestion situations de violence
- Plan d'action du DUERP / RPS

### Développement des compétences des professionnels

- Actualisation des fiches de poste
- Entretiens professionnels

## B/ Inter établissements

### Sauvegarde 69 .....

Les réunions de travail inter établissements engagées en 2020 vont se poursuivre en 2021 : évaluation des objectifs CPOM et mise en place d'actions transversales ; réflexion sur la cotation de l'activité.

Le développement de cette dynamique est assurément un des points forts de cette année 2020 ●





# SEPT Les Pléiades

## SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan.....**82**
- Population chiffrée .....**82**
- Personnel .....**83**
- Démarche qualité,  
amélioration continue .....**83**
- Perspectives 2021 .....**85**

Tout au long de l'année 2020, les adolescent(e)s accompagné(e)s aux Pléiades ont fait preuve d'une résilience importante. Cela montre également que le cadre posé par les équipes, malgré des difficultés propres à cet établissement, permet un accompagnement qui répond aux besoins de ces jeunes qui ont tendance à mettre systématiquement en échec les projets éducatifs proposés.

81

La crise a été pour tous un apprentissage du principe de réalité auquel il a fallu se confronter.



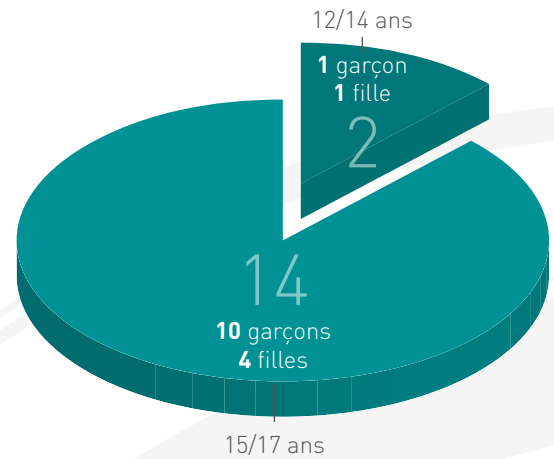
# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

Lors du confinement, les jeunes accueillis ne pouvaient plus se rendre sur l'Unité de Jour. Les éducateurs de ce service ont donc expérimenté « l'aller vers » en se rendant directement sur les unités d'hébergement. Cette période a été vécue par tous comme particulière et les temps communs se sont montrés très fructueux. Les jeunes ont pu exprimer avoir moins de stress dû à leurs nombreux rendez-vous et sollicitations extérieures ●

## B/ Pyramide des âges .....

Rappel des tranches d'âge de l'agrément : de 12 à 18 ans



# Population chiffrée

82

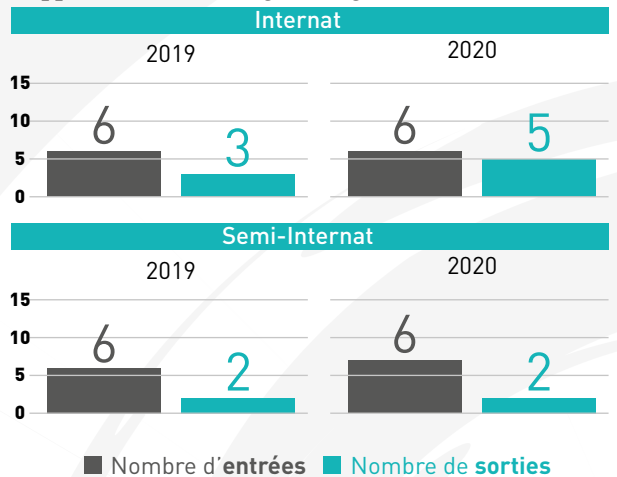
## A/ Activité 2020 .....

Nombre de jours d'ouverture par an :  
 - 210 jours pour l'Unité de Jour : 18 jeunes en file active  
 - 365 jours pour les hébergements : 12 places en séquentiel

SEPT	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2019	2020	2019	2020
Demandé	3 733	3 733	3 024	3 024
Réalisée	2 162	2 306	2 533	1 877
Ecart	-1 571	-1 437	-491	-1 147

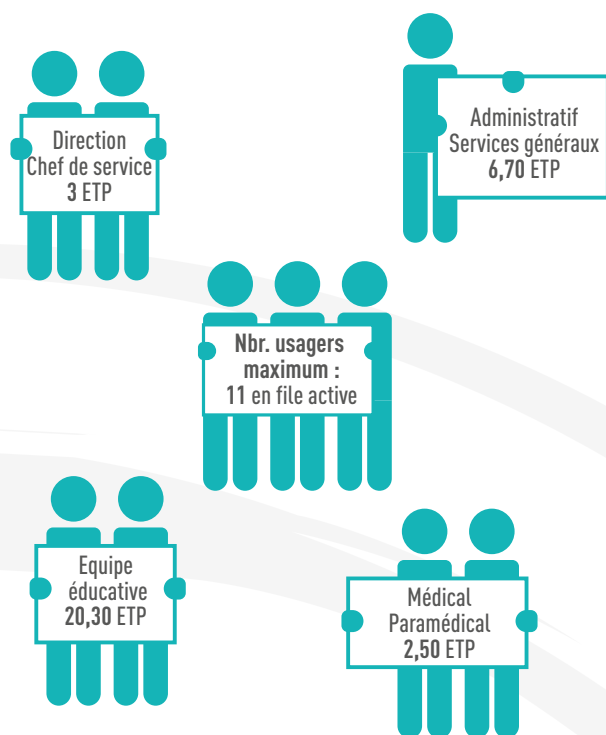
## B/ Admissions et départs .....

Rappel des tranches d'âge de l'agrément : de 12 à 18 ans



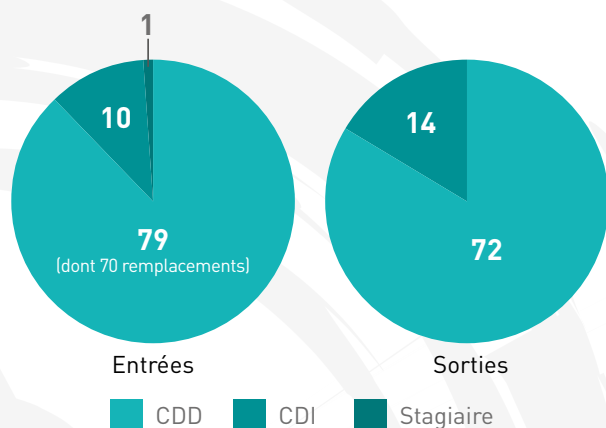
# Personnel

## A/ Organigramme .....



A noter la présence d'une enseignante détachée par l'Education nationale.

## B/ Mouvement du personnel .....



## C/ Formation .....

Thématiques formations		Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes En cours (début en 2019)	Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Santé (DEAES)	1
	Educateur Technique Spécialisé	1
	Educateur Spécialisé	1
Développement compétences	Surveillant de Nuit	1
	Santé, Sécurité et Conditions de Travail	1
Formations collectives	Préparation Incendie	23
	Bienveillance	16

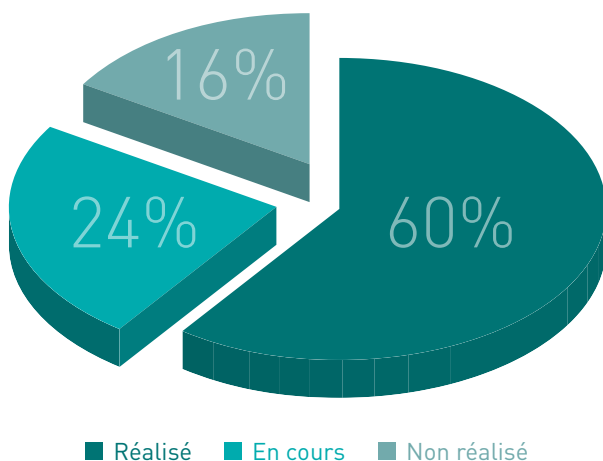
Pour assurer un accompagnement de qualité, la structure a l'ambition de pouvoir travailler avec des personnes formées au travail social et à la protection de l'enfance •

# Démarche qualité, amélioration continue

## A/ Réunions COPIL Projet d'établissement .....

Nombre de réunions : 6  
En raison de la crise sanitaire, une grande partie des réunions prévues dans l'année ont été annulées. Cependant, les équipes ont répertorié les points à clarifier sur le projet d'établissement.

## B/Niveau de réalisation des actions à fin 2020 .....



## C/ Principales actions réalisées en 2020.....

- Une formation Bientraitance a été organisée pour le personnel éducatif.
- Mise en place d'une instance de décision et de régulation pour prévenir et gérer les actes violents : plusieurs réunions ont été faites pour traiter des situations de violence, le Directeur Général est venu en appui sur cette réflexion. Dans cette instance, la mise en place d'un conseil de discipline n'a pas été retenue, la procédure gestion de la violence a été revisitée en conséquence.
- Réflexion par rapport au cadre de vie et à l'organisation des locaux : la cuisine de l'Unité de Jour a été réorganisée fin 2020 pour permettre la mise en place d'ateliers cuisine.
- Formalisation du règlement intérieur du CVS : les réunions CVS ne pouvant être maintenues du fait de l'absence de participants, une réunion d'expression des usagers est organisée mais ne nécessite pas dans l'immédiat de formaliser un règlement intérieur. Du fait de la crise sanitaire, aucune réunion d'expression des usagers n'a pu avoir lieu en 2020 avec la Direction. En 2020, des réunions d'expression sur les hébergements ont été mises en place.

- Organisation de séjours-vacances : des séjours ont été réalisés en gîte avec l'appui d'une fiche-projet permettant de bien définir les objectifs et les modalités d'encadrement.
- Invitation des familles ou représentant légal à la restitution d'une proposition de projet chaque année : plusieurs parents ont été conviés à échanger sur l'accueil du jeune et les modalités d'accompagnement, cela reste à être généralisé. Cela est fait en fonction du contexte familial et des autorisations du juge. Cette expérience s'est montrée très intéressante et les équipes travaillent à son développement.
- Externalisation « à domicile » du travail de l'Unité de Jour.

## D/ Principales actions encore en cours en 2020 .....

- Des séjours d'apaisement ont été mis en place, il reste à rédiger la procédure.
- Finaliser la réflexion autour du cadre de vie et de l'organisation des locaux.
- Formaliser la procédure de sortie et de suivi du jeune après sa sortie : à l'occasion du diagnostic des Pléiades, d'anciens jeunes accueillis ont participé à l'enquête. Lors de la réunion institutionnelle de février 2021, les groupes de réflexion se sont constitués autour de ce thème et ont étudié des textes législatifs.
- La mise à jour du règlement de fonctionnement a nécessité plusieurs séances de travail en 2020, toujours en cours. Il devra faire l'objet d'une validation par le Conseil d'Administration.

### **E/ Principales actions prévues en 2020 mais non réalisées .....**

- Formaliser le protocole d'alerte et de signalement des actes de maltraitance.
- Formation APIC : reportée du fait de la crise sanitaire.
- Finalisation du DUERP et de la démarche qualité.
- Mise en route du travail de réflexion sur le projet établissement.
- Réfléchir à la pertinence de la mise en place d'une salle ou de salles de répit/apaisement en lien avec le RBPP de l'ANESM. Dans ce cadre, visiter des établissements disposant de ce type de dispositif et échanger sur les pratiques professionnelles : au vu du contexte Covid, action non réalisée. Tous les services étant voués à s'installer sur le territoire de la Métropole, cette réflexion a été mise en attente ●

## Perspectives 2021

### **A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde (transversalité, parcours) ...**

- Travailler le Projet d'Etablissement avec des groupes mixtes (hébergement, UJ), en associant les jeunes et leurs familles.
- Travailler sur les partenariats notamment pour l'UJ.
- Refonte des plannings des professionnels ●



# SESSAD Emmanuel Gounot

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison .....**87**
- CPOM Pôle médico-social enfants\* ..**87**
- Introduction .....**88**
- Faits marquants de l'année, bilan.....**89**
- Données chiffrées .....**91**
- Personnel .....**95**
- Démarche qualité,  
amélioration continue .....**96**
- Perspectives 2021 .....**96**

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS : carence	0	Partiellement compensé par le « Café des parents » mensuel : un groupe de parole qui peut être un point d'appui pour les professionnels dans la prise en charge.
Commissions de liaison commun SESSAD/SITEPP	0	Rendre plus lisible au sein de l'association le travail des professionnels.

## CPOM Pôle médico-social enfants\*

Actions CPAM	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Objectifs 2021
1/ Développement d'outils efficaces				30								<ul style="list-style-type: none"> <li>Les procédures et les fiches de poste devront être travaillées ;</li> <li>L'élaboration du projet d'établissement devra être reprise ;</li> <li>Mettre en place une démarche qualité opérante.</li> </ul>
2/ Impliquer davantage les parents dans les accompagnements						50						<ul style="list-style-type: none"> <li>Le CVS reste à mettre en place ;</li> <li>Un questionnaire de satisfaction à réaliser.</li> </ul>
3/ Développer les partenariats				30								<ul style="list-style-type: none"> <li>Recenser et formaliser les partenariats en définissant précisément les objectifs des conventions.</li> </ul>
4/ Projets CAPE et Equipe Mobile d'appui à la scolarisation						50						<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2021, il s'agira d'obtenir la labellisation CAP, évolution d'un dispositif expérimental à un dispositif pérenne ;</li> <li>Assurer la montée en charge de l'EMAS sur la base du cahier des charges national et dans le cadre du dispositif départemental.</li> </ul>
5/ Projet «Petite Enfance» 0-3 ans	0											<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2021, désignation d'un pilote afin d'élaborer le projet de service et le budget associé.</li> </ul>
6/ Projet «Changer de locaux»	0											<ul style="list-style-type: none"> <li>Le management du projet a été repris par la Direction Générale fin 2020.</li> </ul>

\* SESSAD Gounot – CPOM 2020-24.

# Introduction

## A/ Bilan managérial .....

L'année 2020 a été une année de turbulences pour l'établissement du point de vue de la **situation managériale**.

Les effets cumulés de la crise sanitaire, de l'absence prolongée de la directrice en poste, du départ de 4 salariés sur 9 de l'équipe psycho-éducative, de problèmes de communication interne pointés par tous, d'un droit d'alerte lancé par les élus et du départ de la cheffe de service annoncé en fin d'année ont fait vivre à cette équipe des moments difficiles. Cette situation nécessitera en 2021 le maintien d'une vigilance active.

Il apparaît notamment que les besoins à l'intérieur de l'équipe ne sont pas homogènes et que les attentes s'expriment de manière paradoxale :

- une partie d'entre elle revendique, et démontre, une **capacité d'autonomie** dans la gestion de ses pratiques et fonctionnements de premiers niveaux : elle demande plutôt à être pilotée sur les objectifs,
- tandis que l'autre souhaite un cadre de fonctionnement renforcé en invoquant des problèmes de communication internes bloquants au sein du collectif de travail : elle souligne la **nécessité des arbitrages de l'encadrement** pour assurer un fonctionnement de base serein de l'unité.

## L'ACTION MANAGÉRIALE 2021 SE FOCALISERA SUR :

- **renforcer et sécuriser le cadre de fonctionnement** tout en augmentant la lisibilité des modes d'organisation et des pratiques associées souhaitées : travail sur l'organigramme, les fiches de postes, les livrables annuels, les procédures, la formalisation des réunions, etc ;
- **déterminer des zones d'autonomie possibles** pour les collaborateurs demandeurs, ce qui alimentera une dynamique d'organisation centrée sur la gestion des projets en lien avec les attendus du CPOM ;
- la mise en place d'une **communication interne fédératrice et porteuse de solutions** dans l'organisation du travail.

## B/ Bilan d'activité .....

Il est acceptable au vu des circonstances et sera détaillé sous le paragraphe « données chiffrées » ci-après.

Le point central du constat se situe dans l'organisation du suivi de l'activité où il est important de souligner l'absence massive :

- d'outils de suivi et de pilotage fiables,
- d'anticipation dans la gestion des données.

La plupart des démarches, pourtant récurrente, semble être découverte et gérée dans l'urgence, certaines données ne sont pas suivies ou pas systématiquement, certaines autres peuvent l'être en double et donner des résultats différents selon l'émetteur, etc.

→ **Fiabiliser et systématiser le suivi d'activité afin de pouvoir le partager tout au long de l'année avec l'équipe serait l'action prioritaire à engager.**

On notera que cette action renforce la feuille de route managériale et s'inscrit à la fois dans le champ de l'organisation et de la communication d'équipe. Elle permet par ailleurs de rendre lisible et de partager un cadre de référence commun ●



# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

- **Suivi des enfants à distance sur la période du confinement** : les enfants étant au domicile de leurs parents, les équipes ont su adapter leurs accompagnements, inventer de nouvelles formes de suivis :

- les éducateurs ont proposé un contact téléphonique au minimum 2 fois par semaine ;
- en complément et en fonction des besoins, un échange avec le psychologue pouvait être proposé à l'enfant de façon régulière ;
- en cas de maladie et/ou d'angoisse autour de la pandémie, le médecin du SESSAD prenait contact avec la famille ;
- après quelques semaines de confinement, l'assistante sociale est intervenue de façon ponctuelle lorsque des difficultés financières sont apparues.

- **Paradoxalement, la modification des modalités de prise en charge a permis des contacts plus réguliers** : afin de pallier l'absence de contact direct avec les enfants/jeunes, nous avons proposé de nouveaux services qui ont augmenté la fréquence des contacts :

- prêt de jeux, fourniture de coloriages ainsi que des supports nécessaires au suivi de la scolarité ;
- l'enseignant a proposé un travail en visio avec des collégiens qui devenaient « décrocheurs » qui a bien fonctionné.

- **La suspension du travail autour des relations dans un groupe** : l'impact négatif majeur du confinement du point de vue de la qualité de la prise en charge a été l'impossibilité de travailler de façon directe la question de la relation aux autres car nous n'avons pas pu organiser de groupe. En effet, de nombreux enfants ou jeunes accueillis au SESSAD ont besoin de progresser dans les relations avec leurs pairs. La pandémie nous a momentanément empêchés de faire ce travail qui n'a pu reprendre qu'en juin.

- Si les professionnels ont su s'adapter et proposer des modalités pertinentes et innovantes, **lors de la reprise, les familles et les enfants ont bien accepté les contraintes sanitaires** : *port du masque y compris pour les plus petits dès le départ, lavage des mains, groupe restreint, jauge dans les transports*. Certaines familles ont mis du temps à accepter que leurs enfants reviennent au SESSAD mais globalement, dès l'été, tous ont continué à nous faire confiance.

→ *La crise sanitaire a permis de mettre en évidence les capacités d'adaptation de l'équipe en matière de prise en charge des enfants.*

→ *De ce fait, elle a eu l'effet paradoxal de renforcer les relations avec les familles.*

.../...

.../...

## B/ Nouvelles embauches / nouveaux enfants .....

- **Début juillet, une directrice par intérim** est venue soulager l'encadrement de la structure ;
- **à la rentrée l'équipe est complétée** : avec l'arrivée de 3 nouveaux professionnels (psychologue, psychomotricienne et éducateur). Ces recrutements ont permis de **retravailler la cohésion d'équipe** ;
- **accueil de 16 nouveaux enfants entre septembre et novembre (soit 30 % de l'effectif moyen)**, ce qui a beaucoup mobilisé la cheffe de service et le médecin.

*Ces 3 facteurs cumulés expliquent le rebond d'activité constaté sur le 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année.*

## C/ Projet de 6 courts métrages « Je suis une œuvre d'art » .....

- En 2019, nous avons obtenu des financements de la ville de Vénissieux et de la Région dans le cadre de l'**appel à projet « Culture et santé »** réservé aux établissements médico-sociaux et la Fondation Alberici afin de réaliser **6 courts métrages sur 6 jeunes du SESSAD**. Malgré le confinement, ce projet a pu se réaliser et aller jusqu'au bout, grâce à l'engagement fort de l'enseignant du SESSAD, d'une éducatrice et surtout du réalisateur qui a su surmonter tous les freins à l'action liés au COVID. En effet, le tournage a eu lieu à la fois sur site à Vénissieux, dans des lieux insolites comme le plateau du Pilat, dans les studios d'enregistrement de Bizard, dans un atelier de confection de cerf-volant, dans un simulateur d'hélicoptère et dans un avion mais aussi sur le site du stade de Décines et en eaux vives. De plus, une partie du tournage de chacun des courts métrages s'est réalisée au Musée des Beaux-arts de Lyon avec les enfants. Initialement, l'ensemble devait être projeté, en associant enfants et familles, **au cours d'une manifestation co-organisée avec la Mairie de Vénissieux** dans un festival du court métrage. Nous étudions des pistes de projection alternatives ●

# Données chiffrées

## A/ Activité 2020.....

Le SESSAD GOUNOT accompagne des enfants atteints de troubles du comportement. Il est habilité pour 50 places de 3 à 20 ans et 5 places de 0 à 3 ans qui ne sont pas encore installées.

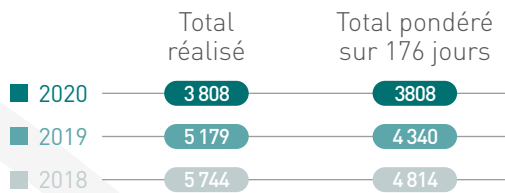
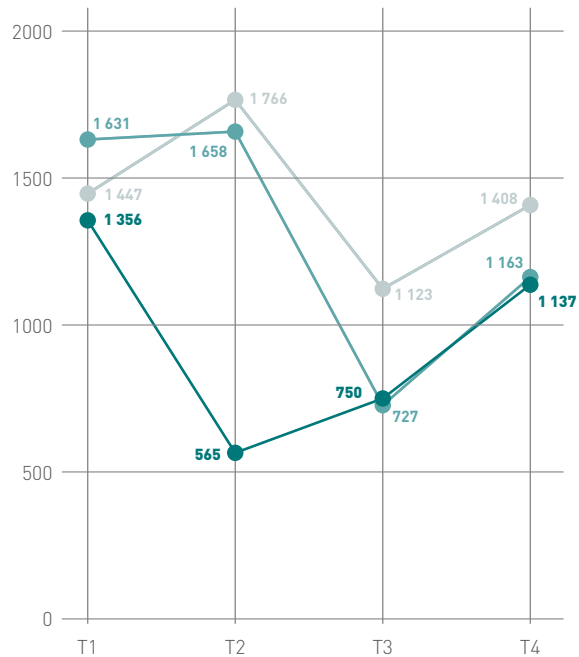
Nombre jours d'ouverture en 2020 : 176 jours ouvrés au lieu des 210 jours contractualisés, soit moins 16 % d'activité potentielle.

### Nombre d'enfants suivis :

50 places autorisées	Taux de file active	Attendu CPOM File active	Nombre d'enfants suivis
<b>2020</b>	<b>1, 50</b>	<b>75</b>	<b>71</b>
2019	1, 30	65	79
2018	1, 30	65	62

**Analyse de l'écart :** les recrutements - de salariés et d'enfants - ont été suspendus au début de la pandémie pour reprendre à la rentrée, soit **un gel pendant près de la moitié de l'année**. Ceci explique que le nombre d'enfants suivis soit en baisse par rapport à 2019, mais il reste néanmoins proche de l'objectif et honorable au vu des circonstances.

## Actes directs Evolution 2018 - 2020



**En dehors de la période de pandémie,** l'unité a maintenu son activité au niveau de celle de 2019. Une belle reprise est à noter à la rentrée malgré les contraintes sanitaires renforcées.

La comparaison avec le réalisé pondéré sur 176 jours d'activité au lieu de 210 montre que l'activité 2020 est néanmoins en baisse de 12 % par rapport à 2019. Ceci s'explique par :

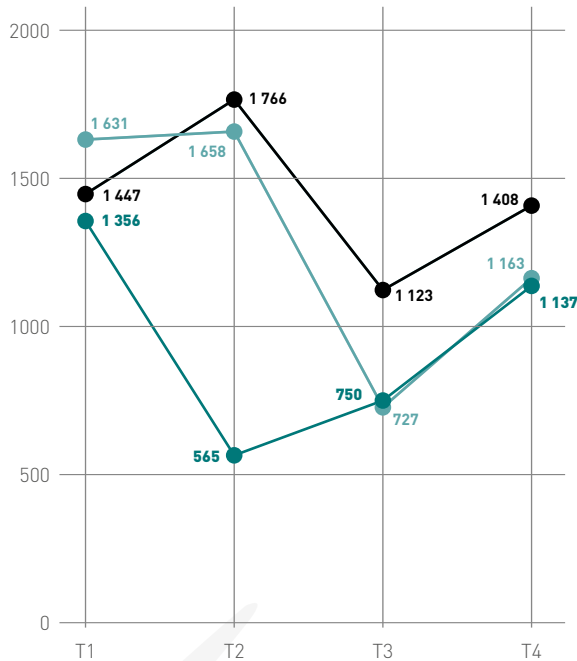
- la réticence des familles à remettre leurs enfants en collectivité à la sortie du confinement et à une réintégration progressive jusqu'en juin ;
- le manque d'effectifs « enfants » comme « salariés », les recrutements ayant été suspendus jusqu'à la rentrée de septembre.

Cependant, pendant le confinement, l'impossibilité de réaliser des actes directs a été compensée par le renforcement des accompagnements indirects.





### Répartition de l'activité indirecte



	Réalisé	%
Direct	3 808	62%
Connexes	2 309	38%
Total	6 187	100%

Ceci apparaît nettement sur le graphique ci-dessus de mars à mai et **objective l'investissement des équipes pour maintenir le lien avec les bénéficiaires et leur famille** :

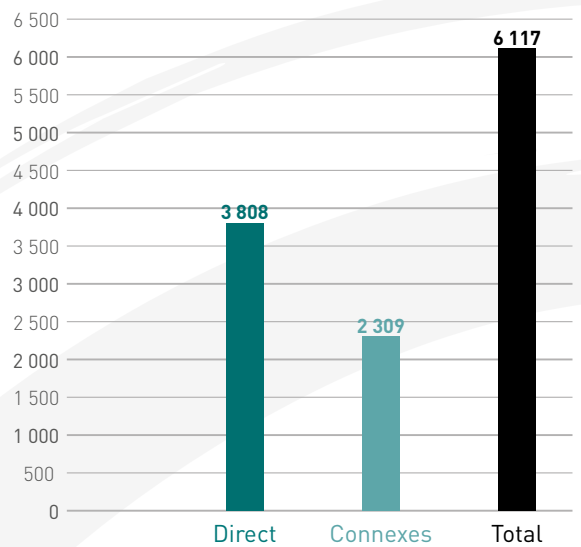
- en juin et juillet, la consigne sanitaire d'activités en extérieur - essentiellement de groupe - a permis de remonter l'activité directe car les groupes génèrent plus d'actes que les prises en charges individuelles ;
- la montée progressive de septembre à décembre correspond à la reprise des recrutements : 3 professionnels et 16 enfants.

### Nombre d'actes moyens par enfant

Sans les transports.

54 enfants suivis en moyenne par mois sur 35 semaines d'activité (42 semaines – 7 semaines de pandémie)

### Actes réalisés



	Nombre d'actes moyen hebdomadaires par enfant
Direct	2,00
Connexes	1,15
Total	3,15

L'objectif d'accompagnement fixé par le CPOM est de 4 actes directs hebdomadaires en moyenne par enfant y compris le transport qui compte comme un acte lorsqu'il est assuré par l'établissement et que l'enfant est présent dans le véhicule.

Avec une moyenne de 2 prises en charge pluridisciplinaires assurées par semaine auprès de chaque enfant, et ainsi 4 actes de transport potentiels, le nombre cible de 4 prises en charge directes requises par enfant est atteint dans la majorité des cas en 2020.

**Ecart de l'activité directe par rapport aux attendus :**

	Réalisé sans les actes de transport	Objectif ARS sans les actes de transport	Réalisé avec les actes de transport	Objectif CPOM avec transport	Ecart
<b>2020</b>	<b>3 808</b>		<b>6 617</b>	11 340 pour 210 jours <b>9 504 pour 176 jours</b>	4 723 <b>2 887</b>
2019	5 179	3 468			
2018	5 744	3 468			

Plusieurs niveaux de suivi donnent des conclusions différenciées :

- **suivi de l'activité sans transport** - en vigueur jusqu'en 2019, permet la comparaison avec les années antérieures : le réalisé 2020 est supérieur aux objectifs ARS de 2019 : 3 808 actes pour un objectif de 3 468. Nous serions à 109 % de l'objectif 2019.
- **suivi de l'activité avec transport** - introduit par le CPOM 2020-24 : l'objectif initial de 11 340 actes directs incluant les transports pour 210 jours d'ouverture annuelle doit être minoré pour tenir compte des 34 jours ouvrés de la pandémie, ce qui donne un objectif réactualisé de 9 504 actes pour 2020. Dans ce cadre, les actes réalisés représentent 70 % de l'objectif.
- **composition de l'objectif** : jusqu'en 2019, les objectifs d'activité ne concernaient que les prises en charge pluridisciplinaires directes sans tenir compte des transports. Le CPOM 2020-24 a introduit ces derniers dans la comptabilité.

En 2020, la cotation des transports par les professionnels a commencé en septembre et s'est faite de façon rétroactive à partir de janvier. De ce fait, elle n'est certainement pas exhaustive, d'où un « manque » d'actes par rapport aux 9 504 actes directs qui seraient requis.

- **Evolution de l'outil de recueil de l'activité** : la différence entre les actes 2020 réalisés et les attendus du CPOM met en évidence **la nécessité de faire évoluer notre outil de cotation** pour plus d'exhaustivité et de fiabilité. Un groupe de travail associatif inter-SESSAD s'est constitué autour de cet objectif afin de :
  - faire valider une nouvelle grille de cotation à l'ARS Rhône Alpes ;
  - se doter d'un outil commun ;
  - fiabiliser le recueil des données.

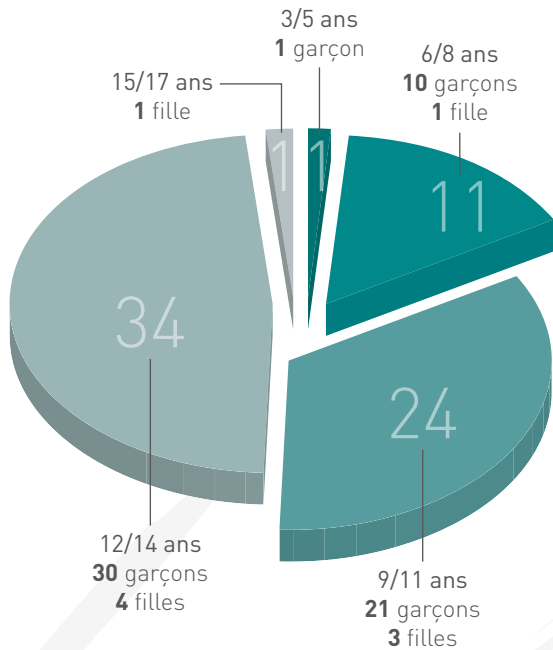
.../...

.../...

## B/ Le public accueilli.....

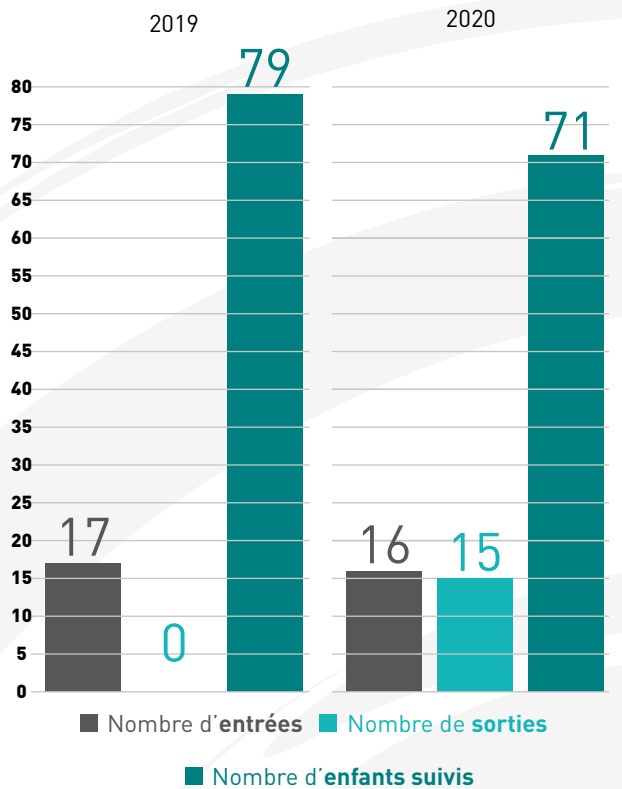
L'agrément autorise l'accueil d'un public de 0-20 ans depuis 2019 – il se répartit de la manière suivante :

Ages des enfants



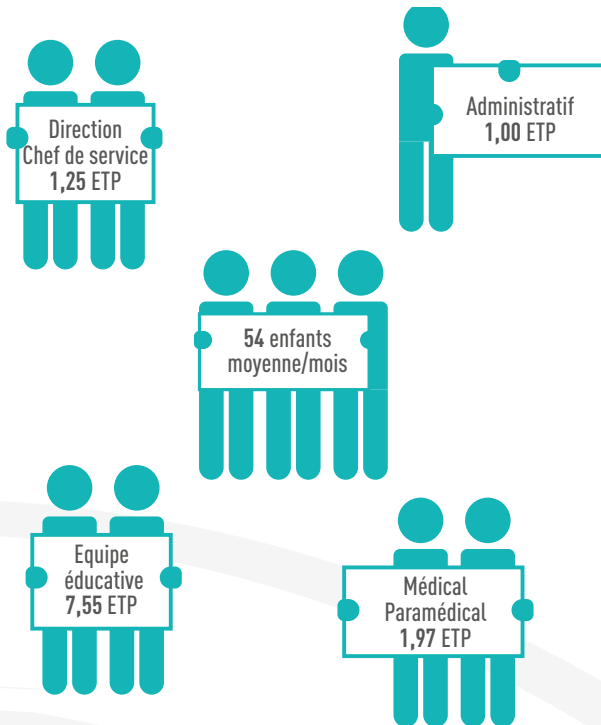
- En 2020, nous avons commencé à rajeunir la file active car l'accueil des plus petits permet de mieux prévenir le mal-être scolaire et relationnel. Ce premier mouvement est par ailleurs en lien avec les attendus du CPOM sur le projet « Petite enfance » : nous poursuivons en 2021.
- Le travail avec des jeunes au-delà de 15 ans reste encore limité car il nécessite de repenser un projet d'accompagnement spécifique, plus adapté que ce que nous proposons actuellement pour ce public, et dans le territoire particulier qui est le nôtre.

## C/ Admissions et départs.....



Environ 20 % de l'effectif des enfants est renouvelé tous les ans ce qui permet de proposer des solutions au plus grand nombre. Le SESSAD remplit son rôle d'orientation afin de construire des parcours d'accompagnement cohérents pour les enfants et les familles ●

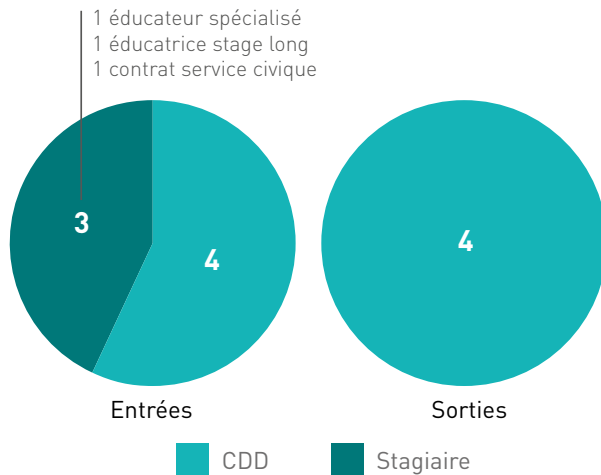
# Personnel



## A/ Organigramme .....

- Effectif théorique = 11,02 ETP  
Effectif réel = 9,37 ETP soit 86 %.
- Taux d'encadrement théorique global =  
 $11,02 \text{ ETP} / 54 \text{ enfants} = 0,20$
- Taux d'encadrement réel global =  
 $9,37 \text{ ETP} / 54 \text{ enfants} = 0,18$

## B/ Mouvement de personnel .....



Entre 2019 et 2020, l'équipe a été renouvelée des 2/3 (7 professionnels sur 9). En 2020, il s'agit d'une équipe qui apprend à travailler ensemble et cherche à optimiser sa cohésion interne. Elle est encore « en rodage » et devrait monter en puissance en 2021 à condition d'arriver à créer un cadre de fonctionnement partagé.

Le SESSAD souhaite, et a pu en 2020, maintenir sa contribution à la professionnalisation des jeunes, sur les métiers médico-sociaux comme sur ceux de l'administratif.

Thématiques formations		Nombre salariés concernés
Développement compétences	Formation sur l'école inclusive : 1 ES + enseignant	2
Formations collectives	Formation autour du projet de service	<b>Tous le service</b>
	Formation autour des outils de la loi 2002	10

## C/ Formation .....

Malgré la pandémie et un budget « formation » limité, l'établissement a réussi à déployer des formations structurantes en 2020, malheureusement avant l'arrivée des nouveaux embauchés, ce qui n'a pas pu contribuer à la construction d'une culture commune ●

# Démarche qualité, amélioration continue

**Lancement du projet de service :** une démarche d'élaboration collective du projet de service a été déployée de janvier à avril 2020 sous le pilotage de la Direction avec le soutien d'un intervenant extérieur. Ce projet a été interrompu par le confinement et n'a pas pu être réenclenché à la rentrée du fait de l'absence prolongée de la directrice d'une part et surtout des priorités de recrutement d'autre part.

**Groupe d'analyse de la pratique :** très attendu par les salariés, il a démarré en septembre et compte 2 séances en 2020. Après une séance en présentiel, il s'est déroulé en visio-conférence ce qui n'est pas la modalité la plus porteuse ●

## Perspectives 2021

### A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde (transversalité, parcours) .....

#### 1. CADRER L'ORGANISATION :

il s'agira essentiellement :

- d'élaborer les fiches de poste : cette démarche est rendue nécessaire par l'évolution en cours des postes administratifs afin de mieux marquer leurs domaines de spécialité, de mieux définir les missions du responsable de service, notamment du fait du recrutement du nouveau titulaire à ce poste en 2021 , ou encore de clarifier certaines missions comme celles de l'accompagnateur ;
- de formaliser les procédures « clé » : certains processus clé ne sont pas formalisés ce qui ne permet pas d'assurer la sécurité du fonctionnement de l'établissement, notamment en cas d'absence.

#### 2. RENFORCER LES RESSOURCES :

les mutualisations

La taille de l'unité ne permet pas toujours d'avoir les ressources de spécialité ou de polyvalence suffisantes pour faire face aux aléas de l'activité. En 2021, une mutualisation des moyens sera recherchée en interne afin d'augmenter la capacité de gestion.



## B/ Externe .....

### 1. DÉPLOYER LES EXPÉRIMENTATIONS, LES PROJETS ET LES PARTENARIATS

- **La C. A. P. E – Cellule d’Accompagnement Pluridisciplinaire Expérimentale** 4 places - File active : 12 enfants

Au sein des établissements scolaires, il s’agit de faire bénéficier des élèves, repérés par l’équipe enseignante comme présentant des difficultés d’apprentissage, d’un soutien pluridisciplinaire afin d’éviter les situations de mal-être et/ou de rupture scolaire.

L’originalité du dispositif CAPE est sa visée préventive qui ne nécessite pas de notification MDPH préalable à l’intervention. La CAPE de Saint Fons fonctionne depuis 2 ans et dispose de 4 places. Elle comprend 0,40 ETP d’éducatrice spécialisée et 0,10 ETP de psychologue.

#### Bilan d’activité 2010 :

5 enfants accompagnés sur la tranche d’âge 9-11 ans

Nature des actes	Nbr.
<b>Actes directs :</b>	
- séances avec l’enfant menées par l’éducatrice ;	<b>106</b>
- observation en classe ;	<b>6</b>
- actions en directes avec les familles ;	<b>5</b>
- temps d’échange partenariaux.	<b>8</b>
<b>Actes connexes :</b>	
- échanges téléphoniques avec les familles.	<b>46</b>

L’enjeu 2021 sera d’assurer une montée en charge sur un minimum de 8 situations annuelles. On cherchera à optimiser à 11 situations pour être conformes aux taux d’activité demandés sur la CAP labellisée de Saint-Priest que nous gérons également, la labellisation de la CAPE de St-Fons étant recherchée.

- **L’Equipe mobile d’appui à la scolarisation – EMAS - de Saint-Fons**

L’EMAS expérimentale de Saint-Fons a été pérennisée par l’ARS fin 2020 avec une augmentation de son budget de 67 à 80 K€. L’ARS lui a également demandé d’intégrer la démarche départementale co-pilotée conjointement avec l’Education nationale et de participer au Comité technique aux côtés des 7 autres associations porteuses d’EMAS sur le département.

Pour ce faire, un Groupe Projet a été constitué en fin d’année autour de la création du **poste pivot de coordinatrice d’appui à la scolarisation** associé à un temps dédié de 0,15 ETP de psychologue.

L’enjeu en 2021 sera de démontrer une capacité d’intervention utile en soutien des équipes enseignantes des établissements scolaires en difficulté dans l’accueil des élèves en situation de handicap. La mise au point d’une ingénierie d’intervention très opérante et le développement d’un partenariat constructif avec les acteurs de l’Education nationale et en particulier l’IEN de circonscription seront essentiels pour assurer le succès de ce dispositif innovant.

●●/●●●

●●●/●●●

• **Démarrage du projet « petite enfance »**

Le CPOM 2020-24 a augmenté la capacité d'accueil autorisée du SESSAD Gounot de 5 places pour la toute petite enfance de 0 à 3 ans. Il s'agit d'une tranche d'âge novatrice pour la structure qui doit être installée en 2022.

La constitution d'un groupe « Projet » est programmée afin de définir le cadre du futur projet de service. Il est plutôt envisagé de développer une plateforme de services afin d'optimiser l'utilisation des ressources existantes. Des contacts seront pris avec des structures similaires innovantes dans ce type de prise en charge.

## C/ Réflexions projectives.....

### Créativité des équipes et maturité des outils de gestion.

• **Ecoute / flexibilité / créativité = valeur ajoutée**

Comme le montrent les projets ci-dessus, la poursuite du développement du SESSAD Gounot s'inscrit probablement dans le champ des démarches innovantes en ambulatoire. Les conditions de réussite de telles démarches résident dans la capacité de l'établissement :

- à mettre en place et à pérenniser des partenariats forts et actifs avec son environnement ;
- à inventer des modalités d'intervention co-construites avec les partenaires (coaction) ;
- à inventer des modalités d'organisation et de gestion d'équipe flexibles indispensables pour s'adapter en temps réel aux contraintes du terrain et répondre aux besoins.

**Il ne s'agit plus seulement de travailler à l'intérieur d'une organisation d'origine et d'en maîtriser les modes de fonctionnements pour être efficace au travail.** Il s'agit potentiellement de s'adapter à plusieurs organisations d'exercice de l'activité et/ou d'avoir à co-construire avec d'autres organisations les réponses à déployer tout en rendant compte auprès de plusieurs acteurs du territoire à plusieurs niveaux d'évaluation.

**La situation se complexifie**, et aux côtés des compétences métiers traditionnelles du secteur, de nouveaux profils professionnels émergent. Ils sont centrés sur des capacités d'adaptation, de négociation et de proposition auprès d'un environnement de travail multiple afin de l'impacter favorablement dans l'atteinte des objectifs recherchés.

Il peut s'agir de coordination de parcours mais pas uniquement. Les interventions directes sur un champ spécifique complexe comme l'Education nationale ou la polyvalence de territoire en sont d'autres exemples. Les méthodologies sont alors peu ou pas balisées et il faut les élaborer avec d'autres en dehors ou partiellement en dehors de son organisation de référence.

La capacité à être force de proposition dans les solutions à trouver, flexible dans la mise en œuvre de ses pratiques et autonome à la fois dans la gestion des partenariats et de son quotidien devient un second pôle de compétences.

Cette évolution dessine de nouveaux fonctionnements d'équipe, plus séquentiels, parfois à distance, parfois virtuels avec des professionnels plus autonomes, capables d'autogérer leur activité. Cette tendance est renforcée par l'apparition du télétravail comme mode régulier d'exercice professionnel.

L'exigence d'autonomie et de créativité des individus nécessaire pour maîtriser le champ de l'innovation sociale et la compétence collective à fonctionner de manière moins institutionnalisée nécessitent paradoxalement pour être supportable de renforcer la rigueur organisationnelle.

- **Rigueur / fiabilité et maturité des outils de gestion = valeur ajoutée**

La capacité de flexibilité d'organisation des équipes est proportionnelle au degré de maturité du système de suivi de l'activité et à sa capacité à fournir des outils de pilotage pertinents. Aujourd'hui, au SESSAD Gounot, dans le meilleur des cas, nous mettons en œuvre une gestion sous Excel chronophage et approximative. Celle-ci a un coût, malheureusement caché et difficilement déterminable, mais certain.

Afin de démontrer une réelle valeur ajoutée sur les démarches innovantes, il s'agirait non seulement de combler notre retard, mais de prendre un temps d'avance dans le domaine du recueil et du pilotage de l'activité. Tout comme aujourd'hui de plus en plus d'infirmières cotent leurs actes dans le PMSI au pied du lit du patient, on pourrait imaginer une cotation des actes en SESSAD sur tablette ou sur terminal portatif directement lors de la prise en charge, et l'édition simultanée des outils d'aide à la décision associés.

De ce point de vue, **la stratégie informatique choisie sera déterminante pour le développement des innovations** ●



# SITEPP de Saint-Priest

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... **101**
- CPOM Pôle médico-social enfants.... **101**
- Introduction ..... **102**
- Faits marquants de l'année, bilan..... **102**
- Données ..... **104**
- chiffrées SESSAD ..... **104**
- Personnel ..... **107**
- Données ..... **108**
- chiffrées ITEP ..... **108**
- Perspectives 2021 ..... **109**

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS : carence	0	Partiellement compensé par le « Café des parents » mensuel : un groupe de parole qui peut être un point d'appui pour les professionnels dans la prise en charge.
Commissions de liaison commun SESSAD/SITEPP	0	Rendre plus lisible au sein de l'association le travail des professionnels. Avoir les conseils et analyses d'experts dans leur domaine.

## CPOM Pôle médico-social enfants

Actions CPAM	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%	Objectifs 2021
1/ Développement d'outils efficaces			20									<ul style="list-style-type: none"> <li>Les procédures et les fiches de poste devront être travaillées ;</li> <li>Mettre en place une démarche qualité opérante.</li> </ul>
2/ Impliquer davantage les parents dans les accompagnements						50						<ul style="list-style-type: none"> <li>Le CVS reste à mettre en place ;</li> <li>Un questionnaire de satisfaction à réaliser.</li> </ul>
3/ Développer les partenariats				30								<ul style="list-style-type: none"> <li>Formaliser davantage les partenariats existants ;</li> <li>Travailler sur les synergies inter-associatives.</li> </ul>
4/ Des solutions pour un plus grand nombre				30								<ul style="list-style-type: none"> <li>Conventionner avec MECS / ASE ;</li> <li>ITEP : développer l'inclusion ;</li> <li>ITEP : proposer des prises en charge séquentielles ;</li> <li>Augmenter le nombre d'enfants de la CAP.</li> </ul>
5/ Plateforme de service						50						<ul style="list-style-type: none"> <li>En 2021, développer le partenariat en interne.</li> </ul>

# Introduction

Le SITEPP propose **3 modalités d'accompagnement** pour des enfants ayant des troubles du comportement dont l'intensité et le caractère durable les exposent à un risque de rupture familiale, scolaire et/ou sociale.

## 1- Un dispositif de prévention : la CAP - Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire – 3/20 ans

**12** places → file active attendue de **33** enfants / an → réalisé 2020 = **54** enfants accompagnés

S'adresse aux élèves en primaire et au collège sans avoir besoin de notification MDPH. Peut également intervenir en soutien de l'équipe enseignante pour évaluer conjointement les difficultés et élaborer les réponses.

## 2-Le SESSAD – Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile – 3/20 ans

**34** places → file active attendue de **51** enfants / an → réalisé 2020 = **47** enfants accompagnés

Les enfants accompagnés sont toujours scolarisés en milieu ordinaire et sont accueillis sur des temps séquentiels en moyenne 2 à 3 fois par semaine.

## 3-L'ITEP – Institut Thérapeutique, Educatif et pédagogique – 8/12 ans

**10** places → file active attendue de **11** enfants / an → réalisé 2020 = **11** enfants accompagnés

S'adresse aux enfants de 8 à 12 ans présentant des troubles importants qui les empêchent de suivre une scolarité ordinaire. Ils sont scolarisés au sein de l'unité d'enseignement de l'ITEP du lundi au vendredi.

Les passerelles entre ces 3 possibilités d'accompagnement se développent et permettent d'apporter une réponse flexible aux besoins des enfants et à ceux de la communauté scolaire. Leur articulation, qui doit permettre de s'inscrire dans une logique de parcours et à terme dans un fonctionnement en dispositif, est un axe central du projet d'établissement ●

# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire

Période de suspension des accompagnements :				
	Fermeture Dates	Fermeture jours ouverts	Nbr. de jours ouverts d'ouverture de la structure	Perte d'activité
SESSAD	16 mars-18mai	37	173	18%
ITEP	17 mars-10mai	31	170	19%
	9 au 20 novembre	9		

- Modalités de suivi du public (domicile/établissement)  
**Le confinement nous a conduits à accompagner les jeunes de manière différente. Afin de maintenir le lien**, les professionnels sont restés mobilisés auprès des enfants et des familles.  
**Le suivi téléphonique et l'utilisation des outils numériques et connectés** (visioconférence, groupes Whatsapp, soutien scolaire en distanciel) ont été les outils du maintien du lien avec les bénéficiaires.

Pour ce faire, les professionnels n'ont pas hésité à utiliser un matériel informatique personnel. Le taux d'équipement en matériel informatique portable devra probablement être reconsidéré à la faveur des crédits non reconductibles COVID 19.

### **Au déconfinement, les familles sont restées prudentes et toutes ne sont pas revenues à 100 % :**

#### **AU SESSAD :**

- sur 43 enfants pris en charge à ce moment-là, 32 sont revenus en refusant les activités de groupe ;
- malgré la demande du gouvernement en juin 2020 de re-scolariser les enfants, 8 familles n'ont pas souhaité les réintégrer avant septembre ;
- la prise en charge de groupe ne s'est remise en place qu'à partir de juillet.

#### **A L'ITEP :**

- Le premier retour a été progressif avec seulement 3 familles concernées ;
- Ce n'est que fin juin que le groupe a pu revenir à son effectif initial de 10 enfants.
- **Plus-value et limites du suivi à partir du domicile**  
**Confiance renforcée :** globalement, les familles ont pu expérimenter la fiabilité du lien avec l'établissement et le professionnalisme des équipes. Elles ont constaté qu'elles continuaient à être écoutées et soutenues de manière concrète dans leur vie quotidienne à travers des réponses utiles : le lien et la confiance se sont renforcés.

**Travail plus individualisé :** à l'ITEP, la prise en charge laisse peu de place à cette modalité d'accompagnement. Cette pandémie aura permis de l'expérimenter davantage et d'ouvrir des modes d'évolution très profitables pour les usagers.

### **Limites notées à l'ITEP essentiellement :**

- malgré les efforts de tous, **certains enfants ont régressé** tant au niveau des apprentissages que de la socialisation ;
- parfois, le temps du suivi à domicile a également été plus complexe à gérer pour les familles et **certaines se sont senties seules** face aux difficultés de leurs enfants ;
- enfin **des phénomènes de distanciation et de séparation ont pu s'opérer** chez certains enfants rendant le retour à l'établissement difficile.

### **B/ Travail partenarial et ouverture vers l'extérieur .....**

Malgré la pandémie, le SESSAD a déployé **une intense activité avec les partenaires en privilégiant les activités sportives et d'extérieur :**

- nous avons pu bénéficier du **dispositif Ville Vie Vacances** pour la deuxième année, grâce auquel les enfants accompagnés par le SESSAD ont pu bénéficier d'activités à moindre coût et participer à des animations telles que le canoé, tir à l'arc, VTT mais aussi de découvrir le molki, la pétanque, l'ultimat ;
- **le Rai ASUL** a été maintenu et l'équipe du SESSAD a été performante. Ce dispositif nous a permis de travailler avec la base de Miribel Jonage, de Chaponnay et de Grigny ;
- nous avons également poursuivi notre partenariat avec **le service des sports de la ville de Saint-Priest** qui a accueilli 3 jeunes avec la présence d'un éducateur. Ce partenariat lui permet de découvrir une activité sportive en présence du SESSAD, l'objectif étant qu'il puisse s'y inscrire seul l'année suivante : cela fonctionne puisque sur 2 jeunes ont pu se réinscrire ;
- nous entretenons également un partenariat fort avec **la maison de quartier Farrère** qui a cependant été freiné du fait de la pandémie ;
- nous avons mis en place en septembre 2020, un travail partenarial avec **la MJC** autour de deux activités : danse et théâtre.

.../...

.../...

**À l'ITEP, le travail partenarial est de 3 ordres :**

- **le développement de l'inclusion scolaire avec le partenaire majeur qu'est l'Education nationale :**

Cette année nous avons eu 5 enfants qui ont pu bénéficier d'inclusions scolaires sur l'école de proximité. En effet, même si ces inclusions n'ont pas pu se poursuivre en lien avec le confinement, la volonté de l'équipe est de favoriser au maximum l'école inclusive. Le partenariat avec la cantine de l'école de proximité a permis aux enfants et professionnels de l'ITEP de poursuivre la prise de repas avec les autres enfants de l'école de proximité une partie de l'année ;

- **nous devons développer notre partenariat avec le périscolaire** afin que des actions communes soient mises en place. La pandémie n'a pas permis cela mais nous le mettrons en place dès que les conditions sanitaires seront à nouveau favorables ;
- **nous avons poursuivi notre partenariat avec la MJC** dans le cadre d'activités de type arts martiaux.

- **Le focus ITEP : développer l'inclusion scolaire.** Deux modalités de développement de l'inclusion scolaire sont activées :

- **l'inclusion scolaire** est une modalité d'accompagnement séquentielle promue par l'ensemble des parties prenantes autour de la scolarité de l'enfant : 5 enfants ont pu en bénéficier en 2020 ;
- **la mise en place d'une Unité d'Enseignement externalisée** dans l'école de proximité est un projet qui a été abordé avec l'Education nationale en fin d'année ●

**C/ Les focus .....**

- **Le focus SESSAD : développer l'interdisciplinarité.** Depuis quelques années, nous mettons en place **des groupes ou des binômes thérapeutiques.**

L'équipe pluridisciplinaire est engagée dans un travail de co-construction de groupes différenciés en fonction des besoins des enfants / adolescents accueillis au SESSAD. Depuis trois ans, durant les vacances d'été, les psychologues et la psychomotricienne accompagnent les enfants sur des sorties à l'extérieur permettant à l'équipe d'observer et d'affiner les accompagnements individuels et collectifs mis en place durant l'année scolaire.

# Données chiffrées SESSAD

**A/ Activité 2020**

Nombre de jours d'ouverture par an : 173 jours ouverts au lieu des 210 jours contractualisés, soit moins 18 % d'activité en jours.

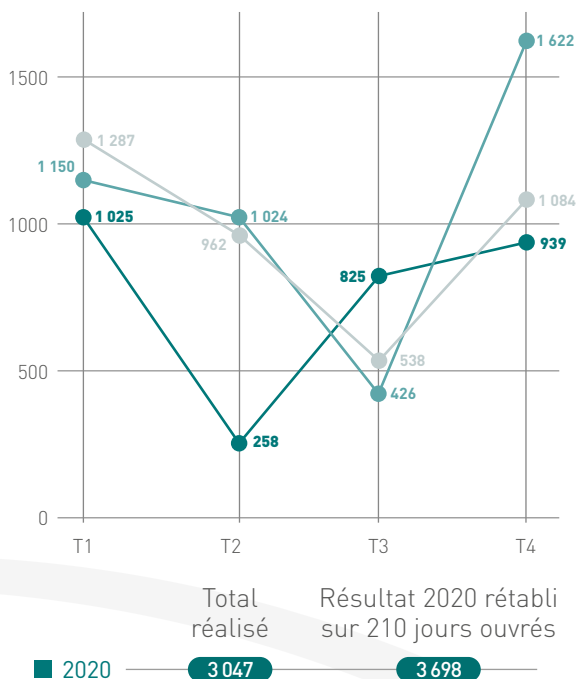
**Nombre d'enfants suivis : 34 places autorisées**

34 places autorisées	Taux de file active	Attendu CPOM	File active 2020
<b>2020</b>	<b>1, 50</b>	<b>51</b>	<b>47</b>
2019	1, 30	44	50

En 2020, le taux de file active est passé de 1, 30 à 1, 50. **Or, les recrutements (d'enfants et de salariés) ont été suspendus au début de la pandémie pour reprendre à la rentrée**, soit un gel pendant près de la moitié de l'année. Ceci explique que le nombre d'enfants suivis soit en baisse par rapport à 2019, mais il reste néanmoins proche de l'objectif et honorable au vu des circonstances.



### Nombre d'actes directs réalisés (sans les actes de transport)



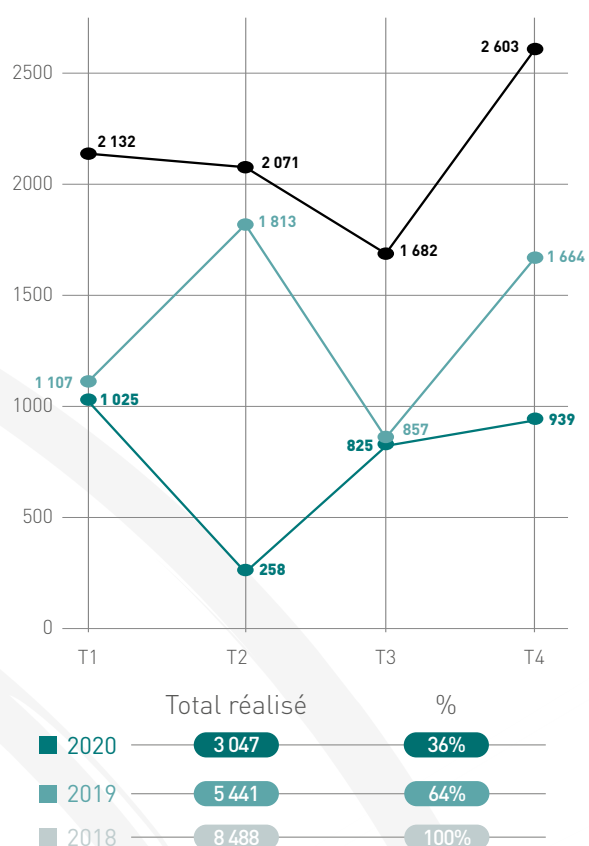
La plongée de l'activité directe du second trimestre a débouché sur un rythme plus soutenu que d'habitude en sortie de confinement. Ce bon résultat du 3<sup>ème</sup> trimestre s'explique par :

- le choix d'activités en extérieur, modalité anti-COVID privilégiée en sortie du confinement et en septembre où il faisait encore beau ;
- de ce fait, une part importante d'activités de groupe qui majore la cotation directe.

Au global, l'activité directe 2020 du SESSAD de Saint-Priest a été plus que proportionnellement impactée par la crise sanitaire : - 28 % de réduction d'activité contre - 18 % du nombre de jours d'ouverture. Cela s'explique par :

- **un retour partiel, au déconfinement**, de seulement 32 enfants sur 43 suivis ;
- **puis un retour progressif jusqu'en septembre** : 8 familles qui n'ont pas souhaité que leur enfant revienne au SESSAD avant septembre 2020 et 3 autres ont uniquement accepté des accompagnements en extérieur ;
- **les prises en charge collectives qui n'ont pas pu redémarrer avant juillet**, or ce sont elles qui génèrent le plus d'actes directs.

### Répartition de l'activité indirecte

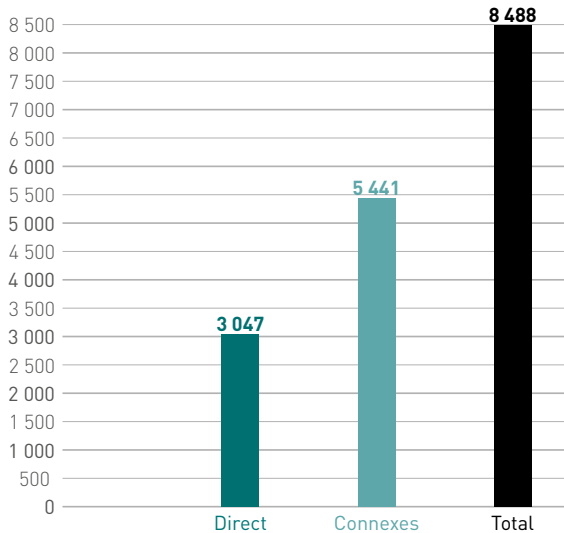


Ce graphique met en évidence un fort soutien de l'activité en prises en charge indirectes pendant le confinement et la mobilisation constante des salariés auprès des usagers tout au long de cette période.





**Nombre moyen d'actes hebdomadaires par enfant (hors transport)**

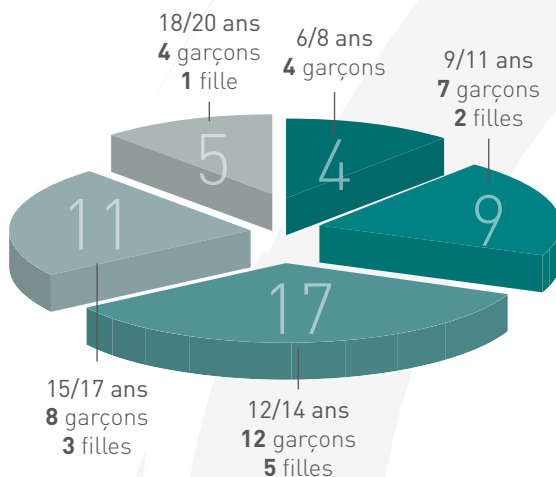


Deux prises en charge directes par enfant et par semaine ont été maintenues en moyenne sur l'année, ce qui est tout à fait conforme au rythme d'accompagnement attendu dans le CPOM 2020.

Cette performance des équipes du SESSAD Saint-Priest mérite d'être soulignée.

**B/ Public accueilli .....**

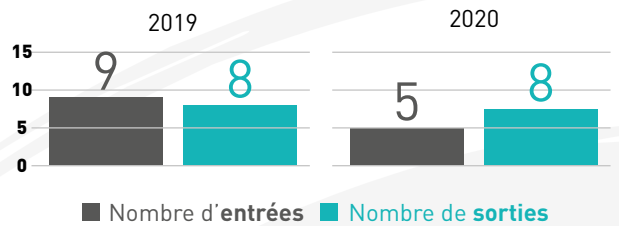
**Rappel des tranches d'âge de l'agrément : 0-20 ans**



Le SESSAD a un agrément 3-20 ans : ses accueils correspondent à son agrément. **Cependant, il n'accueille que 24 % de filles**, celles-ci ayant des troubles du comportement dont l'expression, plus inhibée, est moins facilement repérable en milieu scolaire. Ceci pose problème pour accompagner convenablement cette population. Nous avons pour projet de réfléchir à un accompagnement adapté pour les filles.

Contrairement au SESSAD Gounot qui a un accueil équilibré enfants / adolescents (50 % / 50 %) et qui se focalise sur la petite enfance, celui de Saint-Priest accueille **une majorité (72 %) de pré-adolescents et adolescents**.

**C/ Admissions et départs .....**

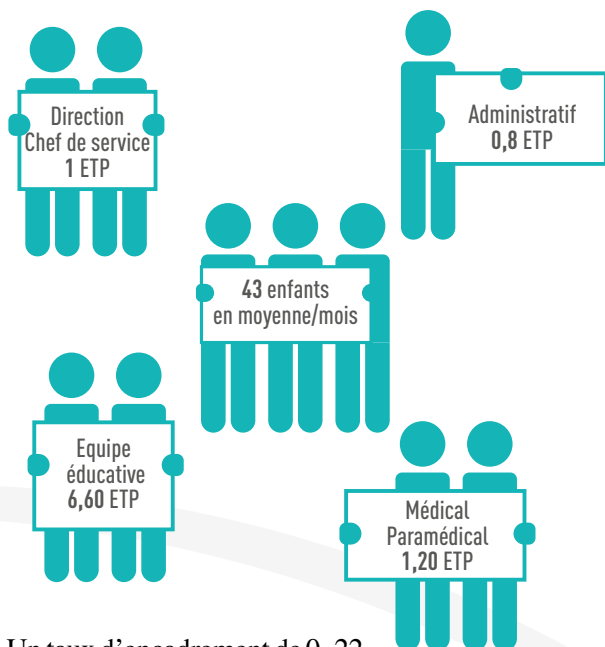


Certaines prises en charge se sont arrêtées à la demande de la famille sur le dernier trimestre 2020. Nous avons pu anticiper 3 admissions par rapport à des départs prévus. Quatre admissions n'ont pas pu être effectuées en 2020 en lien avec des arrêts de prise en charge sur le dernier trimestre et l'arrêt maladie de la cheffe de service.

**Mouvement interne entre les modalités de prise en charge à l'intérieur d'un même établissement :** dans le cadre du parcours individuel des enfants, nous avons une situation du SESSAD qui a basculé sur les effectifs de l'ITEP à partir du 24 août 2020 ●

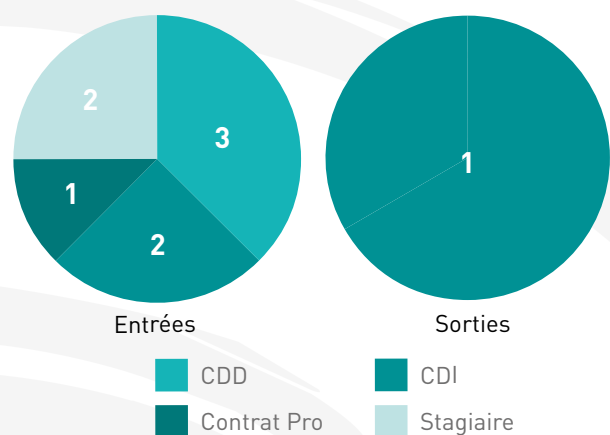
# Personnel

## A/ Organigramme.....



Un taux d'encadrement de 0,22

## B/ Mouvement de personnel.....



Les effectifs sont globalement stables en 2020 mais nous constatons **des difficultés sérieuses de recrutement sur 2 postes** :

- celui de **l'accompagnateur**, qui est tout à fait stratégique puisqu'il génère 50 % de l'activité directe ;
- et celui de **secrétariat de direction**, le niveau de rémunération et la localisation du poste n'étant pas attractifs. Ce déficit en secrétariat d'un niveau de direction est fortement dommageable à la structure et devra être stabilisé de manière prioritaire.

## C/ Formation .....

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	BNSSA (Brevet National Sauveteur Secouriste Aquatique)	1
	CAFDES	1
Développement compétences	Formation DYS	1
Formations collectives	Formation gestes barrières (lavage de mains, utilisation du masque) – Formation interne	5

Dans le cadre de la pandémie, nous n'avons pas pu mettre en place de formation collective. Cependant, notre médecin a pu dispenser une petite formation concernant les gestes barrière à l'ensemble du personnel ●

# Données chiffrées ITEP

## A/ Activité 2020

Nombre jours d'ouverture par an : 163 jours ouvrés au lieu des 210 jours contractualisés, soit moins 22 % d'activité en jours.

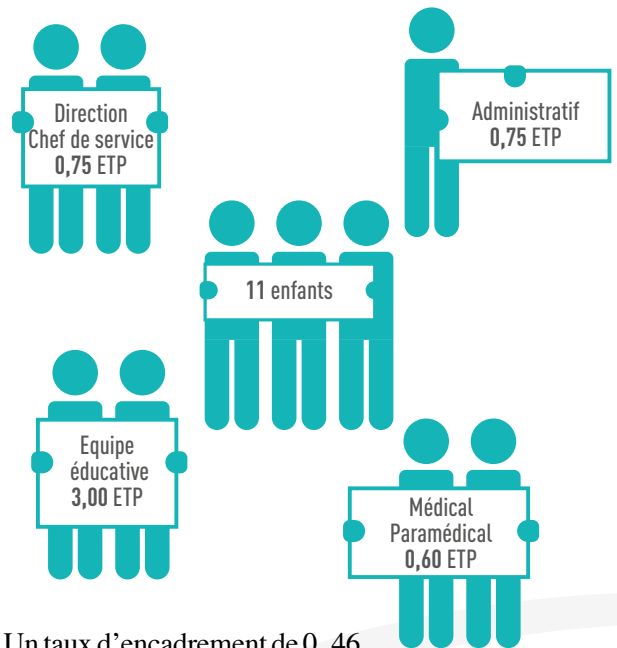
Nombre d'enfants suivis : 10 places autorisées  
File active : 10

34 places autorisées	Taux de file active	Attendu CPOM	Nombre d'enfants suivis
2020	1, 10	11	11

L'activité de l'ITEP est décomptée en nombre de journées d'accueil.

L'ITEP a réalisé 64 % de son activité programmée sur 210 jours. Cependant, si l'on corrige ces chiffres des jours de fermeture COVID, le taux de réalisation évolue à 79 % :

## B/ Organigramme



Un taux d'encadrement de 0,46.

## C/ Mouvement de personnel

Globalement les effectifs sont stables depuis 2019 :

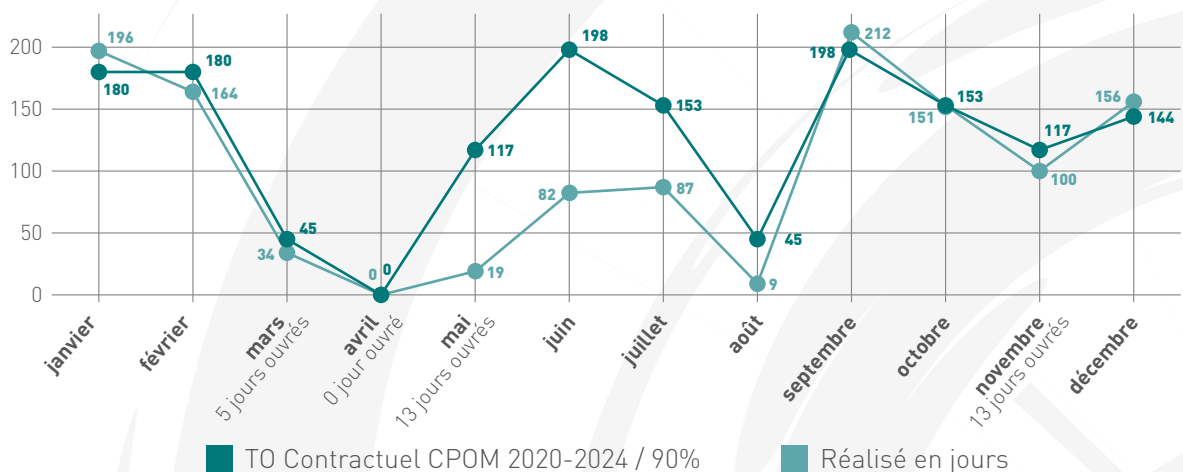
- un congé maternité a été remplacé par un CDD de septembre 2020 à avril 2021 ;
- plusieurs arrêts COVID 19 ont été remplacés par des intérimaires.

A noter : l'obligation de remplacer dès qu'un salarié est absent génère des coûts importants d'intérim ●

**Démarche d'évaluation et démarche qualité, amélioration continue**

Aucune démarche déployée en 2020.

2020 ITEP -Tx de réalisation corrigé des données COVID



# Perspectives 2021

## A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde 69 (transversalité, parcours)..

- **L'action 5 du CPOM nous engage à favoriser le travail en réseau**, en interne à l'association et en externe, afin de bâtir une coopération et une mutualisation des professionnels.
- **La mutualisation de ressources existantes sera recherchée**, en priorité pour commencer auprès des partenaires Sauvegarde 69, afin d'augmenter nos capacités de gestion dans différents domaines et de rationaliser l'organisation administrativo-technique.

## B/ Externe : redéploiement .....

- **Le CPOM 2020 prévoit une extension du territoire d'intervention du SESSAD à la commune de Bron.** Nous nous emploierons à chercher des moyens et de nouveaux modes d'organisation afin d'enclencher un début d'opérationnalité sur ce territoire.
- Les **liens** avec l'Education nationale seront particulièrement à travailler avec **le lancement du projet d'Unité d'Enseignement Externalisée** qui doit ouvrir à la rentrée 2022. Ce sujet est d'envergure car il nécessite de repenser l'ensemble du projet de service avec les équipes de l'ITEP et d'identifier au préalable tous les axes porteurs d'un tel projet pour les équipes. Il s'agit d'un véritable changement culturel, dans un mouvement qui doit également être partagé avec le partenaire central qu'est l'Education nationale.
- **Le dispositif CAP** de Saint-Priest qui existe depuis 2014 a atteint une vitesse de croisière où il a prouvé son efficacité. Il a de nouveaux objectifs de montée en charge dans le CPOM 2020-24 et fera l'objet d'une attention prioritaire en 2021.

## C) Réflexions projectives .....

Voir pages 98 et 99.



# ITEP & SAAI Les Moineaux

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... **111**
- CPOM Pôle médico-social enfants. **111**
- Faits marquants de l'année, bilan.. **112**
- Population chiffrée ..... **116**
- Personnel ..... **118**
- Démarche qualité,  
amélioration continue ..... **119**
- Perspectives 2021 ..... **120**

L'année 2020 restera comme une année exceptionnelle à plus d'un titre. Pour autant, la mobilisation de l'association, des établissements et de l'ensemble des professionnels, mais aussi des familles et des enfants a contribué à atténuer au maximum les conséquences du confinement. Que ce rapport d'activité 2020 témoigne à nouveau de cet engagement exceptionnel de tous !

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	2	Du fait du confinement, seuls 2 CVS ont pu se tenir au lieu des 3 initialement prévus. Cependant, les liens avec la présidente du CVS ont été réguliers notamment pour échanger autour des protocoles sanitaires.
Commissions de liaison	1	Une seule commission de liaison sur 2020, là encore du fait du confinement. Elle a permis de présenter aux administrateurs un diaporama de l'année écoulée et un point d'avancement des principaux projets de l'établissement.

## CPOM Pôle médico-social enfants

L'ANNÉE 2020 a été la première année effective de la mise en place du CPOM médico-social de la Sauvagerie 69. Au-delà de plusieurs réunions de travail avec l'ensemble des directeurs concernés, notamment en charge des établissements « enfants », il convient de noter que l'année 2020 a vu s'engager la transformation de notre SAAI en véritable SESSAD avec le recrutement et la constitution d'une équipe dédiée au dispositif ambulatoire, permettant de faire face à une augmentation des effectifs. Même si nous sommes toujours en attente des nouvelles autorisations, une réorganisation autour de la nouvelle cheffe de service a permis de définir le territoire et les modalités d'intervention, de recruter une nouvelle éducatrice et un nouveau pôle thérapeutique (psychologue et psychomotricité).

Notre Président a également signé cette année la convention cadre pour un fonctionnement en Dispositif Intégré des ITEP. Ainsi, les deux premiers engagements du CPOM pour l'établissement consistant à « obtenir les éléments de cadrages nécessaires au redéploiement » et à « engager le redéploiement des places d'internat vers le dispositif ambulatoire » ont été très largement entrepris malgré le contexte sanitaire.

Enfin, un des axes des fiches projet « établissement » consistait à une mise en conformité de l'établissement, notamment au regard de la Loi du 2 janvier 2002. Après avoir revu notre livret d'accueil en 2019, nous avons pu rédiger et valider premier nouveau règlement de fonctionnement de l'établissement ainsi que notre plan bleu.

PERSPECTIVES 2021, au niveau du CPOM et des fiches actions spécifiques à l'établissement, deux points particuliers restent encore à développer :

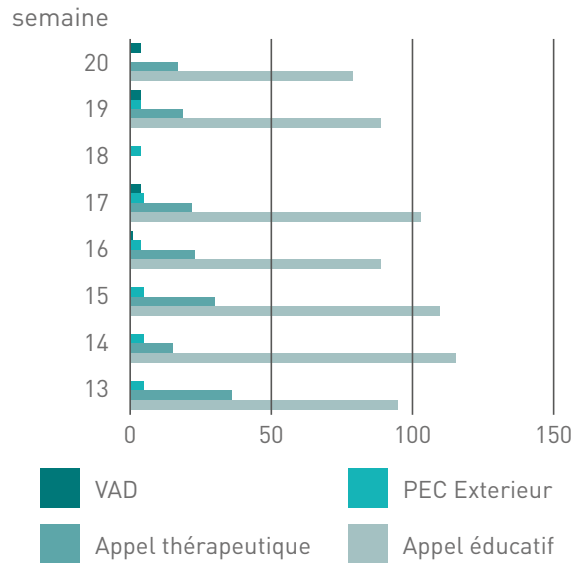
- redynamiser le projet architectural en réorganisant les lieux et les espaces en cohérence avec la mise en place du Dispositif ITEP et des nouveaux agréments de l'établissement ;
- développer le partenariat inclusif notamment en lien avec l'Education nationale avec l'ouverture d'une nouvelle classe externalisée. En ce qui concerne la conformité de l'établissement, l'année 2021 sera l'année de réécriture de notre projet d'établissement ●

# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

Osons le dire, ce que nous avons fait pendant ces 2 mois a été **exceptionnel et sans précédent...** Nous avons pu en quelques temps, transformer nos activités, maintenir le lien avec les enfants et les familles, poursuivre nos activités avec **innovation** et **créativité...** puis nous avons su de nouveau accueillir les enfants qui le souhaitent et tout cela dans des temps records et en combinant l'intérêt des enfants et des familles et la sécurité de tous ! Aussi, le premier point positif que nous pouvons retenir de cette crise c'est notre **adaptabilité et notre réactivité**. Nous avons su trouver de nouveaux outils, de nouvelles organisations, et cela a également créé de nouvelles relations entre nous, entre les différents pôles et avec les familles. Tâchons de garder ces modalités **d'échange et de confiance**, y compris lors du retour « à la normale ». En témoigne l'intense activité qui en a résulté :

## Synthèse ITEP



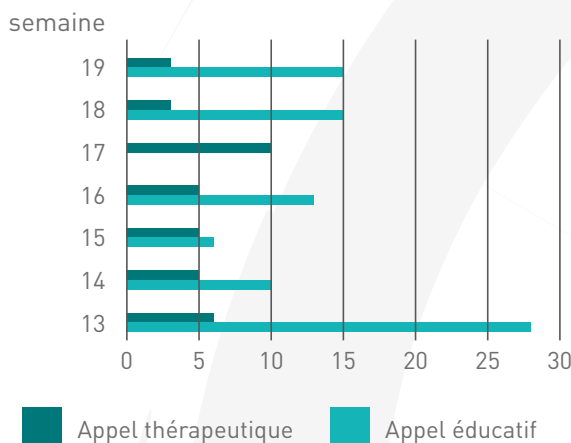
Au total, l'activité pendant le confinement c'est :

- 45 réunions d'équipe en visio ;
- 20 visites à domicile ;
- 115 visites sur notre plateforme pédagogique ;
- 9 cellules de veille en visio ;
- 32 prises en charge extérieures dans les écoles ;
- 965 appels téléphoniques familles et enfants.

L'occasion de créer une plateforme de communication avec accès sécurisé :

- aux informations sur l'établissement ;
- aux consignes sanitaires ;
- aux documents pédagogiques ;
- aux CR de CVS ;
- aux photos et vidéos de nos festivités. etc.

## Synthèse SAAI





Un 1<sup>er</sup> bilan avec les équipes a pu être dressé lors d'une réunion le 13/07/2020 et qui servira de base à notre prochain projet d'établissement.



Après le confinement, une seconde organisation a été mise en place lors de la réouverture en présentiel des enfants dans le cadre des mesures sanitaires. Une transition nécessaire qui s'est concrétisée par une mixité des modes d'accompagnement :

- formation de l'ensemble des personnels aux gestes barrières par l'infirmière de l'établissement ;
- aménagement des locaux (sens de circulation, sas de déshabillage... ) ;
- accueil présentiel progressif de 50 % à 70 % des enfants ;
- réouverture de l'internat pour 5 places pour les enfants et les familles les plus « en difficulté » ;
- maintien des visites à domiciles et des appels téléphonique et visio pour les enfants dont les parents ne souhaitent pas un retour par crainte des risques sanitaires ;
- adaptation constante des protocoles sanitaires ;
- accueil des enfants par « groupe classes » afin d'éviter le brassage des enfants entre eux, chaque groupe classe était accompagné par les mêmes professionnels tout au long de la journée.

Sans oublier... la fête du déconfinement avec le flash dance initié par les services de l'Education nationale de l'Ain et qui a mobilisé l'ensemble des enfants et des professionnels.



1/ La vidéo réalisée est disponible sur la plateforme !

- Que conserver de la période de confinement ?*  
→ Autonomie des professionnels / Décloisonnement
- Quelles nouvelles modalités d'intervention ?*  
→ Liens interpluridisciplinaires
- Quelles nouvelles relations avec les familles ?*  
→ Cadre sécurisant et porté par tous  
→ Protocole sanitaire clair  
→ Besoin en outils de communication  
→ Transformation d'activité  
→ Aide et soutien à l'adhésion des parents etc....

Autant de questions que les équipes ont pu se poser lors d'une journée de travail le 15/07/2020 et qui serviront d'éléments au nouveau projet d'établissement dont l'écriture est planifiée sur 2021.



.../...

## B/ La mise en conformité...suite .....

Cette année a permis de poursuivre la mise en conformité de l'établissement avec la rédaction et l'actualisation des documents issus de la Loi du 2/01/2002. Si en 2019 nous avons refondu notre livret d'accueil, sur 2020, nous nous sommes « attaqués » au règlement de fonctionnement qui a été présenté et validé par le CVS le 26/06/2020 et par le Bureau de l'association le 08/07/2020.



Un nouveau document remis aux familles et qui prend en compte le travail engagé avec les équipes autour de la violence sur 2019 et qui se poursuivra en 2021.



Cette année a été également l'occasion de procéder à la réalisation de l'ensemble des entretiens professionnels des collaborateurs. Près de 35 entretiens ont permis d'avoir un temps privilégié avec chaque salarié pour faire le point sur son parcours de formation et d'évaluer les besoins, d'aborder son parcours professionnel et ses projets en perspectives.



## C/ Développement du SAAI/SESSAD .....

Cette année a été l'occasion de définir les contours et de constituer les moyens du déploiement et de la transformation de notre SAAI en véritable SESSAD.

Un 1<sup>er</sup> travail a été réalisé autour du secteur d'intervention et du partage du territoire entre nos deux éducatrices spécialisées.

Puis un 2<sup>ème</sup> travail autour de la communication et de la mobilisation de nos partenaires, notamment Education nationale, mais aussi MECS et ESSM.

Enfin, nous avons constitué et recruté notre équipe dédiée en charge de l'accompagnement ambulatoire de l'établissement (2<sup>ème</sup> éducatrice spécialisée, psychologue et psychomotricienne) : un déploiement rendu possible grâce à l'engagement et à l'investissement de M. C., cheffe de service IME/SESSAD arrivée début 2020.

Comme nous le verrons dans la partie activité, nous avons un effectif de 20 enfants au 31/12/2020.

Cartographie interventions SESSAD «Les Moineaux»



- Zone 1 : Commune Trévoux, Jassans, Villars les Dombes, Reyrieux, Misérieux, Massieux
- Zone 2 : Neuville, Geney, Saint Germain Mont d'Or, Albigny, Miribel, Montluel

Secteur commun : Civrieux, Saint André de Corty, Mionnay

## ECOLES ET COLLÈGES D'INTERVENTION DU SAAI « LES MOINEAUX » EN 2020.

Etablissement scolaire	Nb d'enfants suivis dans l'établissement
Collège Anne Franck Miribel	3 enfants
Ecole primaire Mille Etangs Mionnay	1 enfant
Ecole primaire Françoise Dolto Saint Germain au Mont d'Or	1 enfant
Ecole primaire Poyat Trévoux	2 enfants
Ecole primaire Jacques Prévert Saint Maurice de Beynost	1 enfant
Collège Jean Renoir Neuville sur Saône	3 enfants
Ecole primaire Edgar Quinet Miribel	1 enfant
Ecole primaire Bony-Aventurière Neuville sur Saône	2 enfants
Ecole primaire Saintt Didier de Formans	1 enfant
Ecole primaire La Tâtière Neuville sur Saône	2 enfants
Ecole primaire Cailloux sur Fontaines	1 enfant
Ecole élémentaire Massieux	1 enfant
Ecole Rêves en Saône Fontaines sur Saône	1 enfant

Nous constatons cette année un développement important sur le territoire de Neuville/Saône et un développement en cours sur le secteur de Trévoux. Le secteur de Neuville - repéré comme sans solution suite au départ de nos collègues de la Fondation OVE - reste un secteur en forte demande et que le service développe. A ce jour, il représente 50 % des enfants suivis.

### D/ Partenariat et ouverture de l'établissement sur son environnement.

Cette année encore nous avons participé, sous invitation des Inspections de Circonscription aux Pôles Ressource de Circonscription (PRC). Invité en qualité de professionnels du secteur médico-social, nous apportons nos éclairages aux situations complexes rencontrées dans les écoles sous la coordination des Inspecteurs de Circonscription. Cette année, nous avons été acteurs de 3 PRC, le 28 janvier à Neuville/Saône pour évoquer 2 situations complexes, les 14 février et 17 décembre à Jassans-Riottier, pour 2 situations complexes.

Le 21 février, nous avons participé au groupe départemental de Dispositif intégré sous la conduite de l'ARS. Il s'agissait de faire un point d'avancement sur le déploiement du dispositif dans le département.

Enfin, nous avons également participé, le 13 octobre dernier, à la Commission spécifique d'affectation du rectorat organisée par le DSDEN de l'Ain au Lycée Joseph Marie Carriat de Bourg en Bresse.

Nous avons également réactualisé nos conventions de mise à disposition auprès des communes de Mionnay et de Miribel et avec les chefs d'établissement de nos deux unités d'enseignement externalisé ●

# Population chiffrée

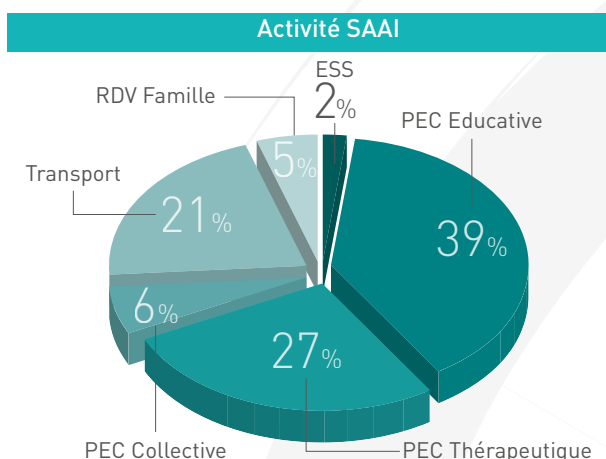
## A/ Activité 2020.....

Nombre de jours d'ouverture par an :

ITEP	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2019	2020	2019	2020
Demandé	5 800	4 958	2 815	2 717
Réalisé	5 677	5 224	2 573	2 696
Ecart	-123	+266	-242	-21
Ecart %	-2, 16%	+5,36%	-9, 40%	-0, 78%

SAAI/SESSAD	Nombre d'acte	
	2019	2020
Demandé	1 461	2 995
Réalisé	1 262	1 482
Ecart	-199	-1 513
Ecart %	-15, 77%	-105%

SAAI/SESSAD	
Nature des actes	%
Actes directs	56
Actes connexes <i>dont transport</i>	44



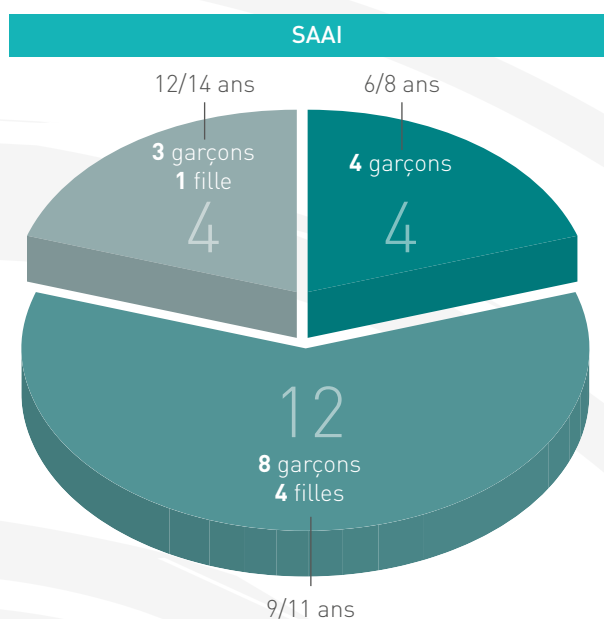
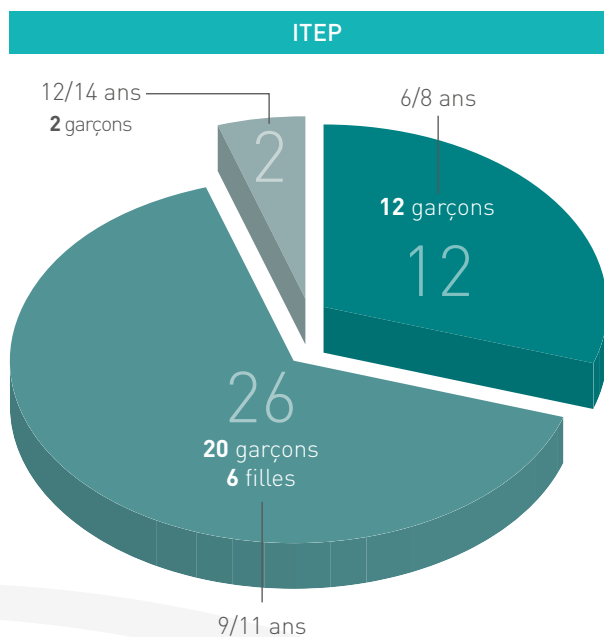
L'activité reflète la mise en œuvre progressive du re-déploiement initié avec la validation du CPOM. Pour la 1<sup>ère</sup> fois en année pleine, nous affichons une activité conforme aux autorisations à venir et négociées au sein du CPOM.

La crise sanitaire et l'autorisation de déclarer une activité réelle identique à l'activité prévisionnelle pendant un certain nombre de mois a réduit les absences habituelles constatées chaque année et inhérente à l'accompagnement des enfants (maladie, rendez-vous extérieur, fatigue, gardes alternées pendant les vacances scolaires, etc...). Elle explique donc pour l'ITEP, et notamment l'internat, un nombre de journées important. Pour autant, il convient de signaler la fin de l'accompagnement en cours du dernier trimestre 2020 de 2 enfants, l'un étant parti avec ses parents dans un pays étranger, l'autre ayant fait le choix d'une nouvelle modalité de scolarisation dans une école privé spécialisée. Ces départs n'ont pas pu être remplacés sur la fin 2020 du fait notamment du contexte sanitaire. Par ailleurs, nous notons un absentéisme plus important cette année notamment sur l'accueil de jour (externat) avec la présence d'enfants plus jeunes et plus fatigables que certains parents préfèrent « garder » à la maison, notamment les mercredis, jour de prise en charge éducative.

Enfin, notons la nette augmentation de l'activité du SAAI (+ 17 %) et + 6 enfants suivis par rapport à l'année 2019 et qui démontre la montée en charge de notre service ambulatoire malgré un écart encore significatif par rapport aux objectifs du CPOM et qui sera réduit sur 2021 dès réception de nos autorisations de fonctionnement.

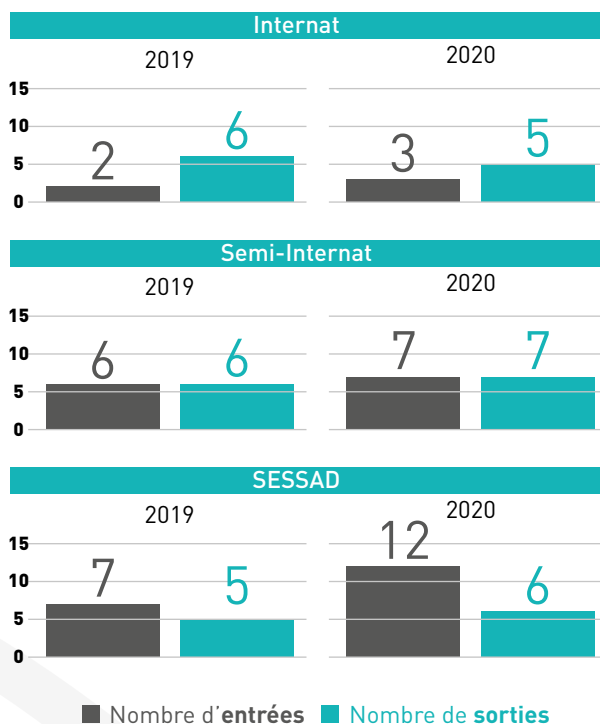
IME	Internat		Semi-internat		SESSAD	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Nombre d'enfants au 31 décembre	26	26	15	14	14	20
Autorisation CPOM	-	27	-	15	-	32

## B/ Pyramides des âges .....



Avec une moyenne d'âge de 9 ans, l'établissement conforte son agrément autour de l'accueil de « petits » principalement du niveau scolaire de l'école primaire. Nous notons une tendance à un accueil plus précoce autour de situations mieux repérées et orientées par les services de l'Education nationale notamment, puisque l'âge moyen des nouveaux arrivants sur septembre 2020 est de 7, 5 ans.

## C/ Admissions et départs .....

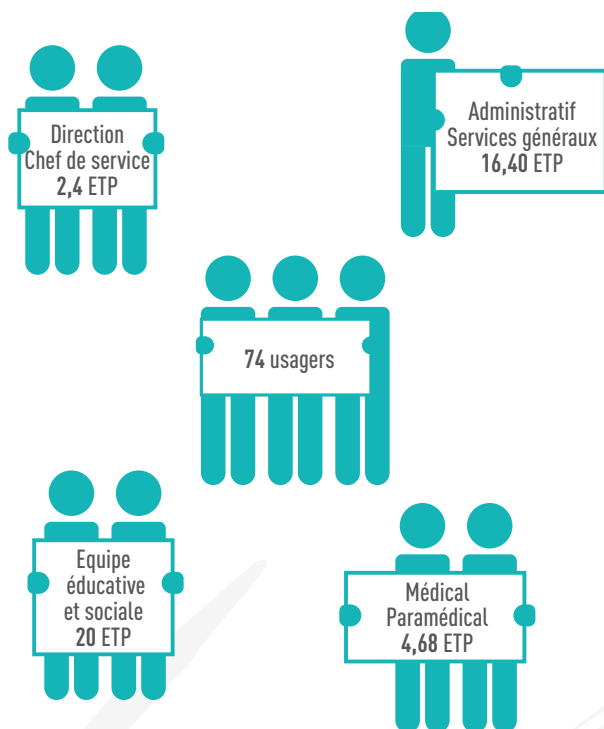


Les admissions sur 2020 démontrent le nouveau dynamisme sur l'établissement autour de deux notions en cours de développement :

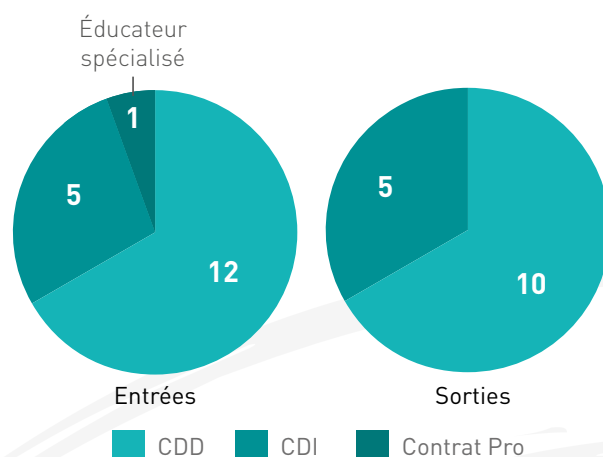
- La mise en œuvre de la notion de Dispositif : cette année, 8 enfants ont changé de modalité d'accueil sur l'année. 1 enfant est passé de l'internat au SESSAD, 1 enfant est passé de l'externat au SESSAD, 3 enfants sont passés de l'accueil de nuit en accueil de jour, 3 enfants sont passés d'un accueil de jour à un accueil de nuit. Ces nouvelles modalités et mobilités ont été travaillées avec les familles et les équipes en fonction des besoins des enfants et de la mise en œuvre de leur Projet Personnalisé d'Accompagnement. Notons sur ce point que cette année 2020 et malgré le contexte sanitaire, nous relevons 4 inclusions d'enfants dans leur école de secteur d'une à deux journées par semaine et 1 scolarisation ULIS.
- L'augmentation de l'activité du SAAI qui a admis deux fois plus d'enfants dans le service que d'enfants l'ayant quitté, confirmant ainsi son expansion ●

# Personnel

## A/ Organigramme.....



## B/ Mouvement de personnel.....



L'organigramme présenté prend en compte la première modification des équipes intervenues sur 2019 et 2020 avec la création de 4 équipes éducatives : nuit, jour, ambulatoire et équipe d'Unité d'Enseignement. En revanche, il ne tient pas compte de la nouvelle répartition budgétaire entre les différents dispositifs (DITEP/ DIME) qui sera traduite sur l'année 2021.

## C/ Formation.....

Nous avons poursuivi, cette année, notre cycle de formation collective autour de la violence : après « La violence de l'enfant » en 2019, l'ensemble des cadres, professionnels éducatifs et thérapeutiques ont suivi une nouvelle formation « Autorité, sanction, réparation » à la rentrée du mois d'août 2020. Le reste du plan de formation a été majoritairement consacré aux formations « règlementaires et obligatoires » ●

Thématiques formations		Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	RESEG (en cours)	1
	Tuteur référent module 1	1
	Habilitation électrique	2
Développement compétences	Management et gestion d'équipe	1
	Formation CSSCT (élue)	1
Formations collectives	Autorité, sanction et réparation	30
	Sauveteur Secourisme du Travail	4
	Formation Incendie	4
Accueil stagiaires	Psychologue en Master 2	1
	Professeur des écoles en Master 2	1

# Démarche qualité, amélioration continue

## A/ Des procédures qualités formalisées.....

Bien que la démarche qualité n'ait pas été formalisée cette année sur l'établissement et qu'elle reste un axe prioritaire des fiches actions associatives du CPOM, la crise sanitaire a nécessité la formalisation de notre transformation d'activité. Ainsi plusieurs procédures qualité ont été travaillées et diffusées pour accompagner de manière sécurisée cette période :

- gestion du risque pandémique en lien avec le plan bleu ;
- solution d'accompagnement à distance ;
- visite à domicile ;
- rappel du personnel – plan bleu ;
- entrée et sortie de l'établissement.

D'autres procédures sont en cours d'écriture et seront diffusées sur l'année 2021, notamment la procédure de circuit du médicament et la procédure d'admission.

## B/ Rédaction du plan bleu .....

La crise sanitaire a été l'occasion de rédiger le plan bleu de l'établissement. Ce plan bleu a été présenté en CVS ainsi qu'aux instances représentatives du personnel. Il répond aux recommandations officielles et permet à notre établissement de s'inscrire dans une démarche qualité opérationnelle autour de nos capacités de fonctionnement en permettant une réactivité face à une situation exceptionnelle. Il regroupe ainsi une analyse des principaux risques quant à la continuité d'activité et permet d'y répondre avec la création opérationnelle d'une cellule de crise et son mode d'organisation et de fonctionnement, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et la mise en œuvre des procédures génériques associées (rappel du personnel, communication, mise à l'abri, signalement, contamination alimentaire, risque canicule, etc. ). Un gros travail réalisé autour d'un document unique de plus de 80 pages qui sera réajusté chaque année !

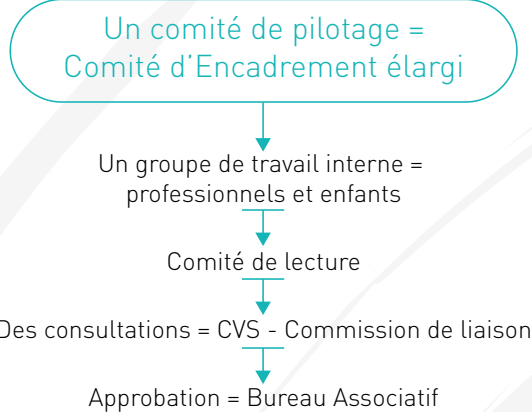


# Perspectives 2021

## A/ Interne ou inter-établissements Sauvegarde .....

Nous poursuivrons cette année les réunions inter-établissements autour de l'avancement de nos objectifs CPOM et notamment des objectifs transversaux.

## La démarche projet



Le projet d'établissement sera le « grand projet 2021 ». Animé par le Directeur d'établissement dans une démarche participative, il intégrera des fiches actions à mener dans les 5 années de la temporalité du projet 2022-2026. L'occasion pour les cadres et les équipes de décrire nos valeurs et nos pratiques professionnelles et de dessiner le nouvel établissement à l'aune du Dispositif Intégré. La méthodologie du projet a été présentée aux équipes en janvier 2021, pour un travail qui se terminera en fin d'année.

La démarche autour du projet d'établissement sera également articulée avec la mise en route d'une démarche qualité, point central de nos fiches CPOM.

Enfin, nous aurons également à mener le chantier de l'actualisation du DUERP.

## B/ Externe : développement de nos Unité d'Enseignement Externalisée (UEE) et éléments de cadrage .....

Lancement des contacts avec l'Education nationale afin de créer une troisième classe externalisée sur l'ITEP « Les Moineaux ». Fort d'une longue expérience en matière d'externalisation de ses classes, l'ITEP dispose à ce jour de 5 classes : 3 classes sur l'Unité d'Enseignement au sein de l'ITEP et 2 classes ITEP externalisées dans des écoles : l'une à Mionnay et l'autre au collège de Miribel. L'ensemble des équipes, notamment pédagogiques, reconnaissent les atouts et avantages pour les enfants de pouvoir être intégrés dans un milieu ouvert. Nous souhaitons ainsi et dans la logique des politiques publiques, inverser la tendance et ainsi proposer plus de modalités d'enseignement en classe externalisée et en inclusion que dans nos classes internes à l'établissement.

Cette demande s'articule autour d'une réflexion en cours dans le cadre de l'écriture du projet pédagogique et du projet d'établissement permettant de rendre plus visible et plus efficient l'inclusion des enfants dans l'école « ordinaire » à chaque fois que cela est possible. Nous espérons également, sur cette année 2021, avoir le retour de nos autorités de contrôle afin d'obtenir les éléments de cadrages nécessaires à la poursuite de notre redéploiement et de notre transformation : nos nouvelles autorisations de fonctionnement et le retour signé de la convention cadre départementale du fonctionnement en dispositif intégré ●





Une partie de l'équipe de l'IME lors du déconfinement

# IME

## La Découverte

### SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... **122**
- CPOM Pôle médico-social enfants. **122**
- Faits marquants de l'année, bilan.. **123**
- Population chiffrée ..... **125**
- Personnel ..... **126**
- Démarche qualité, amélioration continue ..... **127**
- Perspectives 2021 ..... **128**

L'année 2020 restera comme une année exceptionnelle à plus d'un titre.

Pour autant, la mobilisation de l'association, des établissements et des professionnels, mais aussi des familles et des enfants a contribué à atténuer au maximum les conséquences de ce confinement.

Que ce rapport d'activité 2020 témoigne à nouveau de cet engagement exceptionnel de tous !

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	2	Du fait du confinement, seuls 2 CVS ont pu se tenir au lieu des 3 initialement prévus. Cependant, les liens avec la présidente du CVS ont été réguliers notamment pour échanger autour des protocoles sanitaires.
Commissions de liaison	1	Une seule commission de liaison sur 2020, là encore du fait du confinement. Cependant, cette commission a permis de présenter aux administrateurs un diaporama de l'année écoulée et un point d'avancement des principaux projets de l'établissement.

## CPOM Pôle médico-social enfants

L'ANNÉE 2020 a été la première année effective de la mise en place du CPOM médico-social de la Sauvegarde 69. Au-delà de plusieurs réunions de travail avec l'ensemble des directeurs concernés, notamment en charge des établissements « enfants », le redéploiement engagé sur l'IME reste modeste par rapport à l'Itep. En effet, l'engagement de l'IME consiste en la création de 4 places de SESSAD. Les conditions exceptionnelles de cette année n'ont pas permis la concrétisation de l'ouverture de ces 4 places, d'autant que nous sommes toujours en attente de leur autorisation de fonctionnement. Pour autant, une action spécifique intitulée « Améliorer la qualité de l'accompagnement et développer les bonnes pratiques professionnelles » a été menée à bien et même au-delà de nos espérances. Pour mémoire, l'objectif de cette sous-action était de développer les compétences

des professionnels et des collaborateurs autour de nouveaux moyens de communication avec les enfants, des outils éducatifs et de développement. L'ensemble de l'équipe, sous l'impulsion de la nouvelle cheffe de service a pu déployer et intégrer dans l'établissement un véritable projet autour de la communication structurée.

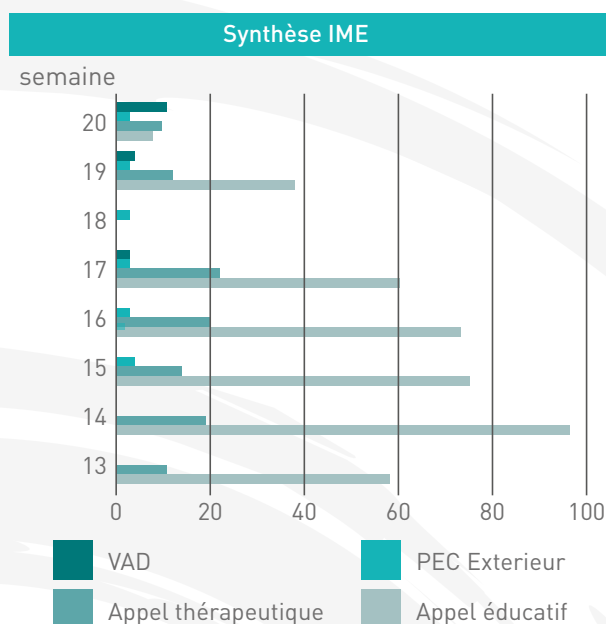
**PERSPECTIVES 2021** : d'autres actions issues du CPOM restent à développer, au-delà de l'ouverture des 4 places de SESSAD, comme par exemple le partenariat inclusif notamment en lien avec l'Education nationale par l'ouverture d'une classe externalisée. A ce jour, il n'en existe pas et aucune solution scolaire inclusive n'est proposée. Ce projet doit être porté par l'Education nationale et les services ASH et semble rencontrer une difficulté autour de la question de la territorialité (entre Rhône et Ain)...à suivre ●

# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

Osons le dire, ce que nous avons fait pendant ces 2 mois a été exceptionnel et sans précédent... Nous avons pu en quelques temps, transformer nos activités, maintenir le lien avec les enfants et les familles, poursuivre nos activités avec innovation et créativité... puis nous avons su de nouveau accueillir les enfants qui le souhaitent et tout cela dans des temps records et en combinant l'intérêt des enfants et des familles et la sécurité de tous !

Aussi, le premier point positif que nous pouvons retenir de cette crise c'est notre **adaptabilité et notre réactivité**. Nous avons su trouver de nouveaux outils, de nouvelles organisations, et cela a également créé de nouvelles relations entre nous, entre les différents pôles et avec les familles. Tâchons de garder ces modalités **d'échange et de confiance**, y compris lors du retour « à la normale ». En témoigne l'intense activité qui en a résulté :



Au total, l'activité pendant le confinement c'est :

- 18 réunions d'équipe en visio ;
- 9 cellules de veille en visio ;
- 18 visites à domicile ;
- 21 prises en charge extérieures dans les écoles ;
- 742 visites sur notre plateforme pédagogique ;
- 516 appels téléphoniques familles et enfants.



1/ Plateforme pédagogique

L'occasion de créer une plateforme de communication dédiée aux familles avec accès sécurisé :

- aux infos sur l'établissement ;
- aux consignes sanitaires ;
- aux documents pédagogiques ;
- aux CR de CVS ; etc.

Après le confinement, une seconde organisation a été mise en place lors de la réouverture en présentiel des enfants dans le cadre des mesures sanitaires. Une transition nécessaire qui s'est concrétisée par une mixité des modes d'accompagnement :

- formation de l'ensemble des personnels aux gestes barrières par l'infirmière de l'établissement ;
- aménagement des locaux (sens de circulation, sas de déshabillage) ;
- accueil présentiel progressif de 50 %, 70 % puis quasi 100 % des enfants ;
- maintien des visites à domicile et des appels téléphoniques et visio pour les enfants dont les parents ne souhaitent pas un retour par crainte des risques sanitaires ;
- adaptation constante des protocoles sanitaires.

*Le déconfinement a été l'occasion de multiplier les sorties extérieures pour les enfants dans le respect des consignes sanitaires. Une bouffée d'air pour ces enfants confinés, saluée par le CVS !* .../...



2/ Ferme pédagogique, pédalos, balade en bateaux...

.../...  
**B/ La mise en conformité...suite .....**



Cette année a permis de poursuivre la mise en conformité du service avec la rédaction et l'actualisation des documents issus de la Loi du 2/01/2002. Ci-contre, le nouveau règlement de fonctionnement qui a été présenté et validé par le CVS le 26/06/2020 et par le Bureau le 08/07/2020.



Le nouveau livret d'accueil de l'IME « La Découverte », qui prend en compte les nouvelles modalités de communication structurée.



Cette année a été également l'occasion de procéder à la réalisation de l'ensemble des entretiens professionnels des collaborateurs : 11 entretiens ont permis d'avoir un temps privilégié avec chaque salarié pour faire le point sur son parcours de formation et d'en évaluer les besoins, d'aborder son parcours professionnel et ses projets en perspectives.

**C/ La mise en place de l'Education Structurée .....**

Nous avons poursuivi, cette année, la mise en place de l'éducation structurée au sein de l'IME. Suite à un cycle de formation démarré sur 2019 avec l'intégration du MAKATON et la formation de l'ensemble des professionnels, la nouvelle cheffe de service et l'équipe se sont attelées à intégrer cette méthode de communication. L'équipe de l'IME a modifié considérablement ses pratiques en mettant en avant une approche structurée de l'accompagnement et des modalités de communication adaptées à chaque enfant. La journée a été ritualisée autour d'emplois du temps structurés et individualisés prenant en compte des temps éducatifs avec une pluralité d'ateliers, des temps thérapeutiques avec des prises en charges individuelles ou groupales et des temps pédagogiques. Plusieurs outils ont été créés par l'équipe : emploi du temps structuré, picto, set de table permettant à l'enfant de désigner ses besoins par une communication visuelle adaptée, carnet individuel...



Le constat pour l'équipe est plus que bénéfique : une baisse significative de l'agressivité de certains enfants, un rythme à la journée évitant les temps de latence, une sécurité renforcée pour les enfants et les professionnels dans le déroulement des journées... ce rythme soutenu nécessite **un engagement fort et permanent des équipes** de terrain mais aussi des équipes de cadres afin de maintenir la mobilisation de tous et de garantir la permanence éducative au maximum pour respecter les emplois du temps.

Ce projet collectif a été l'occasion de réviser l'organisation générale de l'IME à travers une « journée type » et de revoir les temps de travail et les plannings des collaborateurs ●



# Population chiffrée

## A/ Activité 2020.....

Nombre de jours d'ouverture par an :

IME	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2019	2020	2019	2020
Demandé	0	0	3 768	3 690
Réalisé	0	0	3 370	3 863
Ecart	0	0	+2	+173
Ecart %	-	-	+0,05%	+4,70%

SESSAD	Nombre d'acte	
	2019	2020
Demandé	0	886
Réalisé	0	0
Ecart	0	-886
Ecart %	-	-100%

	Semi-Internat	
	2019	2020
Nb d'enfants au 31 décembre	20	20

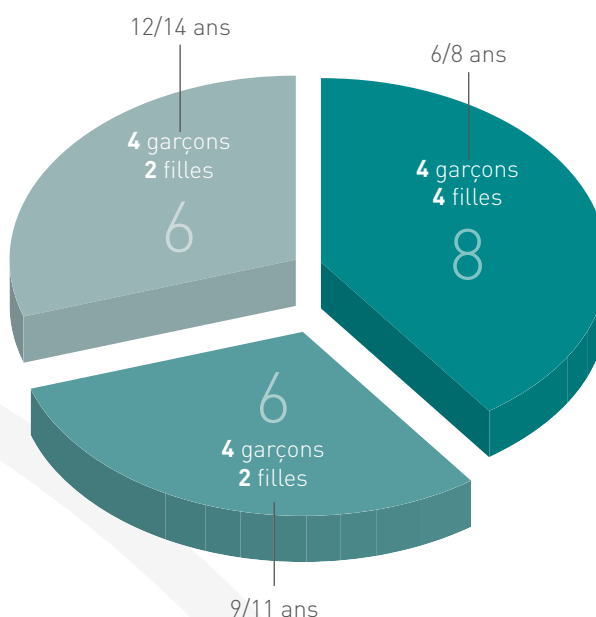
L'activité 2020 doit être tempérée de deux événements particuliers :

- d'une part, la crise sanitaire et l'autorisation de maintenir une activité déclarée à celle de l'activité prévisionnelle pendant un certain nombre de mois. Cette possibilité a réduit les absences habituelles constatées chaque année et inhérentes à l'accompagnement des enfants (maladie, rendez-vous extérieur, fatigue, etc.). Elle explique donc pour l'IME un nombre de journée plus important que le prévisionnel ;
- l'absence d'autorisation reçue permettant d'engager le suivi ambulatoire sur l'IME et inscrit dans le CPOM. De ce fait, aucune admission en SESSAD n'a été réalisée.

## B/ Pyramide des âges .....

Rappel des tranches d'âge de l'agrément :

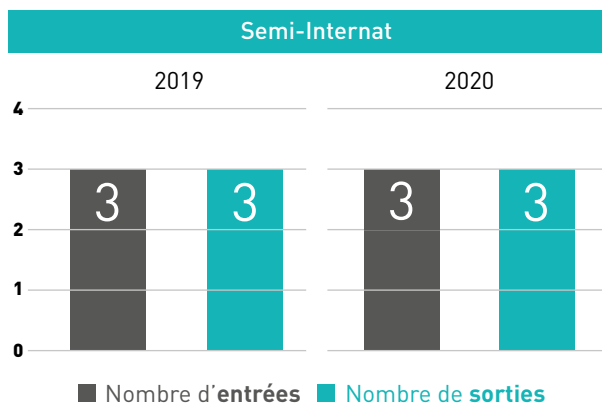
- de 13 ans



Avec une moyenne d'âge de 9,25 ans, l'établissement est conforme à son agrément autour de l'accueil de « petits ». Nous notons toutefois 2 situations inquiétantes avec de réelles difficultés d'orientation après l'âge de 13 ans auprès d'établissements partenaires. En effet, 2 enfants âgés de plus de 14 ans demeurent sur l'IME en l'absence d'admission sur d'autres établissements. Ce maintien, s'il permet d'éviter une rupture de parcours, engendre cependant pour les enfants et pour leur famille, une forme de « chronicisation » de ce parcours et un décalage important entre leurs besoins et les capacités de l'établissement à pouvoir y répondre. Malgré une situation connue et évoquée tant en réunion d'harmonisation MDPH qu'en commission spécifique d'affectation, ces deux situations demeurent sur notre établissement. Plusieurs contacts ont été réalisés auprès de nos partenaires habituels, sans succès à ce jour.

•••/•••

.../...



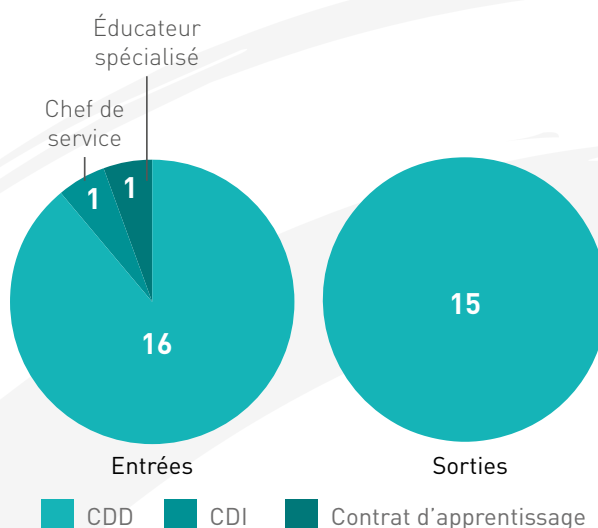
### C/ Admissions et départs.....

Nous observons une certaine « dynamique » sur l'établissement avec un turn-over annuel depuis 2 ans autour de 15 %, ce qui est assez rare pour un établissement de ce type. En dehors des situations évoquées plus haut, le parcours de l'enfant avec le passage IME « Petits » et IME ou Impro semble fonctionner, permettant l'accueil de nouveaux enfants chaque année ●

L'organigramme présenté ne tient pas compte de la nouvelle répartition budgétaire entre les différents dispositifs (DITEP / DIME) qui sera traduite sur l'année 2021.

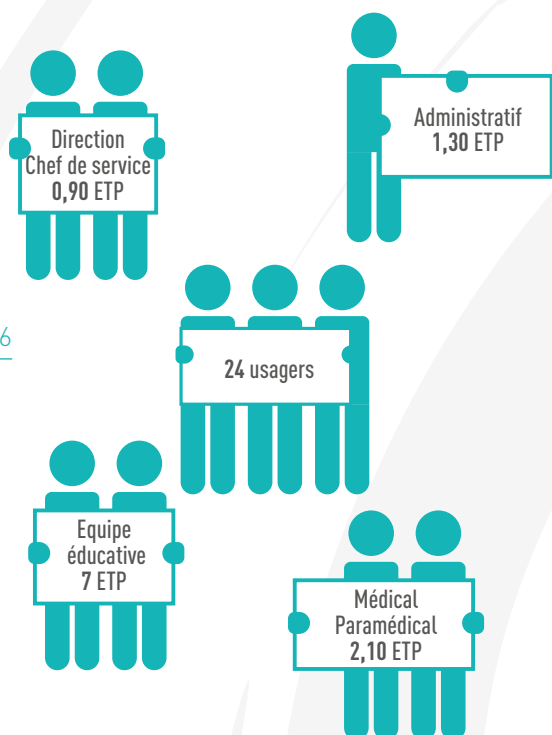
L'IME est organisé principalement autour de 2 groupes « Papillons » et « Trèfles » et de 2 équipes de 3 professionnels composées d'éducateurs spécialisés, de moniteurs éducateurs et d'AES. A cela s'ajoute une maîtresse de maison à mi-temps. Enfin, l'équipe thérapeutique est composée d'un temps de médecin (non pourvu) d'un temps de psychologue (50 %), d'un temps de psychomotricienne (40 %) et d'un temps infirmier (10 %) partagé avec l'équipe et d'un temps d'aide-soignante à temps plein. Les séances d'orthophonie sont dispensées par des prestataires libéraux.

### B/Mouvement de personnel .....



# Personnel

### A/Organigramme .....



### C/Formation .....

	Thématiques formations	Nbr salariés concernés
Formations qualifiantes	RESEG (en cours)	1
	Le profil sensoriel de DUNN	1
	Management et gestion d'équipe	1
	Formation CSSCT (élue)	1
Développement compétences	Les 9 aptitudes essentielles à la communication	12
	Sauveteur Secourisme du Travail	2
	Formation Incendie	2
Formations collectives	Educatrice spécialisée	1
Accueil stagiaires	Educatrice spécialisée	1

# Démarche qualité, amélioration continue

Nous avons poursuivi cette année notre cycle de formation autour de la communication. Après une formation collective sur le Makaton en 2019, l'ensemble des équipes de l'IME a bénéficié d'une formation collective de 2 jours autour des « 9 aptitudes essentielles à la communication ». Intitulée « Aidez-moi ! j'attends que vous m'appreniez à demander une Pause...entre autre ». Ce module de formation dispensé par Pyramid France a permis à l'équipe de balayer la notion de communication fonctionnelle auprès de public souffrant d'un retard ou de trouble du langage et de la communication. Plusieurs outils ont été présentés et diffusés dans la pratique quotidienne des personnels autour des notions « de renforçateur », de repérage des demandes d'aide, de consignes visuelles... Ce cycle de formation collective autour de la communication se poursuivra et se terminera sur 2021 avec une formation autour du langage des émotions ●



## A) Des procédures qualités formalisées .....

Bien que la démarche qualité n'ait pas été formalisée cette année sur l'établissement et qu'elle reste un axe prioritaire des fiches actions associatives du CPOM, la crise sanitaire a nécessité la formalisation de notre transformation d'activité. Ainsi, plusieurs procédures qualité ont été travaillées et diffusées pour accompagner de manière sécurisée cette période :

- gestion du risque pandémique en lien avec le plan bleu ;
- solution d'accompagnement à distance ;
- visite à domicile ;
- rappel du personnel – plan bleu ;
- entrée et sortie de l'établissement.

Plusieurs procédures sont en cours d'écriture et seront diffusées sur l'année 2021, notamment la procédure de circuit du médicament.

## B) Réalisation du plan bleu .....

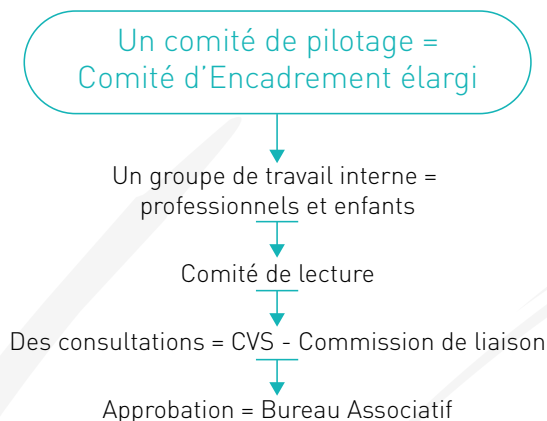
La crise sanitaire a été l'occasion de rédiger le plan bleu de l'établissement qui a été présenté en CVS ainsi qu'aux instances représentatives du personnel. Il répond aux recommandations officielles et permet à notre établissement de s'inscrire dans une démarche qualité opérationnelle autour de nos capacités de fonctionnement en permettant une réactivité face à une situation exceptionnelle. Il regroupe ainsi une analyse des principaux risques quant à la continuité d'activité et permet d'y répondre avec la création opérationnelle d'une cellule de crise et son mode d'organisation et de fonctionnement, l'élaboration d'un plan de continuité d'activité et la mise en œuvre des procédures génériques associées (rappel du personnel, communication, mise à l'abri, signalement, contamination alimentaire, risque canicule, etc. ). Un gros travail réalisé autour d'un document unique de plus de 80 pages qui sera réajusté chaque année ●

# Perspectives 2021

## A/ Interne ou inter-établissements Sauvegarde .....

Nous poursuivrons cette année les réunions inter-établissements autour de l'avancement de nos objectifs CPOM et notamment des objectifs transversaux.

### La démarche projet



Le projet d'établissement sera le « grand projet 2021 ». Animé par le directeur d'établissement dans une démarche participative, il intégrera des fiches actions à mener dans les 5 années de la temporalité du projet 2022-2026. L'occasion pour les cadres et les équipes de décrire nos valeurs et nos pratiques professionnelles et de dessiner le nouvel établissement à l'aune du Dispositif Intégré. La méthodologie du projet a été présentée aux équipes en mars 2021, pour un travail qui se déclinera en fin d'année.

La démarche autour du projet d'établissement sera également articulée avec la mise en route d'une démarche qualité, point central de nos fiches CPOM.

Nous aurons également à mener le chantier de l'actualisation du DUERP.



Enfin, il est important de maintenir l'élan exceptionnel impulsé sur l'établissement autour de la communication concrète et de poursuivre le développement des formations et des outils notamment numériques. Une 1<sup>ère</sup> approche par nos collègues de l'IME « La Cerisaie » autour de cet outil doit pouvoir se poursuivre, afin de permettre également aux familles de disposer des mêmes outils que ceux utilisés sur l'établissement, apportant ainsi une permanence éducative dans une logique de coéducation. Un projet sans doute sur plusieurs années mais essentiel pour les enfants suivis et leur famille.

## B/ Externe : développement de nos Unités d'Enseignement Externalisée (UEE) et éléments de cadrage .....

Lancement des contacts avec l'Éducation nationale afin de créer une classe externalisée sur l'IME « La Découverte ». Fort d'une longue expérience en matière d'externalisation de ses classes sur l'ITEP, l'IME ne dispose pas actuellement de cette modalité pédagogique pourtant prônée par les politiques publiques. Il s'agit par ailleurs d'une action importante de notre CPOM. Aussi, nous souhaitons lancer sur 2021 les démarches auprès des services ASH et du rectorat de l'Éducation nationale et rechercher une école partenaire proche de l'établissement à même d'accueillir cette classe.

Enfin, nous aurons, dès réception de notre autorisation de fonctionnement relative à la création de 4 places de SESSAD sur notre IME, une nouvelle modalité d'accompagnement qui permettra d'engager un fonctionnement en Dispositif et répondre à nos partenaires notamment l'Éducation nationale. Cela permettra d'engager un parcours pour des enfants jeunes souvent maintenus en « grande section » maternelle et en attente de place en établissement ●





# IME & SESSAD La Cerisaie

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... **130**
- Faits marquants de l'année, bilan.. **131**
- Population chiffrée ..... **133**
- Personnel ..... **135**
- Démarche d'évaluation ..... **137**
- Démarche qualité,  
amélioration continue ..... **137**
- Perspectives 2021 ..... **138**

La pandémie nous a conduits vers plus de collaboration transversale et nous avons pu en éprouver les bénéfices au travers des cellules de crise organisées pour anticiper les mesures à mettre en œuvre autant que pour interpréter les recommandations gouvernementales ! Sans oublier l'organe démocratique interne que devient le Conseil de vie sociale ! Nous observons le développement du pouvoir d'agir des personnes accueillies, de leurs représentants et des professionnels de la maison, c'est une bonne nouvelle !

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permet aux jeunes d'exposer leurs attentes et d'échanger avec les représentants des familles et la direction.</li><li>• Les familles sont associées à la vie de l'établissement.</li><li>• Vente des chocolats par les représentants du CVS pour le financement de séjours pour les jeunes.</li></ul>
Commissions de liaison	1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation et échanges avec les administrateurs sur les actions engagées par l'établissement.</li><li>• Participation de la représentante du CVS. Retour des familles sur la période de confinement et lien avec l'institution.</li></ul>

# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

L'épidémie de Covid 19 a impacté différemment l'établissement. A noter :

- le 1<sup>er</sup> confinement durant lequel les jeunes sont restés à leur domicile (19 mars - 15 mai) ;
- le déconfinement avec un retour progressif des jeunes ;
- le 2<sup>ème</sup> confinement avec un fonctionnement identique en termes d'accueil sur le site.

## MODALITÉS DE SUIVI DU PUBLIC (DOMICILE / ÉTABLISSEMENT)

Le suivi à partir du domicile s'est traduit par :

- des échanges téléphoniques journaliers sur le 1<sup>er</sup> mois avec les jeunes et les familles puis espacés pour certains jeunes à la demande des familles ;
- la transmission de supports visuels sous forme papier ou par mail ;
- des temps en visio avec les professionnels (échanges, aide aux devoirs...) ;
- des rencontres au domicile avec l'accompagnement de jeunes sur l'extérieur.

## PLUS-VALUE ET LIMITES DU SUIVI À PARTIR DU DOMICILE

Les échanges journaliers avec les familles ont favorisé le rapprochement entre ces dernières et les professionnels. La transmission de supports explicites sur le coronavirus, des séances de psychomotricité à distance, l'aide aux devoirs... ont contribué à la continuité de la prise en charge. Les familles ont visualisé plus facilement l'accompagnement proposé et fait part de leurs difficultés, attentes de manière plus sereine... Ces échanges réguliers ont consolidé le lien.

Toutefois, certains jeunes ont perdu dans le temps certains repères, se sont repliés sur eux-mêmes, notamment certains jeunes autistes, ne comprenant pourquoi ils ne pouvaient regagner l'établissement. Les supports demeurent plus limités pour les non communicants.

## VERBATIM DES PAROLES DES USAGERS ET/OU PROFESSIONNELS ET/OU FAMILLES

(cf. AG septembre 2020)

« L'euphorie des premiers jours passés pour certains, a laissé place à de l'inquiétude, au manque de repères. Pour d'autres, une part d'incompréhension et un chamboulement de leurs repères au quotidien ».

« Même si les jeunes ont été perturbés par ce changement de vie, nous avons été surpris par leur capacité d'adaptation ».

« Le contexte ambiant est lourd, assez stressant et la fatigue des parents s'installe : il est difficile de tout concilier : travailler – proposer des activités et gérer le quotidien familial ».

« Il est difficile de se renouveler et nous avons tous été très heureux d'être soutenus par l'équipe de l'IME. Mais le plus dur pour nous, parents, est de voir grandir l'inquiétude et l'angoisse chez nos enfants et de gérer leur désarroi ».

.../...

.../...

## B/ La montée en charge du SESSAD.....

L'année 2020 se traduit par une montée en charge progressive et constante du SESSAD. Fin décembre, les 34 situations étaient identifiées et 28 jeunes suivis. Nous avons privilégié l'accueil, d'où le suivi effectif des 34 situations uniquement sur le 1er trimestre 2021.

Le temps de l'admission s'est voulu dynamique avec :

- une préparation en amont importante par la psychologue en termes d'étude de la situation ;
- l'accueil et les premiers mois de l'accompagnement par l'ensemble de l'équipe.

Nous parlons désormais d'une équipe pluridisciplinaire qui œuvre dans l'accompagnement global de l'enfant, de l'adolescent. Les suivis s'articulent, s'ajustent au regard des besoins de l'enfant.

Des temps de co-animation, telles les habiletés sociales, se réalisent sur le site de la Cerisaie avec d'autres jeunes de l'IME accompagnés de leurs éducateurs.

Il conviendra sur 2021 d'élaborer davantage des jeunes du SESSAD sur l'IME.

## C/ La construction du SESSAD et du pavillon Zen.....

Dans la continuité de l'évolution de l'établissement et le redéploiement de places, l'ARS a financé la construction du SESSAD et du pavillon Zen sur le site de la Cerisaie.

Le SESSAD construit à l'entrée du parc permettra l'installation de l'équipe pluridisciplinaire et favorisera l'accueil des jeunes et des familles dans un espace identifié.

Le pavillon Zen construit en contrebas de l'établissement verra l'accueil de l'équipe Colibris (professionnels intervenant en journée : éducatrice technique spécialisée, éducatrice spécialisée, éducatrice sportive) et la création d'une salle sensorielle. Un projet a été élaboré par une équipe de professionnels formés sur la thématique de la sensorialité qui a donné droit à un financement de 12 000 € par l'ARS en vue de l'achat de matériels spécifiques tels que les fibres optiques, colonnes à bulle... cette salle sera finalisée au printemps 2021 ●



# Population chiffrée

## A/ Activité 2020.....

Nombre de jours d'ouverture par an : 210 jours

IME	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2019	2020	2019	2020
Demandé	6 689	3 780	2 218	4 347
Réalisé	7 074	5 712	2 325	2 397
Ecart	+577	+1 932	+107	-1 950

SESSAD	Nbre. d'actes		Dont connexes	
	2019	2020	2019	2020
Demandé	1 174	4 950	-	-
Réalisé	1 448	2 869	482	1 040
Ecart	+274	-2 081	-	-

SAAI/SESSAD	
Nature des actes	30%
Actes directs	2 869
Actes connexes	1 040

Il convient de souligner la part importante des actions connexes liées à l'admission de 18 jeunes sur l'année 2020 (étude de situations commissions d'admission).

L'année 2020 marque :

- l'entrée en CPOM avec le passage en dotation globale et non plus la facturation à la journée ;
- le redéploiement de places à la Cerisaie avec la montée en charge progressive du semi internat, du SESSAD et l'abaissement des places d'internat.

D'où, pour l'internat, la réalisation de 1 932 journées de plus. En effet, fin 2020, nous accueillons encore 29 internes au lieu de 20. A noter une réelle difficulté pour les adultes de plus de 20 ans à être admis dans un foyer pour adulte malgré la réalisation de stages et le développement de notre réseau partenarial.

Et pour le semi-internat 1 950 journées manquantes. L'accueil d'un jeune semi-interne est conditionné au départ d'internes d'où l'accueil de 14 jeunes au lieu de 23. Les financeurs ont été sollicités face à cette difficulté et souhaitent nous accompagner dans un projet innovant permettant à ces adultes une autre forme d'accompagnement hors les murs.

A noter pour le SESSAD que l'activité est calculée au regard de l'autorisation, soit 34 jeunes suivis. Or, début 2020, nous accompagnons seulement 11 jeunes. D'où un déficit de 2 081 actes.

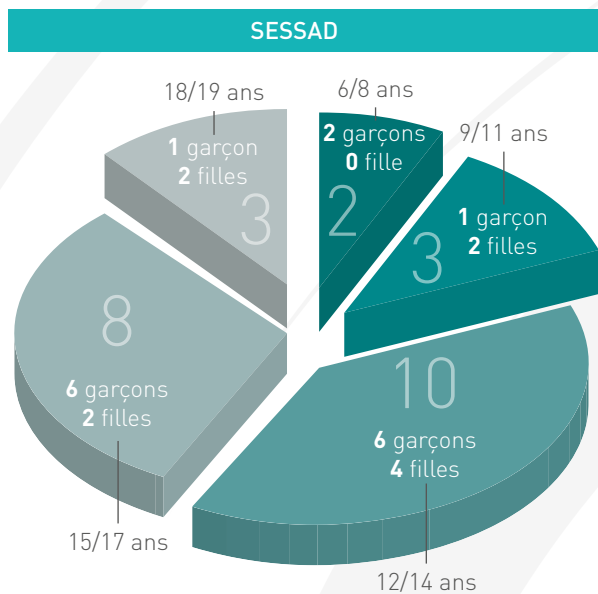
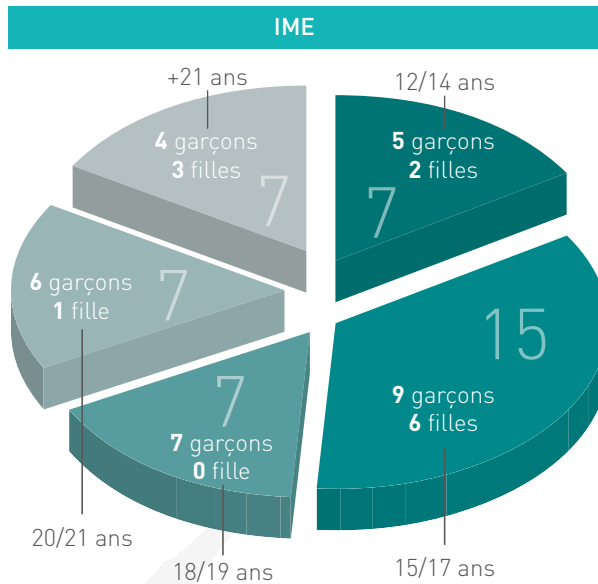
### Focus 2020 : année blanche du fait de la situation sanitaire. Quel impact sur la réalisation de l'activité et les innovations ?

- Sur le 1<sup>er</sup> confinement, l'ensemble des jeunes a été accompagné à partir de leur domicile. Les temps en visio avec les jeunes et les familles se sont développés progressivement, renforçant ainsi le lien. Les échanges téléphoniques se sont avérés cruciaux pour maintenir le lien, avec toutefois une difficulté supplémentaire pour les non communicants.
- L'activité a ainsi pu se maintenir sur cette période.
- Le retour progressif sur le site de l'IME, par demi-groupe pour respecter la distanciation sociale, a impacté l'activité. De plus, certaines familles ont privilégié le maintien à leur domicile de leur enfant du fait de leur santé fragile. Les jeunes étaient suivis à partir de leur domicile mais pas à la même hauteur que pendant le confinement et l'activité non facturée. D'où une perte de journée sur l'IME.

.../...

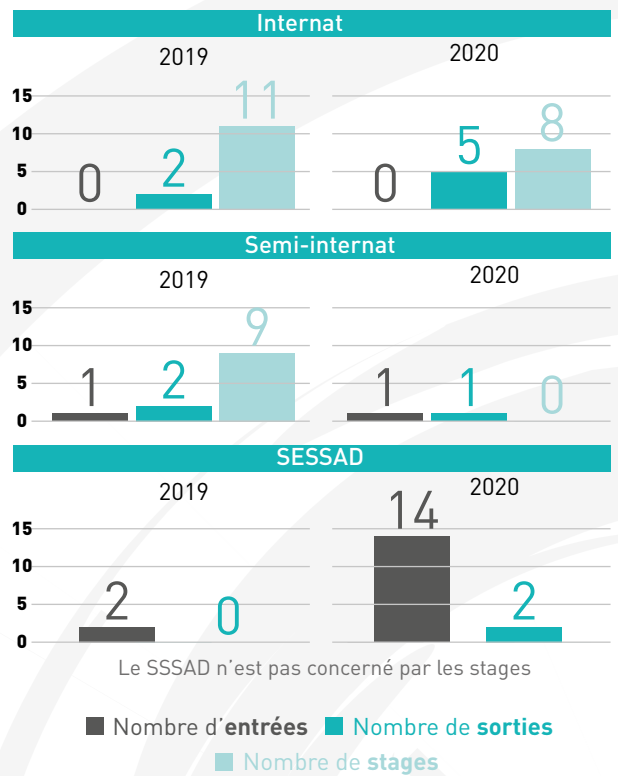
.../...

## B/ Pyramide des âges .....



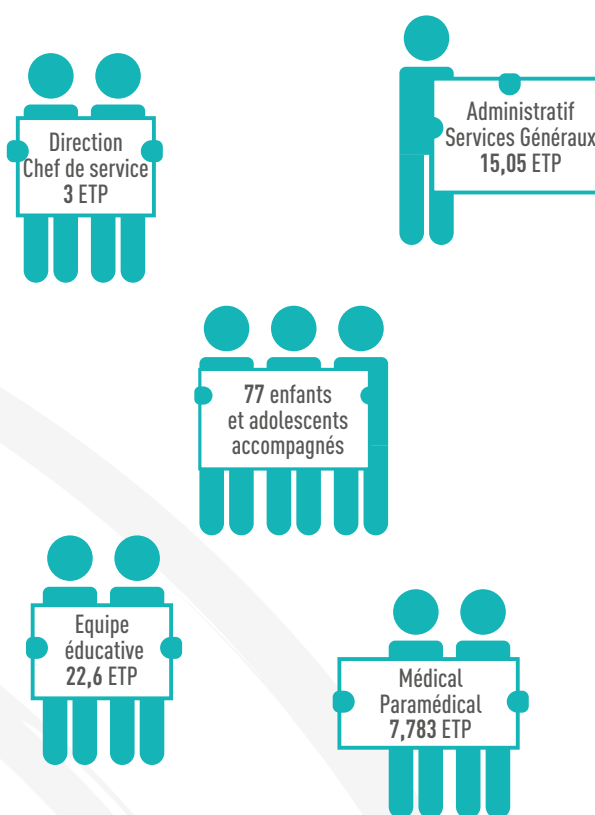
Rappel des tranches d'âge de l'agrément :  
6 -20 ans / 43 jeunes

- A ce jour, nous comptons 14 jeunes adultes de plus de 20 ans à la Cerisaie, malgré l'effort d'accueillir depuis 5 ans des enfants de moins de 11 ans, la difficulté parfois l'impossibilité d'orienter des jeunes adultes en foyers pour adulte limite des admissions d'enfants. Le rajeunissement devient de plus en plus complexe sans le départ de ces derniers.
- Le SESSAD se trouve dans une autre dynamique avec le suivi d'enfants dès 6 ans.



# Personnel

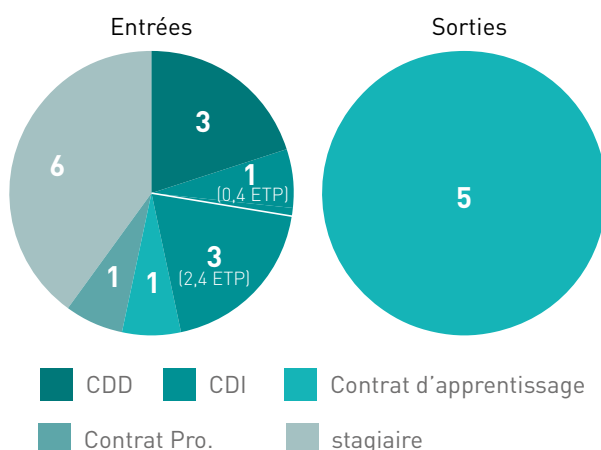
## A/ Organigramme .....



## B/ Admissions et départs.....

- Le redéploiement de places nous amène à diminuer de 15 places l'internat tout en admettant progressivement des semi-internes, sans toutefois dépasser le nombre de 43 jeunes accompagnés sur le site. Ceci explique le fait pour 2020 d'un nombre plus important de sortants que d'entrants.
- Les sorties sur l'IME comme soulignées précédemment demeurent complexes par manque de place dans le secteur pour adulte.
- Le SESSAD est en pleine expansion avec l'admission de 14 enfants et adolescents. Le 1<sup>er</sup> confinement nous a fait prendre du retard pour assurer le redéploiement de l'ensemble des places. Toutefois, fin décembre les futures admissions sont connues et se réaliseront sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2021.
- Mouvement interne entre les modalités de prise en charge à l'intérieur d'un même établissement :
  - 1 jeune semi-interne dort une nuit par semaine sur l'IME. Ce temps permet du répit à la famille et au jeune de s'expérimenter en internat. 1 jeune du SESSAD a été admis sur l'IME. Un travail de réflexion s'engage sur les admissions en interne. Comment, dans le cadre d'un futur DIME, des temps d'immersion peuvent-ils être envisagés ?

## B/ Mouvement de personnel .....



- Nous avons fait le choix d'embaucher 1 contrat pro et un contrat d'apprentissage pour renforcer les équipes, notamment durant ce processus de redéploiement.
- Par ailleurs, dans l'attente de la fermeture d'un pavillon d'hébergement, nous avons recours à 3 CDD en surcroît d'activité. 2 éducateurs et un surveillant de nuit.
- Nous avons augmenté le temps de psychomotricité, ce qui a permis l'embauche d'une psychomotricienne à 0,4 ETP.

## C/ Formation .....

Le confinement a suspendu des formations individuelles ou collectives telles que la communication bienveillante, PECS, ABBA ●

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	CAFERUIS	3
	Educatrice spécialisée	1
	Responsable de restauration collective/CAP cuisine	1
	Parcours Manager	1
Développement compétences	Makaton	1
	Médiation animale	1
	Secouriste du travail	2
	Sophrologie	1
Formations collectives	Gestes et posture	12
	Word - Excel	7
	Auticiel	12
	Incendie	50



## Démarche d'évaluation

### Le projet de redéploiement de places .....

Le confinement a quelque peu ralenti la montée en charge du SESSAD. Toutefois, fin 2020, 28 jeunes étaient suivis et les 6 derniers identifiés. Un travail s'est réalisé avec les SESSAD environnants pour définir notre zone d'intervention, soit un périmètre d'environ 35 km. Dans la mesure du possible, les éducatrices interviennent par secteur afin de rendre les déplacements plus efficaces. A noter néanmoins un manque de temps d'intervention de la psychomotricienne : un 0. 60 ETP pour 34 jeunes demeure nettement insuffisant.

Pour la partie IME, les stages des adultes, du fait de la pandémie, ont été suspendus pendant plusieurs mois ce qui a impacté leur projet et limité les admissions dans d'autres foyers.

### Le lien avec les familles .....

Si le confinement a permis de développer de nouvelles formes de communication, les temps forts en présentiel tels que les assemblées générales, la fête de la Cerisaie n'ont pu être réalisés. Nous avons également reporté sur 2021 le temps de rencontre sur les parcours des adultes et les orientations possibles avec les familles ayant un enfant de plus de 20 ans à la Cerisaie ●

## Démarche qualité, amélioration continue

### L'enquête de satisfaction .....

Le groupe de travail sur la démarche qualité a réalisé une enquête auprès des familles. Il s'agissait de connaître leur point de vue, attentes concernant l'accueil, l'accompagnement de leur enfant à la Cerisaie (retour 75 %).

Les retours sont très positifs concernant l'accueil (téléphonique ou présentiel) ainsi que la communication par écrit. Les cahiers de liaison sont un bon support de communication.

La gestion des transports recueille un avis également positif et le lien avec les chauffeurs et accompagnateurs satisfait pleinement les familles.

Les familles ont un regard positif concernant l'accompagnement global de leur enfant. Toutefois, un grand nombre méconnaissent les parcours d'orientation.

### La mise à jour de certains outils.....

Nous avons réalisé la mise à jour de certains outils :

- Le PAI.

Le travail s'est réalisé en équipe cadre à partir du support précédent et de l'expérience de chacun. Le nouveau support introduit davantage les compétences du jeune et permet à chaque professionnel œuvrant auprès du jeune d'introduire son analyse et perspectives selon les compétences repérées. Sa mise en œuvre sera effective sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

- Le plan bleu et le DUERP.

Ils ont fait l'objet d'une réflexion pluridisciplinaire ●

# Perspectives 2021

## A/ La poursuite du redéploiement de places.....

A chaque départ de jeunes adultes internes, nous admettons des semi-internes de moins de 11 ans. L'idée est d'accueillir progressivement des enfants entre 6 et 10 ans. Pour cela nous envisageons, dans un 1<sup>er</sup> temps, de faire entrer des enfants de 10 ans et dans la mesure du possible par 2.

Les groupes de réflexion se poursuivent selon un calendrier que nous allons déterminer sur l'année 2021. Plusieurs thématiques sont d'ores et déjà repérées :

- les admissions en internes (SESSAD demi-internat) ;
- l'accueil des tous petits ;
- la pluridisciplinarité ;
- le partenariat.

Nous finaliserons sur mars 2021 la montée en charge du SESSAD avec, dans un second temps, la constitution d'une liste d'attente.

## B/ Le service externalisé jeunes adultes (SEJA).....

Force est de constater que depuis de nombreuses années, les jeunes adultes de la Cerisaie ne parviennent pas ou difficilement à trouver une place dans un foyer pour adulte. Les manques de places dans le département impactent les structures qui ont un agrément jusqu'à 20 ans.

L'ARS est consciente de cette difficulté et valide l'idée de nous accompagner temporairement sur la mise en place d'un Service Externalisé en dehors des murs de l'établissement. Le but étant de permettre à ces jeunes adultes d'évoluer avec un projet spécifique lié à leur âge et rajeunir ainsi notre public.

Une réflexion plus transversale s'est engagée au niveau de la Sauvegarde 69 avec notamment un travail de collaboration avec les foyers pour adultes.

Cette thématique se retrouve par ailleurs dans une des fiches actions du CPOM.

## C/ La réhabilitation des espaces .....

Outre la finalisation de la construction du SESSAD et du pavillon Zen, l'ARS finance au moyen de crédits non reconductibles la réhabilitation de certains espaces :

- la peinture de l'aile nord du bâtiment administratif ainsi que la salle polyvalente ;
- la peinture du bâtiment Océan et la réfection des placards ;
- la réhabilitation de l'ensemble des sols des 4 bâtiments ;
- l'assainissement du vide sanitaire du pavillon Topaze ;
- l'aménagement ou la réhabilitation de certains espaces verts.

Le financement octroyé sur 2020 à hauteur de 490 000 € va nous permettre de rénover une grande partie de l'établissement et exploiter ainsi certains espaces de manière plus appropriée ●



# Pôle Médico-Social adultes

Complexe Line Thévenin.....	140
Foyer de vie & accueil temporaire Le Reynard ....	149
<b>FAM L'ÉCHAPPÉE</b> .....	<b>158</b>
Foyer d'Accueil Médicalisé	



# Complexe Line Thévenin

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... **141**
- CPOM Pôle médico-social adultes... **141**
- Faits marquants de l'année, bilan... **142**
- Population chiffrée ..... **144**
- Personnel ..... **146**
- Démarche d'évaluation ..... **147**
- Démarche qualité, amélioration continue ..... **147**
- Perspectives 2021 ..... **148**

La pandémie nous a conduits vers plus de collaboration transversale et nous avons pu en éprouver les bénéfices au travers des cellules de crise organisées pour anticiper les mesures à mettre en œuvre autant que pour interpréter les recommandations gouvernementales ! Sans oublier l'organe démocratique interne que devient le Conseil de vie sociale ! Nous observons le développement du pouvoir d'agir des personnes accueillies, de leurs représentants et des professionnels de la maison, c'est une bonne nouvelle !

# CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	8	Gros soutien en ces temps de pandémie sur un plan humain, intellectuel et décisionnaire (obligation de consultation).
Commissions de liaison	1	Regard extérieur sur ce qui existe et ce qui reste à construire : permet de se questionner.

# CPOM Pôle médico-social adultes

## Synthèse des actions engagées en 2020 :

- formations collectives sur les écrits professionnels, mise à jour des projets personnalisés et des projets d'accompagnement ;
- travail d'équipe et formation sur le handicap pour les services généraux ;
- intervention d'un consultant auprès de l'équipe d'encadrement pour analyse systémique ;
- diagnostic des besoins en hébergement et logement pour les années à venir (travail conjoint Parcours manager d'une chef de service + service social du Complexe).

## Perspectives 2021 :

- réécriture du Projet d'établissement qui date désormais de 2017 ;
- poursuite du travail d'équipe avec les services généraux avec l'intervention d'un consultant différent en analyse systémique ;
- évaluation externe du CAJ ;
- poursuite de l'analyse des besoins dans le cadre du développement de l'offre de services.

Intelligence individuelle



Intelligence collective



# Faits marquants de l'année, bilan

## A/ Bilan situation sanitaire .....

### MODALITÉS DE SUIVI DU PUBLIC :

- Ouverture 24/24h et 365/365j ;
- Fermeture anticipée du CAJ le vendredi 13 mars pour une période initiale de 7 jours qui dura finalement deux mois. L'équipe fût réquisitionnée sur la résidence afin de permettre une continuité de l'accompagnement. Pour autant, les professionnels appelèrent régulièrement les 14 familles et les usagers du CAJ pour valider que tout allait au mieux. D'autre part, les nombreuses rencontres virtuelles du CVS ont permis de jolis moments de convivialité.
- Du jour au lendemain nous avons dû mettre en place un plan de continuité, alors inexistant, permettant d'accueillir près de 100 % des résidents avec une carence de 45 % de l'effectif professionnel sur les quinze premiers jours du confinement (peur, maladies, problèmes d'organisation familiale, etc.). La vie a continué son chemin en épargnant résidents comme professionnels. Embauche d'un renfort psy à 0,50 ETP lors du 1<sup>er</sup> confinement.
- Maintien de l'ouverture du Complexe durant l'été au regard de l'annulation des séjours adaptés et embauche d'une animatrice sportive et culturelle pour faire monter la Résidence en compétence et créer une ambiance tout l'été.

- Cluster aux STUDIOS à l'automne, géré par l'équipe, les résidents et un cabinet infirmier afin de dépister l'ensemble des professionnels en relation directe avec le service ainsi que les 7 résidents épargnés. Aucun cas positif supplémentaire détecté en plus des 5 cas positifs au Covid-19 et asymptomatiques.
- Repas de Noël organisé par service, le 18 décembre, avec des chefs à domicile de haute volée. Pandémie ou pas, la vie continue. La joie ne saurait nous quitter !



1/ CVS en visio (et présentiel)

2/ Appel aux familles du CAJ (1<sup>er</sup> confinement)

3/ Repas de Noël : lutins et chefs à domicile !

4/ Notre Présidente de CVS

5/ Nouvelle signalétique à l'entrée de la résidence.



**MODALITÉS DE COMMUNICATION ET DE RECUEIL DE LA PAROLE DES USAGERS ET/OU PROFESSIONNELS ET/OU FAMILLES :**

- Les 6 CVS programmés ont tous eu lieu (en présentiel jusqu'en mars puis en version mixte ensuite) et deux CVS supplémentaires se sont réunis dans le cadre de la validation du plan de reprise d'activité du CAJ en mai 2020.
- Des gazettes hebdomadaires lors du 1<sup>er</sup> confinement, partagées à l'ensemble de la communauté Line Thévenin (en interne, aux familles pour garder le lien et rassurer, à la Sauvegarde 69).
- Des communications exhaustives de la Direction à la suite des Cellules de crise (au nombre de 5 entre le 18/03 et le 17/12/2020).
- Une Présidente du CVS assurant pleinement son rôle.

**Petit mot de la présidente du CVS**

En cette période difficile de confinement pour l'ensemble des résidents (foyer, studios, avant-scène) ainsi que le personnel,

Je souhaite remercier tout d'abord la directrice et les chefs de services pour avoir pris les bonnes décisions rapidement dû au COVID-19,

Je remercie également les services généraux de faire leur maximum durant cette période.

Merci aux équipes éducatives qui font tout leur possible pour venir en aide auprès des résidents.

Et pour terminer je remercie les résidents d'avoir respecté les consignes.

Je pense aussi aux résidents qui sont dans leur famille.

Prenez soin de vous et de votre entourage. Penser aux gestes barrières et rester chez vous. Bon courage à tous.

Elisabeth REYNAUD  
Présidente du CVS

**B/ Enquête de satisfaction auprès des familles et des représentants légaux lancée par le CVS au 1<sup>er</sup> trimestre 2020.....**  
**MÉTHODOLOGIE RETENUE :**

- Validation de la Démarche Enquête de satisfaction par le CVS, en 2019, qui est commanditaire ;
- Création d'un groupe de travail issu du CVS (4 personnes) pour rédiger le questionnaire ;
- Utilisation d'un site gratuit (SURVIO) pour ce faire, garantissant l'anonymat des participants + mise à disposition d'ordinateurs au Complexe pour les familles qui en sont dépourvues.

**BILAN :**

Suggestions des Répondants [mars 2020]	Ce que le Complexe a mis en œuvre en 2020
Voirie dangereuse pour se rendre à la Villa	Lien avec le Grand Lyon à effectuer
Souhait de rénovation des salles de bains à la Résidence	Les 3 salles de bains communes sont entièrement rénovées au 31/07/2020 + chantier des salles de bains individuelles à compter de 2021 avec LMH, le propriétaire
CAJ : les locaux jugés trop petits et générateurs de tension inutile	Une Arlésienne, ses scénarii sont en cours de développement à partir des besoins globaux du Complexe et non centrés uniquement sur le CAJ
Parcs et jardins sous exploités (activité jardin, potager, traitement des déchets/ environnement)	Activité Jardins engagée (les mercredis) et déployée lors du confinement + achat de 3 bacs Biopratic autosuffisants pour faire un potager hors sol, entre autre
Nutrition, santé et plaisir	Accueil d'une stagiaire diététicienne (3 <sup>ème</sup> année de spécialisation) pendant 6 mois : expérience très positive
Pas assez d'anticipation et de concertation sur les activités proposées en animation sur les WE (babyfoot etc. pas assez exploitées).	Travail d'essaimage de bonnes pratiques et de transfert de compétences par l'embauche d'une animatrice sportive et socio-culturelle en freelance sur les deux mois d'été

*NB : les travaux de voirie ont été effectués en février 2021 avec un carrefour aménagé et sécurisé à l'entrée de la place Saint Luc depuis la rue du Commandant Charcot.*



.../...

### C/ Préparation du Projet d'établissement reportée à l'année suivante .....

Congruence des actions menées en 2020 : des formations (Auticiel, écrits professionnels, sur le Handicap, etc.), un accompagnement de l'équipe d'encadrement lui permettant de prendre la hauteur nécessaire pour construire une vision du Complexe à moyen et long terme, une aventure humaine particulièrement riche avec le CVS.

Le document joint est issu des réponses à des questions de l'enquête de satisfaction que nous venons d'évoquer ●

#### PROJET D'ÉTABLISSEMENT

(Suggestion de sujets à traiter)

Une grande insatisfaction sur les documents remis lors de l'admission (cf. chantier du dossier de l'usager en cours) : 6, 1/10 dont 22% des répondants sous le seuil de 2/10...



Vie affective & sexuelle



Jardin, environnement



Gestion du temps libre



Nutrition

# Population chiffrée

### A/ Activité 2020.....

Nombre de jours d'ouverture par an :

Activité 2020	Hébergement permanent		Accueil de Jour	
	2019	2020	2019	2020
Prévisionnelle	20 977	20 779	2 700	2 700
Réalisée	21 350	21 500	2 824	2 584
Ecart	+373	+721	+124	-116

#### ANALYSE DES ÉCARTS :

- peu de confinement en famille, excepté aux STUDIOS (5), donc une suractivité pour le FH et FDV, entre autres ;
- impact sur l'activité annuelle à la Résidence (FH/ FDV), due à l'absence de fermeture l'été 2020 ; une reprise d'activité du CAJ lente et ralentie du fait de la jauge de 4m<sup>2</sup>/personne sur les mois de mai/juin/juillet.

#### Focus 2020 :

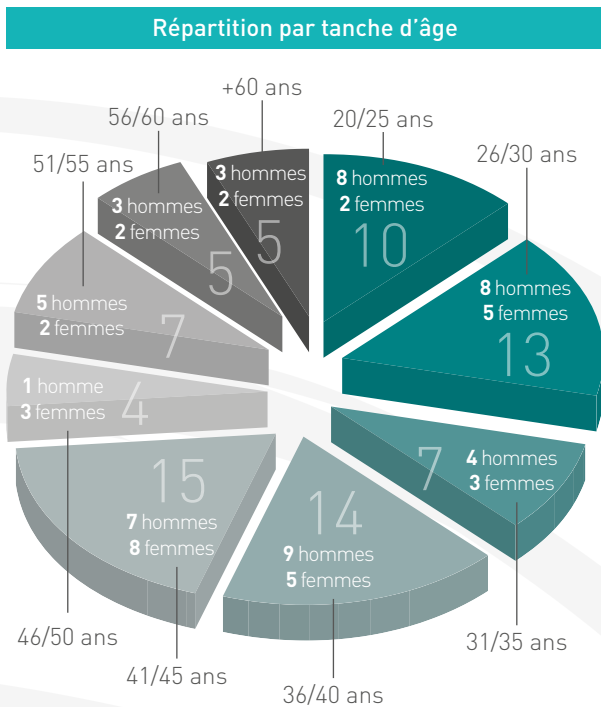
Année blanche du fait de la situation sanitaire avec la déclaration d'état d'urgence sanitaire. Des nouveautés pour l'organisation :

- des usagers qui arrivent à se connecter en visio-conférence ;
- des aménagement de temps de loisirs et organisation de séjours courts durant l'été ;



- des intervenants extérieurs qui se sont adaptés rapidement afin de reprendre les activités selon des modalités renouvelées ;
- une excellente communication avec les services de la Métropole depuis le début de la pandémie, ainsi qu'avec la Ville de Sainte Foy-lès-Lyon (à savoir que la Sauvegarde 69 a intégré le Conseil d'Administration du CCAS en 2020 suite à son renouvellement à l'occasion des élections municipales).

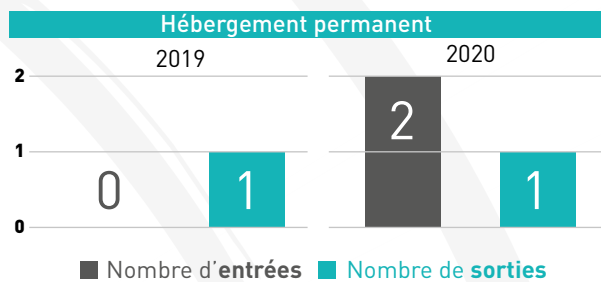
## B/ Pyramide des âges .....



Nous avons de nombreux jeunes de moins de 30 ans qu'il est nécessaire de maintenir dans l'emploi, voire de conduire vers l'emploi par des stages en ESAT, d'une part, et un vieillissement de notre population puisque 17 personnes relèvent déjà ou à moins de 5 ans d'un Foyer de vie.

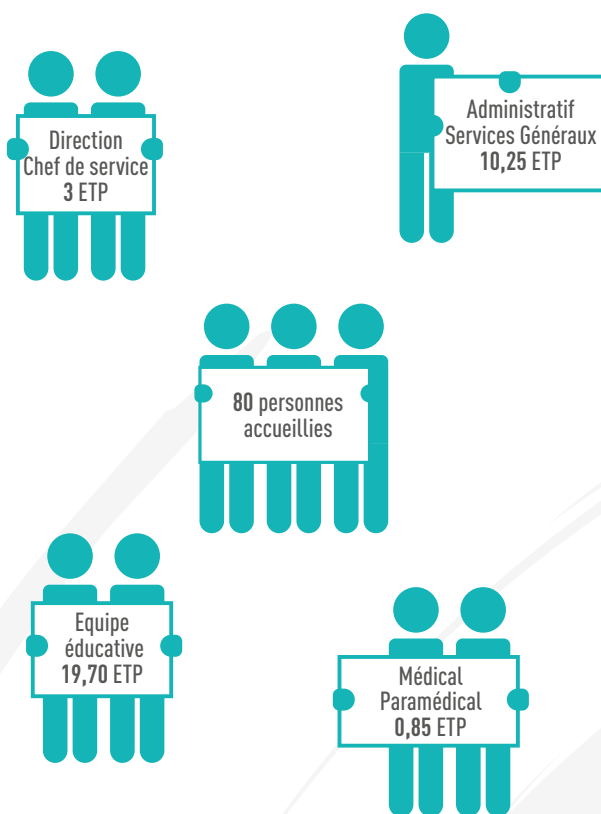
## C/ Admissions et départs .....

Mouvement interne : aucun. Nous sommes plutôt sur une stabilisation de l'activité de chaque service. Asavoir, aux STUDIOS, il y a eu une entrée d'une personne proche de la retraite afin de travailler à la décohabitation parentale pour laquelle nous relevons de nombreuses difficultés d'intégration liées à la peur du virus sur la cohabitation de la Villa d'Emma, notamment. La sortie des AVANT-SCENE concerne une résidente devenue mère pour laquelle l'accompagnement de l'équipe a permis une coordination du secteur conduisant Madame en logement autonome, sans placement de son enfant et travail à une vie de famille, tout en reprenant son activité professionnelle en milieu protégé ●

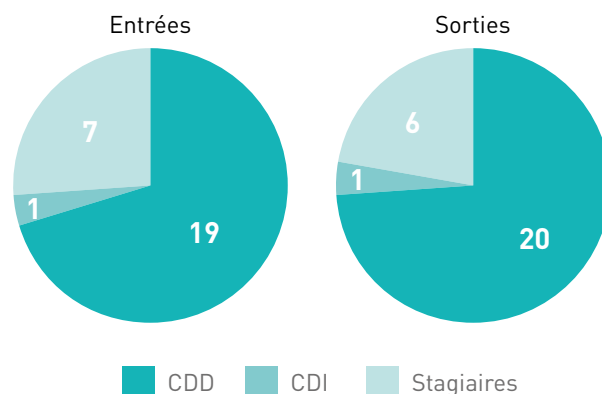


# Personnel

## A/ Organigramme.....



## B/ Mouvement de personnel .....



La pandémie amène au travail en transversalité, inter-services pour faire face sereinement au 1<sup>er</sup> confinement et nous avons prévu de créer un contrat d'apprentissage en 2020 ; ce n'est que partie remise. Les accueils de stagiaires ont pu se poursuivre durant l'année et un groupe de travail collabore à l'écriture d'un livret d'accueil accompagné d'un process commun aux différents services.

## C/ Formation.....

Dans l'objectif d'être un site qualifiant, une équipe de travail sur l'accueil des stagiaires existe depuis 2019 et une politique d'uniformisation des pratiques a conduit à proposer de suivre le module 1 à 3 professionnel/les en 2020 (pour mémoire : 3 professionnelles ont suivi les 3 modules en 2019). Un livret d'accueil est prévu en livraison courant 2021 ●

	Thématiques formations	Nbe salariés concernés
Formations qualifiantes	DE AES 2020-2021	1
	Thérapies des schémas : modèles et techniques	1
Développement compétences	Tuteur de proximité module 1	3
	CEGI formation	1
	Sensibilisation à l'accompagnement des PH	7
	Ecrits professionnels	19
Formations collectives	Auticiel	5
	Vie affective et sexuelle	12
	SST (mise à niveau d'une journée)	9

# Démarche qualité, amélioration continue

## Démarche d'évaluation

### **Evaluation interne et externe .....**

L'évaluation externe du CAJ aurait dû être programmée afin de remettre le rapport au 10 mars 2021. Le contexte n'a pas permis de le prioriser. La Métropole est au courant et le contexte national de rénovation des évaluations conduit, en 2021, à un report (cf. courrier ministériel du 16 décembre 2020) ●

### **Entretiens annuels d'évaluation et entretiens professionnels .....**

Réalisation programmée au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2020, les entretiens se sont finalement étalés sur l'année, sans être classés puisque nous avons voulu laisser une phase contradictoire sur les entretiens professionnels à l'issue et, faute de temps, la Direction a pris du retard sur cette phase. Toutefois, nous intégrons désormais pleinement une logique GPEC.

### **MÉTHODOLOGIE RETENUE**

1. Chaque professionnel (CDD longs et/ou nouveaux CDI) a été reçu par la Directrice et la chef de service concernée.
2. L'entretien annuel d'évaluation et l'entretien professionnel se sont succédés sur 1h30.
3. Les documents préparatoires ont été transmis une semaine au moins avant le rendez-vous.
4. La Directrice a participé aux deux types d'entretien qui se sont déroulés à la suite l'un de l'autre sur une tranche d'1h30.
5. Pour l'EAE, il s'agissait d'utiliser une grille d'auto-évaluation (une première !) et d'accompagner les chefs de service sur la mise en œuvre attendue chaque année.

Pour l'Entretien Pro, au-delà du versant obligatoire de l'exercice, il s'agit aussi de pouvoir anticiper les besoins en formation et de faire converger les projets professionnels individuels et les besoins de l'établissement, au maximum dans une logique gagnante ●

# Perspectives 2021

## A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde (transversalité, parcours) .....

En interne, l'année 2021 est l'année de réécriture du projet d'établissement (et du règlement de fonctionnement) : le projet a commencé officiellement par une réunion du Comité de pilotage le 11 mars et prend fin à l'occasion d'une dernière séance le 9 décembre.

Nous avons prévu de déposer une demande de subvention d'investissement auprès de la Métropole afin de financer une extension du CAJ permettant un meilleur accueil en termes de m<sup>2</sup>/personne et de fatigabilité générée par des activités dans des salles municipales fidésiennes ou franchevilloises. Ce sera l'occasion de créer deux studios supplémentaires dédiés, soit à de l'accueil temporaire, soit à un dispositif dit d'essai pour permettre à l'équipe AVANT-SCENE/STUDIOS d'apporter leur expertise sur le plan du diagnostic pour valider ou non les projets d'habitat de travailleurs ESAT ou milieu ordinaire.

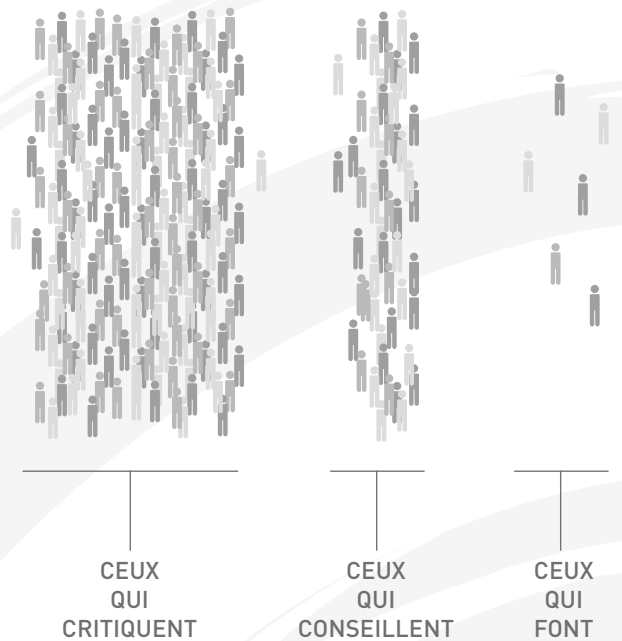
Les salles de bain communes ont toutes été rénovées en 2020 ; une première phase de rénovation des salles de bain individuelles commence avec l'étage du Foyer de vie et Lyon Métropole Habitat en 2021.

S'agissant du programme régional Auticiel auquel la Sauvegarde 69 participe activement (La Cerisaie / L'Echappée / Complexe Line Thévenin), il suit son cours en 2021 avec une application sur le Foyer de vie, le Foyer d'hébergement et le CAJ.

## B/ Externe : redéploiement

Suite à notre rencontre avec la Direction PA-PH de la Métropole le 6 juillet 2020, nous avons carte blanche pour élaborer un diagnostic des besoins résidentiels du territoire (donc ce travail se fera avec humilité, n'ayant pas les moyens humains nécessaires à une telle ambition !) et proposer des développements conséquents de notre offre de service. C'est pourquoi nous envisageons également une rénovation totale des 7 studios ainsi qu'une prospection foncière afin de déployer les deux externats sur un nouveau site à la construction adaptée aux différents besoins. Affaire à suivre de près !

## C/ Que ceux qui font soient plus nombreux que ceux qui critiquent à partir de 2021 ! ....



*Merci pour votre attention et le soutien infailible dans notre collaboration !*



# Foyer de vie et accueil temporaire Le Reynard

## SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... 150
- Faits marquants de l'année..... 151
- Population chiffrée ..... 153
- Personnel ..... 155
- Démarche d'amélioration continue  
de la qualité..... 157
- Perspectives 2021 ..... 157

L'année 2020 restera longtemps dans les mémoires des résidents et des professionnels du Reynard. La crise sanitaire nous aura individuellement et collectivement mis à rude épreuve. Elle nous aura également permis de vérifier la solidité de nos liens et de nos engagements, d'identifier de nouvelles ressources, d'expérimenter de nouvelles modalités d'accompagnement et, paradoxalement, d'accélérer la démarche d'adaptation du projet d'établissement du Reynard engagée en 2019.

# CVS et commissions de liaison

Compte-tenu de la crise sanitaire, en 2020, le Conseil de la vie sociale du Reynard s'est réuni une fois, au mois de février, dans sa configuration habituelle. Les deux autres réunions planifiées ont été remplacées par des réunions en petits groupes avec les représentants des résidents élus au CVS et deux réunions en visio avec les représentants des familles ●

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 réunion générale,</li> <li>• 2 réunions « expression des résidents »</li> <li>• 2 visios avec les familles</li> </ul>	La crise sanitaire nous a amenés à imaginer de nouvelles modalités de travail qui ont permis de préserver les moments d'échanges et de participation entre les résidents, leurs familles, les professionnels et la direction.
Commissions de liaison	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 réunions</li> </ul>	Ces réunions ont permis aux administrateurs de suivre la gestion de la crise sanitaire dans l'établissement et la démarche d'actualisation du projet d'établissement.

# Faits marquants de l'année

## A/ Bilan de la crise sanitaire .....

Etablissement ouvert en continu, lieu de vie des résidents, le Reynard a maintenu son activité toute l'année 2020. Fort heureusement, grâce aux efforts de tous, l'épidémie n'a pas touché les résidents.

Malgré leur caractère inédit et la sidération que ces événements ont entraînée, le Reynard a su se montrer créatif :

- **«Le Confiné libéré»** : le jeudi 20 mars sort le 1<sup>er</sup> volet du Confiné libéré. Cette page de journal, rédigée de manière hebdomadaire, retrace la vie du foyer au cours du confinement. Elle donne des actualités mais elle est surtout l'occasion pour les résidents d'exprimer leurs ressentis sur ce qu'ils vivent au quotidien. Plus qu'un outil d'information, elle devient un véritable outil d'expression attendu par tous chaque semaine. Transmis à certaines familles et partenaires, le journal a également permis de maintenir le lien avec l'extérieur. «Le déconfiné libéré» a pris la relève jusqu'au 7 octobre 2020.
- **La P'tite confinerie** : l'accès aux magasins étant limité, les professionnels ont recréé « une boutique » au sein même du Reynard. Une fois par semaine, une vente de produits en tout genre était organisée : shampoing, confiseries, boissons...
- **Le Rey'bar** : pour faire suite à la P'tite Confinerie, et pour répondre aussi à une demande des résidents, nous avons ouvert un « bar » : Le Rey'Bar. Nous avons donc pu proposer aux résidents, pour une somme symbolique, de venir se désaltérer et déguster une viennoiserie, des confiseries. Ces moments conviviaux ont été très appréciés des résidents.

Réinventer la manière d'être ensemble : afin de maintenir les liens avec leurs proches, des entretiens en visioconférence ont été proposés aux résidents pendant les confinements et au-delà.

## B/ Vie institutionnelle .....

**Le travail autour de la mobilité et de la réorientation** des résidents s'est poursuivi cette année. Le contexte sanitaire n'a pas toujours été favorable à la réalisation des actions mais le travail de lien avec nos partenaires s'est maintenu. Certains projets de réorientation ont même abouti après plusieurs années de travail.

**Mise en place d'un dispositif de recueil des volontés de fin de vie des résidents.** Cette démarche, pilotée par un des psychologues de l'établissement, a débuté en septembre 2020 et se poursuivra en 2021.

**Départ de M. V.** : après plus de 10 ans au Reynard, un des chefs de service a quitté l'établissement le 16 mai 2020. P. L. l'a remplacé dans ses fonctions.

## C/ Vie des résidents .....

**Les départs** : trois résidents ont quitté le Reynard pour rejoindre des lieux de vie répondant à leurs besoins, à leurs attentes et à leurs envies : le foyer de vie Bel Air, le FAM L'Echappée et la maison de retraite d'Ampuis.

**Décès** : M. Christian H. est décédé des suites d'une longue maladie à l'aube de ses 55 ans. Christian, ou « Cricri » pour les intimes, était une personne fière de ses origines espagnoles et qui n'hésitait pas à en faire profiter les autres. Il animait le foyer avec la Macarena et nous régalaient en demandant des paëllas. La joie de vivre de Christian règne encore au foyer grâce à ses dessins et poteries toujours très colorés.

**Les admissions** : trois jeunes gens ont intégré le Reynard au cours de l'année 2020. Ces entrées successives ont été l'occasion pour nous d'expérimenter la nouvelle procédure d'admission mise en place au Reynard.

**Hospitalisation** : un résident a été hospitalisé pour des problèmes somatiques plusieurs mois en cette fin d'année 2020. Il a pu retrouver son lieu de vie en début d'année 2021.

.../...



Le Confiné libéré  
20 mars 2020

.../...

## D/ Partenariats .....

Malgré le contexte, nous avons une fois de plus multiplié et diversifié nos partenariats au profit de l'accompagnement des résidents :

- signature d'une convention avec **l'Equipe mobile de soins palliatifs** de l'Hôpital de Vienne ;
- nouvelle intervention de **l'Equipe Mobile Autisme** du Vinatier ;
- nouveau partenariat avec **l'Equipe Mobile Vieillesse** du pôle ADIS du Vinatier ;
- poursuite du travail avec le **TSND de Saint Jean de Dieu, le pôle ADIS et le CMP de Condrieu** ;
- **Foyer l'Etape** (ADAPEI 69) : une résidente habituellement accueillie en hébergement temporaire a fait le choix de se confiner au Reynard ;
- travail avec une nouvelle **famille d'accueil** et organisation de séjours réguliers pour un résident ;
- **travail avec le planning familial du Centre hospitalier de Vienne** : ce partenariat s'est mis en place en septembre 2019. Un groupe de 5 hommes et un groupe de 5 femmes s'y rendent régulièrement accompagnés par deux professionnels.

## E/ Mobilité des résidents .....

La crise sanitaire a été un frein au travail d'accompagnement à la mobilité des résidents. Pour autant, certaines permutations ou séjours en accueil temporaire avec nos établissements partenaires ont pu se maintenir : le Village de Sésame, le Val d'Ozon (ALGED) et la Providence (ALGED).

La mobilité interne à l'établissement a elle aussi été impactée, néanmoins, la commission est toujours active et reste un axe de travail important au Reynard.

## F/ Evènements .....

De nombreuses **journées festives** ont eu lieu au Reynard tout au long de l'année : Mardi Gras, un barbecue géant lors du déconfinement, deux concerts au cours de l'été (dont un offert par le Département du Rhône), une fête d'Halloween, la venue d'un magicien lors de la fête de Noël, une soirée pizza DVD, une soirée dansante...



Quand la situation sanitaire l'a permis, **des sorties** ont été organisées par les professionnels : une journée karting, une sortie au musée de Valrhona, du Laser Game, un pique-nique au lac de la Madone, au lac de Dévesset, une sortie sportive en vélo rail, un après-midi bowling, une soirée cinéma en plein air, des journées vélo, une sortie à la ferme aux crocodiles, une sortie au Tour de France et un barbecue au lac de Saint Pierre de Bœuf...



1/ Concert de jazz manouche Juillet 2020

2/ Spectacle de magie Décembre 2020

3/ Après-midi bowling

4/ Sortie vélo rail



# Population chiffrée

De nombreux séjours adaptés ayant été annulés, deux **séjours à l'IME « la Cerisaie »** (établissement fermé pendant l'été) ont été organisés par les éducateurs du Reynard au mois d'août. Pour chaque séjour, 7 vacanciers, accompagnés de 4 professionnels, ont pu profiter de quelques jours de vacances bien mérités. Au programme : détente, balade, visite du parc de Courzieu, baignade au Lac des Sapins et convivialité lors d'un repas au restaurant.

La Région Auvergne-Rhône Alpes et la MAIF ont décidé de soutenir le **projet « Vélo pour tous sur la Via Rhôna »** déposé en décembre 2019 par l'atelier vélo. Une jolie subvention de 50 000 euros va permettre de développer ce projet autour de trois axes : amélioration des postes de travail, aménagement d'un espace d'accueil, acquisition de vélos adaptés ●



1/ Résidents du Reynard à la Cerisaie

2/ Pause fraîcheur au Parc de Courzieu

## A/ Activité 2020 .....

En 2020, la suractivité de **l'hébergement permanent** est inférieure aux années précédentes. Cela est principalement dû aux effets de la crise sanitaire (retour à domicile de plusieurs résidents pendant les confinements du printemps et de l'automne), mais également aux places restées vacantes quelques semaines en attente d'admissions, suite à un décès et à deux réorientations.

L'activité de **l'hébergement temporaire** a été durement impactée par la crise sanitaire. Alors que les perspectives du début d'année étaient très favorables, le service est resté fermé de mi-mars à fin août. Les protocoles sanitaires (test PCR obligatoire notamment) et le risque de contamination élevé dans une structure collective ont dissuadé de nombreux « habitués » et les nouvelles personnes rencontrées fin 2019 de fréquenter l'établissement. D'autre part, trois personnes bénéficiant les années précédentes des 90 jours d'accueil temporaire au Reynard ont intégré l'hébergement permanent au cours de l'année.

Depuis la signature de l'accord partenarial avec le Département du Rhône en 2019, l'établissement n'est plus soumis à un objectif d'activité pour **l'accueil de jour**. L'activité de ce service a également été suspendue pendant les périodes de confinement.

●●/●●

Activité 2020	Hébergement permanent		Hébergement temporaire		Accueil de Jour	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Prévisionnelle	14 109	14 148	1 228	1 250	-	-
Réalisée	14 307	14 270	1 178	790	58	35
Ecart	+198	+122	-50	-460		

Le Reynard est un établissement ouvert en continu, 365 jours par an

.../...

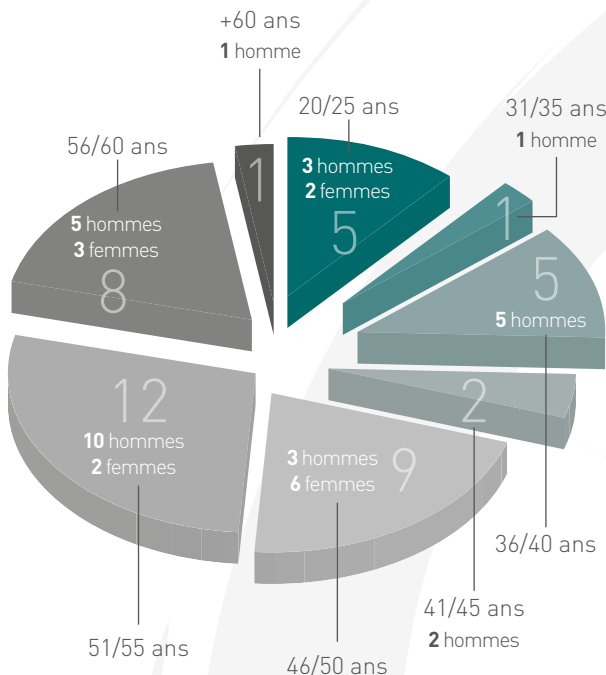
**B/ Public accompagné** .....

**HÉBERGEMENT PERMANENT**

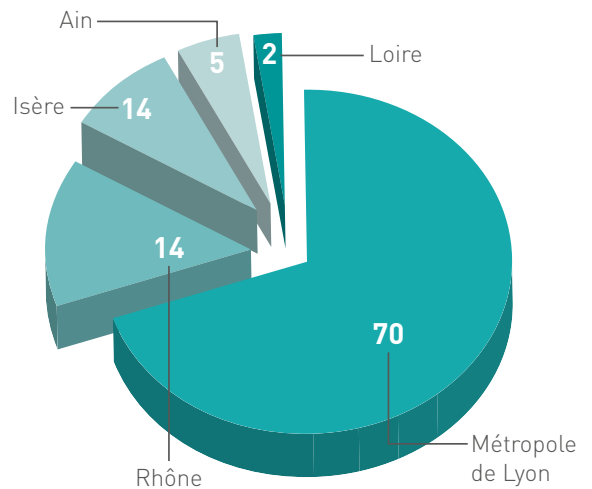
Le Reynard accueille des adultes à partir de 20 ans. Au 31 décembre 2020, l'hébergement permanent comptait **43 résidents** (deux places étaient vacantes suite à des départs courant novembre).

Au 31/12/2020, la moyenne d'âge des résidents permanents s'élevait à **47 ans** (48 ans en 2019). L'entrée de trois résidents de moins de 25 ans en 2020 a permis un rajeunissement de la population du foyer. Cette moyenne ne doit cependant pas cacher l'hétérogénéité du public accompagné au Reynard : un quart de moins de 40 ans, un quart entre 40 et 50 ans, une moitié de plus de 50 ans pour certains engagés dans un processus accéléré de vieillissement. **70 %** des résidents sont des hommes, **30 %** des femmes.

**Répartition par tranche d'âge**



**Origine géographique en %**



**HÉBERGEMENT TEMPORAIRE**

- **17 personnes** ont été accueillies temporairement en 2020, contre 30 en 2018 :
- **16 personnes** en accueil temporaire hébergement,
- **1 personne** en accueil temporaire de jour.

Cet écart important est une conséquence directe de la crise sanitaire et de la fermeture du service de mi-mars à fin août. La situation sanitaire a entraîné une déprogrammation de séjours séquentiels pour **8 personnes**.

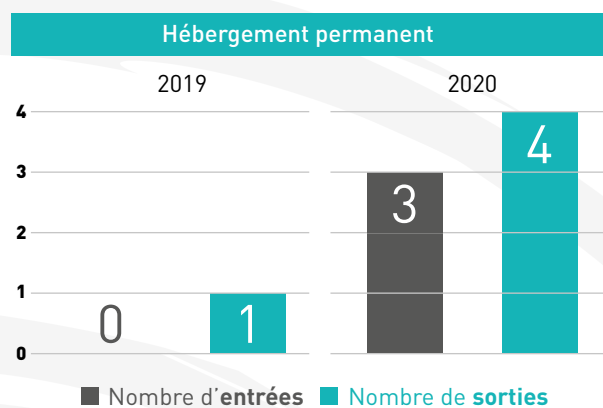
En 2020, la durée moyenne de séjour des personnes accueillies est de **45 jours**. Comme en 2019, une personne de la Métropole de Lyon a bénéficié d'une dérogation au-delà de 90 jours (239 jours de présence) au titre d'un PAG (Plan d'Accompagnement Global). Une autre personne, dans une situation complexe sur son lieu de vie habituel, a été accueillie pendant toute la durée du premier confinement (160 jours de présence). Comme les années précédentes, les personnes accueillies au service d'hébergement temporaire sont, en moyenne, plus jeunes que les résidents permanents. En 2020, leur moyenne d'âge s'élevait à **33 ans**.

La plupart des personnes ayant fréquenté l'accueil temporaire relève de la Métropole de Lyon (53 %) et du Département du Rhône (24 %).

En 2020, les personnes accueillies au Reynard pour de l'hébergement temporaire vivaient principalement en famille (30 %), en foyer de vie (24 %) et en IME (24 %). Par rapport à 2019, les personnes vivant en famille ont diminué (crainte de transmettre le virus à leurs proches) au profit des jeunes d'IME (relances de partenariats notamment avec l'IME « La Cerisaie »). En 2020, le motif principal de la demande d'accueil était le maintien des acquis et la socialisation, alors qu'en 2019, la demande visait principalement l'expérimentation d'un nouveau mode de vie et d'accompagnement.

Malgré le contexte sanitaire, **10 nouvelles personnes** ont été rencontrées durant l'année 2020 pour effectuer des séjours d'accueil temporaire au Reynard, ce qui est significativement moindre que l'année précédente (17 personnes rencontrées).

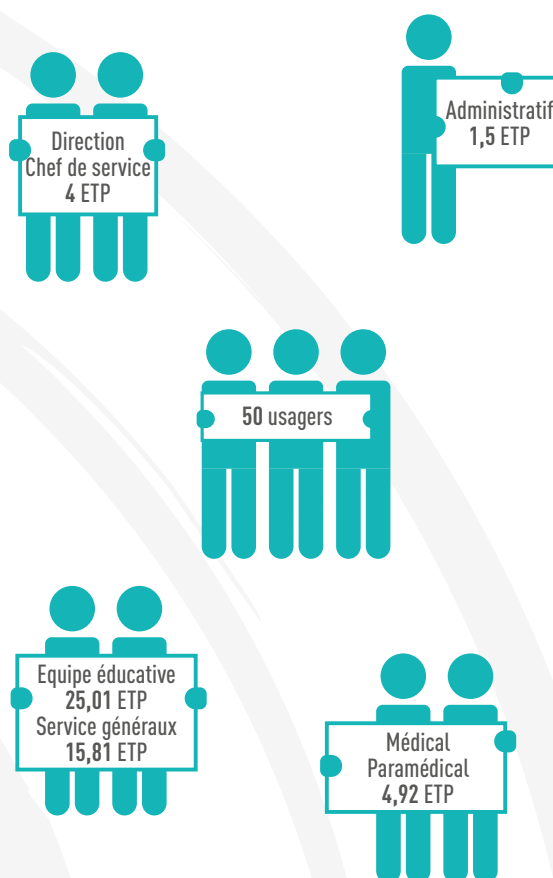
### C/ Admissions et départs.....



La durée moyenne de séjour des résidents permanents reste élevée (23 ans) même si elle diminue mécaniquement par rapport à 2019 (25 ans) suite aux départs et aux arrivées.

## Personnel

### A/ Organigramme.....





## B/Mouvement de personnel .....

	CDD en ETP	CDI en ETP
Entrées	-	0, 5 aide-soignante
	368	9
	57	-
Sorties	425	3 démissions 2 ruptures conventionnelles 3 licenciements inaptitude

Contrat apprentissage en ETP	Contrat pro. en ETP
1 éducateur spécialisé	2 moniteurs éducateurs

La crise sanitaire a entraîné un recours important et inhabituel aux CDD pour surcroît d'activité afin de garantir les mesures exceptionnelles d'hygiène des locaux ●

## C/Formation .....

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
<b>Formations qualifiantes</b>	VAE Moniteur Educateur	1
	Le français, langue maternelle	1
	Conseillère en communication et image	1
<b>Développement compétences</b>	Recyclage habilitation électrique	1
	Psychopathologie et problèmes d'adaptation de l'adulte	1
	Gestion du stress	1
	Logiciel formation First	1
<b>Formations collectives</b>	Recyclage SST	7
	Prévention du risque infectieux	8
	Gestes et postures	5
	Initiation aux troubles du spectre de l'autisme et aux pratiques d'accompagnement adapté	9
	Relation pratique lors de la prise en soin d'une résidente dépendante	6
	Sensibilisation à l'autisme	28
<b>Accueil stagiaires</b>	CAFDES pour un total de 90 h entre le 6/11/20 et le 31/03/21,	1
	Educateur spécialisé pour 280 h entre le 30/11/20 et le 29/01/21.	1

# Démarche d'amélioration continue de la qualité

## A/ L'évaluation interne.....

Début 2020, la rédaction d'un rapport d'évaluation interne est venue clôturer une démarche d'amélioration continue de la qualité, engagée à partir de 2009 et bien ancrée dans l'établissement. Le travail de bilan du plan d'actions « qualité » de 110 actions, et les productions des 7 groupes de travail réunis fin 2019 sur les axes du référentiel associatif, ont alimenté le diagnostic de la démarche d'actualisation du projet d'établissement conduite tout au long de l'année 2020.

## B/ L'actualisation du projet d'établissement ....

La démarche, lancée en 2019, s'est poursuivie en 2020 avec les travaux de deux groupes de travail :

- Le groupe « extension » qui a travaillé sur un projet d'agrandissement du Reynard en réponse à une problématique de vieillissement des résidents.
- Le groupe de travail « adaptation » qui a mené une réflexion tout au long de l'année sur la nécessité d'adapter l'organisation et les modalités d'accompagnement à l'évolution des besoins des résidents.

Le comité de pilotage s'est réuni à deux reprises le 2 février et le 8 juillet 2020 pour suivre les travaux qui se poursuivront sur l'année 2021.

## C/ Une nouvelle manière de penser les activités .....

Afin de répondre au mieux aux besoins des résidents, une activité « temps libre » a vu le jour. Ce temps permet à la fois le repos et l'activité « à la carte ». L'objectif de cet aménagement au sein du planning d'activités est de répondre à la fatigabilité de certains résidents mais aussi de permettre des activités proposant un cadre plus souple pour ceux pouvant être en marge de l'organisation classique ●

# Perspectives 2021

## A/ Suite et fin de l'actualisation du projet d'établissement.....

Après plus d'un an de réflexion et d'échange, le comité de pilotage du projet et le bureau de l'Association ont validé les grandes orientations proposées par les professionnels. L'heure est maintenant à la rédaction d'un nouveau document de référence : le « Projet d'établissement ». Le premier semestre 2021 sera également consacré à la préparation d'une réorganisation prévue en septembre pour concrétiser nos choix d'accompagnement et d'organisation : nouvelles activités revisitées au regard des besoins actualisés des résidents, nouvelles équipes, nouveaux plannings de travail.

## B/ Le projet de transformation d'un groupe de vie pour l'accompagnement des résidents vieillissants .....

Le projet initial de création de places supplémentaires a évolué au profit de la transformation d'une des cinq unités actuelles de l'établissement pour l'accueil des résidents vieillissants du Reynard. Une douzaine de professionnels très investis dans ce projet se réuniront chaque mois durant le premier semestre 2021 pour écrire un projet de service spécifique qui sera présenté dans l'année au Département du Rhône.

## C/ Formation-action autour de la communication adaptée .....

La crise sanitaire et la forte mobilisation de l'institution autour de l'actualisation de son projet ont retardé un projet de formation-action à l'échelle de tout l'établissement autour de la communication adaptée. Imaginé et déployé avec le concours de l'Equipe relais handicap rare Auvergne-Rhône-Alpes, nous espérons que cette démarche globale et ambitieuse pourra s'engager d'ici l'été 2021 ●



# FAM

## L'Échappée

Malgré une année marquée par la crise sanitaire Covid-19, le FAM a avancé dans sa mise en conformité et sa transformation des pratiques :

- renforcement du cadrage de l'accompagnement éducatif et du soin par l'écriture et le suivi de la mise en œuvre des procédures de travail ;
- refonte des plannings des équipes éducatives et des infirmières ;
- mise en œuvre d'un nouveau logiciel planning ;
- progression du dossier usager informatisé (DUI), avec prise en compte de SERAFIN PH ;
- poursuite de la rénovation/sécurisation des bâtiments/équipements : effort constant sur les PPI. Taux de vétusté et taux de capacité d'autofinancement nettement améliorés.

### SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison ..... **159**
- CPOM Pôle médico-social adultes.. **159**
- Faits marquants de l'année, bilan... **160**
- Population chiffrée ..... **162**
- Personnel ..... **162**
- Démarche qualité, amélioration continue ..... **163**
- Perspectives 2021 ..... **164**

# CVS et commissions de liaison

Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS   1	<p>Le CVS a permis de répondre aux interrogations des résidents et des familles, d'informer sur les résultats de l'enquête de satisfaction conduite auprès des familles.</p> <p>Des liens ont également été établis avec les membres du CVS dans le cadre du traitement de la situation sanitaire Covid-19.</p>

## CPOM Pôle médico-social adultes

### Synthèse des actions engagées en 2020

Sous-Actions	Indicateurs	Echéances	Taux de réalisation
Assurer le suivi de la mise en œuvre des mesures correctives en lien avec le CD 69 et l'ARS	Transmettre un plan d'action détaillé en réponse aux mesures proposées.	2019	100%
	Transmettre l'ensemble des éléments probants nécessaires à l'issue des différents délais.	2020	59%
Améliorer la politique de qualité et la gestion des risques	Mettre en place une politique d'analyse, de suivi et de gestion des risques.	2019	64%
	Déployer une procédure et un outil de recueil et de traitement des EI <sup>1</sup> et réclamations.	2020	
	Respecter le calendrier et les modalités des évaluations internes et externes.	2020	
	Garantir l'opérationnalité du plan bleu.	2020	
Renforcer et sécuriser l'organisation du circuit du médicament	Rédiger une convention avec la pharmacie d'officine et des protocoles individuels.	2019	100%
	Revoir la rédaction du circuit du médicament.	2019	
	Gérer le stock des médicaments inutilisés.	2019	
Améliorer la prise en charge médicale	Formaliser les protocoles et les conduites à tenir.	2020	60%
	Rédiger un projet de soins global et des projets de soins individuels.	2020	
	Structurer un dossier médical commun et organiser la gestion des informations médicales	2020	
Clarifier la gouvernance au sein de l'établissement	Clarifier l'organisation hiérarchique et la mettre en adéquation avec les fiches de poste.	2020	55%
	Améliorer la participation des familles et des résidents à la vie de l'établissement par le biais du CVS.	2020	
	Améliorer le management et l'encadrement de l'établissement	2020	
Anticiper et accompagner le vieillissement des résidents au sein de l'établissement	Formaliser un partenariat avec des EHPAD de proximité	2020	75%
	Etablir des temps d'échanges sur les questions du vieillissement des résidents et sur la prise en charge adaptée à ce public	2020	
Présentation du projet de reconfiguration architecturale du site de Condrieu au CD69 et à l'ARS	Présentation du projet d'extension/reconfiguration du site de Condrieu au CD 69 et à l'ARS en janvier 2020	2020	0%
	Retours sur la possibilité de mise en œuvre de la part des autorités de compétences au premier semestre 2020	2020	
	Mise en œuvre au second semestre 2020 en cas de validation, pour un démarrage de l'accueil à compter du premier semestre 2021	2020	

.../...

### Evaluation de la fiche action 1. 3. Développer la guidance parentale et l'offre de répit :

#### SOUS ACTION 1

Développer des espaces d'écoute sur des thématiques spécifiques :

- guidance parentale par l'équipe médico-psychologique : 7 temps de rencontre ;
- permettre aux parents d'affiner la représentation des foyers adultes : 2 familles sensibilisées ;
- réunions résidents animées par une psychologue : 11 réunions ;
- réunions sur la thématique « vie affective et sexuelle » : 1 rencontre en 2020, avec l'appui du CRIAVS.

#### SOUS ACTION 2

Développer les espaces de répit :

- 2 places d'accueil temporaires à destination de jeunes adultes accueillis en IME : 2 séjours de 38 jours et 40 jours ;
- proposer un projet d'accueil familial pour adultes : aucun projet proposé en 2020.

### Perspectives 2021

- Finaliser la mise en œuvre de la réponse à l'inspection ARS/CD69 ;
- En matière de guidance parentale : poursuivre les rencontres sur la thématique « vie affective et sexualité », en lien également avec les établissements pour enfants de la Sauvegarde 69 ;
- Inscrire le FAM dans une dynamique d'amélioration continue de la qualité en transversalité avec les établissements de la Sauvegarde ●

## Faits marquants de l'année, bilan

### A/ Bilan de la situation sanitaire Covid-19 .....

Les équipes du FAM ont maintenu un effort constant pour adapter les pratiques au Covid-19, afin de protéger les résidents, ainsi que leurs proches. Le FAM a également déployé un dispositif de prévention important à destination des professionnels (achat du matériel adapté, renforcement des équipes/des interventions d'entretien des locaux, écriture et accompagnement à l'appropriation de nouvelles procédures de travail).

Après une première période de confinement marquée par des problèmes d'insuffisance de matériel informatique disponible, des tablettes permettant la communication à distance avec les parents ont été mises à disposition au second semestre, avec l'aide du Département.

Au dernier trimestre 2020, le FAM a édité une lettre d'information hebdomadaire afin de communiquer régulièrement avec les familles. Un journal rédigé par les professionnels en lien avec la Direction avait également été adressé lors du premier confinement, avec des retours très positifs de la part des familles.

« 11 mai :  
fin du confinement !  
12 mai :  
on peut sortir !!  
28 mai :  
Je pars en famille !!! »

Frédéric







## B/ Travail sur la refonte des plannings avec des consultants

Au cours de l'année un projet « Réorganisation du travail, des équipes et des horaires » a été conduit, répondant à trois demandes qui se rejoignent :

- celle de l'inspection ARS/CD69 qui a demandé de repenser l'organisation du travail actuelle ;
- celle des salariés qui ont fait part de leur souhait d'être associés à l'élaboration des horaires de la nouvelle modulation ;
- celle de la DRH de la Sauvegarde 69 qui lance une démarche transversale d'amélioration de la Qualité de vie au Travail sur l'ensemble du périmètre de l'association.

## POUR L'ÉCHAPPÉE, LE DÉPLOIEMENT DE LA DÉMARCHE A ÉTÉ RÉALISÉ EN 5 ÉTAPES :

### 1/ Une formation des managers à la QVT<sup>1</sup>

L'objectif est de s'approprier les concepts de la QVT et de la lutte contre les RPS<sup>2</sup>, de définir ce qu'est la « discussion sur le travail », de s'approprier une méthode simple et de traiter ensemble des cas concrets. Ce premier travail a été réalisé avec les Chefs de service, la Cadre de santé, les Référents de chaque équipe, la Direction, les Représentants de proximité.

### 2/ Comité de Pilotage

Il définit le cadre d'organisation non négociable : droit du travail, prescriptions de l'inspection ARS/CD69, plages de présence obligatoires, etc. Cette seconde phase du travail a été réalisée avec la Direction, les Chefs de service, la Cadre de santé, le Médecin psychiatre, les Psychologues, les Représentants de proximité

**3/ Une journée d'échange autour du « sens du travail » au FAM**, avec la conception d'une bande dessinée qui a pour objectif de servir de médiation autour des questions du travail, de la qualité, des attentes et du vécu de chacun.

Cette troisième phase du travail a été réalisée avec les 14 salariés du groupe de travail et les Représentants de proximité.

### 4/ Un accompagnement à la redéfinition du processus de planification

L'objectif est d'aider, dans la neutralité et l'impartialité, à lever les freins qui empêchent l'appropriation de la planification par les équipes elles-mêmes.

Cette quatrième phase du travail a été réalisée avec les 14 salariés du groupe de travail et les Représentants de proximité.

### 5/ Une prise de décision collégiale sur la refonte des plannings

Sur la base des scénarios proposés, il a été décidé celui retenu en matière de refonte des plannings du FAM.

Cette dernière phase du travail a été réalisée avec l'ensemble des salariés du groupe de travail, les Représentants de proximité, les trois consultants, l'équipe de Direction du FAM, la Direction Générale de la Sauvegarde 69 ●

<sup>1</sup> Qualité de Vie au Travail

<sup>2</sup> Risques Psycho-Sociaux

# Population chiffrée

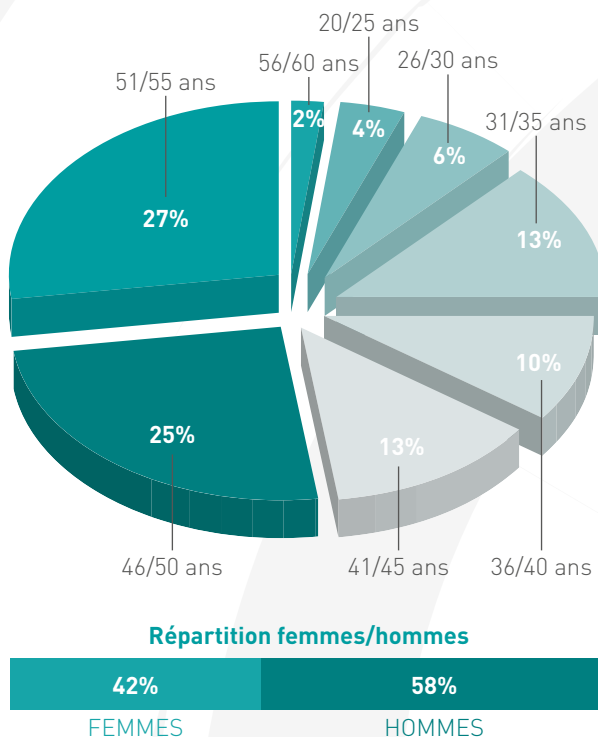
## A/ Activité 2020.....

Nombre de jours d'ouverture par an :

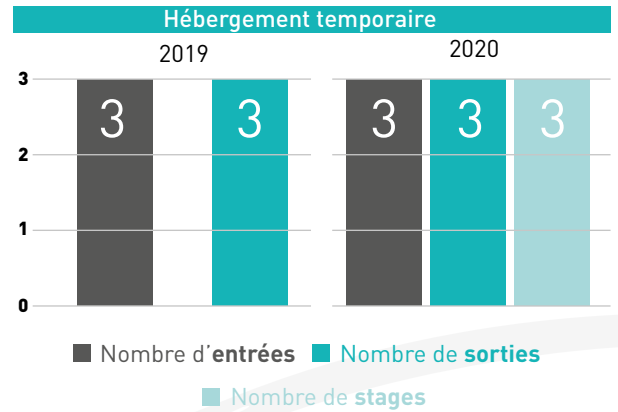
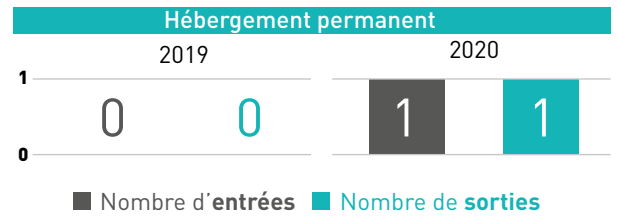
Activité 2020	Hébergement permanent		Hébergement temporaire	
	Nombre de jours			
	2019	2020	2019	2020
Prévisionnelle	14 541	14 581	278	279
Réalisé	15 104	15 044	124	136
Ecart	+563	+463	-154	-143

Les écarts négatifs et positifs s'expliquent par la situation sanitaire Covid-19 ●

## B/ Pyramide des âges .....

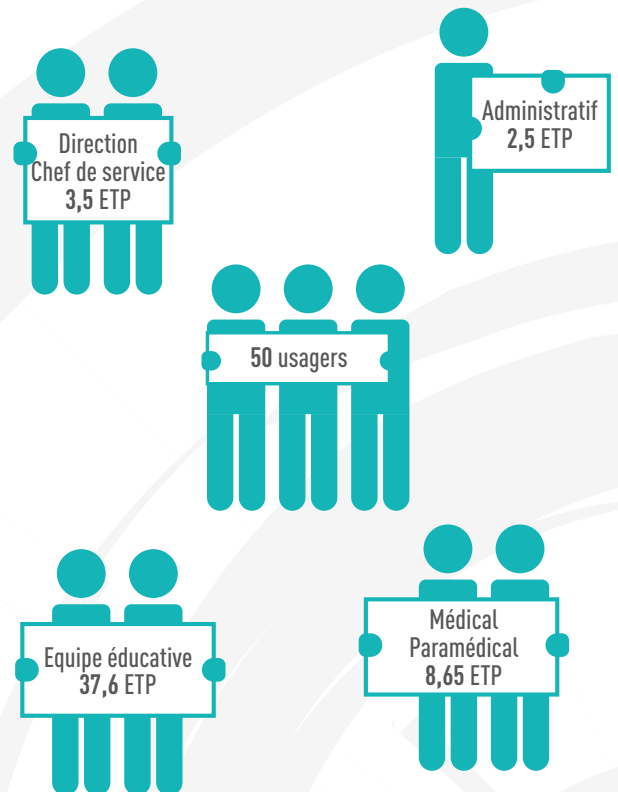


## C/ Admissions et départs.....



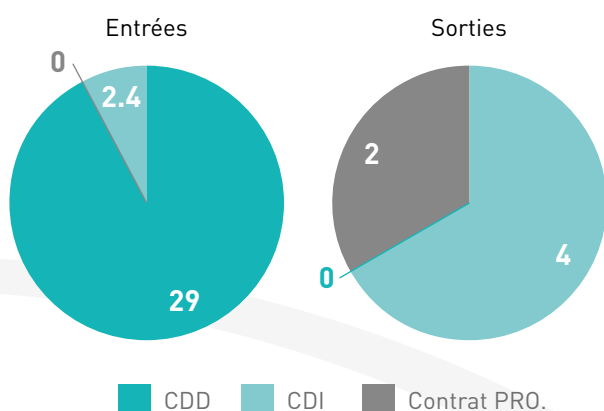
# Personnel

## A/ Organigramme.....



# Démarche qualité, amélioration continue

## B/Mouvement de personnel .....



Sur l'année 2020, les 29 CDD représentent une masse de 19 461.33 heures pour 3 703 jours pour effectuer des remplacements, pour la plupart de courtes durées.

## C/Formation .....

	Thématiques formations	Nombre de salariés concernés
Formations qualifiantes	Maîtresse de maison	1
	Gestes et soins d'urgence de niveau 2	4
Développement compétences	Utilisation batterie évaluation cognitive et sociale	1
	First logiciel informatique / formation	1
	Airmes logiciel prise en charge des résidents / 2 modules	44
Formations collectives	Auticiel utilisation de la tablette Amikeo	6
	Ecrits professionnels	5

## Conduite de mise en conformité/ de transformation, suite à l'inspection ARS/CD69 .....

Le 16 octobre 2019, le FAM 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 8 thèmes transverses et interdépendants que le FAM se propose de gérer dans une démarche globale de projet. Les 8 projets identifiés sont :

Projet	Pilote
1. Droits des usagers	Chef de service
2. Gestion des risques - Déclaration des événements indésirables	Direction
3. Relations avec les familles - Gestion des doléances	Direction
4. Evaluation interne	Chef de service
5. Réorganisation du travail, des équipes et des horaires	Direction
6. Maîtrise du risque infectieux	Cadre de santé
7. Sécurisation de la prise en charge	Cadre de santé
8. Suivi et évaluation du projet d'établissement	Direction

En 2020, le FAM a poursuivi la mise en œuvre des axes ci-dessus indiqués. Un point d'étape a été réalisé le 17 décembre avec l'ARS et le Département du Rhône, en présence du Directeur du FAM et du Directeur Général de la Sauvegarde 69 ●

# Perspectives 2021

## A/ Finalisation de la réponse à l'inspection ARS/CD69.....

Avec notamment un versant important de suivi et d'accompagnement des équipes à l'appropriation des nouvelles procédures de travail.

## B/ Evaluation interne/réécriture du projet d'établissement du FAM.....

Une évaluation interne sera conduite au premier semestre 2021 qui devra permettre d'initier la réécriture du projet d'établissement au second semestre 2021.

## C/ 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 Département du Rhône, cette extension fera l'objet d'une réflexion et d'une mise en œuvre, sous réserve de financement. Cette extension de 3 places viserait la reconfiguration du site de Condrieu en trois unités de 9 résidents, dont une dédiée aux adultes vieillissants. Les objectifs visés de cette reconfiguration sont :

- solutionner l'inadaptation des deux unités de 12 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 9 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 12 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 ●









# SAUVEGARDE 69

**Rapport d'activité 2020 | Édition juin 2021**

Sauvegarde 69  
20 rue Jules Brunard - 69007 LYON  
T 04 37 65 21 21 | F 04 37 65 21 19  
[direction.generale@sauvegarde69.fr](mailto:direction.generale@sauvegarde69.fr) | [www.sauvegarde69.fr](http://www.sauvegarde69.fr)