

The logo for SAUVEGARDE 69 features a central teal globe with a textured, splatter-like surface. It is surrounded by several concentric, light teal circular lines and four teal brushstroke-like elements extending outwards from the globe.

SAUVEGARDE 69

Rapport d'activité 2021

édition 2022

Sommaire

Présentation de l'association	5
• Charte associative	6
• Les commissions de liaison.....	9
• Composition des commissions de liaison et des CVS	10
• Les établissements et services de Sauvegarde 69	11
• Organigramme associatif	12
Rapport moral du Président	14
• Une dynamique soutenue malgré la crise sanitaire.....	15
Rapport associatif du Vice-Président	18
• Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2021	19
Rapport financier de la Trésorière	21
• Rapport de gestion 2021	22
• Financement 2021	24
Rapport du Directeur Général	25
• Des projets structurants dans un contexte économique difficile	26
• Perspectives 2022	27
Rapport social de la Directrice des Ressources Humaines	28
• I. Les ressources humaines de la Sauvegarde 69 en mode projet en 2021.....	29
• II. Le rapport d'activité 2021 du service Ressources Humaines	30
• III. Projet Octime.....	33
• IV. Rapport formation 2021	35
• V. Mécénat de compétences	36
Démarche Qualité	38
• Qu'est-ce que la démarche qualité ?	39
Pôle Social : Prévention, Protection de l'Enfance et Insertion	42
• Le Siège Social.....	43
• SPEMO	48
• Prévention Spécialisée	57
• La Halte	67
• Lieu d'Accueil & SHED FAE Chamfray	75
Pôle Médico-Social Enfants	85
• CPOM ARS Médico-Social Enfants.....	86
• DITEP Maison des Enfants.....	88
• SEPT Les Pléiades	97
• SESSAD E. Gounot	102
• SITEPP de St. Priest.....	110
• DITEP Les Moineaux	120
• IME La Découverte	131
• DIME & SESSAD La Cerisaie	139
Pôle Médico-Social Adultes	149
• Accord partenarial Département du Rhône / Sauvegarde 69	150
• Complexe Line Thévenin	152
• Foyer de vie et accueil temporaire Le Reynard.....	161
• FAM L'Échappée	170

COORDONNÉES

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

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, interpeller les pouvoirs publics et faire évoluer ses actions.

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

ORGANIGRAMME

GOUVERNANCE

**Conseil
d'Administration**
18 membres

**Assemblée
Générale**
38 membres

Bureau
8 membres

**Président
+
Directeur
Général**

CODIR
17 membres

Salariés
901

**Chefs
de service**
42

DIRIGEANCE

CONSEIL D'ADMINISTRATION 2021

BUREAU

Henri BOSSU - *Président*
Marc BONNET - *Vice-Président*
Virginie DOMONT - *Trésorière*
Marc CHALLEAT - *Secrétaire*
François BOURSIER
France LEGROS
Christian SCHIRVEL
Philippe SIX

ADMINISTRATEURS

Olivier BEAL
Emmanuel CERTAIN
Georges KUZMA
Edith LADOUS
Hervé MAGNIN
Fabien MORIN
Pierre-Emmanuel NEYRA
François PUECH
Jean-Jacques PENAUD
Jean-Pierre REGAIRAZ

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.

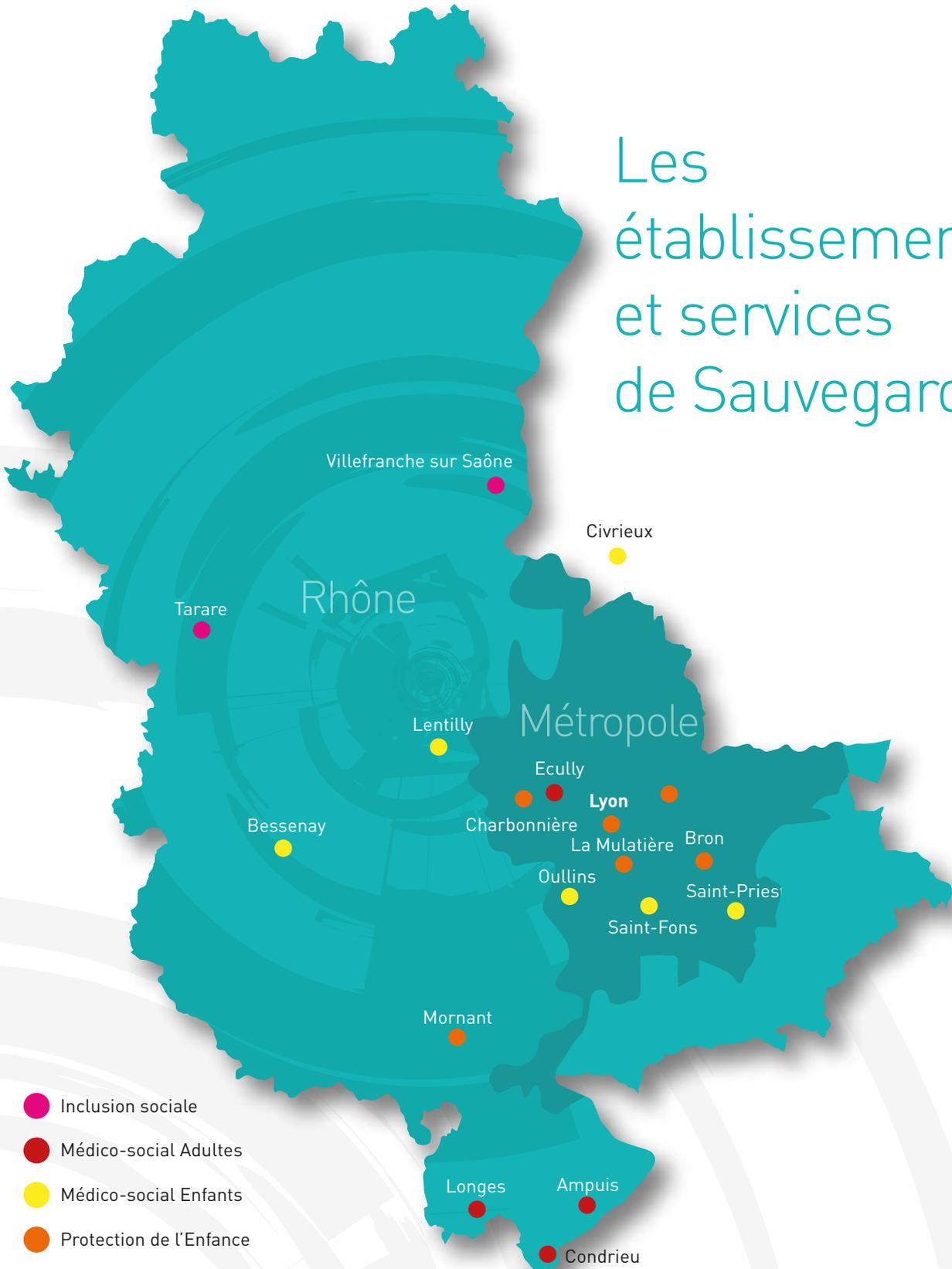
Le Bureau peut inviter des membres des commissions de liaison concernés ou répondre à leur demande de participation lors des réunions du Bureau ●

Composition des commissions de liaison et des CVS

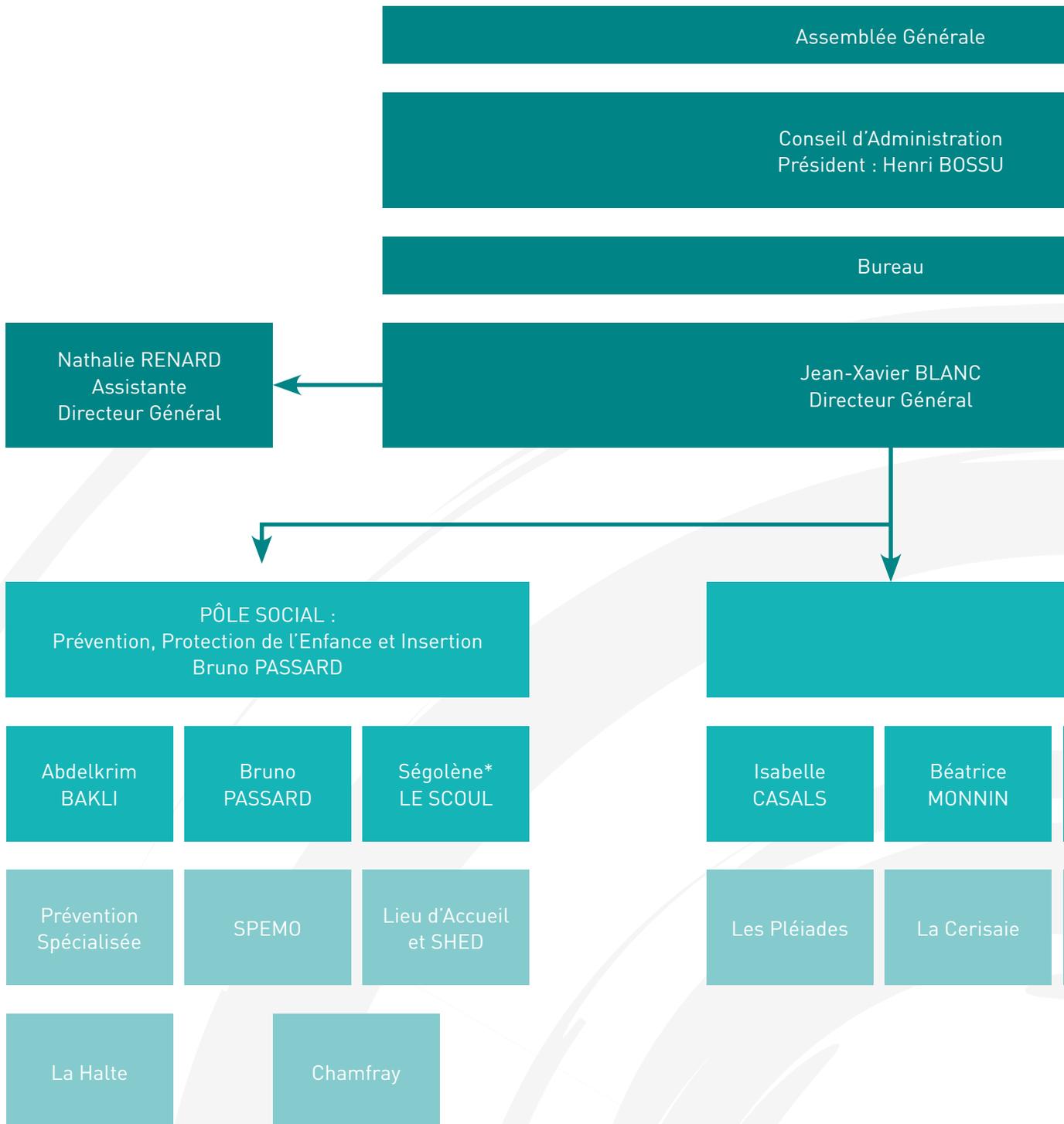
Structures	Administrateurs ou membres
SPEMO	Marc BONNET François PUECH Philippe SIX Odette TARDY
Prévention Spécialisée	François BOURSIER Marc CHALLEAT Antoine FAURE Hervé MAGNIN
Lieu d'Accueil d'Ecully - FAE « Chamfray »	Marc BONNET Chantal MORLOT
DITEP « La Maison des Enfants »	Virginie DOMONT Chantal MORLOT Jean-Pierre REGAIRAZ Philippe SIX
SEPT « Les Pléiades »	Emmanuel CERTAIN Edith LADOUS France LEGROS
DITEP « Les Moineaux » et IME « La Découverte »	Antoine FAURE France LEGROS Pierre NEYRA
SESSAD et SITEPP	Christian SCHIRVEL Philippe SIX
DIME La Cerisaie	Edith LADOUS Emmanuel CERTAIN
Foyer « Le Reynard »	Marc BONNET Georges KUZMA Odette TARDY
FAM « L'Echapée »	Marc BONNET Georges KUZMA Olivier BEAL
Complexe Line Thévenin	Marc CHALLEAT France LEGROS Christian SCHIRVEL
Commission spécifique	
La Halte	Marc BONNET France LEGROS

Les personnes dont le nom apparaît **en gras** représentent l'association dans les CVS.

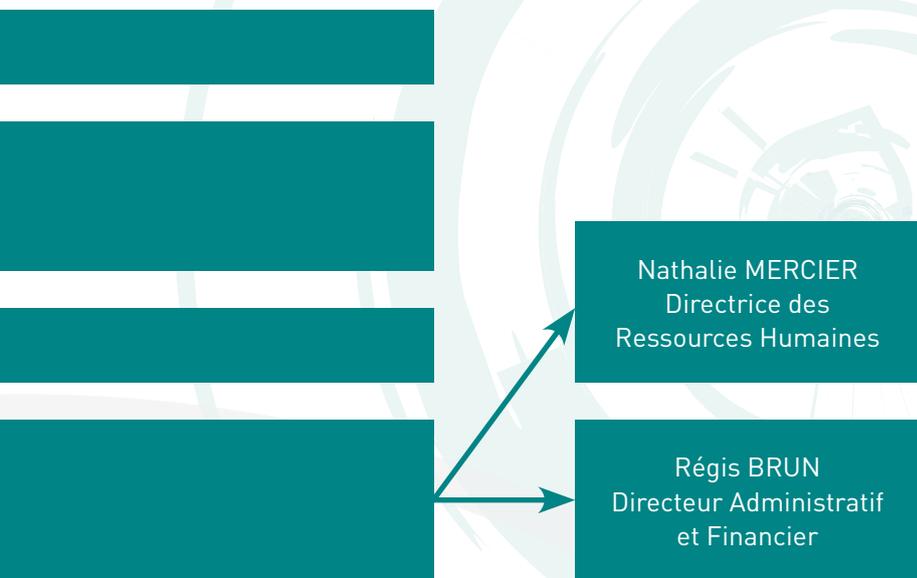
Les établissements et services de Sauvegarde 69



Organigramme associatif



* en remplacement de A. Markarian



PÔLE MÉDICO SOCIAL ENFANTS ET ADULTES

Valérie GOURA	Christine** CARDINALE	Cédric RAMAGE	Philippe COL-EYRAUD	Caroline OFFREY	Emmanuelle MICHOT
La Maison des Enfants	SESSAD E. Gounot	La Découverte	L'Échappée	Le Reynard	Complexe Line Thévenin
	SITEPP St. Priest	Les Moineaux			

** en remplacement de C. Minodier



Rapport moral du Président

14

• Une dynamique soutenue malgré la crise sanitaire **15**

Une dynamique soutenue malgré la crise sanitaire

L'année 2021 a été marquée par la prolongation de la crise sanitaire face à laquelle les structures de la Sauvegarde ont toutes su être résilientes pour maintenir leurs activités d'accueil et d'accompagnement de façon adaptée.

Au plan associatif, la dynamique suscitée par la mise en œuvre du plan stratégique opérationnel (PSO) s'est renouvelée lors du séminaire du 25 janvier 2021. Celui-ci a réuni environ 60 personnes : administrateurs, membres de l'association, directeurs et cadres ; il s'est déroulé en visioconférence selon une méthode interactive, et a montré la mobilisation de tous dans les actions ciblées :

- développement et diversification de l'offre de service auprès des personnes accompagnées (sur la base de la coordination de parcours),
- amélioration et unification des procédures internes (comptables, RH, par ex. gestion des temps de travail par le logiciel Octime, prochainement système d'information),
- synchronisation des activités et gestion mutualisée des fonctions support par la structuration des activités en pôles (création du Pôle Social en 2021, projet de création du Pôle Médico-Social en 2023).

Plusieurs initiatives ou réalisations témoignent de cette mobilisation dans le rapport d'activité. Que chacun soit ici remercié de son investissement et de sa contribution aux progrès collectifs.

1/ Création du groupe associatif Ozaltis.....

Suivant la démarche fixée d'un commun accord (délibérations des Bureaux, Conseils d'Administration et Assemblées Générales des associations fondatrices, et après information/consultation des CSE) les Sauvegardes 42 et 69 ont créé le groupe associatif Ozaltis lors d'une assemblée constitutive le 28 juin 2021.

Le groupe Ozaltis s'est immédiatement mis au travail : installation du comité exécutif, premières coopérations entre équipes des Sièges, élaboration d'un plan de communication pour 2022 (réalisation d'une plaquette, diffusions interne et externe, information des autorités et des réseaux), projet de formation commune des administrateurs en 2022...

D'autre part, le groupe a commencé à prévoir son élargissement : les Sauvegardes 26 et 38 ont manifesté leur intérêt. Des conditions d'entrée dans le groupe ont été fixées dont, notamment, de respecter la démarche de délibération et de consultation réalisée par les associations fondatrices.

.../...

.../...

2/ Renouveau des instances de gouvernance

A/ RENOUELEMENT DES ADMINISTRATEURS

Conscient de l'importance d'un renouvellement constant du Conseil d'Administration, un groupe de travail a été mis en place et a permis de redéfinir le rôle des administrateurs. Plusieurs démarches ont été entreprises, et prennent effet en 2021 et 2022 en suscitant l'intégration de nouveaux administrateurs. Nous leur souhaitons la bienvenue.

B/ MANDAT DU PRÉSIDENT

De même, afin de prévoir le relais de la présidence, le groupe a défini un profil de compétences à cette fonction. Du fait de la crise sanitaire et de l'absence de nouvelle candidature, une Assemblée Générale extraordinaire a modifié les statuts et a prolongé le mandat du président en exercice pour deux ans.

C/ ÉLECTION DU BUREAU

Arrivé au terme de son mandat, un nouveau Bureau a été élu pour deux ans. Une répartition des responsabilités et une feuille de route ont été adoptées, dont la préparation du relais de la présidence.

D'autre part, il a été convenu de mobiliser plus fortement le Conseil d'Administration dans le suivi des activités (validation des projets d'établissements et des plans d'action, accompagnement de démarches spécifiques) grâce à un plus grand nombre de réunions.

3/ Soutien associatif à la vie des structures et à des situations particulières

Les administrateurs et les membres de l'association ont apporté leur soutien à la vie des structures par leur participation aux commissions de liaison (cf. règlement de fonctionnement associatif) et aux CVS, ainsi qu'à d'autres temps forts tels l'élaboration des projets d'établissement, les inaugurations (mentionnons celle du SESSAD de La Cerisaie) ou les fêtes d'été...

Le séminaire du 25 mars 2021 (avec tous les membres bénévoles, le Directeur Général et des représentants du CODIR) a permis de faire le point sur l'implication de chacun et de formaliser un guide de fonctionnement de ces commissions. Il s'agit d'un fonctionnement original propre à la vie associative de la Sauvegarde 69.

D'autre part, le Bureau a apporté un soutien particulier à deux situations :

FAM l'Échappée :

- Rencontre avec les autorités d'habilitation et la DIRECCTE, les professionnels, les familles.
- Renouvellement de l'encadrement.
- Réaffirmation des axes du plan d'action validé par le CA.
- Projet de réécriture du Projet d'Etablissement.

SEPT les Pléiades :

- Renouvellement de l'encadrement.
- Projet de refondation du Projet d'Etablissement.
- Remobilisation des professionnels.

4/ Journée Associative du 16 octobre 2021...

Le choix du thème de cette journée, « les liens avec les familles », a été retenu lors du séminaire des commissions de liaison comme rassemblant les préoccupations de toutes les structures de la Sauvegarde dans leur diversité.

Préparée par un groupe de travail unissant bénévoles et professionnels, elle a été suivie par 150 personnes, dont de nombreuses familles, à l'UCLy. Les actes en seront publiés en 2022. Riche en débat, cette journée sera suivie d'événements participatifs impliquant les familles en 2022.

5/ Tension sur les métiers

Comme les autres associations gestionnaires, la Sauvegarde 69 se trouve confrontée à une pénurie de recrutement en personnel qualifié. Cette situation a produit en 2021, selon les secteurs, soit de la sous-activité, soit du recours à du personnel intérimaire dont le coût salarial alourdit les budgets.

Le Conseil d'Administration a adopté une motion pour soutenir les démarches conduites par les fédérations associatives et employeurs sur la question de l'attractivité des métiers du social et du médico-social. En espérant que les négociations annoncées pour début 2022 permettent de sortir de cette impasse, à court et long termes.

6/ Relations externes

La Sauvegarde 69 entretient un partenariat actif avec les autorités d'habilitation : Métropole de Lyon, Département du Rhône, ARS, PJJ, Education nationale. De même qu'elle s'implique dans les instances participatives préparant les orientations des politiques sociales au plan local et régional. Cette présence consolide l'implantation de l'association dans les dispositifs d'action.

D'autre part, elle occupe un rôle actif dans les fédérations et les réseaux, contribuant ainsi aux réflexions prospectives et aux positionnements politiques.

Elle est également présente dans des événements inter-associatifs tels le tournoi de foot organisé au stade de France pour la journée des droits de l'enfant, ou la manifestation de la fondation Orange pour ses trente années de soutien à la question de l'autisme. Autre réalisation remarquable : la réalisation du film « je suis une œuvre d'art » par le Sessad de Vénissieux.

Conclusion

En conclusion de ce rapport moral 2021, ressortent des sujets d'inquiétude (sur l'avenir des métiers et du climat social), et des sujets porteurs de dynamiques internes et externes (les projets innovants portés par les structures, la poursuite de notre plan stratégique opérationnel, la tonicité des administrateurs et des professionnels, le développement du groupe Ozaltis, etc.).

Je vous invite à y voir un motif de persévérance pour agir au service de la solidarité ; et je tiens à saluer, comme chaque année, les personnes qui trouvent à la Sauvegarde un accompagnement et une aide, et qui, par leur présence, fondent notre « faire ensemble » ●

Henri BOSSU,
Président



Rapport associatif du Vice-Président

18

• Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2021..... 19

Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2021

L'activité associative en 2021 n'a pas fléchi malgré le contexte sanitaire que nous avons connu. La visioconférence nous a permis d'échanger et de débattre des sujets qui ont traversé l'actualité de l'association comme des établissements et services durant cette année.

Des dates qui ont ponctué l'année.....

- **25 janvier** : séminaire de rentrée pour les vœux et bilan du PSO 2020 en présence des cadres et administrateurs.
- **25 mars** : séminaire des commissions de liaison.
- **20 mai** : Conseil d'Administration élargi aux membres pour acter la mise en place du groupe Ozaltis.
- **22 juin** : Assemblée Générale Extraordinaire afin d'adapter les statuts permettant ainsi le renouvellement à titre exceptionnel du mandat du président pour deux ans, suivie de l'Assemblée Générale Ordinaire. Mise en place d'une cotisation de base à 30 € et d'une cotisation de soutien à 55 €.
- **28 juin** : Assemblée Générale constitutive du groupe Ozaltis avec la Sauvegarde 42.
- **16 octobre** : journée associative à l'UCLy sur le thème : Sauvegarde 69 et familles, quels liens ? en présence de familles et professionnels. Une journée riche en débats qui vont ouvrir des pistes de travail pour 2022.
- **16 novembre** : sur proposition de l'association, refonte des statuts de l'AIDPS 69 avec nos partenaires Acolea et AJD (gestion des chantiers éducatifs en prévention) afin de clarifier les fonctions et mieux assurer la gouvernance par des administrateurs de cette structure. Mise en œuvre début 2022.

Un Bureau étoffé en 2021.....

Sur le plan de la gouvernance, à l'issue de l'Assemblée Générale de juin, le Bureau s'étoffe notamment avec l'arrivée de Madame France Legros comme deuxième vice-présidente. Une feuille de route, sur proposition du président est adoptée pour 2021/2023. Cette feuille fixe quatre axes :

- assurer un relais à la présidence en 2023,
- faire aboutir le modèle de décentralisation synchronisé et structuration des activités en pôles,
- développer une stratégie de communication,
- mettre en œuvre des collaborations au sein du groupe Ozaltis.

Le rythme des réunions a été soutenu avec un Bureau toutes les trois semaines et l'augmentation du nombre de conseils d'administration afin que les administrateurs puissent davantage appréhender les activités des structures et ainsi être plus au fait des évolutions, le directeur général apportant à chaque séance les éléments de réflexion et d'analyse, facilitant les prises de décisions.

Une prise en compte des tensions sociales

La crise sanitaire a également mis à jour des tensions sociales quant aux rémunérations des professionnels et à la perte d'attractivité des métiers. Les recrutements deviennent de plus en plus compliqués à mettre en œuvre. Une transformation du rapport au travail se fait jour et traverse tout le secteur social et Médico-Social.

Dans ce contexte, l'association a pris diverses mesures :

- Une rencontre entre membres de l'association et les représentants syndicaux afin de tenter une amélioration du dialogue. Cette réunion était hors instances officielles du dialogue social mais souhaitée après la journée associative.
- Le Conseil d'Administration a adopté une motion de soutien à la profession pour un SEGUR du social, au même titre que pour le secteur sanitaire.
- L'association, par l'intermédiaire de la Direction Générale, a participé à divers rassemblements organisés à l'initiative des syndicats dont Nexem, l'objectif étant de mobiliser les élus sur la situation de notre secteur, une conférence nationale étant annoncée pour début 2022.

L'association, aux côtés du directeur général et des cadres de direction, s'est particulièrement mobilisée dans les établissements en tension, avec notamment le déclenchement du plan bleu pour deux structures du fait des absences de professionnels et des remplacements compliqués.

A plusieurs reprises, des rencontres avec des familles et/ou des professionnels ont été nécessaires pour apaiser et rassurer sur les capacités de l'association à faire face et garantir la sécurité des personnes accompagnées. A cet effet le Conseil d'Administration a acté la possibilité d'élargir les conseils de vie sociale à plus de familles et de résidents pour faciliter le dialogue. Cela a été le cas en fin d'année à L'Echappée.

Une présence associative aux côtés de nos structures

Gestion des tensions mais aussi présence et soutien auprès des structures lors d'actions éducatives externes. On ne peut toutes les citer mais à titre d'exemple, au stade de France en novembre dans le cadre d'une action initiée par la CNAPE pour la journée des droits de l'enfant. L'association a soutenu l'équipe de football mise en place par Acolea et le SPEMO en lien avec l'OL. Un film a été produit avec des jeunes du service de Prévention et sera disponible dès 2022.

Autre action de qualité sur le plan culturel, produite par le SESSAD Venissieux sur le thème : « je suis une œuvre d'art ». Série de courts métrages imaginés et filmés par les jeunes avec un réalisateur professionnel. Projection en fin d'année avec les familles au cinéma G. Philippe de Vénissieux.

Enfin, l'association était présente sur invitation de la fondation Orange au Groupama Stadium pour les 30 ans de soutien à l'autisme.

Enfin nous pouvons dire que le déploiement du plan stratégique opérationnel depuis deux ans, sous l'autorité de la Direction Générale, porte également ses fruits sur le plan des relations institutionnelles renforcées, notamment auprès des pouvoirs publics. L'association est de plus en plus sollicitée au sein de groupes de réflexions comme pour des concertations.

Et pour demain

L'association souhaite marquer les 80 ans de sa création en 2023. Dès l'année prochaine une réflexion sera lancée pour conduire cet objectif ainsi que l'axe de communication interne comme externe.

Dans la poursuite de l'amélioration des échanges avec les familles, se mettra également en place en 2022 « un café des familles » ●

Marc BONNET,
Vice-Président



Rapport financier de la Trésorière

• Rapport de gestion 2021	22
• Financement 2021.....	24

RAPPORT DE GESTION 2021

L'année 2021 s'est poursuivie dans un contexte sanitaire compliqué avec un impact sur l'activité des établissements. La situation budgétaire des établissements en a été perturbée.

Les résultats que nous vous présentons sont donc à relativiser mais doivent nous inciter à la vigilance.

Le **résultat comptable de l'exercice 2021** présente un déficit de **- 1 425 K€** (contre + 607 K€ en 2020).

Le **résultat administratif de l'exercice 2021** est déficitaire avec **- 1 701 K€** (contre + 1 513 K€ en 2020) dont :

- le secteur Protection de l'Enfance :
- 1 113 K€ ;
- le secteur médico-social handicap enfant :
+ 195 K€ ;
- le secteur médico-social handicap adulte :
- 887 K€ ;
- le Siège :
+ 201 K€ ;
- le résultat comptable de la vie associative :
- 365 K€ (*déficit conjoncturel lié au transfert des locaux de Sauvegarde 69 à AGIS 69*).

L'écart entre le résultat comptable et administratif est lié aux retraitements comptables imposés par le CASF, dont la variation pour congés payés des salariés et des reprises de résultat N-2. Ceci explique le décalage entre le résultat comptable et le résultat administratif présenté aux financeurs.

Plusieurs facteurs expliquent la dégradation du résultat comptable. Parmi ceux-ci comme évoqués, on peut noter les sous-activités et le recrutement coûteux de personnels en contrats courts et en intérim pour compenser des absences parfois nombreuses dans un contexte de crise Covid, entraînant des déficits dans les budgets de plusieurs établissements.

Sur les baisses d'activités significatives, on peut relever :

- Protection Enfance : baisse de **- 27 351 jours** d'activité entre 2021 et 2020 avec un manque de recettes de **- 921 K€** par rapport au prévisionnel.
→ L'AEMO Métropole représente la plus forte baisse d'activité avec **- 33 568 jours** (suite à un nombre important de doubles mesures et de vacances de postes), dans une moindre mesure la baisse d'activité a concerné aussi le Lieu d'Accueil passant de **1 597 à 662 jours** et Chamfray où on note un déficit de recettes d'activité de **- 218 K€**.
- Handicap Adultes : légère baisse de **- 2 482 jours** d'activité (Reynard, Echappée et Line Thévenin).

Sur l'augmentation des frais de recrutement du personnel en intérim ou CDD, on peut noter un absentéisme du personnel important sur certains établissements (ex : 27 % d'absentéisme sur L'Echapée), cumulé à un problème d'attractivité des métiers du secteur, ce qui a conduit à recourir à l'intérim de façon plus importante, donc plus coûteux pour les établissements et services.

Ces chiffres nous montrent premièrement les enjeux qui pèsent sur l'association pour maintenir sa capacité d'accueil, sa file active la plus efficiente pour avoir une activité qui lui permette de faire face à ces objectifs :

- objectifs à la fois d'inclusion et de qualité des accompagnements afin de répondre à une logique de parcours de vie conforme aux attentes des personnes/familles ;
- objectifs financiers pour maintenir un équilibre financier et faire face aux charges.

Deuxièmement, cette situation nous invite à nous questionner sur les modes d'accueils et d'adaptation continue des services rendus, sur notre capacité à renégocier la comptabilisation des activités afin de ne pas être « pénalisés ». Par exemple, sur les absences des personnes accompagnées (hospitalisation, fugues qui ont un impact sur la facturation) ou pour tenir compte de situations complexes d'accompagnement (CRETON). Ce sont des enjeux économiques importants pour parer au vieillissement des bâtiments et donc à leur modernisation afin de garantir l'accueil du public dans les meilleures conditions et dans le cadre des projets d'établissement.

AUTRES POINTS SAILLANTS

- Une utilisation du **CITS** 2017 et 2018 (crédit d'impôt taxe sur les salaires), pour **107 K€** sur 2021 portant le solde cumulé à **1 045 K€ / 1.3 M€**.
- Le financement des départs à la retraite reste un enjeu majeur dans le secteur avec un besoin total estimé à **4.2 M€**.
- 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 Siege (0,8 M€)).

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

- La poursuite de la gestion dynamique patrimoniale de la Sauvegarde 69 avec AGIS 69 afin de développer 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.
- **La poursuite des recrutements au Siège suite à l'autorisation d'étoffement de ce service** dans le cadre du renouvellement des frais de Siège, ce qui permettra de déployer les transformations opérationnelles dans le cadre du PSO.
- La poursuite de 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.
- La création du groupe OZALTIS avec la Sauvegarde 42 qui permet la consolidation des modèles associatifs en permettant des synergies.

- 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 demeurent un enjeu de **pilotage essentiel**.

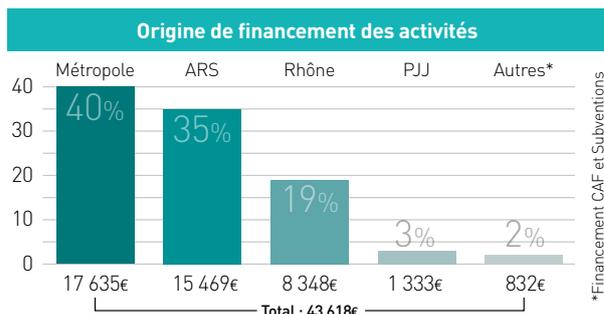
En conclusion, et bien que malmenée cette année, la structure financière du bilan reste saine, notamment grâce aux ressources durables importantes provenant des établissements et services sous contrôle des tiers financeurs, et qui permettent de consolider une trésorerie de l'ordre de 8 M€.

Les perspectives 2022 des activités comptables et financières se poursuivront selon les objectifs stratégiques définis dans le PSO avec la mise en œuvre des procédures de contrôles interne dans l'ensemble des établissements de Sauvegarde 69, le recrutement d'un contrôleur de gestion/audit interne, le recrutement d'un chargé du patrimoine immobilier et l'élaboration et le suivi des actions prioritaires pour redresser la trajectoire économique et retrouver les chiffres noirs ●

Virginie DOMONT,
Trésorière

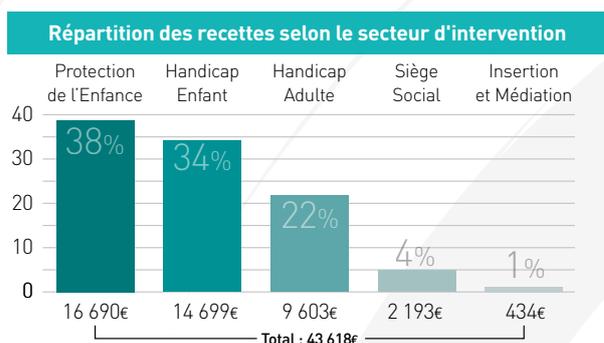
Financement 2021

Le financeur principal de l'ensemble des établissements et services composant la Sauvegarde 69 est la Métropole de Lyon, devant l'ARS, puis le Département du Rhône, et le Ministère de la Justice (PJJ).



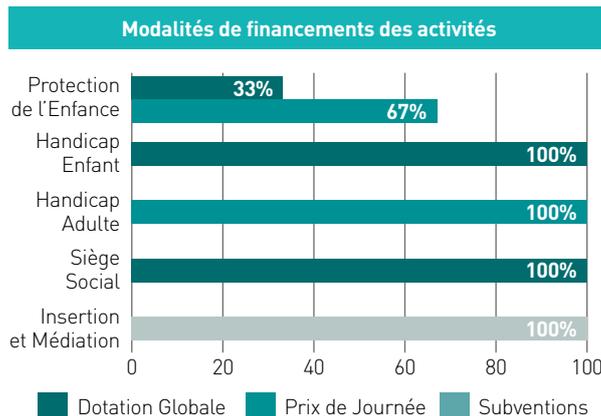
La répartition des recettes d'activité est sensiblement identique à celle de l'année précédente :

- le Médico-Social (Handicap Enfant et Adulte) représente 56 % de nos recettes d'activité,
- la Protection de l'Enfance 38 %,
- le Siège social représente désormais 5 % (à la suite du renforcement de son budget),
- l'insertion / médiation 1 %.



Concernant les modalités de financement de nos établissements et services, certains sont financés indépendamment de la réalisation de l'activité (en Dotation Globale), les autres le sont selon l'activité réalisée (via la facturation de l'activité réalisé selon un Prix de Journée).

Globalement, 52 % de nos financements le sont via des Dotations Globales, et 48 % via la facturation de Prix de Journée.



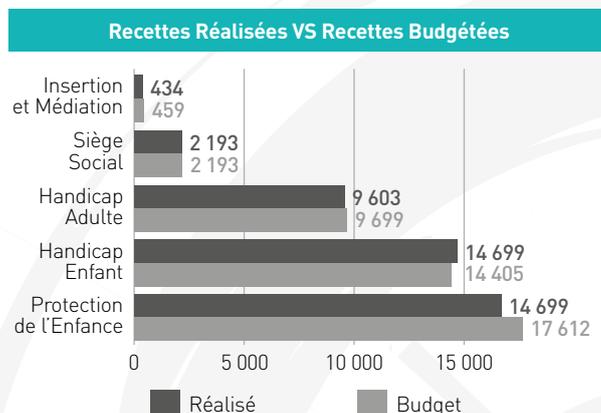
Les recettes des établissements et services qui sont financés en Dotation Globale ne sont pas impactées selon leur niveau d'activité, il s'agit :

- Protection de l'Enfance : MJIE, AGBF, Prévention Spécialisée
- Médico-Social : tous les établissements et services Handicap Enfant, Pleiades.

Ainsi, les recettes d'activité (produits de tarification et subventions) correspondant à l'activité réalisée et aux modes de financement de nos établissements et services s'élèvent à 43,6 M€ en 2021, contre un montant budgété de 44,3 M€, faisant ressortir un écart de recettes de - 749 K€ par rapport à l'attendu (essentiellement sur la Protection de l'Enfance) ●

Produits de tarification et subventions - en K€

	Budget	Réalisé	Ecart de recettes
Protection de l'Enfance	17 612	16 690	- 922
Handicap Enfant	14 405	14 699	293
Handicap Adulte	9 699	9 603	- 96
Siège social	2 193	2 193	0
Insertion et Médiation	459	434	- 25
TOTAL	44 367	43 618	- 749





Rapport du Directeur Général

- Des projets structurants dans un contexte économique difficile 26
- Perspective 2022 27

Des projets structurants dans un contexte économique difficile

Nous avons encore passé une année difficile par suite des effets de la pandémie. Elle se traduit par un absentéisme très important, des recours massifs aux CDD et à l'intérim, des difficultés à recruter, des activités en décrochage par rapport aux prévisions, notamment dans la Protection de l'Enfance, des surcoûts très importants dans certains établissements pour faire face aux dysfonctionnements managériaux et organisationnels ayant nécessité, pour deux d'entre eux, la mise en place de directions de transition de 6 mois. Pour la reconstruction d'un foyer de jeunes filles, nous nous sommes heurtés encore une fois à une impossibilité d'acheter un terrain et avons dû réduire la capacité d'accueil de 12 places à 6, en faisant rapidement l'acquisition d'une maison à Villeurbanne.

La DPPE, à l'occasion de cette nouvelle habilitation, a changé les règles de financement en passant d'un budget global à un financement au prix de journée.

Les établissements qui ont bénéficié de missions de transition ont initié des phases de réorganisation et préparé le recrutement de leur encadrement qui s'est concrétisé par l'arrivée d'une directrice aux Pléiades en octobre et d'un directeur au FAM L'Echapée en décembre.

Ces différents événements et les décisions prises pour les traiter ont eu pour conséquence des résultats comptables et administratifs qui sont passés au rouge (- 2 486 K€ en résultats comptables sur 47 435 K€ soit - 5 % et - 1 701 K€ en résultat administratif compte tenu des retraitements n -2).

Nous avons également fait face à des tensions fortes entre les représentants du personnel et les directions. L'association a été amenée à rappeler que tous les professionnels étaient salariés, y compris les directeurs opérationnels et fonctionnels - ainsi que le directeur général et que les oppositions, parfois nécessaires et légitimes entre les représentants de la fonction employeur et les représentants du personnel, ne devaient pas tomber dans des attaques systématiquement clivées et parfois personnalisées ●

La Sauvegarde 69 a poursuivi ses chantiers de transformation structurants :

- Constitution de son équipe Qualité qui intervient sur les démarches d'amélioration continue, d'analyse des dysfonctionnements, de coordination des DUERP en intégrant également les risques psychosociaux y compris pour les directeurs dans l'exercice de leur fonction.
- Mise en place du logiciel de gestion des temps Octime dans un projet très bien conduit par l'équipe RH et les établissements sites pilotes avec l'aide de consultants externes. Octime permettra enfin une totale transparence pour les managers et les salariés des cycles de travail et uniformisera les aspects réglementaires du temps de travail.
- Accélération des travaux coordonnés des établissements ITEP et IME pour leur passage en DITEP et DIME. Ces processus permettent un décloisonnement majeur des équipes mais également entre les établissements de la Sauvegarde 69 pour travailler les coordinations de parcours des jeunes qui y sont accompagnés.
- Poursuite de la mise en place du Pôle Social et de son rôle de coordination métier entre les activités de milieu ouvert, de prévention spécialisée et de foyers d'hébergement. Cette année a permis également la montée en puissance de la fonction de coordination des activités administratives réalisées dans chacun des services et établissements sous l'autorité de la responsable administrative et financière et en lien avec le DAF et la DRH pour les liens fonctionnels et le cadre général.

Perspectives 2022

- Poursuite et fin du projet Octime, formation managers et salariés avec interface paie.
- Lancement de nouveaux projets liés à la dématérialisation de la gestion (note de frais, achat/factures) pilotés par le service finance mais également dans le support à la gestion de la qualité et des événements indésirables piloté par le service qualité.
- Dans la suite des décisions de créer des pôles au sein de la Sauvegarde 69, lancement de la deuxième phase avec la mise en place d'ateliers de co-construction du Pôle Médico-Social.
- Poursuite des réunions de coordination des activités entre établissements du médico-social en vue de développer l'accompagnement des parcours.
- Lancement, avec une aide extérieure, des refondations des projets d'établissements des Pléiades et de L'Echappée et de l'accompagnement aux évolutions métiers.
- Actualisation des projets d'établissements : Line Thévenin, SESSAD/SITEPP, foyers de jeunes filles Chamfray/Villeurbanne/SHED.
- Les autorités publiques continuent à proposer des appels à projets voire des marchés publics et la Sauvegarde 69 se devra d'y être attentive, notamment en structurant l'organisation leur permettant d'y répondre.
- Suite à la création du groupe Ozaltis avec la Sauvegarde 42, des actions transversales de coopérations devront se matérialiser ●

Jean-Xavier BLANC,
Directeur Général



Rapport social de la Directrice des Ressources Humaines

28

• I. Les ressources humaines de la Sauvegarde 69 en mode projet en 2021	29
• II. Le rapport d'activité 2021 du service Ressources Humaines	30
• III. Projet Octime	33
• IV. Rapport formation 2021	35
• V. Mécénat de compétences	36

I. Les ressources humaines de la Sauvegarde 69 en mode projet en 2021

Fin 2020, nous avons annoncé l'année 2021 comme celle 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'outils de gestion et de planification des temps avec une remise à plat du règlementaire au sein de la Sauvegarde 69.

Nous allons présenter l'état d'avancement de ces projets (I) avant de présenter les chiffres clés de l'année 2021 (II) ●

En 2021, la digitalisation des ressources humaines a commencé par :

- la dématérialisation des bulletins de paye,
- la rédaction des dispositions impactant la durée du travail pour garantir l'égalité de traitement entre professionnels en vue du paramétrage du logiciel de gestion des temps Octime,
- la mise en place d'Octime (cf. III Projet Octime).

Après une suspension des actions de formation avec le Covid, 2021 se met sous le signe d'une reprise (cf. VI Rapport formation 2021).

En 2020, nous avons souligné la part qui augmentait mais encore faible des frais de Siège eu égard aux enjeux et besoins des établissements dans une organisation dont l'humain représentait 73 % des charges. Nous rappelions que cette augmentation n'avait pas été proportionnelle à l'accroissement de l'activité de l'association et que cela engendrait des difficultés au niveau du travail des équipes qui se répercutent sur les directions d'établissements.

Pour renforcer l'équipe RH, l'association a eu la chance de pouvoir mettre en place un mécénat de compétences à coût zéro (cf. V Mécénat de compétences) ●

II. Le rapport d'activité 2021 du service Ressources Humaines

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 responsable 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 % de son activité concerne la gestion des relations collectives du travail.

En 2021 : nous avons intégré un CDD technicien paye en charge d'un portefeuille de paies sur le remplacement d'une collègue en congé parental à temps partiel et **réfèrent sur le projet Octime (logiciel de gestion des temps) pour accompagner le changement.**

Fin 2021, nous avons eu à recruter un CDD de remplacement de la DRH (absence de 3 mois). Le Siège et les directeurs d'établissement ont adapté leur organisation de travail pour parer à cette absence.

Les ressources humaines en chiffre

Réunions IRP 2021			
		Nombre de réunions	Nombre d'événements
CSE	Central	9	
	Médico-social	18	
	Protection de l'enfance	13	
CSSCT		10	
Autres commissions		3	
Négociations		3	
Expertise et DGI			2 + 4
Total réunions		56	

Le nombre de réunions liées au dialogue social est identique à 2020 avec une répartition différente (en baisse sur le central et en hausse sur le médico-social).

Le recours au droit d'alerte pour danger grave et imminent est en baisse : - 2 par rapport à 2020.

L'expertise sociale 2021 : extrêmement difficile à piloter par le Siège (difficulté pour les remontées d'information, logiciels peu performants, travail chronophage, surcharge de travail).

Suivi des grèves tableau de synthèse

	2020	2021	Progression
Nombre jours de grève	6	9	+ 50%
Nombre d'heures	917	1494	+ 63%
Nombre grévistes	222	353	+ 60%
Nombre heures / gréviste	4.13	4.23	+ 2.4%

Motif : essentiellement sur la reconnaissance de nos métiers et des revalorisations salariales : « *les oubliés du Ségur* ».

En 1991, un éducateur spécialisé percevait en 1323,7€ (après conversion du franc à l'euro) soit **1,75 fois le SMIC** (755,30 € en 1991) en début de carrière, en 2022, un éducateur spécialisé débute à 1810,50€ bruts vs 1645,58€ bruts pour le SMIC soit **1,1 fois le SMIC**.

Les chiffres clés de 2021 à la Sauvegarde 69

En décembre 2021, l'association comptait un effectif moyen mensuel de 941 personnes physiques.

Les entrées et sorties en 2021

Effectif entrant CDI									
	2019			2020			2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
Recrutement C.D.I.	80	26	106	60	21	81	88	26	114
Cadre	14	5	19	9	4	13	19	9	28
Employé	13	5	18	15	5	20	17	5	22
Employé non qualifié	1	2	3	1	3	4	2		2
Ouvrier	4	2	6		1	1	2	1	3
Technicien, Agent de maîtrise	48	11	59	32	7	39	41	10	51
#N/A		1	1	3	1	4	7	1	8
Total général	80	26	106	60	21	81	88	26	114

Effectif entrant CDD												
	2019				2020				2021			
	Femme	Homme	Inconnu	Total	Femme	Homme	Inconnu	Total	Femme	Homme	Inconnu	Total
Remplacement	152	79	2	233	140	63	1	204	137	50	1	188
Cadre	4	2		6	10	6	1	17	10	2		12
Employé	52	22	1	75	43	19		62	43	18		61
Employé non qualifié	13	12		25	13	9		22	16	7		23
Ouvrier	11	12		23	17	7		24	14	5		19
Technicien, Agent de maîtrise	63	24	1	88	40	17		57	32	12		44
#N/A	30	24		54	27	11		38	42	13	1	56
Surcroit activité	53	22	1	76	64	27		91	74	29		103
Cadre	5			5	2	2		4	5			5
Employé	17	6		23	19	8		27	21	12		33
Employé non qualifié	4	2	1	7	3	6		9	4	3		7
Ouvrier	6	3		9	10	4		14	12	4		16
Technicien, Agent de maîtrise	18	10		28	24	8		32	24	7		31
#N/A	4	5		9	6	2		8	12	3		15
Total général	178	87	3	268	169	70	1	240	168	57	1	226

Contrat sortant										
	2019			2020				2021		
	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Inconnu	Total	Femme	Homme	Total
CDD:Anticipé du salarié (037)	3		3	1		1	2	9		9
CDD:Rupture pour faute grave (095)	1		1					2		2
Décès (066)									1	1
Démission (059)	31	12	43	32	13		45	52	16	68
Démission (999)								1		1
Départ en retraite init. salarié (039)	6	7	13	7	3		10	11	7	18
Fin de CDD Commun accord (084)	4	3	7	1	2		3	2	2	4
Fin de contrat d'apprentissage (081)				1	1		2	2		2
Fin Période essai EMP (034)	1	1	2	2			2	3	5	8
Lic. pr inapt. physique non prof. (091)	9	7	16	10	2		12	6	3	9
Lic. pr inapt. physique prof. (092)								2	1	3
Licenciement autre (020)	1	1	2						3	3
Licenciement pr faute grave (087)	1	2	3	4	1		5		1	1
Pendant période d'essai (035)	4	2	6	4	1		5	4		4
Rupture conventionnelle (043)	4	2	6	3	7		10	3	3	6
Total général	65	37	102	65	30	1	96	97	42	139

114 personnes ont été recrutées en CDI au sein de l'association en 2021.

Il est constaté une baisse du nombre de recours aux CDD qui n'est pas le reflet d'une baisse du recours au travail temporaire puisque le montant des frais du personnel intérimaire est en large hausse les deux dernières années (+ 24 %).

Sur les 139 départs dont la majeure partie représente des fins de contrats à durée déterminée, nous observons une hausse des démissions : **69 démissions vs 45 en 2020.**

Les chiffres 2021 remettent à l'ordre du jour la question d'un service « recrutement, accueil et fidélisation » au Siège 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 :

- ¼ du personnel est âgé de plus de 55 ans,
- 45 % des professionnels de l'association (CDI et CDD) ont moins de 5 ans d'ancienneté ●

III. Projet Octime

Historique

Un projet de déploiement d'une solution de Gestion des Temps et des Activités (GTA) est extrêmement engageant pour une organisation, la gestion des temps étant un domaine réglementé et corrélé au climat social d'une entreprise.

Sa mise en place suggère souvent un inventaire de certains processus RH internes en vue de les optimiser à travers l'utilisation d'un logiciel. C'est ce lourd travail qui a été mené en amont de la mise en place de l'outil de GTA Octime au sein de la Sauvegarde 69 par le Cabinet Audage Conseil et le service RH du Siège.

Toutes ces transformations peuvent mener à des réticences dues au changement et à une difficulté d'adoption de ce nouveau logiciel. L'enjeu est donc d'accompagner au plus près les managers (chefs de services et cadres) et les salariés dans la mise en place de cet outil en les formant au plus proche de leurs besoins et en diffusant une information régulière quant au déploiement du projet.

Le but de cet outil réside dans le respect collectif des règles de gestion du temps de travail et de leur application uniforme afin qu'il y ait équité de traitement au sein de la Sauvegarde 69.

Déploiement

L'outil va être mis en place sur tous les établissements pilotes d'ici à fin avril 2022 et exploitable par leurs salariés.

Les formations à l'outil Octime vont être dispensées à tous les directeurs, chefs de service et assistantes RH de la Sauvegarde 69 et des ateliers d'accompagnement au déploiement de l'outil dans leurs établissements sont en cours/planifiés jusqu'au mois de mai 2022.

Des supports ont été réalisés à la suite des formations réglementaires et d'utilisation de l'outil Octime afin de permettre une prise en main plus simplifiée de ce nouveau logiciel par les chefs de service et assistantes RH.

Une formation spécifique va être faite à 10 élus du CSE (représentatifs des deux secteurs : Protection de l'Enfance et médico-social) sur la gestion des délégations et sur l'utilisation de l'outil, ce qui permettra de recueillir leurs attentes.

A titre indicatif, voici un état du nombre d'heures de formations prévisionnelles qui seront dispensées entre 2021 et 2022 afin qu'Octime puisse être appréhendé de la meilleure façon.

●●/●●●

Public	Nbr. de participants aux formations	Nbr. de journées de formation (moyenne de 7h de formation)	Total en heures de formation
CDS	38	4	1 064
Directeurs	22	2	308
ARH	20	3	420
IRP	10	0,5	35
Total			1 827

Développement et perspectives 2022

●●●/●●●

Depuis le lancement du projet, le groupe projet, composé des 3 chefs de service et d'un cadre administratif des établissements pilotes (Le Reynard, le Complexe Line Thévenin, la Prévention Spécialisée et la Découverte), d'un gestionnaire de paie Siège et de la RRH (Chef de projet Octime) assistés du Cabinet Audage Conseil, se sont réunis à raison d'une fois par mois pour analyser, mettre en place et tester les paramètres de l'outil.

De son côté, le Comité de pilotage, composé du Directeur Général, de la DRH, du DAF, du Responsable Informatique, des Directeurs de la Prévention Spécialisée et du Reynard et du chef de projet Octime assistés du Cabinet Audage Conseil, se sont réunis à raison d'une fois par trimestre pour valider les propositions du groupe projet et prendre les décisions structurantes de l'outil ●

Un planning prévisionnel de déploiement des sites a été programmé et nous souhaitons qu'à fin juin 2022 tous les établissements de la Sauvegarde 69 utilisent l'outil Octime pour gérer les temps de travail et que tous les salariés aient été formés à son utilisation.

Le but ultime d'un logiciel de GTA comme Octime est de permettre aux différents établissements de la Sauvegarde 69 d'avoir :

- une meilleure vision de la planification et de la gestion de leurs plannings ;
- de la lisibilité et de l'anticipation sur les remplacements ;
- de piloter de manière optimisée les différentes équipes ;
- de suivre différents compteurs permettant le pilotage de la masse salariale (compteurs de CP, CT, HS, récupérations, etc.) ;
- de générer de manière automatisée tous les éléments et calculs de paie par une bascule directe des éléments saisis dans Octime vers le logiciel de paie ●

Séverine CLEMENTE,
RRH et chef de projet Octime

IV. Rapport formation 2021

L'année 2021 marque la reprise progressive de l'activité formation suite à une année 2020 où le contexte Covid a lourdement impacté l'accès aux formations pour cause de fermeture des centres et d'annulation des formations.

Quelques chiffres ...

Cotisations 2021 / MSB 2021

MSB 2021		
Montant MSB	21 027 244 €	
Montant MSB CDD	2 106 672 €	

Contributions versées		Taux (%)
Légales	210 272 €	1.00
Conventionnelles		
IFC	72 859 €	0.3465
ICO	136 677 €	0.65
Dialogue social	736 €	0.0035
Dialogue social Nexem	1 283 €	0.0061
CPF CDD	21 067 €	1.00
Total général	442 894 €	3.0061

Les contributions formation 2021 sont stables par rapport à 2020. L'accord de branche sur la formation et le développement des compétences du 9 septembre 2020 a modifié très légèrement le taux de contribution conventionnelle passant de 0,35 % à 0,3465 %, cette diminution du taux étant compensée par la nouvelle contribution au dialogue social.

Au final, le taux global de contribution à la formation professionnelle passe de 3 % à 3,0061 %.

CIFA 2021

Calcul CIFA 2021	
CIFA 2021	129 192 €
Report - reliquat CIFA 2020	119 654 €
Montant Total CIFA 2021 disponible	248 846 €

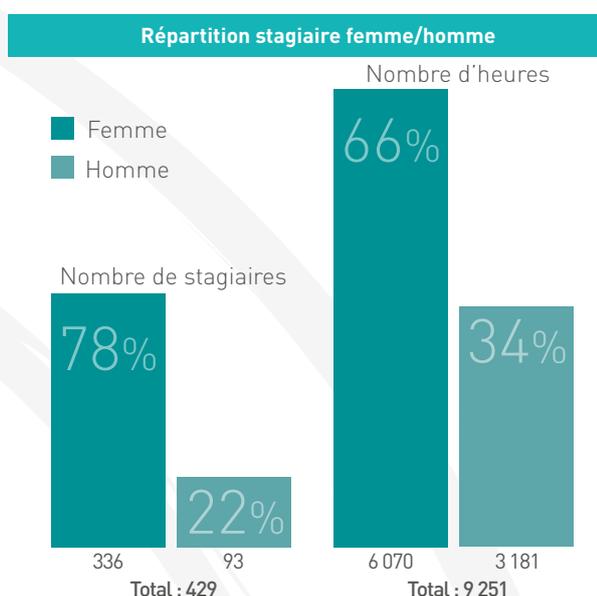
CIFA engagé Total (au 27/04/2022)	162 839 € (65%)
------------------------------------------	---------------------------

Le CIFA correspond à la Contribution de l'Investissement Formation Adhérent auprès de l'OPCO Santé.

Le CIFA 2021 augmente de 19 %. Cette augmentation est liée à l'important report du CIFA 2020 non utilisé.

Le taux d'engagement du CIFA progresse à la hausse en 2021 passant de 54 % à 65 % montrant ainsi la reprise de l'activité formation.

Répartition stagiaires 2021 F - H



Le nombre de stagiaires de la formation professionnelle augmente par rapport à 2020 passant de 381 à 429. Le nombre de formations (hors alternance) augmente également de 17 % passant de 7 886 heures à 9 251 heures.

V. Mécénat de compétences

Top 5 des formations.....

Formations diplômantes 2021	
Formation	Nbre.
DEES (Diplôme d'état d'éducateur spécialisé)	3
DEIS (Diplôme d'état en ingénierie sociale)	3
DEAS (Diplôme d'état d'accompagnement éducatif et social)	2
CAFERUIS	2
Diplôme secrétariat / administration	2

Formation non diplômante 2021	
Formation	Nbre.
Accompagnement et soins aux usagers	14
SST	9
Aide sociale et relation avec les familles	7
Autre encadrement et animation d'équipe	7
Tutorat	7

L'alternance en 2021.....

Au 31/12/2021, l'association comptait 12 contrats d'apprentissage et 1 contrat de professionnalisation. Le nombre de contrats d'alternance est en hausse en 2021 où nous comptabilisons 7 contrats d'apprentissage et 2 contrats de professionnalisation.

Malgré cet effort de recrutement, nous n'atteignons toujours pas le seuil requis par les textes pour être éligibles au versement de l'aide exceptionnelle du plan de relance de 8 000 € par alternant ●

Historique

La Sauvegarde 69, association d'intérêt général, a la possibilité de bénéficier de dons permettant une exonération fiscale pour le mécène.

Ces dons peuvent prendre différentes formes : mécénat financier, mécénat en nature ou mécénat de compétences.

Pour Groupama Rhône-Alpes Auvergne, le mécénat de compétences permet de s'engager concrètement dans des actions citoyennes, tout en sensibilisant et impliquant ses salariés autour de causes d'utilité publique ou d'intérêt général. Mettre le temps et les savoir-faire de ses collaborateurs au service d'une association est un acte fort pour marquer sa responsabilité sociétale.

La Sauvegarde 69, dans le cadre du déploiement du PSO (Plan Stratégique Opérationnel), était intéressée par un soutien aux différents projets concernant les Ressources Humaines en premier lieu, doublé d'un regard extérieur lui permettant de l'accompagner dans les changements inhérents au PSO.

C'est dans ce cadre-là, qu'un rapprochement a eu lieu entre Groupama Rhône-Alpes Auvergne et la Sauvegarde 69 et qu'une mise à disposition d'une ressource à temps plein a été validée, du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022, par la signature d'une convention de mécénat de compétences ●

Missions 2021

- Rapport d'étonnement global sur la Sauvegarde 69 au travers du prisme des processus RH.
- Partage du diagnostic et priorisation des actions en CODIR début janvier 2022.

Perspectives 2022

- Réalisation des actions prioritaires et notamment :
- Structuration du projet « Pôle Social » en janvier 2022.
- Démarrage du projet « Pôle Médico-Social » au 2^{ème} trimestre 2022.
- Création du KIT méthode de projet avec formation associée pour septembre 2022.
- Débriefing individuel du profil DISC de chaque membre du CODIR sur le 1^{er} trimestre 2022 plus séminaire CODIR de partage des profils le 20 mai 2022 ●

Dominique ROCHELLE,
Mécénat de compétence RH



MÉTHODE DE PROJET

- Soutien méthodologique sur le projet en cours
- Création d'un « kit projet Sauvegarde 69 » avec formation associée

Conclusion

L'année 2021 se traduit, pour la Direction des Ressources Humaines, par une augmentation de la gestion de projets en vue de la modernisation des process pour pouvoir assurer la mise à disposition d'outils de pilotage pour elle-même et les directions d'établissement.

La gestion des ressources humaines se fait dans un contexte de tension du climat social en lien avec des moyens qui ne sont pas à la hauteur des besoins tant en établissement qu'au Siège.

2022 sera l'année des stratégies créatives pour attirer les talents et améliorer le quotidien des professionnels dans un secteur en tension pour manque de reconnaissance ●

Nathalie MERCIER,
DRH



COACHING

- Connaissance de soi (méthode DISC)
- Séminaire(s) de Direction (travailler ensemble, construire...)



COMMUNICATION

- Soutien projet «communication internet/externe»



Démarche Qualité

38

Qu'est-ce que la démarche qualité ? 39

Qu'est-ce que la démarche qualité ?

Une démarche qualité est un outil de changement créant une dynamique de progrès continu dans le fonctionnement de l'association et la satisfaction de ses usagers.

Cette démarche est avant tout un véritable projet participatif qui doit être porté par la Direction Générale et impliquer tout le personnel.

Les objectifs d'une démarche qualité sont multiples.

En pratique, il s'agit d'améliorer :

- la qualité de la prise en charge ;
- la satisfaction des personnes accueillies et de leurs familles ;
- la qualité de vie au travail des collaborateurs ;
- le pilotage des processus ;
- la gestion des dysfonctionnements et des risques.

Ces objectifs se concrétisent par le biais d'audits, d'enquêtes, d'évaluations règlementaires, de plans d'actions et de la mise en place de méthodes tracées dans des procédures.

Les grands axes d'améliorations attendus et leurs méthodes d'évaluation sont compilés dans un document intitulé « Politique qualité et gestion des risques », et le système de management de la qualité décrit dans un « Manuel qualité » ●

Le service qualité de la Sauvegarde 69

En juin 2021, sous l'impulsion de la Direction Générale, une Responsable Qualité et Gestion des Risques vient rejoindre la Sauvegarde 69 et crée une équipe qualité avec le Technicien Qualité et Sécurité présent au Siège depuis le 1^{er} septembre 2020. Le 1^{er} octobre 2021, la cadre Coordinatrice des Soins vient rejoindre l'équipe qualité à temps partiel ●

Actions 2021

Evaluation de l'existant – rapport d'étonnement

Le premier travail engagé a été la rencontre des directeurs d'établissement, pour faire état des pratiques existantes en termes de qualité et de repérer les problématiques transversales.

Ces entretiens ont révélé la nécessité de structurer une démarche qualité commune, notamment en matière de signalement et d'analyse des événements indésirables, de gestion documentaire et de traçabilité.

Structuration d'une démarche qualité commune

- Pour que tous les établissements et services de la Sauvegarde 69 travaillent ensemble sur les questions liées à la qualité, une ébauche de politique qualité, reprenant les grands axes du PSO, a été rédigée. Les modalités de sa mise en œuvre ont également fait l'objet d'un écrit dans le « Manuel qualité ». Ces deux documents, décrivant le système de management de la qualité de la Sauvegarde 69, doivent encore être travaillés avec le Comité de Direction avant leur validation prochaine.

●●●/●●●

●●/●●●

- Pour pouvoir porter une démarche commune, un outil informatique est nécessaire pour centraliser les informations, structurer une gestion électronique documentaire et gérer l'ensemble des plans d'actions, découlant notamment de l'analyse des événements indésirables. Plusieurs éditeurs ont donc été comparés pour choisir lequel serait le plus adapté aux besoins de chacun. C'est la solution « Bluekango » qui a été choisie.
- Un point qualité est toujours réalisé en Comité de Direction, pour tenir informés les directeurs sur les avancées du service qualité et prendre des décisions communes en la matière.
- Des méthodologies communes ont été validées et présentées en Comité Social et Economique pour être appliquées à toute la Sauvegarde 69 :
 - méthodologie d'analyse des événements indésirables ;
 - méthodologie d'analyse des accidents de travail ;
 - méthodologie de réalisation des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels.

Mises à jour des Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels ...

Une méthodologie commune comprenant un document de recueil et d'analyse des risques a été créée et mise en œuvre par le service qualité. Ce nouvel outil, issu des recommandations de l'INRS et de la médecine du travail, est en cours de déploiement sur tous les établissements de la Sauvegarde 69 pour harmoniser les recueils et mettre en œuvre, à terme, des plans d'actions transversaux.

Questionnaire culture sécurité

L'utilisation d'un questionnaire culture sécurité est recommandée par la Haute Autorité de Santé pour faire un état des lieux de l'avis des professionnels sur la sécurité des prises en charge, les erreurs et le signalement des événements indésirables. Ce questionnaire étant rédigé pour les structures sanitaires, un travail de « réécriture » a été engagé pour l'adapter à nos activités. Ce questionnaire doit être proposé aux salariés avant l'été, pour restituer les résultats à la rentrée 2022 et proposer un plan d'action sur ces questions.

Évaluation de la satisfaction des familles ...

Le service qualité, à l'appui des travaux déjà engagés dans les établissements, a proposé un questionnaire de satisfaction en ligne, commun à plusieurs établissements. Cette mutualisation et informatisation des questionnaires permet, en plus de gagner du temps, d'envisager des actions d'amélioration communes.

Audits sur site

Des audits sécurité ont été mis en œuvre sur les établissements de la Sauvegarde 69. Les comptes-rendus de ces visites permettent d'avertir les directeurs sur les actions à mener pour assurer la conformité des sites. Des audits sur les prestations des entreprises extérieures intervenant à la Sauvegarde 69 ont également donné lieu à des plans d'action.

Plans d'actions et indicateurs

Pour évaluer et piloter les actions qualité, des plans d'actions et des indicateurs ont été définis notamment dans des Comités de Pilotage. Ces indicateurs, à termes, seront intégrés dans un tableau de bord global pour aider à la prise de décisions.

Réponses aux tutelles

Dans le cadre d'inspections ou d'audits, le service qualité a pu aider à la formalisation de plans d'actions et à la mise en œuvre d'une méthodologie structurante pour adapter les réponses aux demandes formulées par les tutelles.

Réponses aux CSSCT et CSE

Le service qualité est en charge de préparer et structurer les réponses aux questions posées dans le cadre des CSSCT et des CSE entrant dans son périmètre d'expertise ●

Perspectives 2022

Pour l'année 2022, les actions prioritaires du service qualité sont les suivantes :

- Valider la Politique Qualité et le Manuel Qualité pour définir un Système de Management de la Qualité associatif ;
- Déployer et faire vivre le logiciel « Bluekango » pour assurer un pilotage de la qualité au niveau des services, des établissements, et de l'association ;
- Poursuivre l'harmonisation des pratiques et des méthodologies relatives à la qualité et à la gestion des risques ;
- Former les Directions aux attendus du nouveau manuel d'évaluation de la Haute Autorité de Santé et former les professionnels aux nouvelles méthodes d'évaluation ;
- Former des « référents qualité », au sein des structures, aux méthodologies d'analyse des événements indésirables et des accidents de travail ;
- Elaborer un questionnaire sur la Qualité de Vie au Travail qui complètera le Questionnaire Culture et Sécurité, et déterminer un plan d'action issu des réponses à ces questionnaires ;
- Mettre en place un questionnaire de satisfaction à destination des publics accueillis ●



Pôle Social : Prévention, Protection de l'Enfance et Insertion

42

LE SIEGE SOCIAL	43
SPEMO	48
Service de Protection de l'Enfance en Milieu Ouvert	
SERVICE DE PRÉVENTION SPÉCIALISÉE	57
LA HALTE	67
LIEU D'ACCUEIL & SHED FAE CHAMFRAY	75
Solutions d'Hébergement Éducatif Diversifiées	

Le Siège Social

Le fonctionnement du Siège de la Sauvegarde 69 est intimement lié au fonctionnement des établissements et services et à l'association elle-même. Ses objectifs, ses actions, ses projets se confondent beaucoup avec la mise en œuvre de la politique générale. Cependant, il est important aussi de mettre en lumière, les actions des hommes et des femmes du Siège qui, jour après jour, contribuent à la qualité de fonctionnement de l'ensemble.

Les actions de refondation entreprises depuis 2018 ont abouti, notamment, au dépôt du projet de renforcement des équipes du Siège. Projet déposé en décembre 2019, instruit et validé fin 2020 par le chef de file des financeurs, la Direction de la Prévention et Protection de l'Enfance de la Métropole de Lyon (DPPE). Des moyens supplémentaires allaient être enfin octroyés pour renforcer les compétences du Siège au bénéfice de tous ●



Faits marquants de l'année, bilan

Nous avons pu, en 2021, valider les postes de responsable de la formation et de responsable des ressources humaines qui sont venus renforcer le poste de DRH. L'équipe des techniciens paie est toujours présente avec 3 postes et nous comptons également sur un renfort plus spécifique dédié au projet Octime.

Le service Qualité prend forme par la création de deux postes, un de technicien et un de responsable qualité et gestion des risques.

Au sein du service finance, des aménagements de postes permettent de couvrir un champ plus large dans la gestion des dossiers pilotés par ce service et notamment ceux nécessitant des objectifs de dématérialisation. La gestion budgétaire est portée par une seule personne et la nécessité de soulager cette fonction se concrétisera par l'arrivée du contrôleur de gestion. Ce poste est inscrit au budget mais sera pourvu en 2022. L'équipe RH est très en lien avec les établissements et services. La DRH, plus particulièrement, est à l'interface avec les représentants du personnel et coanime les instances avec le DG.

L'équipe finance gère et prépare une quarantaine de budgets avec les établissements et services.

Les deux équipes fonctionnelles animent le réseau de leurs correspondants administratif/finance/RH dans les établissements et services.

En octobre, nous avons accueilli une nouvelle collaboratrice mise à disposition par GROUPAMA dans le cadre d'un mécénat de compétences signé entre nos deux structures. Elle intervient en appui de la DRH dans ses missions opérationnelles et de développement des compétences des managers.

A/ Bilan situation sanitaire

Pour l'établissement Siège, l'application des mesures barrières similaires à celles en vigueur au sein des établissements et le recours à la vaccination -semble-t-il pour la plupart des salariés - ont permis de faire face aux contaminations. Nous n'avons pas eu de cluster en interne et très peu d'absence liée au Covid.

Nous avons poursuivi la possibilité de télétravail modulable pour les collaborateurs qui le souhaitent.

B/ Projet de Siège

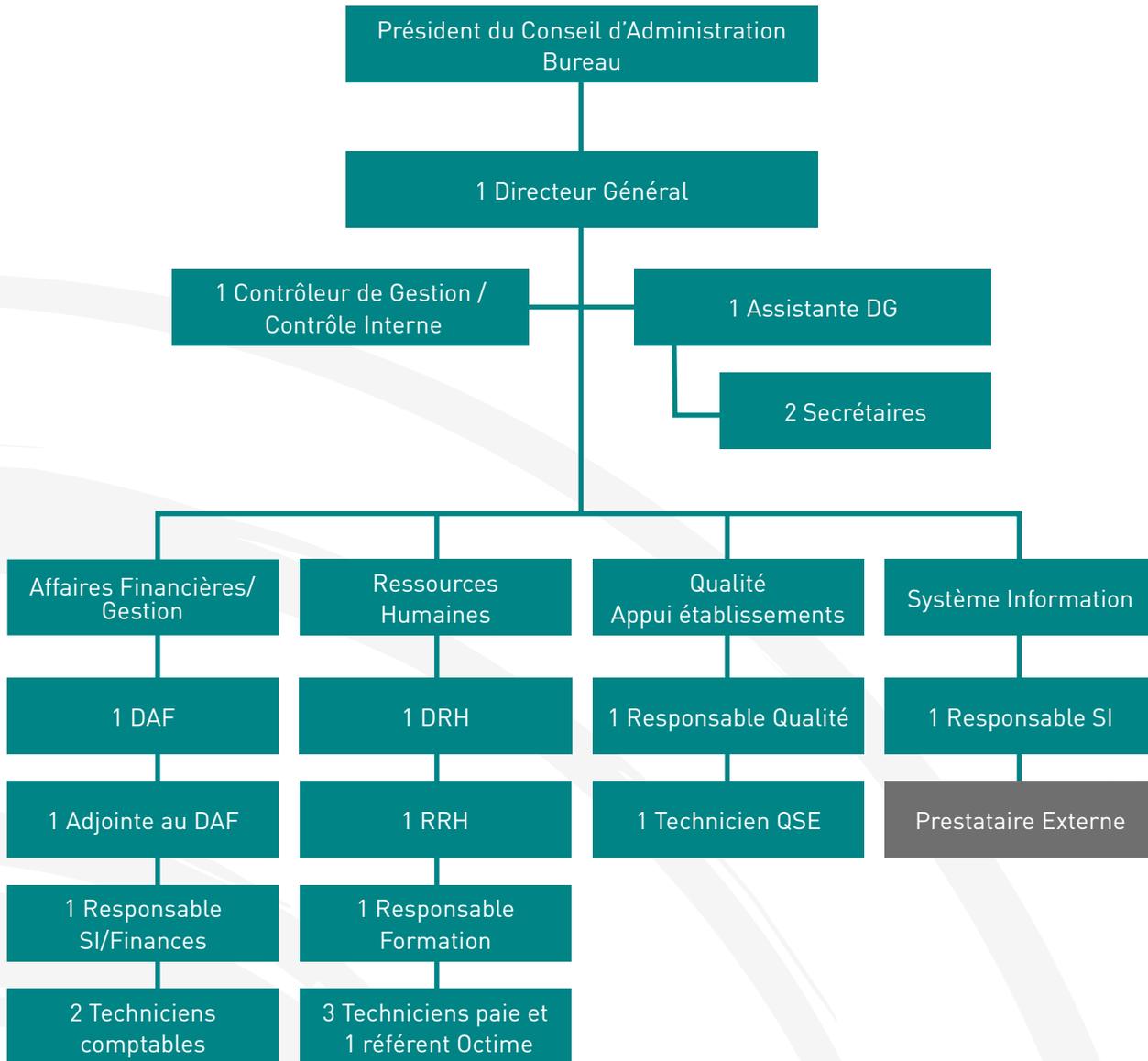
Fin 2020, nous avons obtenu, comme vu plus haut, du chef de file de notre financement (DDPE Métropole) l'autorisation de l'augmentation de nos frais de Siège. Pour mémoire, cela passe par des créations de postes, des autorisations de projets dans les systèmes d'information et les outils de gestion.

Nous avons pu démarrer le premier projet structurant au sein de la Sauvegarde 69 : l'implantation du logiciel de gestion des plannings après toute une phase de diagnostic réglementaire. Il permettra un pilotage synchronisé et une grande transparence pour chacun sur ses cycles de travail, ses devoirs et ses droits en la matière. Ce dispositif Octime est confié à un chef de projet externe mais supervisé par la Responsable des Ressources Humaines qui s'appuie sur une équipe pilote composée de professionnels de différents établissements et services et d'un renfort- référent au sein de l'équipe RH. Il est à noter que c'est le premier projet transversal d'envergure au sein de notre association ●



Personnel

A/ Organigramme.....

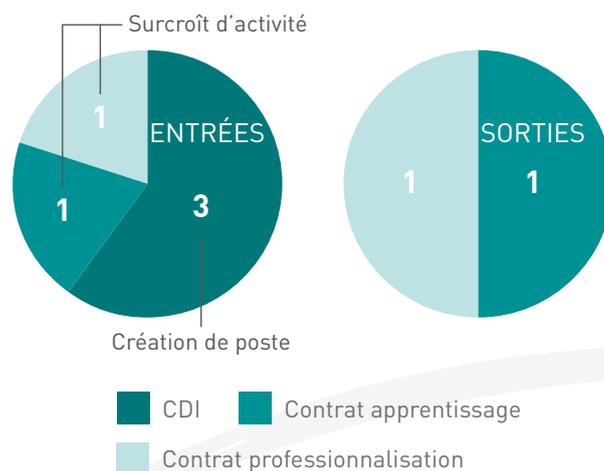


Pour information : le poste de contrôleur de gestion est bien autorisé. Il ne sera recruté qu'en 2022.

B/ Mouvement de personnel.....

- CDI : responsable qualité, technicien qualité, responsable formation ;
- 1 apprentie auprès de la responsable formation ;
- 1 contrat de professionnalisation auprès du responsable SI.

L'absentéisme est très faible parmi les salariés du Siège, cependant nous avons eu un évènement important par l'arrêt de travail de la DRH en fin d'année ●



C/ Formations.....

	Thématiques formations	Nbre salariés concernés
Formations qualifiantes	Master 2 Responsable et management des RH	1
	Master 1 Administrateur système d'information	1
Développement compétences	Bureautique : Acrobat Reader	1
	Finance : nomenclature M22 bis	1
	Finance : contrôle interne	1
	RH : réforme de la formation professionnelle	1
	RH : l'index égalité professionnelle	2
Formations collectives	Gestion du temps et des priorités	6
Formations obligatoires	Gestes et postures	5
	SST	3

Démarche qualité, amélioration continue

Il s'inscrit pleinement également dans la démarche d'évaluation des risques professionnels pour les salariés du Siège.

Le Directeur Général porte avec l'ensemble des directeurs fonctionnels et opérationnels la question des risques psychosociaux propres à la fonction de directeur ●

Perspective 2022

Recrutement du contrôleur de gestion, rattaché au Directeur Général, qui viendra également renforcer l'équipe finance et RH sous l'angle des préparations budgétaires et des analyses de gestion. ●



Création des enfants du DIME «La Cerisaie»

Conclusion

Le Siège, de par sa fonction de coordination générale, continue sa transformation à l'égal des établissements en apprenant à travailler de façon beaucoup plus transversale.

Garant du cadre général, et en tant que « fournisseur de prestations » interne, il doit également s'astreindre à l'amélioration de sa propre gestion et de la qualité de service pour ses « clients » internes que sont les établissements et services ●

Jean-Xavier BLANC,
Directeur Général



SPEMO

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan **51**
- Population chiffrée **53**
- Personnel..... **54**
- Démarche d'évaluation, démarche qualité, amélioration continue ... **56**
- Perspectives 2022..... **56**

La crise pandémique a encore beaucoup marqué le fonctionnement du service, nos équipes ont dû continuer à s'adapter à ce contexte, les cadres ont été fortement mobilisés pour les accompagner dans cette période et assurer la continuité de nos actions.

Nous avons eu peu de répercussions en matière d'absentéisme (5 % d'absence) mais un turn over de 19% (4 points de plus qu'en 2020) plus important et des difficultés de recrutement (difficultés à trouver, délais de recrutement plus longs).

●●●/●●●



Nous n'avons pas eu à gérer de clusters ni de fermetures de sites. Les conséquences sur les familles commencent à émerger, avec un effet retard, notamment en termes de violence intra-familiale et de repli sur soi. Pour certains, la crise a distendu les liens avec nos équipes et un travail de remaillage est nécessaire. Les dynamiques collectives des équipes ont été mises à mal par les dispositions prises pour endiguer cette pandémie (protocoles sanitaires). Mobiliser et remobiliser les professionnels sur le cœur et le sens de nos métiers a été un axe fort de l'équipe de direction.

Notre activité a été fortement pénalisée cette année par les difficultés de recrutement. La question salariale, l'absence de notre secteur dans les revalorisations annoncées dans un premier temps (Ségur), les problèmes d'attractivité du secteur de la Protection de l'Enfance, ont entraîné des conséquences directes sur nos capacités à recruter. Le constat est le même nationalement pour tous les services de Milieu Ouvert en Protection de l'Enfance. Des départs de professionnels, pour rechercher des salaires plus importants ou changer de secteur, n'ont pas été remplacés.

Le turn-over cette année s'élève à 19 % au lieu des 14-15 % habituels. Nous avons eu tout au long de l'année des postes non pourvus en travailleurs sociaux, allongeant ainsi le délai d'attente des prises en charge pour les familles, et impactant durement notre activité. Malgré le développement de nouveaux outils de communication pour la diffusion de nos offres d'emploi, les délais de recrutement se sont fortement allongés. Nous sommes passés de 2 mois pour un recrutement à 6-8 mois aujourd'hui.

Cette instabilité impacte les équipes dans leurs fonctionnements, mobilise l'équipe de direction dans les campagnes de recrutement en termes de réactivité et de traitement des candidatures.

Les résultats en termes d'activité pour le service AEMO (Métropole et Rhône) sont bien en deçà de ceux attendus en matière d'alloué. Nous accusons une perte d'activité très importante sur les deux services d'AEMO avec

pour effet direct un déficit financier conséquent. Pour d'autres activités AEA et AEI par exemple la stabilité des équipes nous a permis d'effectuer notre activité et même bien au-delà au regard des demandes.

Cette problématique est la très grande source d'inquiétude de notre service. Celle-ci a été largement partagée avec nos financeurs sans qu'à ce jour, ils nous proposent des solutions.

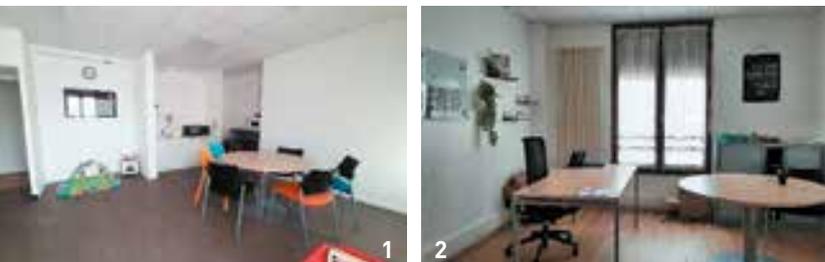
Malgré le contexte peu encourageant, l'année 2021 nous a permis l'ouverture (avril) d'une nouvelle antenne pour le service AEMO du Rhône sur la commune de Mornant. Celle-ci vient compléter notre implantation sur Villefranche et Tarare. Pour cette création, nous avons reçu les soutiens du Maire de la commune et du Département du Rhône. L'équipe AGBF pour les populations du Rhône a bénéficié de cette création et aujourd'hui elle se déploie à partir de ces trois antennes, répondant avec plus d'efficacité à une offre de service de proximité.

L'installation de la nouvelle équipe sur Mornant a nécessité un important travail de relais dans l'accompagnement des enfants entre nos équipes de la métropole et celle de Mornant, de juin à décembre 2021. Par ailleurs, nous avons engagé, de septembre à décembre 2021, les transferts d'accompagnement entre les équipes de Villefranche sur Saône et de la Duchère. Tout cela nous a permis au 31 décembre 2021 d'avoir des équipes dédiées pour le Rhône et la métropole de manières distinctes.





Tous les professionnels des équipes se sont investis pour assurer les passages de relais dans le respect des enfants et des familles accompagnés en tenant compte de chacune des situations.



En juin, nous avons répondu à l'offre de marché public en ce qui concerne notre service de Visites Médiatisées. La réponse positive nous permet actuellement de poursuivre notre action avec des contours financiers différents.

Après plusieurs mois de travail menés par l'équipe du Renfort AEMO, pour réaliser un bilan de ses modalités d'intervention, un nouveau projet écrit a été finalisé en juin 2021, présenté à chacune des équipes d'AEMO en interne au service, transmis à la PJJ, à la Métropole et aux magistrats. Une nouvelle dynamique a été impulsée et l'ensemble des professionnels, accompagnés du chef de service, se sont investis de manière conséquente pour réajuster le dispositif du Renfort aux besoins des familles et enfants accompagnés et en lien avec les observations et propositions d'ajustement faites par les professionnels de la MJIE, de l'AEMO et des magistrats dans la première phase de bilan.

Les liens avec les autorités de tarification, d'habilitation et l'autorité judiciaire se sont inscrits dans une dynamique positive.

Nous avons rencontré, dès son arrivée, la nouvelle juge coordinatrice du Tribunal Judiciaire de Lyon. Nous avons ainsi pu établir les bases de nos collaborations et poursuivre notre communication régulière avec le TPE sur nos activités. Il en est de même avec le Département et la Métropole, où les éléments concernant les activités sont envoyés mensuellement. Cette communication est appréciée par ces autorités. Nous avons conforté avec les CDS du SPEMO les liens de notre service avec les CDS enfance (Rhône-Métropole). Nous participons régulièrement aux groupes de travail proposés par la direction de l'ASE, ainsi qu'aux formations proposées. En ce qui concerne la PJJ, avec l'arrivée d'un nouvel

opérateur pour la MJIE (PRADO), nous avons participé activement à la sectorisation des interventions des deux services. Le contrôle de fonctionnement diligenté par la DIRPJJ nous a permis d'avoir un retour plutôt positif sur le travail effectué, et nous encourage par le plan d'action déployé à poursuivre dans l'amélioration continue de notre service.

En novembre, nous avons été sollicités par le Département pour participer à une expérimentation de la Mesure Unique et Modulable qui débutera en juin 2022. Nous avons impliqué nos professionnels dans le travail d'élaboration autour de cette expérimentation de 18 mois.

Le SPEMO s'est inscrit dans la nouvelle dynamique créée par la mise en place du Pôle Social depuis le 01/01/2021 : un certain nombre de sujets et de problématiques est traité et articulé de manière transversales. Que ce soit sur la question des fonctions supports mais aussi sur les aspects plus « cœur de métier », petit à petit la dimension Pôle Social au sein de la Sauvegarde 69 prend sens et corps.

La participation de notre association à travers le Service de Prévention et du SPEMO à la ligue des enfants est une illustration de la capacité de mobilisation interne et externe (partenariat avec Acoléa) pour un projet national au bénéfice des enfants. Un film a été tiré de cette expérience et nous permettra de communiquer positivement auprès de nos partenaires.

Enfin, l'équipe de direction a été fortement renouvelée par l'arrivée en 2021 de 7 nouveaux CDS (sur 13 postes existants). Ces arrivées compensent :

- des départs à la retraite (2) ;
- des départs pour prise de poste de direction (2) ;
- une fin de détachement (1) ;
- une réorientation vers la formation (1) ;
- un départ pour rapprochement familial (1).

La dynamique collective se poursuit par l'intégration de ces nouveaux cadres, la gestion de la crise Covid nous a permis de construire une équipe de direction cohérente, dynamique et constructive ●



Faits marquants de l'année, bilan

LES JEUNES DU SPEMO ET DE LA MECS
NOTRE DAME (ACOLÉA)
DANS LES MYTHIQUES VESTIAIRES
DU STADE DE FRANCE NOVEMBRE 2021.
LIGUE DES ENFANTS

Ce projet est à l'initiative de Mohamed Bouhafsi, ambassadeur de la CNAPE. La Protection de l'Enfance a été mise à l'honneur les 20 et 21 novembre derniers. Organisé dans le cadre de la Journée internationale des droits de l'enfant et sous le parrainage d'Adrien Taquet, secrétaire d'État chargé de l'Enfance et des Familles, cet évènement a été rythmé par un temps fort : un tournoi de football au Stade de France réunissant 240 enfants accompagnés par des associations membres de la CNAPE représentant les 20 villes qui abritent des clubs de ligue 1. La Sauvegarde 69 s'est positionnée sur ce projet, par le biais du SPEMO pour la mobilisation et l'accompagnement des enfants et des jeunes de la Prévention Spécialisée (pour la réalisation d'un film), en partenariat avec ACOLEA. C'est une équipe mixte de 12 enfants accompagnée par des travailleurs sociaux qui ont bénéficié de ce projet : séances d'entraînement, visite de l'OL Academy, rencontre des joueurs professionnels de l'OL dans le cadre d'un entraînement avec remise des tenues officielles et enfin le tournoi au Stade de France.



1/ Souvenirs du tournoi de foot organisé par la CNAPE

UN GROUPE DE 8 JEUNES ACCOMPAGNÉ PAR L'AEI À LA DÉCOUVERTE DE PARIS

Le projet du séjour à Paris a pris naissance en été 2020, au sein de la nouvelle équipe de l'AEI, dynamique, engagée, qui souhaitait mobiliser des jeunes adolescents autour d'une destination autre que leur quotidien, dans l'objectif de les « dépayser ». Cette volonté éducative se voulait innovante en permettant à des adolescents d'expérimenter l'altérité, de se socialiser, de partager un quotidien collectif, et contribuer à leur fournir un bagage culturel.

C'est ainsi qu'un groupe de 8 mineurs (4 filles et 4 garçons), accompagné de quatre éducateurs spécialisés et d'une psychologue est parti les 5 et 6 octobre 2021.

Malgré l'heure très matinale du rendez-vous, peu en adéquation avec les rythmes habituels des adolescents accompagnés, tous les jeunes ont répondu présents le samedi matin.

Le trajet vers Paris est effectué avec deux véhicules empruntés au DITEP d'Oullins. Les professionnels du service se relaient pour la conduite tandis que les jeunes dorment, chantent, discutent, font connaissance avec le groupe et les adultes qu'ils n'avaient pas nécessairement rencontrés auparavant. C'est aussi l'occasion pour eux d'échanger avec une psychologue en dehors des murs de l'AEI et de déconstruire leurs représentations.

L'arrivée sur Paris est froide et pluvieuse. Certains ont déjà effectué un séjour parisien précédemment. Pour d'autres, c'est la 1^{ère} fois. Installation rapide à l'auberge de jeunesse et pique-nique sur place avant de partir explorer la ville. La météo humide fait renoncer à la promenade en bateau mouche, pour autant, la bonne humeur reste de mise. Il faut aussi composer avec les pass' sanitaires parfois oubliés pour certains et la nécessité de passer par un dépistage Covid rapide pour que tous puissent profiter des visites.

.../...

●●●/●●●

La journée se poursuit ensuite au musée Grévin où les photos avec les personnalités préférées et autres mises en scène donnent à voir des visages joyeux et de bons moments de rigolade partagés.

Si chacun arrive d'univers différents où les singularités peinent à se comprendre et se rencontrer, face à des particularités affirmées, les interactions demeurent amicales et sous le regard des professionnels, qui recadrent lorsque la différence amène à une forme de confrontation sociétale et culturelle. Le groupe demeure respectueux.

Les saveurs gustatives du Liban sont à l'honneur pour le dîner. Les jeunes prennent quelques libertés et s'éloignent des adultes mais sont de retour à l'heure donnée.

La soirée se termine, pour une partie du groupe, par une balade à La Découverte de monuments parisiens « by night » : Tour Eiffel, quais de Seine, Champs Elysées places de la Concorde et Vendôme.

La journée du lendemain démarre par un petit déjeuner pris à l'Auberge de Jeunesse avant le départ pour La Découverte de la Cité des Sciences puis le retour à Lyon. De nombreuses photos ont été réalisées durant le week-end, tant par les jeunes que par les professionnels. Un petit album personnalisé est réalisé et remis à chacun début décembre.

Il s'agit ici de faire traces et expériences d'un week-end de partage où durant 48h, chacun a pu faire un pas de côté de son quotidien, de son histoire familiale et des difficultés rencontrées pour découvrir l'Autre avec ses différences et ses particularités, s'éprouver, explorer, rêver.

DES ADOLESCENTS ACCOMPAGNÉS EN AEMO PAR L'ÉQUIPE DE TARARE EN SÉJOUR À LA MONTAGNE

Des travailleurs sociaux et le psychologue de l'équipe du SPEMO Rhône de Tarare ont organisé un séjour en montagne pour un groupe d'adolescents accompagnés au sein du service dans le cadre des mesures d'AEMO exercées.

Le projet a consisté à passer cinq jours à Chamonix dans un cadre majestueux de haute montagne, en juillet 2021. L'approche éducative était centrée sur La Découverte des activités de pleine nature : randonnée avec une nuit en gîte, via-ferrata, découverte du milieu montagnard, visites diverses.

Bien au-delà de ces activités, les objectifs étaient de créer et de renforcer la rencontre éducative à travers un temps de vivre ensemble et de partage commun. Les activités et le cadre de la haute montagne ont été utilisés comme des médiations et un support de la relation. Les éducateurs ont réussi à favoriser des interactions concrètes entre eux et les adolescents, observer et accompagner la socialisation entre les jeunes. Les jeunes ont expérimenté concrètement le dépassement de soi, la confiance en eux et en l'adulte, la solidarité...

L'association des parents dans le portage de ce projet a semblé indispensable et a été un support intéressant pour travailler les positionnements parentaux.

Le projet a concerné 8 adolescents âgés de 11 à 16 ans accompagnés de 3 éducateurs spécialisés et du psychologue. L'hébergement s'est réalisé dans une structure de groupe proposant 3 chambres pour les jeunes et 2 chambres pour les professionnels, en pension complète, pour favoriser les activités et délester l'équipe d'une organisation quotidienne très chargée.

Le budget a pris en charge l'hébergement, le transport et les activités, dont une nuit en refuge. Une participation symbolique de la famille a été également demandée.

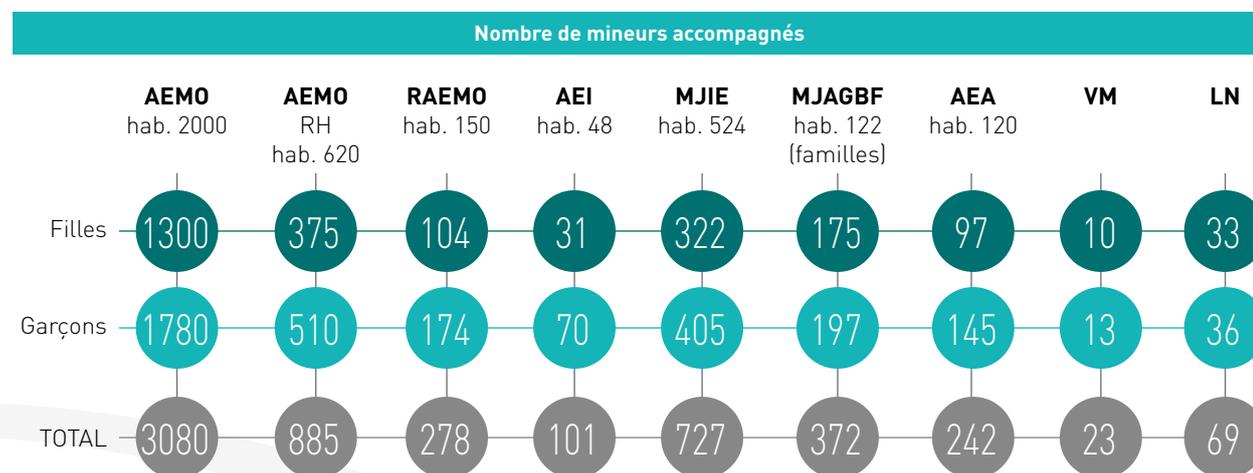
Ce séjour a été un levier dans la suite de l'accompagnement. En effet, le lien et la possibilité de mise au travail de la dynamique familiale, mais aussi les positions parentales et ce qui se joue pour le jeune dans la sphère familiale, ont été modifiés. Nous constatons concrètement que cela constitue une facilitation pour évoquer et mettre au travail des sujets plus sensibles pour le jeune et sa famille. En effet, de nombreuses thématiques ont été abordées par la suite dans les rencontres individuelles : rapport au corps, séparation, autonomisation, construction du rapport à l'autre ●



Population chiffrée

A/ Activité 2021

RAPPEL DES HABILITATIONS



Ces chiffres témoignent du nombre de mineurs accompagnés et pris en charge durant l'année. Il est à noter le nombre de jeunes accompagnés par l'AEI à hauteur de 101 pour une habilitation à 48, témoignant à la fois de la réactivité de ce service pour prendre en charge les jeunes mais aussi la temporalité courte de cette prise en charge qui est de 6 mois.

Nombre d'enfant(s) par fratrie = nombre de familles

	AEMO	AEMO RH	RAEMO	AEI	MJIE	MJAGBF	AEA	VM	LN
Fratrie seul	895	283	82	82	197	17	94	4	27
Fratrie de 2	431	153	41	10	120	35	35	3	11
Fratrie de 3	246	63	20		61	35	22	3	4
Fratrie de 4	70	16	5	16	18	23	3	1	2
Fratrie de 5	38	6	3		2	11			
Fratrie de 6	13	1	2		3	2			
Fratrie de 7	3	1	1		1	3			
Fratrie de 8	2								
	1 698	523	154	108	402	126	154	11	44

Une des évolutions notables, c'est la proportion en augmentation des familles avec un seul enfant. Ce qui dans un contexte de séparation, notamment en AEMO, multiplie le nombre de familles suivies, d'interlocuteurs, de déplacements. Cette question est en lien avec la charge de travail des professionnels pour lesquels cet élément

statistique vient surmultiplier nos interventions par la simple adéquation : moins d'enfants suivis par famille, plus de familles à suivre pour une norme à 30 mineurs par travailleurs sociaux (en AEMO). Les mêmes problématiques émergent pour les professionnels d'AEA.

.../...

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

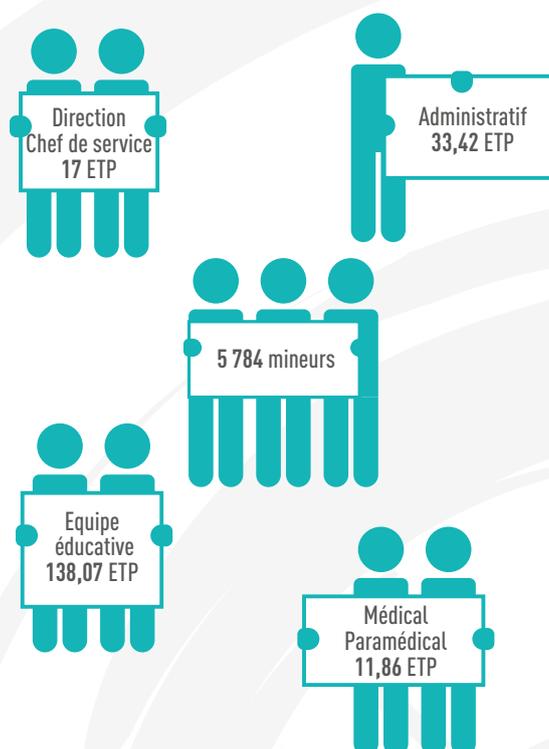
Tranches d'âges mineurs accompagnés au 31/12/2021

	AEMO	AEMO Rhône	RAEMO	AEI	MJIE	MJAGBF	AEA	VM	LN
- de 2 ans	48	9	1		47	8	1	0	0
De 2 à 2 ans	67	23	12		36	12	0	0	3
De 3 à 5 ans	310	83	36		127	52	23	4	11
De 6 à 9 ans	700	196	76		173	83	33	7	24
De 10 à 11 ans	417	127	35		111	45	35	5	14
De 12 à 15 ans	945	276	68	25	162	96	96	5	12
De 16 à 17 ans	431	133	41	56	58	33	47	2	4
De 18 à 20 ans (18 dans l'année)	162	38	9	20	13	39	7		1
21 ans (dans l'année)						4			
Total	3 080	885	278	101	727	372	242	23	69

Si nous comparons les chiffres à l'année 2020, il apparaît une forte augmentation de la population des 0 - 12 ans en MJIE (51 % en 2020 et 67 % en 2021) qui annonce une future augmentation de cette population en AEMO. Sur l'année 2021, nous avons accompagné 425 mineurs âgés de moins de 6 ans, le 31/03/2022, nous sommes déjà à 469 mineurs suivis ou en attente ●

Personnel

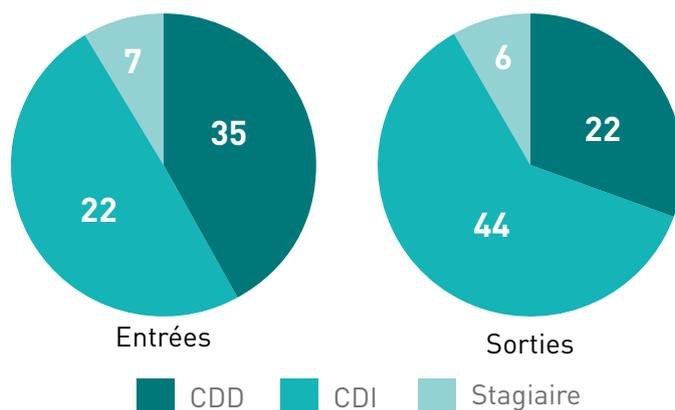
A/ Organigramme.....



B/ Mouvements du personnel.....

En 2021, nous avons eu un turn-over à hauteur de 19,67 % en augmentation par rapport aux deux années précédentes (10,48 % en 2020 et 14,29 % en 2019). Le taux d'absentéisme est de 8,3 % et tombe à 7,32% sans les congés maternité. Nous avons accueilli 7 stagiaires sur l'année.

Nous annonçons un solde négatif au niveau des CDI en fin d'année notamment en AEMO, qui illustre bien notre situation en termes de recrutement.



C/ Formations.....

Formations qualifiantes	DU Pratiques de médiation	1	
	MJPM	1	
	DU Directeur des établissements de santé	1	
	Responsable de l'économie sociale et solidaire	1	
	Approche systémique	1	
	VAE BTS Sanitaire et social	1	
	VAE EJE	1	
	VAE Bac pro gestion administration	1	
	CAP ouvrier de l'exploitation viticole	1	
	Caferuis	1	
	Animer un groupe de parole	1	
	Thérapie familiale psychanalytique	2	
	Parler pour que les enfants écoutent, écouter pour que les parents parlent.	1	
	Evaluer et intervenir en Protection de l'Enfance	1	
	La médiation outil de travail social	1	
	Thérapie de couple	1	
	Développement compétences	Mener un entretien systémique avec les familles	1
Le management cultiver l'intelligence collective		1	
Le travail avec les familles		1	
Violences sexuelles faites aux enfants		1	
Repenser l'éducation		1	
Quand l'agir violent sexuel interroge l'exercice du psy		1	
Intervention systémique		1	
Formations collectives		SST initiale	5
		SST recyclage	13
		Atelier Enfants dans le cadre de parents séparés	18
		DIU PROGDIS	4
		Loi du 14 mars 2016	26
		Violences intrafamiliales	18
		XIV Assises nationales de la Protection de l'Enfance	5
		Protection de l'Enfance et handicap	7
		Journées d'études seuils et passages	13
		Le trauma et l'enfant	23
	Croiser les aspérités de terrain aux défis de la pensée	2	

148 professionnels ont pu bénéficier de formations sur l'année 2021 pour les 200,35 ETP que constituent le SPEMO. Ces formations ont eu lieu en collectif (avec des financements internes et CITS) et d'autres sont intégrés dans le CIFA de l'établissement.

Une fois de plus, le contexte sanitaire n'a pas été facilitant. Nous avons eu des formations individuelles annulées ou reportées. Il n'y a pas eu de formations collectives durant le 1^{er} semestre, elles n'ont pu reprendre qu'à partir de septembre ●

Démarche d'évaluation, démarche qualité, amélioration continue

Dans l'attente de la parution du nouveau référentiel de la HAS, nous n'avons pas entrepris de démarche d'évaluation comme l'entend la loi. Néanmoins, le contrôle de fonctionnement du SIE nous engage dans un plan d'action et d'amélioration de notre service.

Le contexte qui empêchait tout travail collectif n'a pas concouru à mettre en place de manière participative une évaluation, notamment autour des projets de service AEMO, RENFORT AEMO et AEI.

Notre travail sur le DUERP a été aussi freiné du fait de cette impossibilité de solliciter les professionnels sur ces questions.

La gestion de la crise Covid nous a permis de développer un certain nombre de process et de procédures. Nous avons appris en composant avec les conséquences de cette pandémie. Une situation exceptionnelle qui a créé les conditions de réflexions sur la sécurité et la santé au travail ●

les différentes associations pour attirer les candidatures nécessitant de nous adapter. Nous espérons que les annonces gouvernementales (conférence sur les métiers du social) du début d'année permettront d'améliorer sensiblement la question de l'attractivité du secteur notamment en termes de rémunérations.

Avec la mise en place du Pôle Social au sein de la Sauvegarde 69, nous nous sommes engagés de manière structurelle dans une transversalité au niveau des services et établissements de la Protection de l'Enfance.

Les fonctions supports se constituent autour de 4 entités (comptabilité, RH, Services Généraux, Gestion de l'activité). Les directions se rencontrent une fois par mois, les CDS seront engagés durant l'année 2022 sur des travaux en commun.

Ces espaces permettent la construction d'une identité commune Protection de l'Enfance qui vient compléter la culture associative. A ce jour, déjà un certain nombre de décisions se prennent au niveau du pôle que ce soit sur les projets (CNAPE, installation Lieu d'Accueil), les appels à projets, le positionnement vis-à-vis des autorités. Bien évidemment tout ceci s'effectue dans un lien renforcé avec la Direction Générale.

De manière plus pragmatique, les permanences sur les périodes de congés se gèrent au niveau de la direction de pôle en associant tous les directeurs.

L'objectif de 2022 est de poursuivre cette structuration par des groupes de travail qui se mettent en place associant tous les professionnels du pôle sur des thématiques en lien avec l'intervention éducative. A travers ces réflexions, il s'agit pour nous de s'engager dans la question du parcours des mineurs accompagnés et formaliser une pratique (existante et au cas par cas) pour inscrire dans notre fonctionnement une entrée parcours et non plus uniquement établissements et services.

L'expérimentation de la Mesure Unique et Modulable sur le département du Rhône est une innovation pour nos services. Elle s'inscrit dans l'adaptation des moyens auprès des publics et va nous mobiliser sur de nouvelles pratiques avec des moyens supplémentaires. Nous accompagnons cette expérimentation par une formation spécifique sur l'évaluation des besoins de l'enfant et sur l'adéquation des réponses parentales. Cette formation est dispensée par Mme C., directrice des Pléiades, gage d'une articulation Pôle Social et Pôle Médico-Social en cours au sein de la Sauvegarde 69 ●

Perspectives 2022

L'objectif prioritaire du SPEMO pour l'année 2022 est d'être en mesure d'effectuer notre activité sur l'ensemble des services qui constitue notre organisation, de redresser la barre en matière de trajectoire économique...et de retrouver les chiffres noirs.

Principalement : améliorer nos capacités à attirer des professionnels au sein de nos services en Milieu Ouvert. La vacance des postes en CDI a eu des conséquences sévères en terme non seulement économique mais aussi en matière de réactivité et de délai de prise en charge des situations qui nous sont adressées. Nous développons une communication sur de nouveaux supports (réseaux sociaux et professionnels) afin d'élargir notre champ d'investigation, nous souhaitons être beaucoup plus réactif dans nos procédures de recrutement. En effet, actuellement, une vraie concurrence est à l'œuvre entre



Prévention Spécialisée

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan 58
- Population chiffrée 60
- Personnel..... 62
- Démarche d'évaluation..... 64
- Démarche qualité, amélioration continue 65
- Perspectives 2022..... 66

À partir d'une présence de rue, d'animations sociales, d'accompagnements éducatifs et de partenariats de proximité, l'intervention du service en 2021 concerne 2 016 suivis - garçons et filles de **12/25 ans** sur :

- **14 communes de la Métropole de Lyon** (Bron, Chassieu, Décines, Feyzin, Givors, Lyon 1^{er}, 2^{ème}, 4^{ème} et 8^{ème}, Meyzieu, Mions, Oullins, Pierre-Bénite, St. Fons, St. Priest, Vaulx en Velin Sud et Vénissieux).
- **3 communes du Département du Rhône** (Villefranche, Gleizé et Belleville).



Le service enregistre une baisse d'activité de **12,5 % en 2021** qui s'inscrit dans une continuité de deux points essentiels : les difficultés d'intervention liées à la pandémie Covid et nos difficultés récurrentes de recrutements avec 7 postes vacants sur 2021 au niveau des équipes éducatives.

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire

La **poursuite de la crise sanitaire** a mis en difficulté les interventions de la Prévention :

- impact des périodes de couvre-feu durant l'année 2021 empêchant une rencontre efficiente du public sur les temps de soirée (présence sociale sur les quartiers) ;
- augmentation de la charge mentale des professionnels qui doivent adapter leurs actions et pratiques aux conditions et contraintes sanitaires ;
- investissement des actions de terrain dans un contexte déstabilisé et déstabilisant pour les publics accompagnés ;
- apparition de nouvelles problématiques liées à la période de confinement et post confinement (apathie, démotivation, rupture scolaire, augmentation des conduites à risques liées au numérique...).

B/ Appel à projet

Les appels à projet restent un vecteur à prendre en considération en termes de lisibilité et de légitimité des missions couvertes par la Prévention Spécialisée.

En ce sens, le service répond en 2021 aux attentes de la mise en place des Bataillons de la Prévention sur les communes de Vénissieux et St. Fons.

Un budget de **112 500 €** est accordé par la Préfecture du Rhône, permettant au projet de démarrer fin novembre 2021 avec des moyens adéquats et suffisants :

- 1 coordinateur de projet ;
- 6 postes de professionnels de terrain ;
- un financement pour des astreintes ;
- une enveloppe pour la formation ;
- une enveloppe de fonctionnement ;
- un temps administratif.

La mise en place de ce dispositif n'a été possible que par la convergence de l'action de plusieurs autorités (Préfecture, Métropole, municipalités).

Ce travail partenarial exemplaire a permis de lever certaines difficultés de mise en œuvre afin de répondre au mieux aux besoins des usagers et des particularismes de chaque territoire.

La formalisation du projet se fait en plusieurs temps :

- recrutement des professionnels en décembre 2021 avec une prise de poste en janvier 2022 ;
- signature de la convention quadripartite sur St. Fons et Vénissieux en février 2022, en présence du vice-président de l'association.

Depuis le retour favorable de l'appel à projet :

- le service a œuvré pour une bonne intégration de l'équipe des Bataillons de la Prévention en son sein ;
- l'articulation entre les professionnels du dispositif « les Bataillons de la Prévention » et les professionnels de Prévention Spécialisée Métropole devrait permettre de soutenir un plus grand nombre de jeunes et leur famille ;
- les Bataillons travaillent en lien avec des partenaires divers (MDM, Centre sociaux, Mission Locale, etc.) et assurent une bonne collaboration avec les médiateurs des territoires (rencontres / réunions avec l'ALTM et les médiateurs de la municipalité de St. Fons).

C/ L'évaluation des services de Prévention Spécialisée par la Métropole

Depuis 1996, le découpage des secteurs d'intervention n'a pas évolué, un redécoupage des territoires est évoqué par la Métropole ainsi que l'évolution des modalités d'interventions.

Depuis 2021, un travail d'évaluation de la Prévention Spécialisée est initié par la Métropole et se fait en toute transparence avec la participation des différents acteurs à la construction de la feuille de route permettant sa réalisation. Aussi, de nombreuses réunions de travail ont eu lieu entre la DPPE et les directions des différents services de Prévention Spécialisée. Une trame de réalisation a été construite afin que cette évaluation réponde aux attentes de chacun.

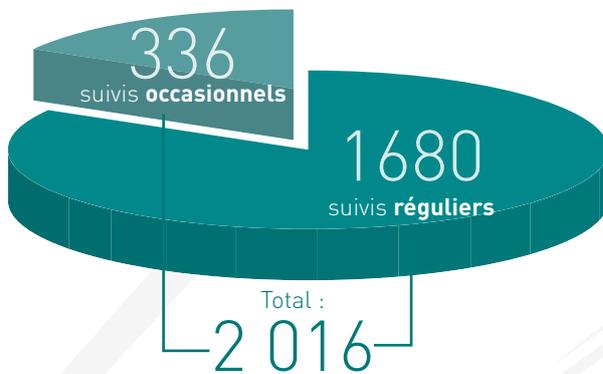
Mme D., consultante du groupe Plébiscité et son équipe, rencontrent depuis fin 2021 l'ensemble des chefs de service et des équipes de manière à établir un premier diagnostic en matière de :

- représentation de la Prévention Spécialisée ;
- modes et pratiques professionnelles, en lien avec les axes donnés par la Métropole – décrochage scolaire, radicalisation, santé... ;
- enjeux de gouvernance, dialogue sur les territoires ;
- besoins, priorités et répartitions des moyens ●

Population chiffrée

A/ Activité 2021.....

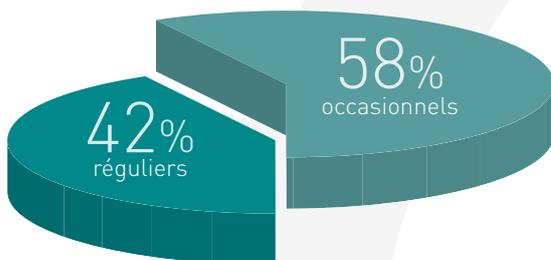
Nombre de jeunes accompagnés en 2021



Tranches d'âge des jeunes accompagnés en 2021



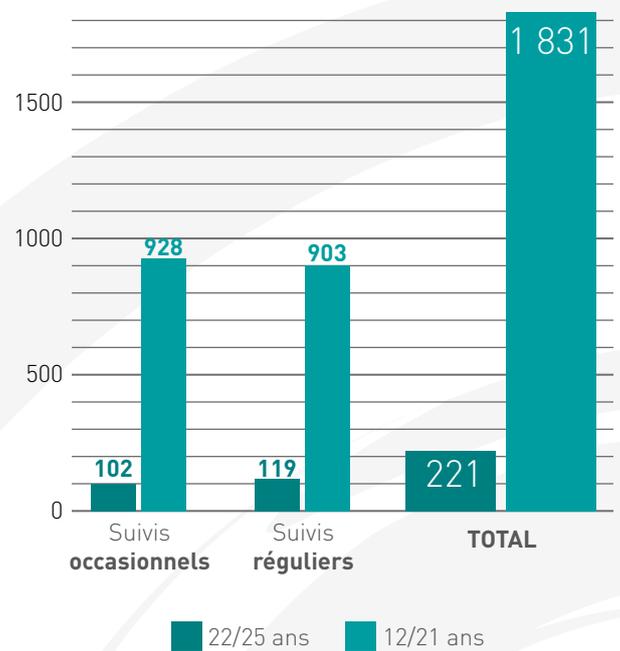
Types de suivis en %



Ainsi, on note :

- **la part importante de suivis sur la tranche d'âge des 12/21 ans**
→ activité dominante de la Prévention Spécialisée ;
- **un équilibre entre les suivis réguliers et les suivis occasionnels**
→ indicateur du service qui atteste de la présence sociale des équipes sur les différents territoires, et leur démarche « d'aller vers » les publics présents sur les espaces publics.

Activité 2021



B/ Public suivi

On note une prédominance pour les thématiques traitées en termes de scolarité, d'emploi et de formation, de culture et de loisirs, de relations familiales et de problématiques administratives.

• **La scolarité représente 17 % des suivis**

Cette problématique s'inscrit dans les priorités du service, notamment dans le cadre des orientations de la Métropole au niveau de la prévention au décrochage scolaire qui fait l'objet de projets et d'accompagnements spécifiques.

• **L'emploi et la formation représentent 16 % des suivis**

Ces deux items sont liés et sont caractéristiques de la singularité du contexte ambiant lié à la pandémie où les professionnels de terrain ont pu observer une démotivation, une apathie de certains jeunes et une perte de motivation pour la construction de projet de vie depuis la rupture de 2020 (confinement).

• **La culture et le loisir représentent 13 % des suivis**

La culture et les loisirs sont repérés comme un levier de motivation pour les jeunes. A noter que depuis 2021, le service a pu déployer, en lien

avec la subvention accordée par la Métropole dans le cadre du plan pauvreté, des chantiers éducatifs autour de la culture et du loisir.

Ces chantiers culture suscitent un grand intérêt de la part des jeunes en termes d'ouverture d'esprit, d'accès au monde culturel, avec la possibilité de découvrir de nouveaux métiers (technicien, régisseur, emplois d'accueil...).

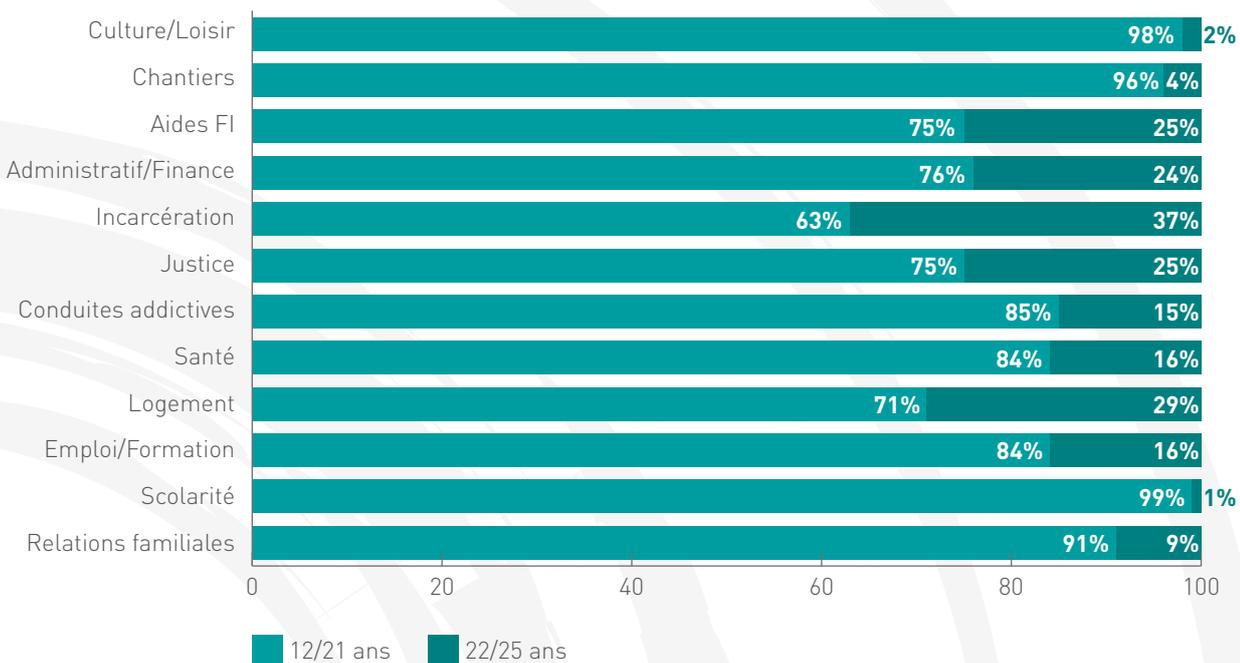
• **Les relations familiales représentent 13 % des suivis**

La démobilitation générale observée ces 2 dernières années en période pandémique a creusé les difficultés de vie et conflits au sein même des familles (utilisation accrue du numérique, difficultés financières et sociales, démobilitation scolaire et perte de repères sociaux avec l'enseignement à distance...).

• **L'administratif et la finance représentent 12 % des suivis**

Cette problématique rejoint le phénomène de la fracture numérique qui met en difficulté certaines familles à formaliser elles-mêmes des démarches administratives dématérialisées, en lien avec les structures de droits communs (CAF, Sécurité sociale, Pôle Emploi...).

Répartition des suivis par problématique et par tranche d'âge



C/ Dynamiques collectives.....

Les actions collectives sont un levier d'approche globale :

- création, maintien de lien et de confiance avec les jeunes et leurs familles ;
- repérage de problématiques ;
- engagement d'accompagnement individuel ;
- ouverture vers l'extérieur hors des murs du quartier ;
- éducation à la citoyenneté ;
- mise en situation professionnelle (chantiers) – découverte du monde professionnel et des métiers.

185 actions ont été mises en œuvre en 2021 sur l'ensemble du service, soit :

- 116 activités spécifiques ;
- 69 activités partenariales.

Ces activités ont mobilisé 1 771 jeunes, dont 34 % de filles et 66 % de garçons.

Les chantiers éducatifs viennent en appui de ces accompagnements et demeurent un axe fort et un outil privilégié des équipes.

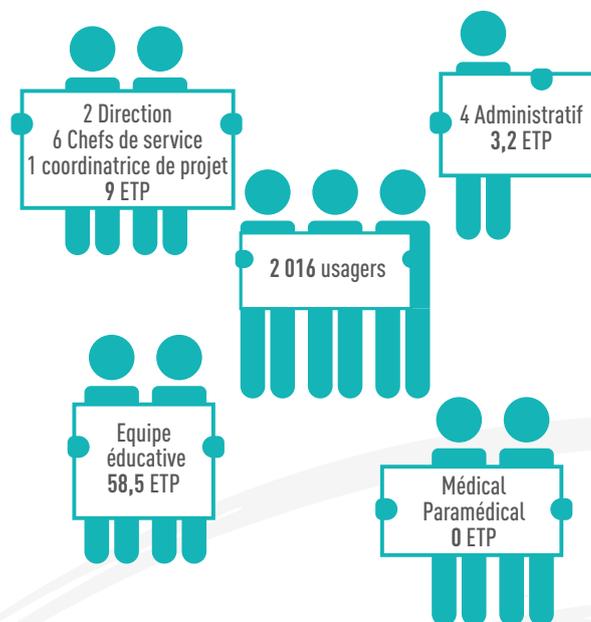
93 chantiers éducatifs sont réalisés en 2021 et mobilisent 257 jeunes sur l'ensemble des 14 communes de la Métropole et 3 communes du Département du Rhône couvertes par les interventions des équipes de Prévention Spécialisée de la Sauvegarde 69.

Une part importante des chantiers est effectuée en partenariat avec des bailleurs de quartier dans l'objectif de :

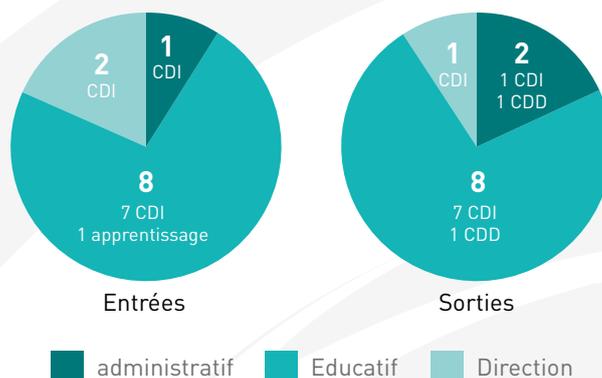
- établir un contact autrement entre le public, les habitants et les bailleurs
→ faire tomber les représentations de chacun ;
- favoriser les échanges intergénérationnels ;
- associer les jeunes aux projets d'aménagement et d'embellissement des lieux de vie (peinture, nettoyage, jardinage, fresques...);
- mettre les jeunes en dynamique de construction de projet ;
- permettre le financement, auto-financement de projet individuel (financer un permis de conduire, un BAFA...) ou collectif (financer des séjours) ;
- motiver et mobiliser un parcours d'insertion ;
- valoriser les potentiels ;
- responsabiliser les publics via une mise en situation professionnelle ;
- donner une place au public au sein même de son environnement ●

Personnel

A/ Organigramme.....



B/ Mouvement de personnel



Au 31 décembre 2021, 6,5 ETP restent vacants. Il est à noter des difficultés de recrutement qui s'accroissent et occasionnent toujours une forte vacance de postes sans précédent et un déséquilibre des équipes, avec une incidence sur le suivi des accompagnements individuels ou collectifs.

Le service reste dans une démarche proactive de lien avec les organismes de formation pour mieux faire connaître le métier d'éducateur en Prévention Spécialisée et continue de favoriser l'accueil des stagiaires.

ANALYSE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

- Difficultés en lien avec les grilles de salaire ;
- Évolution des attentes des jeunes professionnels pour qui le CDD est :
 - facilitateur d'expérience, sans engagement long ;
 - plus avantageux financièrement (prime de fin de précarité) ;
- Tout le secteur traverse une crise d'employabilité, les professionnels vont au plus offrant en termes de rémunérations, d'avantages sociaux ;
- D'autres partenaires offrent de meilleures grilles de rémunération en lien avec les statuts, ou des conventions collectives plus attractives.

En réponse à ces difficultés identifiées, le service a engagé depuis 1 an des négociations avec la Métropole en termes de solutions à l'embauche, et a obtenu des réponses positives :

- depuis le 1^{er} septembre 2021, un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation sont signés dans le service ;
- dans le cadre des Bataillons de la Prévention, des professionnels non encore diplômés sont recrutés s'ils font valoir une expérience en Protection de l'Enfance et des souhaits de se former.

2021 est marqué par plusieurs mouvements du personnel au niveau de l'équipe de direction :

- l'arrivée de M. B., au poste de directeur du service de Prévention Spécialisée en janvier 2021, après une vacance de poste de 6 mois ;
- le départ de Mme D. K., au poste de directrice adjointe, en juillet 2021 ;
- l'arrivée de Mme H., au poste de chef de service sur les territoires d'Oullins, Givors et Pierre-Bénite en mars 2021 après une vacance de poste de plusieurs mois sur les secteurs de Oullins, Givors et Pierre-Bénite ;
- le départ de Mme W., au poste de chef de service de l'équipe de Villefranche - Gleizé - Belleville ;
 - l'arrivée de Mme A. au poste de chef de service des équipes de Lyon Centre ;
 - la prise de poste de M. S., en tant que chef de service de l'équipe de Villefranche - Gleizé - Belleville ;

soit 62,5 % de turn over au niveau de l'équipe de direction composée de 8 professionnels (1 directeur, 1 directeur adjoint et 6 chefs de service).

Ainsi, depuis janvier 2021, le service évolue dans un contexte de changement, d'adaptation et de constitution d'une nouvelle équipe de direction.

C/ Formation

- 39 professionnels ont bénéficié d'actions de formation en 2021 ●

	Intitulés formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes Développement compétences	Formation tuteur de proximité	2
	DEES	1
	DEIS	2
Formations obligatoires	Incendie	7
	Sauveteur secouriste du travail initial	6
	Être éducateur en Prévention Spécialisée aujourd'hui	3
	Temps de sensibilisation au levier culturel	6
Formations collectives	Acquérir des repères et réfléchir collectivement aux pratiques liées à la laïcité dans le cadre des pratiques professionnelles	8
	Formateur occasionnel	2
	Logiciel formation FIRST	2

Démarche d'évaluation

COFIL projet de service / evaluation interne

- **Projet de service** validé par le Bureau de l'Association le 04/01/2021 après 2 ans de travail associant les salariés. Démarche longue de finalisation pour des raisons internes (changement de DG, crise sanitaire, départ du directeur, poste de cadre vacant à l'interne). Ce document a été communiqué aux équipes et aux 2 collectivités – le service reste dans l'attente de leur retour. Document non figé, qui sera régulièrement soumis à des modifications en fonctions des diagnostics/des besoins nouveaux (démarche RPS).
- **Evaluation interne** menée dans les équipes en 2020 avec un document de synthèse transmis par la direction en mars 2021 qui comprend 60 préconisations. Choix a été fait de reprendre l'intégralité des propositions des équipes. Au vu de la crise sanitaire, pas de possibilité d'associer les usagers comme convenu.
- Le PDS et l'évaluation interne proposent un certain nombre de recommandations/orientations qu'il convient de mettre en œuvre. Proposition de l'équipe de direction de fusionner ces 2 démarches pour faciliter leur mise en œuvre via la création d'un COFIL en 2021 qui a pour rôle de :
 - veiller à la mise en œuvre des préconisations/ orientations du projet de service (PDS) et de l'évaluation interne ;
 - veiller à actualiser le PDS une fois par an ;
 - prioriser les actions à mettre en œuvre ;
 - définir en lien avec l'équipe de direction (EDD) des groupes de travail sur des thématiques pour mettre en œuvre le projet de service (santé, logement) ●

A noter : depuis la loi de janvier 2002, les établissements, services sociaux et médico-sociaux ont l'obligation d'évaluer leurs pratiques et leurs prestations. Il s'agit à la fois d'une évaluation interne réalisée tous les 5 ans et d'une évaluation externe réalisée quant à elle tous les 7 ans. Mais suite à la fusion en 2019 de l'Agence Nationale de l'Evaluation et de la qualité des ESSMS (ANESM) avec la Haute Autorité de Santé (HAS), une procédure unique va voir le jour au cours de l'année 2021.

Démarche qualité, amélioration continue

Evaluation des risques psychosociaux

Poursuite de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux, avec l'appui du Cabinet ACTEMS CONSEIL, qui avait donné lieu à :

- un diagnostic à partir d'entretiens individuels et collectifs → 2019 ;
- une analyse et formalisation du diagnostic → 2019 ;
- une restitution et préconisations pour l'élaboration d'un plan d'actions → 2020 ;
- la constitution d'un comité de pilotage → 2020 ;
- l'élaboration de 2 documents de référence relatifs au socle commun, annexés au projet de service → 2021
 - « Les pratiques professionnelles communes »,
 - « La charte de postures professionnelles ».

Mise en place du Pôle Social

Le regroupement, depuis le 1^{er} janvier 2021, des différents services de la Protection de l'Enfance de la Sauvegarde 69 au sein d'un Pôle Social répond à un besoin de lisibilité de l'action menée par le SPEMO, le service de Prévention Spécialisée, le foyer Chamfray, le Lieu d'Accueil et le SHED, et une volonté de cohérence :

- **Cohérence métiers**
 - Impulser une logique de continuité de parcours des publics pris en charge ;
 - Utiliser les ressources existantes et développer un appui technique ;
 - Articuler les compétences et expertises des professionnels au sein du Pôle Social.

- **Cohérence opérationnelle**
 - Harmoniser les process de gestion RH, financière et administrative.
- **Cohérence politique et associative**
 - Renforcer la transversalité au sein d'une même organisation ;
 - Répondre à la loi du 5 mars 2007 ;
 - Engager le Pôle Social de la Sauvegarde 69 comme acteur régional multi-services de référence et de qualité en matière de Protection de l'Enfance ●

Perspectives 2022

L'évolution des postes de chefs de service depuis plusieurs années et leur articulation avec la direction ont été formalisées au cours d'un travail sur les fiches de poste fin 2020.

La mise en place du Pôle Social en janvier 2021 (regroupement de l'ensemble des services de Protection de l'Enfance de la Sauvegarde 69) et la mise en place d'une nouvelle équipe de direction marquent une nouvelle dynamique pour le service.

A/ Faire association

- Mise en application du Projet Stratégique de l'association ;
- Cohérence des parcours des publics accompagnés par le secteur de la Protection de l'Enfance ;
- Mise en place de passerelles collaboratives interservices du Pôle Social ;
- Mutualisation des ressources, outils et procédures au sein du Pôle Social.

B/ Faire service.....

- Intégration des Bataillons de la Prévention à la vie de service et aux projets en cours ;
- Intégration du dispositif de la Halte ;
- Poursuite des projets en cours → démarche RPS - plan d'action projet de service / évaluation interne ;
- Continuité de l'axe de travail culturel au bénéfice des accompagnements, avec un renouvellement de la demande de subvention à la Métropole pour des chantiers éducatifs dans le cadre notamment du levier culture ;
- Formalisation du déploiement Pôle Social sur le terrain ;
- Finalisation des projets d'équipe, par déclinaison au projet de service ;
- Projet de mise en œuvre du programme TRAJECT du CNLAPS afin d'avoir une meilleure lisibilité de l'activité.

C/ Promouvoir l'expertise de la Prévention Spécialisée en termes d'appels à projet

La réponse aux appels à projet fait partie des prérogatives 2022, en lien et avec l'appui de la Sauvegarde 69.

Cette réponse devra tenir compte de nos difficultés de recrutement précédemment explicitées, et des orientations proposées par la Métropole suite à l'évaluation des services de Prévention Spécialisée menée sur l'année en cours ●

La Halte



SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan **68**
- Population chiffrée **69**
- L'accompagnement social **70**
- Outils spécifiques de la Halte pour mener à bien les accompagnements..... **72**

L'année 2021 fut marquée par trois éléments :

- La poursuite de la crise sanitaire qui a nécessité la continuité de nos adaptations pour maintenir nos accompagnements en direction des publics en errance. Maintenir le « aller vers » en période de nécessaire distanciation physique entre les personnes était un défi. Ce dernier a été relevé
- puisque la Halte a maintenu ses interventions.

●●●/●●●



- Le service a répondu à un appel à projet qui a été validé par la DDETS pour mettre en place une équipe mobile destinée à l'accompagnement « vers et dans » le logement sur les territoires éloignés. A bord d'un camping-car aménagé, cette équipe se rendra auprès des personnes en très grande précarité et éloignées de tous les dispositifs.
- Enfin, dans le cadre du Pôle Social, le rattachement du service La Halte au SPEMO a été interrogé à la fois en termes de pilotage et de cohérence organisationnelle. La décision a été prise de le relier au plan opérationnel à la direction de la Prévention Spécialisée. Le dernier trimestre 2021 a été l'occasion d'un passage de relais pour permettre une mise en œuvre réelle de la gestion au 1^{er} janvier 2022.

Faits marquants de l'année, bilan

tion des publics en très grande précarité. Ce projet a été validé par la DDETS, sur la base de 2 ETP de travailleurs sociaux pour 27 mesures en file active, avec une date de démarrage du projet au 1^{er} septembre 2021.

A/ Bilan situation sanitaire

- Malgré la situation sanitaire, il n'y a pas eu de changements notables dans notre intervention auprès des publics au cours de l'année 2021. L'équipe éducative a poursuivi les accompagnements des ménages dans l'« aller-vers ».
- L'accueil du public au local de la Halte a dû être modifié, l'exiguïté des locaux ne permettant pas le respect des gestes barrières. Nous avons fermé temporairement l'Accueil de Jour au plus fort de l'épidémie et reçu les personnes uniquement sur RDV.

C/ Mise en place d'une maraude supplémentaire.....

Dite maraude médicale au 1^{er} février 2021, en partenariat avec Action Santé.

D/ Difficultés de recrutement

Les postes à pourvoir restent vacants, CDD et CDI confondus. Nous recevons peu de candidatures, et souvent les personnes reçues déclinent car les rémunérations sont trop basses.

B/ Projet d'équipe mobile d'accompagnement

Dans le cadre de la réforme de l'accompagnement vers et dans le logement, l'équipe de la Halte a proposé un projet d'équipe mobile d'accompagnement en direc-

E/ Changement de Direction

Au 1^{er} janvier 2022, la Halte sera gérée par le Service Prévention Spécialisée de la Sauvegarde 69 ●

Population chiffrée

	Nombre de personnes accompagnées
AVDL	50 ménages
ASLL	57 ménages
Hébergement	48 personnes
Maraude	88 personnes

L'hébergement

Notre parc logement est constitué de 11 logements, dont 9 (T3), 1 (T4) et une chambre en foyer ; ils sont subventionnés par l'ALT (Allocation Logement Temporaire). Ces logements sont situés à Villefranche sur Saône en diffus.

La chambre au foyer des Remparts sur Belleville permet aux jeunes isolés de mettre de la distance avec leur réseau, dont l'influence peut parfois leur nuire.

D'autre part, l'hébergement collectif dont les jeunes bénéficient au foyer des Remparts leur apporte du cadre et de la sécurité.

Nous avons renouvelé notre parc logements, en préférant les bailleurs publics, notamment l'OPAC et Alliade Habitat. Ce choix a été motivé entre autres par un coût moins onéreux mais aussi dans un souci d'être au plus près de la réalité avec nos publics dans la précarité qui n'ont pas accès, ou très peu, à l'offre de logement dans le privé.

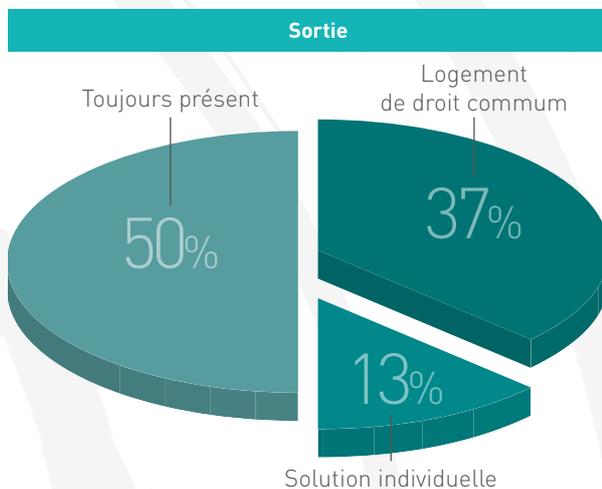
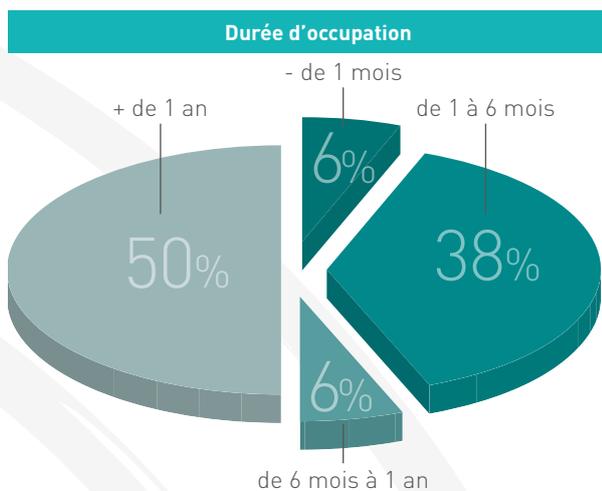
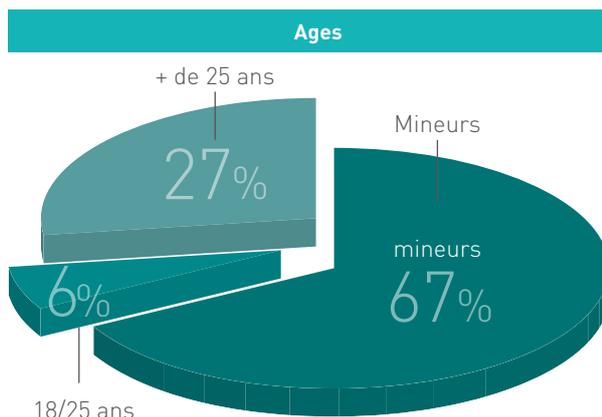
Ces appartements constituent une forme d'hébergement d'insertion, une phase de stabilisation, permettant aux personnes qui en bénéficient d'acquiescer ou de consolider les prérequis à la capacité d'une personne à investir un logement.

Nos 11 logements sont mis à disposition de la MVS qui oriente les personnes. Sur ces 11 logements, 2 sont réservés à l'urgence.

Lors de l'accueil des personnes et à l'issue du premier rendez-vous, l'hébergement est contractualisé ainsi que l'accompagnement social individualisé.

Sur l'année 2021, 50 personnes ont pu être hébergées au sein de ces logements, 16 adultes dont 13 familles monoparentales et 32 enfants et 3 adultes isolés.

Ces chiffres sont assez similaires aux précédentes années ●



L'accompagnement social

1/ASLL : accompagnement social lié au logement

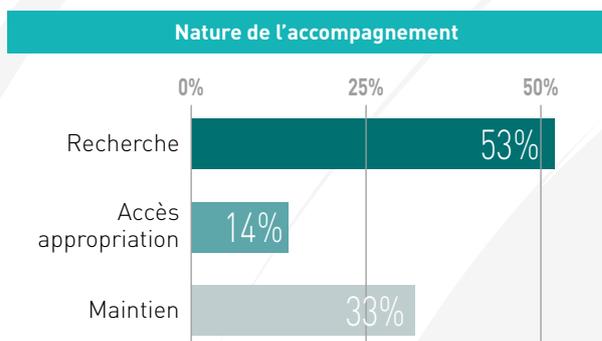
Notre parc logement est constitué de 11 logements. Pour rappel, la Halte a pour mission d'accompagner dans l'« aller vers » des personnes en difficulté par rapport au logement.

La mesure ASLL est proposée à toute personne qui en formule la demande ou lorsqu'une fragilité pouvant mettre à mal l'accès ou le maintien dans le logement est repérée.

La demande de mesure nécessite la constitution d'un dossier, établi par un travailleur social référent, qui est ensuite validé ou non en ITTL (Instance Technique Territorialisée Logement).

Il existe 3 types de mesure :

- la recherche de logement,
- l'accès et l'appropriation,
- le maintien dans le logement.



Sur l'année 2021, 70 mesures ont été attribuées à la Halte :

- 30 mesures ont concerné le territoire 2 (secteur Pierres Dorées, Tarare, Thizy etc.),
- 40 mesures ont concerné le territoire 1 (Agglomération de Villefranche et nord Beaujolais).

Le départ d'un collègue, très expérimenté et pionnier dans l'accompagnement des ménages en milieu rural, a fragilisé l'intervention sur le territoire 2, il a été difficile de recruter sur ce poste. Il a fallu attendre le mois d'août pour retrouver une stabilité sur ce territoire par l'embauche d'une éducatrice spécialisée.

Les situations très dégradées des personnes pour qui les mesures sont prescrites ainsi que l'éloignement géographique, nécessitent du personnel expérimenté, malheureusement les salaires trop bas n'attirent pas les candidats.

Les personnes accompagnées souffrent de problématiques multiples, bien souvent en souffrance psychique, sous addiction, elles vivent dans un grand dénuement et en isolement.

Elles n'ont pas de moyen de transport, le travailleur social reste leur seul lien avec l'extérieur.

La tâche est immense, toute démarche s'avère compliquée et nécessite du temps d'accompagnement.

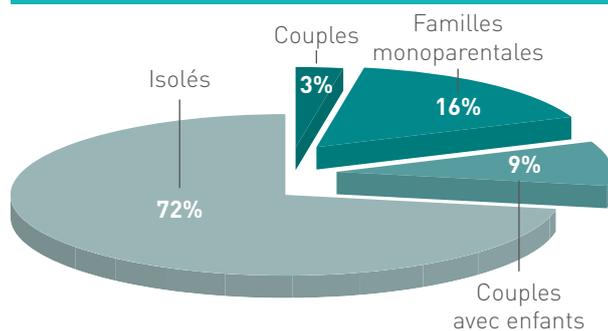
Consciente de cette réalité, la Halte a mis en place dès le départ des outils pour étayer l'accompagnement.

Nous travaillons avec l'association « Action Santé », qui met à notre disposition des médecins, psychologues. Nous accompagnons physiquement les personnes.

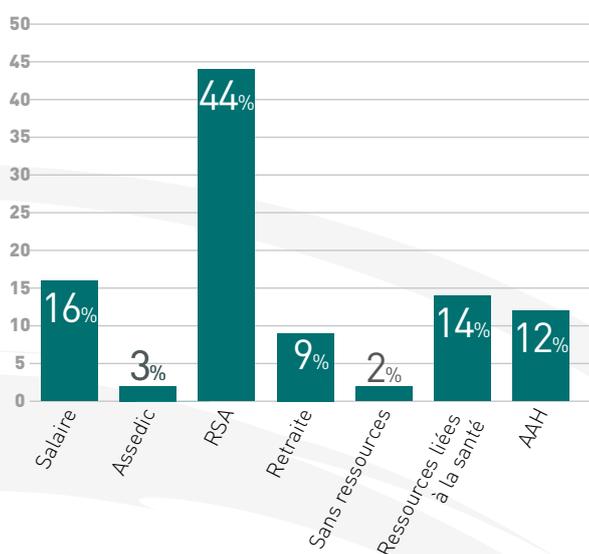
Nous adhérons à la banque alimentaire et distribuons des colis pour les personnes en grande précarité.

Ce travail est chronophage, il va bien au-delà d'une simple mesure ASLL, nous regrettons qu'il ne soit pas reconnu financièrement.

Situation familiale des ménages suivis



Type de ressources des ménages suivis



2/ L'AVDL : accompagnement vers et dans le logement

Cette année 2021, l'équipe de la Halte a travaillé sur l'appel à projet dans le cadre de la réforme des subventions allouées à l'AVDL. Ce dernier a été validé et a débuté cette fin d'année.

Ce projet propose un accompagnement hors du toit, par une équipe mobile en van aménagé qui se déplace auprès des publics orientés par la MVS, sur le nord du département et l'agglomération de Villefranche : 27 mesures en file active, 9 mesures à 16h d'accompagnement mensuel et 18 mesures à 8h d'accompagnement mensuel.

Le public relevant de ces mesures AVDL est un public en grand dénuement et très fragile, bien souvent à la limite de la marginalisation et dans l'errance.

La difficulté de recrutement ne nous a pas encore permis de pourvoir la création de poste dans le cadre de ce projet.

3/ La maraude

Cette année, en maraude, nous avons rencontré 388 personnes différentes ce qui représente 1 204 contacts.

Au 1^{er} février 2021, une maraude supplémentaire a été mise en place en partenariat avec « Action Santé ». Elle a lieu tous les lundis, l'équipage est formé de professionnels de la Halte et de soignants d'Action Santé qui exercent une médecine humanitaire de rue et permettent un relais auprès des dispositifs de soin.

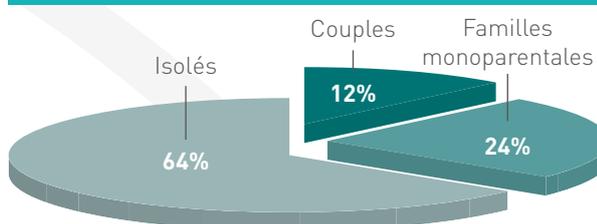
A l'année, nous effectuons deux maraudes par semaine : le lundi en partenariat avec Action Santé et le mercredi en partenariat avec la Croix Rouge.

Durant la période de froid, du 1^{er} novembre au 31 mars, une maraude supplémentaire est effectuée en partenariat avec la Croix Rouge.

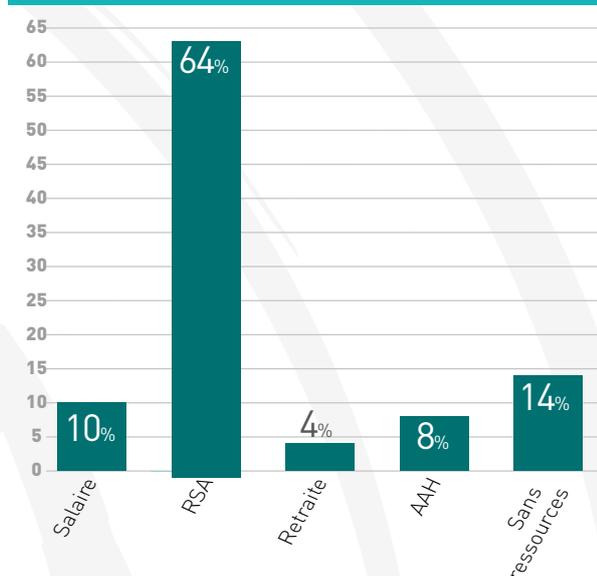
Si le plan grand froid est déclenché par la Préfecture, une maraude journalière est mise en place de 16 h à 20 h. Une tournée est instituée, cependant notre intervention s'étend sur signalement des partenaires, notamment le 115. Un numéro de téléphone est disponible : le 06 75 43 61 19.

.../...

Situation familiale

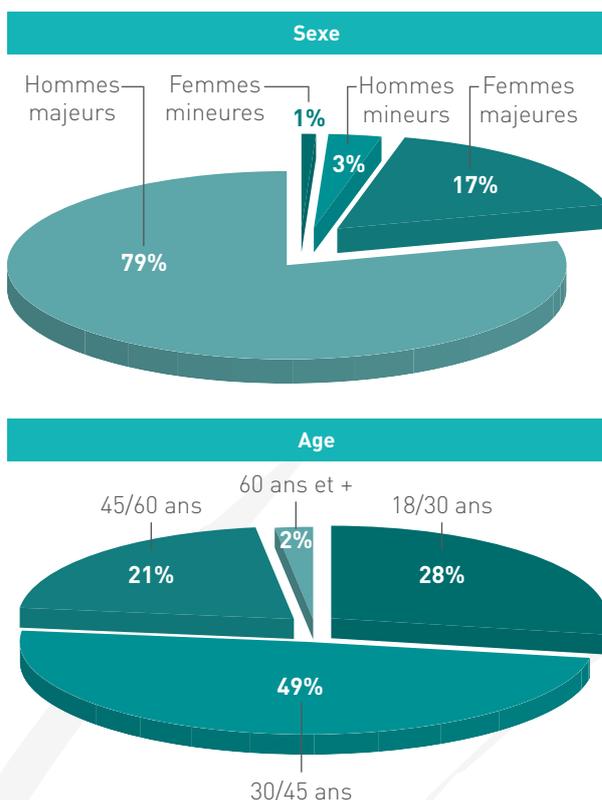


Type de ressources



Outils spécifiques de la Halte pour mener à bien les accompagnements

.../...



Il s'agit d'aller vers les personnes vivant dans l'espace public. La complexité de cette intervention réside dans la capacité des « maraudeurs » à admettre le refus, l'opposition, le choix des personnes rencontrées dans la rue même si ceux-ci vont à l'encontre de leurs propres intérêts.

Durant la période hivernale 4 places d'hébergement maraude sont réservées à l'OASIS (pour homme seul, exclusivement), ce qui permet à l'équipage de proposer ces places aux personnes les plus fragiles.

Nous regrettons le manque de réponse en matière d'hébergement d'urgence pour les femmes, et les personnes avec chiens.

Cette année encore nous avons été confrontés à plusieurs décès de personnes prises en charge en maraude, nous leur rendons hommage : Alex 42 ans, Nicolas 44 ans, Anthony 29 ans ●

1/ Le Lieu d'Accueil et de convivialité : LAC ..

C'est un Lieu d'Accueil institutionnel, ouvert à tous, quels que soient la situation ou l'état de la personne, le lundi et vendredi après-midi ; il est tenu par des bénévoles. C'est un lieu de rencontre où se croisent les personnes hébergées au sein de la Halte, les personnes suivies en ASLL et le public SDF. Il n'y a pas d'homogénéité entre ces personnes, les distinctions sociales entre-elles sont nombreuses. Cependant, il existe des points communs qui les rassemblent : le manque de toit, la rupture, la solitude....

Différents services y sont proposés :

- La douche,
- Le lavage et séchage du linge,
- Un vestiaire,
- Un téléphone,
- Des journaux,
- Une collation....

Un endroit où se poser, se reposer, est la première opportunité qu'offre le LAC. Un lieu où, enfin, on s'arrête de marcher...

2/ La banque alimentaire

L'accueil des publics précarisés nécessite de prendre en compte leurs besoins primaires. Manger devient une réelle question lorsque l'on n'a pas d'argent. Afin d'aider les personnes accueillies à assouvir ce besoin, nous adhérons à la banque alimentaire et nous avons une habilitation de la Préfecture. Nous distribuons cette aide sous forme de colis alimentaire tous les quinze jours aux personnes qui n'ont pas ou très peu de ressources et qui sont prises en charge (hébergement, accompagnement, maraude) par la Halte.

L'aide alimentaire demande du temps et un travail conséquent de logistique et de manutention.

Les bénévoles ont la charge de ces actions, sans eux l'aide ne serait pas possible.

Cependant, les liens avec les professionnels sont nécessaires à la complémentarité des fonctions. Les publics bénéficieront de ces complémentarités.

3/ La domiciliation

Avoir une adresse est la première démarche à accomplir pour construire un itinéraire d'insertion.

Après les constats posés en maraude et toujours dans une logique d'accompagnement afin de faciliter l'accès aux droits, il était nécessaire de proposer à ce public sans domicile fixe, une élection de domicile. Nous avons un agrément Préfecture pour le faire.

4/ La consultation médicale

L'association Action-Santé met à disposition du public de la Halte un médecin qui organise chaque mois dans nos locaux une consultation médicale gratuite et donne accès à un réseau de spécialistes, notamment psychologue, opticien, pharmacie.

Cette intervention permet aux personnes d'accéder aux soins même sans droit ouvert, elle permet aussi de dédramatiser l'acte médical. Pour beaucoup et notamment le public de la rue, les liens avec les lieux de soins sont inexistantes alors que les corps sont abîmés et souvent en souffrance.

Cette équipe de soignants retisse des liens, soigne les maux et rassure.

5/ Les activités de loisirs

Différentes sorties ont pu être proposées, notamment au restaurant, au zoo, la visite de Pérouges, la forêt des expériences, etc.

Ces activités permettent une fois de plus de tisser des liens, partager un moment de convivialité, se faire plaisir et rendre accessible à une population qui ne se l'autorise pas des activités culturelles, de loisirs.

Au mois de juin 2021, nous avons fêté le départ de l'agent technique qui travaillait à la Halte depuis 15 ans, les personnes accompagnées ont confectionné le buffet dinatoire.

.../...

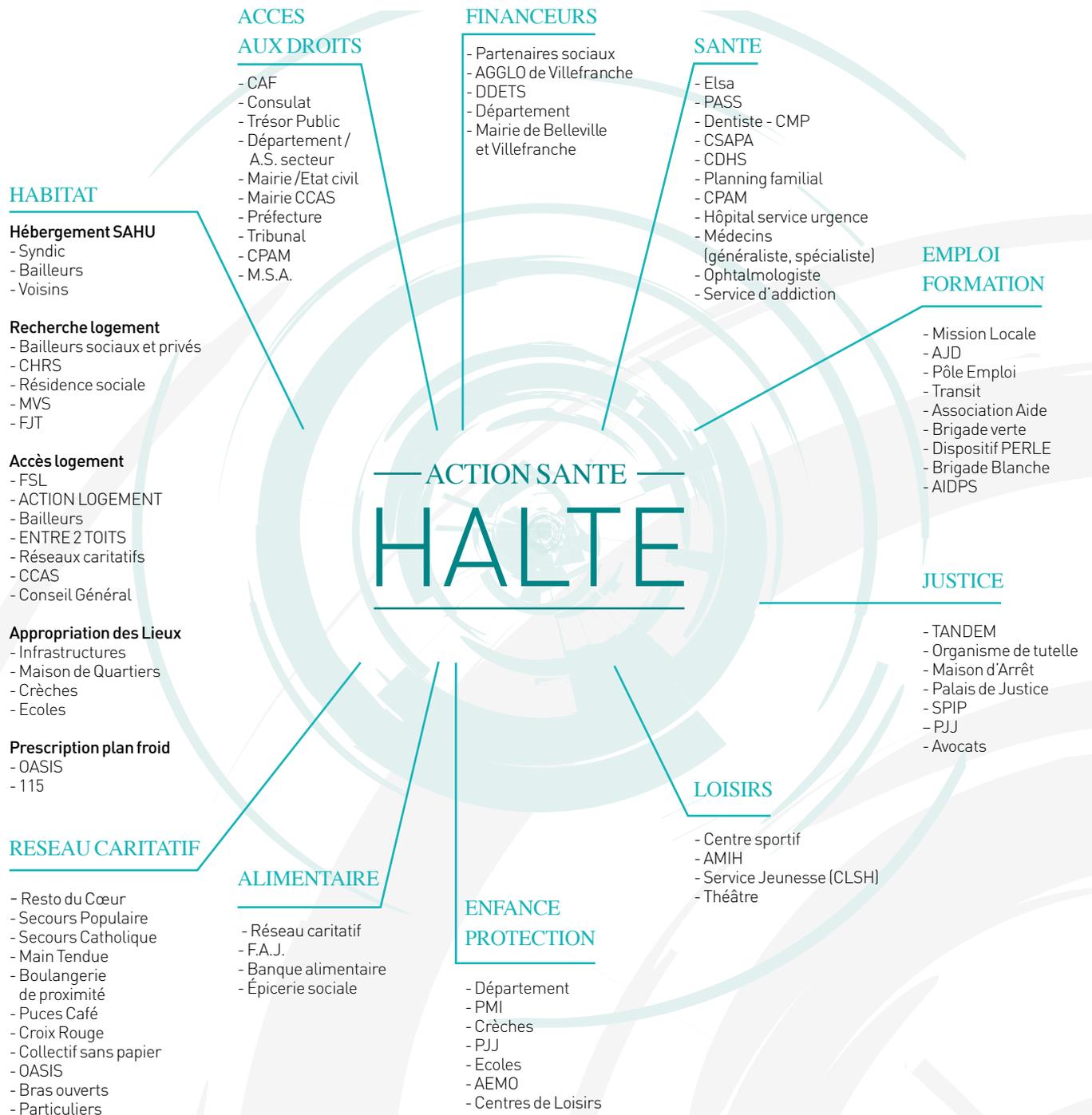


6/ Partenariat

Redéfinir un parcours d'insertion nécessite de mettre en synergie les différents partenaires locaux.

La Halte a construit au fil des années un large réseau partenarial sur lequel elle s'appuie pour mener à bien ses accompagnements.

Ce partenariat est indispensable, il associe de nombreux acteurs :





Lieu d'Accueil & SHED FAE Chamfray

Offrir de l'hébergement dans le parcours d'un jeune de la Protection de l'Enfance reste essentiel. Ainsi, au cœur du Pôle Social qui réunit la Prévention Spécialisée et le SPEMO, les trois lieux d'hébergement (FAE, foyer d'urgence et appartements individuels) s'intègrent parfaitement dans la palette qu'offre la Sauvegarde 69 pour répondre aux besoins de l'enfance en danger.

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **76**
- Faits marquants de l'année, bilan **77**
- Population chiffrée **80**
- Personnel..... **82**
- Démarche partenariale **83**
- Démarche qualité, amélioration continue **83**
- Perspectives 2022..... **84**
- Conclusion **84**

Chamfray, le Lieu d'Accueil et le SHED possèdent des nuances de couleurs différentes en termes d'accompagnement, de prise en charge mais gardent un objectif commun : offrir un toit et une prise en charge. Notre diversité colore le paysage de la Protection de l'Enfance et accompagne le jeune vers sa vie d'adulte. Le Lieu d'Accueil répond à l'urgence absolue et reçoit sans condition. Le SHED propose des accompagnements individuels empreints de touches collectives et Chamfray permet à des jeunes de bénéficier d'un temps plus long d'accompagnement, en logement protégé où ils peuvent également expérimenter une vie plus autonome puis, selon leur capacité, s'installer dans un studio en ville.

L'année 2021 a été une année forte en événements :

- de nouveaux protocoles sanitaires liés au Covid qui ont engendré des restrictions, des obligations, des changements... ;
- la vente du domaine d'Ecully, qui marque l'arrêt historique du Lieu d'Accueil à Ecully de manière concrète entraînant successivement plusieurs déménagements ;
- l'implantation à Villeurbanne et la réduction pour un temps de la capacité d'accueil à 6 jeunes filles. Une nouvelle proposition budgétaire a alors été acceptée dans l'attente de revenir plus tard à l'accueil de 12 jeunes filles ;
- de nombreuses absences de cadres titulaires qui ont déstabilisé les équipes. Un turn-over important de professionnels ;
- des turbulences et de l'agitation sur les collectifs ont généré une instabilité en septembre notamment, nécessitant de réduire le nombre de filles accueillies à Chamfray ●

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	10 Chamfray 2 Lieu d'Accueil 2 SHED	<ul style="list-style-type: none"> • Sur Chamfray les réunions avec les filles sont tenues régulièrement. • En revanche seules deux réunions l'ont été sur le Lieu d'Accueil.
Commissions de liaison	1	<ul style="list-style-type: none"> • En juin 2021 : la réunion s'est tenue à Chamfray, ce qui a permis de faire connaissance, de transmettre les informations du moment et d'évoquer les projets futurs.

Ces temps collectifs réunissant les jeunes permettent un échange constructif entre eux et les adultes qui les prennent en charge. Outre les informations partagées, ce moment est ouvert aux discussions et divers thèmes y sont abordés ●

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire.....

Comme l'année précédente nous sommes restés ouverts tous les jours et les personnels ont maintenu l'activité et les prises en charge des jeunes sur les trois établissements. De nombreux masques ont été utilisés, nous avons fait pratiquer un nombre important de tests, évitant ainsi les contaminations collectives.

La gestion de la solitude et de l'isolement (moins de possibilités de sortir, situation sanitaire inquiétante pour certaines jeunes, déprime...) a été éprouvée par les jeunes accueillis cette année et accompagnés par les équipes. La souffrance des jeunes est repérable avec l'augmentation des conduites à risques (fugues, addiction, mises en danger...).

Le Covid a bousculé nos pratiques comme l'année précédente. Cependant, la bonne gestion associative (distribution de masques, de gel, de procédures suivant les consignes ministérielles) a évité les clusters dans les établissements. Nous notons la reprise des temps collectifs qui se sont remis en place régulièrement, autour d'activités de repas, de discussion...

B/ Les établissements

LE F.A.E. DE CHAMFRAY

Il s'est retrouvé terre d'asile début 2021, comme il l'avait été en 2020. Les deux équipes ont dû cohabiter. Des tensions sont apparues dès le début d'année (à la suite du 3^{ème} retour du Lieu d'Accueil sur Chamfray) créant des points d'accroche entre les deux équipes. Les admissions sur cette période ont été gelées, il a été compliqué de les réengager par la suite.

Les arrêts du chef de service et la période estivale ont différé les arrivées prévues en juin sur septembre. Rapidement, les jeunes filles ont pris un ascendant sur l'équipe et nous avons connu des moments d'agitation. La fin de l'année a été plus calme au prix d'une baisse d'activité et de l'arrêt des nouvelles admissions.

Nous avons commencé le rafraîchissement du FAE de Chamfray.

L'année 2021 a vu l'achèvement de certains travaux : le remplacement des fenêtres, la mise en conformité de l'électricité, le réaménagement de la cuisine collective et la remise à neuf des cinq studettes, grâce à la subvention accordée par la Métropole.

Nous allons continuer sur l'année 2022, plusieurs devis sont en cours pour rénovation des salles de bain notamment.

LES TEMPS FORTS :

• La fête de Noël



Un moment convivial fort apprécié par tous les jeunes et l'équipe.



• L'été

Pendant cette période, trois jeunes ont bénéficié d'un séjour en colonie.

Un temps à la ferme a été organisé réunissant toutes les jeunes du collectif qui découvraient les animaux et, pour certaines, la campagne.

.../...



.../...

LE LIEU D'ACCUEIL

Après de nombreux déboires, l'ouverture en septembre 2021 s'est faite à Villeurbanne.

Depuis 2017, une recherche active de locaux est en place autour du Lieu d'Accueil, de nombreux sites ont été visités mais à l'heure actuelle aucune opportunité ne s'est concrétisée pour être en capacité d'accueillir 12 jeunes filles.

Cette recherche a mobilisé de nombreuses personnes (administrateurs, Direction Générale et direction de pôle, architecte et l'équipe) et collectivement l'ouverture du Lieu d'Accueil a été un succès. Le démarrage sur Villeurbanne s'est effectué en parallèle à des réflexions autour d'un projet de construction sur Vénissieux.

De mars à juin 2021, l'équipe a travaillé sur deux projets simultanément : la réhabilitation des villas de Villeurbanne et une projection sur plan du futur Lieu d'Accueil neuf.

Dans un premier temps, hébergées à Chamfray, les filles ont été réorientées fin février. L'équipe s'est alors retrouvée sans possibilité de travail. Le choix a été fait de maintenir les emplois et de ne pas recourir au chômage partiel. Cependant, les salariés sont restés à disposition des besoins de la Sauvegarde 69.

Le personnel éducatif et surveillants de nuit ont remplacé les absences d'arrêts maladie sur Chamfray et sur l'établissement des Pléiades.

La formation sur la systémie s'est poursuivie, l'équipe s'est mobilisée dans les mises en carton des sites (Ecully, Vaulx en Velin). Nous espérons ouvrir dès le mois de mai 2021 mais des travaux sont venus retarder cette échéance. Ce fut une période compliquée mais une cohésion d'équipe est née.

Une année 2021 de transition, un parcours migratoire d'Ecully à Villeurbanne, en passant par Vaulx en Velin et la Mulatière... un début 2021 sans domicile fixe, accueillie par Chamfray vivant en colocation, pour finalement poser nos valises dans deux petites maisons.



L'installation a été effective fin août 2021 et l'accueil de la première jeune s'est effectué le premier septembre. L'équipe a participé activement à l'installation intérieure. L'ouverture de cet établissement témoigne de l'investissement de nombreuses personnes pour obtenir l'habilitation.

Un réajustement du Projet d'Etablissement a nécessité des temps d'élaboration et de formalisation.

Un projet jardin et plantes vertes est en cours d'élaboration avec les jeunes filles.



- 1 2 3/ Lieu d'Accueil
- 4/ «Chantiers jeunes peintures »
- 5/ Les anniversaires
- 6/ Les études
- 7/ «Cuisinons ensemble »
- 8/ L'été

Population chiffrée

A/ Activité 2021

Nombre de jours d'ouverture par an :

	L. A.		SHED		CHAMFRAY	
	Nombre de jours					
	2020	2021*	2020	2021	2020	2021
Demandé	3 650	622	2 628	2 628	5 586	5 585
Réalisé	1 597	553	2 571	2 310	5 023	4 614
Ecart	- 2 053	- 69	- 57	- 318	- 563	- 971

* Depuis septembre 2021

L'année est marquée par des résultats négatifs sur les 3 lieux.

Sur Chamfray, ce résultat s'explique en partie par le gel des admissions sur la première partie de l'année, en accueillant en urgence le Lieu d'Accueil (équipe et 3 filles), il devenait impossible de faire de nouvelles entrées.

Par la suite, nous avons observé une pénurie des demandes d'admissions sur la seconde partie de l'année, résultant de la nouvelle crise sanitaire, des vacances d'été et d'une baisse des demandes.

Depuis septembre les demandes ont repris cependant les profils des jeunes filles font état de jeunes « cabossées » qui ont pu mettre en opposition la direction et l'équipe.

Pour rappel : le décompte du prix de journée lors des fugues vient également fortement impacter les chiffres puisque nous continuons de maintenir la place d'une jeune fille sans recevoir de rémunération au bout de 48 h. Nous l'accompagnons même lorsqu'elle est absente en fugue, nous essayons de rester en lien avec elle, ses amis et sa famille...

Cette année, nous avons été confrontés à de nombreux passages à l'acte sur des longues périodes. Il y a eu l'exclusion d'une jeune pour violence en juin, et d'une autre en octobre.

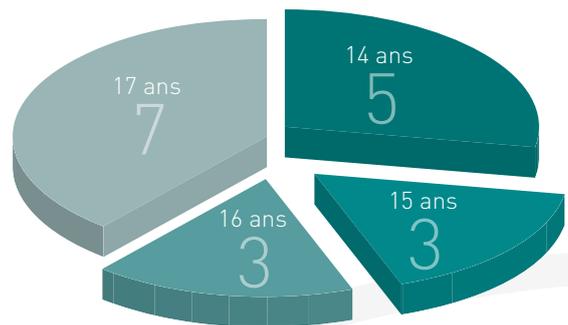
Pour le Lieu d'Accueil, nous sommes passés de la dotation globale à un financement au prix de journée depuis l'ouverture. Nous oscillons entre 5 et 6 filles admises. Pour le SHED, les travaux d'un appartement nous ont empêchés d'accueillir 8 jeunes. 7 jeunes ont été pris en charge sur l'ensemble de l'année et l'activité est plutôt stable.

B/ Public accueilli

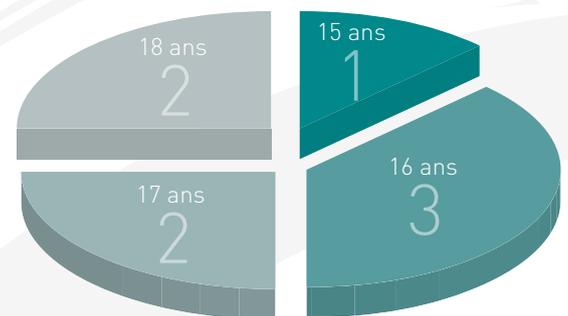
Les trois services accueillent des jeunes filles âgées de 14 à 18 ans « issues de l'enfance en danger ». Seul le SHED accueille des garçons et des filles.

L'agrément est donné par une habilitation ASE et PJJ pour les trois structures (renouvelable sur Chamfray cette année 2022).

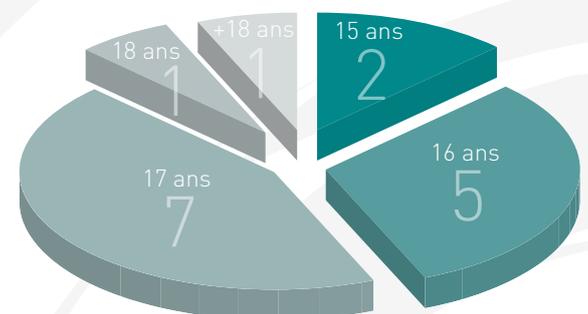
L.A.



SHED

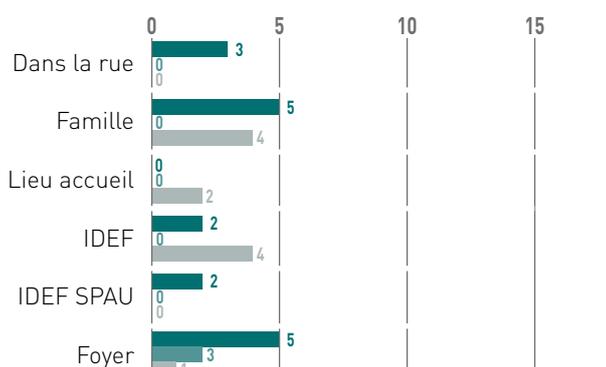


CHAMFRAY

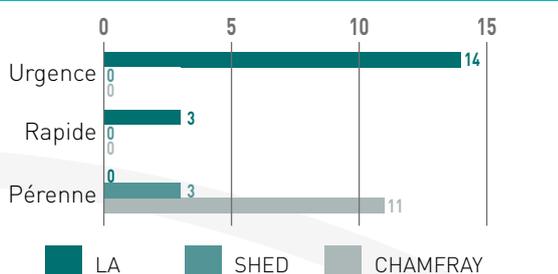


L'analyse de la pyramide des âges ne varie pas des années précédentes. Cependant nous notons sur l'année 2021, une pénurie des demandes d'admission, peu de primo placement et des situations de jeunes filles dégradées.

Situation avant l'admission



Types d'admissions



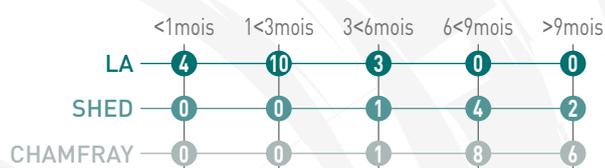
Beaucoup de jeunes filles arrivent après avoir vécu de multiples ruptures sur des lieux de vie.

Au Lieu d'Accueil : nous avons reçu des jeunes fugueuses d'autres départements accueillies en urgence à Lyon pour une à deux nuits. Sinon, les demandes d'admission viennent du Département et surtout de la Métropole pour Chamfray et le SHED.

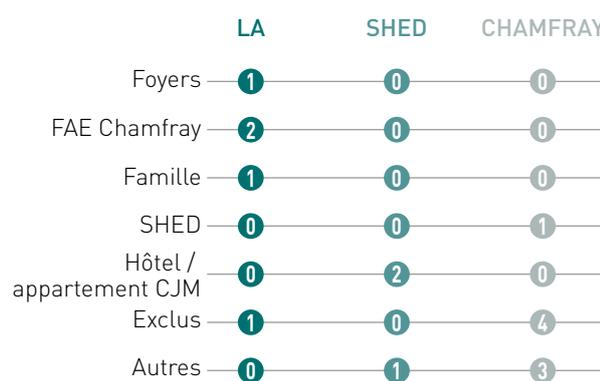
Les jeunes sont issues :

- d'exclusion d'autres foyers ;
- de déscolarisation avec de nombreux troubles associés ;
- de séjours de répit notamment avec Chamfray.
- une durée plus courte en raison des départs vers d'autres départements pour 3 jeunes filles de Chamfray ;
- deux exclusions de jeunes filles pour actes de violence ;
- des fins d'accueil de plusieurs filles majeures, jusqu'à 21 ans.

Durée des séjours



Orientations à la sortie



Pour le Lieu d'Accueil, les réorientations en foyer restent l'orientation principale. Depuis septembre 2021, les évaluations et les préconisations ont permis d'orienter les jeunes filles sur des lieux types MECS ou foyer. Cependant de nouvelles problématiques liées à la prostitution ont favorisé les retours en famille après de longues fugues.

Une jeune est retournée en prison, ayant mis en échec son accompagnement.

Pour le SHED, en grande majorité les sorties se sont faites avec des contrats jeunes majeurs, orientés vers des foyers étudiants ou des apparts hôtel. De nombreuses dérogations ont été obtenues, les jeunes se retrouvant en difficultés pour trouver de véritable solution après 18 ans.

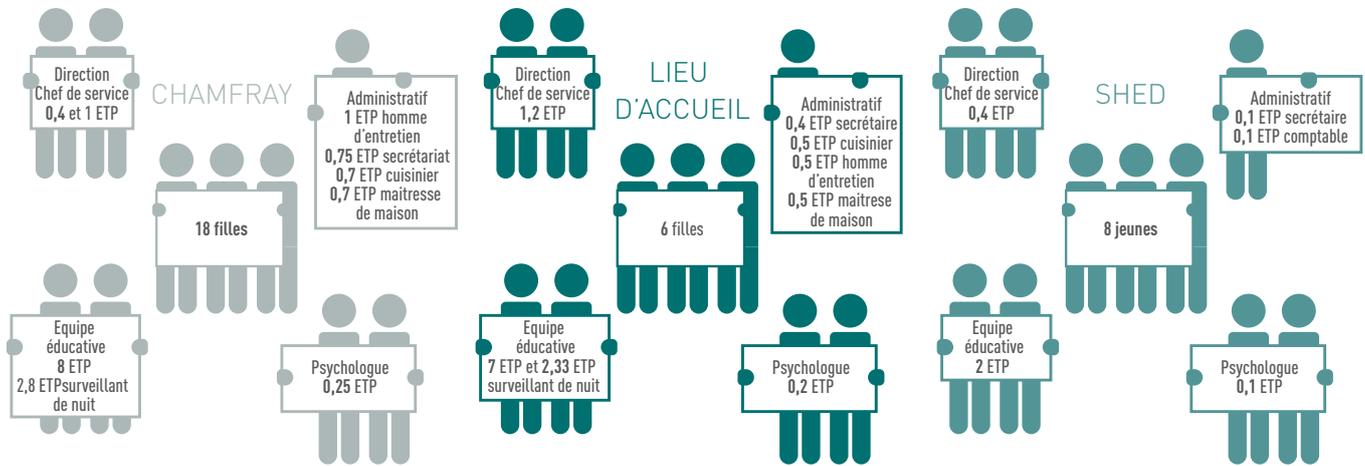
Pour Chamfray, nous avons eu 3 départs de jeunes placés qui rejoignaient leurs familles sur un autre départements (Paris, Montpellier et Toulouse) dans le cadre d'un rapprochement familial.

Nous notons cinq départs de plus que l'année précédente. Une adolescente a été accompagnée jusqu'à sa majorité.

Dans l'ensemble les réorientations ont été complexes et la temporalité n'a pas été respectée autour de plusieurs départs. Un constat est aussi fait que beaucoup de lieux relais ont fermé après le Covid (séjour de rupture, famille d'accueil, lieu d'apaisement...). Cela renforce le sentiment de solitude dans les situations complexes ●

Personnel

A/ Organigramme

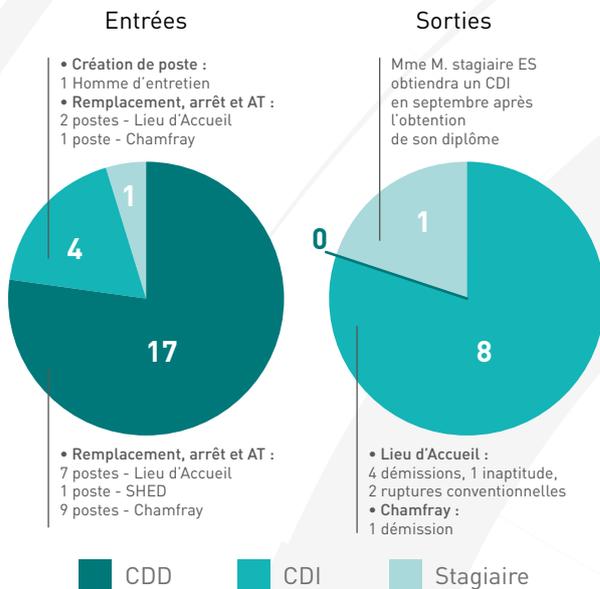


L'embauche d'un homme d'entretien est importante sur **Chamfray** qui nécessite de nombreux aménagements, pour rester un lieu chaleureux et convivial.

La maîtresse de maison a pris ses fonctions sur le **Lieu d'Accueil** apportant une couleur bienveillante sur ce lieu.

- Le recours au CDD est en augmentation sur l'établissement : 10 conclus sur 2021 pour assurer la continuité des prises en charge et pallier aux absences longues dépassant 6 mois d'arrêt (2 CDS/directrice/secrétaires/maîtresse de maison/éducateurs...).
- Les intérimaires ont été largement sollicités, nous avons travaillé avec plusieurs agences d'intérim.
- La démission reste le premier motif de départ : trois membres de l'équipe éducative du Lieu d'Accueil ont démissionné ainsi que l'homme d'entretien.
- Deux ruptures conventionnelles éducatives ont été signées cette année.
- Le poste de ménage a été transformé sur le Lieu d'Accueil au profit d'une maîtresse de maison. Celle-ci participe à l'accueil des jeunes et les accompagne au quotidien.
- Il y a eu deux congés paternité : un sur le Lieu d'Accueil et le second sur le SHED.

B/ Mouvements du personnel.....



- Le nombre d'arrêts maladie a été exponentiel cette année sur le Lieu d'Accueil et sur Chamfray. De nombreux CDD et intérimaires sont venus renforcer les temps de présence auprès des filles le jour comme la nuit.

Nous avons observé de grandes difficultés pour recruter ; il semble que nous soyons moins attractifs que la PJJ et la Métropole. Deux personnes ont été embauchées sur le Lieu d'Accueil au poste d'éducateur non diplômé avec une clause de passage de VAE. Sur 2021, les mouvements du personnel ont été importants, notamment sur le Lieu d'Accueil qui a renouvelé son équipe à 80 %.

C/ Formation.....

	Thématiques formations	Nbr salariés concernés
Formations qualifiantes	Coordinatrice d'équipe SHED	1
Développement compétences	Formation autour de la prostitution	3
	Ethnopsychiatrie SHED	1
	Formation autour des écrits professionnels SHED	1
	Formation systémique suite et fin LA	9
	Formation collective Chamfray	9
Formations collectives	Formation autour de l'accompagnement de crise Chamfray	10
	Formation incendie sur les 2 sites	15

- Sur Chamfray, toutes les formations programmées ont été annulées en raison du contexte sanitaire en 2020, nous les avons reportées budgétairement sur 2021 et avons pu former plusieurs personnes. Deux salariés du SHED ont bénéficié de formation individuelle.
- Cependant, il n'a pas été possible de réaliser les formations secouristes au travail. Cette formation est valable deux ans et les salariés n'ont pu valider le recyclage en 2019. Nous les reprogrammerons en 2022 ●

Démarche qualité, amélioration continue

Le DUERP a été engagé avec l'aide du service qualité de la Sauvegarde 69 sur fin 2021 et devrait s'achever en 2022.

Les entretiens professionnels ont commencé malgré le retard précédemment pris et se poursuivront sur 2022. Nous sommes en train de finaliser le projet réactualisé du SHED, indépendant du Lieu d'Accueil.

Ce projet permettrait de rester dans le centre de Lyon car cet emplacement répond à la demande des jeunes et des partenaires. Cette localisation offrira une proximité repérée pour les jeunes et un accompagnement de proximité ●

Démarche partenariale

Nous avons invité les juges des enfants, et quatre d'entre eux se sont déplacés toute une matinée sur le site de Chamfray.

Ils ont visité et nous avons pris le temps d'échanger sur notre collaboration, sur des modes d'échange établissement/justice et parquet des mineurs. Nous avons partagé nos inquiétudes autour des addictions et de la montée de la prostitution des mineurs.

Ce moment fut très agréable.

Nous sommes en cours de réalisation de convention avec l'AEI, autour de l'accueil 72h, dans le but de fluidifier le parcours de jeunes ●

Perspectives 2022

A/ Interne

Autour des trois établissements, une réflexion est engagée pour fluidifier le parcours des jeunes accueillis au sein des structures et même au sein des autres établissements de la Sauvegarde 69. Des conventions, des accords sont à l'étude pour répondre aux besoins des jeunes et du Département.

Des partenariats sont à construire avec le soin, avec les juges des enfants et la PJJ.

Nous allons prendre des contrats d'apprentissage pour 2022 et des stagiaires éducateurs, pour faire connaître notre établissement et des futures possibilités d'embauche.

Nous envisageons les formations collectives qui permettent une base commune et une réelle cohésion d'équipe.

SUR LE SHED

Le projet d'augmenter la capacité du SHED est en réflexion. Nous pourrions accueillir 4 jeunes supplémentaires et avoir une équipe de 3 personnes. Nous pourrions ainsi proposer des temps d'accompagnement sur les week-ends.

SUR LE LIEU D'ACCUEIL

Une recherche active doit se poursuivre autour d'un lieu durable et adapté.

Une formation sur les techniques de contenance est en recherche. L'année 2022 va permettre de créer un réseau à Villeurbanne sportif, culturel pour nous inscrire dans ce nouvel environnement.

SUR CHAMFRAY

La réécriture du Projet d'Etablissement est prévue pour 2022, elle permettra de revisiter les pratiques éducatives et d'asseoir des savoir-faire en équipe. Nous souhaitons une méthode participative qui inclura les services généraux, les surveillants de nuits, la maîtresse de maison, les cuisiniers... tous les acteurs qui participent à la prise en charge des jeunes filles seront sollicités en interne et en externe.

Les travaux de rafraîchissement doivent se poursuivre sur les chambres du collectif et les salles de bains. Des devis pour climatiser l'accueil sont également en cours.

AVEC LE PÔLE SOCIAL

Des groupes de travail en collaboration avec le Pôle Social se mettent en place en 2022 pour créer une cohésion entre les équipes, une connaissance et un partage des savoir-faire, un partenariat de territoire.

B/ Externe

Nous sommes mobilisés autour de la lutte contre la prostitution des mineurs en lien avec la Métropole et l'association du NID ●

Conclusion

Au regard des mouvements de cadres, des projets en cours (Projet d'Etablissement), de l'activation des procédures communes (Octime, N2F...) et de l'accès au numérique, nous souhaitons vivement stabiliser les procédures et permettre aux équipes de se recentrer sur les jeunes accueillis.

Aujourd'hui, la fibre est à la porte de Chamfray (facilitateur de services, d'information...), les logiciels sont prêts à fonctionner, nous allons être plus efficaces en 2022.

Nous espérons que cela contribuera à donner un nouveau souffle et créera un élan dynamique, constructif qui répondra pleinement aux besoins existants du secteur de la Protection de l'Enfance ●



Pôle Médico-Social Enfants

CPOM ARS MÉDICO-SOCIAL ENFANTS	86
DITEP MAISON DES ENFANTS	88
Dispositif Intégré Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique	
SEPT LES PLÉIADES	97
Service Éducatif, Pédagogique et Thérapeutique	
SESSAD E. GOUNOT	102
Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile	
SITEPP DE ST. PRIEST	110
Service d'Intervention Thérapeutique et Pédagogique de Proximité	
DITEP LES MOINEAUX	120
Dispositif Intégré Thérapeutique, Éducatif et Pédagogique	
IME LA DÉCOUVERTE	131
Institut Médico-Éducatif	
DIME & SESSAD LA CERISAIE	139
Dispositif Médico-Educatif	



CPOM ARS Médico-Social Enfants

1/ Prestation d'accompagnement des personnes

SYNTHÈSE

Les établissements se mobilisent vers un passage en dispositif intégré. Pour cela, ils diversifient leur offre de service par un redéploiement de places.

La notion de répit pour le jeune ou sa famille fait l'objet d'une attention particulière et se poursuit dans chacun des établissements. Cet axe d'accompagnement reste encore à développer quels que soient les établissements.

Des réponses spécifiques sont apportées à des situations complexes. La coopération avec d'autres partenaires pour ajuster les modalités d'accompagnement s'inscrit pleinement dans la volonté associative de coordonner les parcours et réduire les risques de rupture.

Dans le cadre de la scolarisation d'élèves en milieu ordinaire, l'ensemble des structures envisage d'apporter un appui de par la compétence des professionnels aux enseignants de secteur.

Selon le public accueilli, l'inclusion scolaire demeure plus complexe à mettre en œuvre.

La situation des jeunes adultes de plus de 20 ans demeure préoccupante d'autant que le service externalisé jeunes adultes n'a pu aboutir faute de financement.

PERSPECTIVES 2022

- Finaliser le passage en Dispositif intégré pour l'ensemble des établissements.
- Développer les modalités de prises en charge partagées en interne ou avec des partenaires.
- Définir la mission d'un coordonnateur de parcours à l'échelle du CPOM et mettre en place des coordonnateurs de parcours.
- Création de places Sessad TSA au DIME La Cerisaie et d'un Sessad de 4 places à l'IME La Découverte.
- Affiner la notion d'inclusion.
- Venir en appui des enseignants de secteur sur la thématique de l'autisme.
- Poursuivre le travail de communication avec les familles et développer de nouvelles modalités.

2/ Démarche d'amélioration continue de la qualité

SYNTHÈSE

La Sauvegarde 69 dispose depuis 2021 d'un service qualité.

Ce service harmonise progressivement l'ensemble des outils, procédures et a développé un outil d'évaluation des actions engagées pour le CPOM.

Des questionnaires de satisfaction sont en cours d'élaboration ou d'ores et déjà transmis aux jeunes et à leur famille.

Le lien avec les familles fait l'objet d'une vigilance toute particulière. La journée associative a porté sur cette thématique. Certaines familles ont pu témoigner des actions engagées.

Plusieurs thématiques font l'objet d'une réflexion telles que, l'alimentation, vie affective et sexuelle...

PERSPECTIVES 2022

- Définir les modalités de participation des familles dans le cadre de l'évaluation. S'appuyer sur le référentiel de l'HAS.
- Développer les questionnaires de satisfaction et les outils permettant le recueil de leurs besoins.
- Identifier les modalités de participation des familles dans les Sessad.
- Poursuivre l'harmonisation des procédures. Réalisation d'une base documentaire commune.
- Poursuivre la collaboration avec le secteur adulte pour les DIME notamment autour de certaines thématiques. Permettre aux familles de rencontrer des professionnels du secteur adulte.

3/ Mise en place d'une organisation efficiente

SYNTHÈSE

La Direction Générale s'est dotée :

- d'un service qualité qui a développé de nouveaux outils transversaux (DUERP, outils d'évaluation des RPS avec plan de prévention...);
- d'un service formation permettant d'identifier et de réaliser des formations transversales, d'accompagner des établissements dans la structuration et la mise en œuvre des entretiens professionnels. Diverses formations ont eu lieu de manière transversale : sur l'école inclusive, les missions du Sessad, le passage en dispositif intégré.

Elle a engagé une réhabilitation progressive des locaux des différentes structures. Chaque établissement a déployé un plan d'investissement. Toutefois la Sauvegarde a besoin de structurer les projets immobiliers à l'échelle du CPOM.

PERSPECTIVES 2022

- Organiser la coopération des établissements sous CPOM.
- Finalisation de la définition de la mission d'un coordinateur de parcours.
- Organiser des temps de travail avec les coordinateurs de parcours, assistants sociaux.
- Réaliser un état des lieux du patrimoine.
- Etablir d'ici fin 2024 un diagnostic du patrimoine immobilier.
- Préparer sur la fin du CPOM un plan d'investissement spécifique portant sur les différents projets immobiliers.

4/ Dynamique territoriale

SYNTHÈSE

Chaque établissement dispose d'un réseau partenarial propre. Toutefois, ce réseau tend à s'étoffer de manière plus transversale, à l'échelle de l'association.

Ainsi, le groupe de réflexion sur les Sessad inter-établissements s'est poursuivi sur l'année 2021, avec notamment un temps d'échange sur les co-animations pluridisciplinaires.

Cependant, l'ensemble de nos ressources n'est pas identifié à l'échelle associative.

La Sauvegarde 69 œuvre pour la coordination de parcours. Les établissements participent ponctuellement à des PAG (Plan d'Accompagnement Global) à l'initiative de la MDPH. En fonction des besoins, une réponse en termes d'accompagnement peut être proposée.

Ponctuellement, des professionnels peuvent intervenir dans certaines classes pour soutenir des enseignants.

À l'initiative de l'ARS, un travail s'est engagé avec les Sessad des Monts du Lyonnais et du secteur de Villefranche pour établir une cartographie des interventions et s'inscrire dans une complémentarité des réponses. Il en est de même pour le secteur du DITEP Les Moineaux.

À l'initiative de l'ARS, mise en place d'une formation croisée ESMS et Education nationale sur l'école inclusive.

PERSPECTIVES 2022

- Réalisation d'une cartographie de nos ressources à l'échelle associative.
- Recenser le nombre de conventions signées avec les partenaires ainsi que les groupes de travail avec ces derniers.
- Créer des places Sessad TSA à La Cerisaie ●



DITEP Maison des Enfants

Pour le DITEP La Maison des Enfants, l'année 2021 se caractérise par :

- La mise en place effective du fonctionnement en dispositif ITEP :
 - réorganisation du Pôle Enfants ;
 - construction d'une culture commune ;
 - décloisonnement des accompagnements.
- Le développement des temps de travail transversaux entre les établissements du Pôle Médico-Social Sauvegarde 69 :
 - coordination de parcours ;
 - repères pour un Projet d'Établissement « fonctionnement en dispositif ».
- La gestion de la pandémie et des difficultés liées au recrutement.

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **89**
- Faits marquants de l'année, bilan **90**
- Population chiffrée **92**
- Personnel..... **94**
- Démarche qualité, amélioration continue **96**
- Perspectives 2022..... **96**



1/ Sculpture «cheval» réalisée par des 3^{èmes} année de «l'EcohlCité» d'Oullins.

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	3	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Cette année 2021 a été à nouveau bouleversée par la pandémie de Covid et a exigé la mise en place de mesures spécifiques pour assurer la continuité de l'accompagnement.

Cela a nécessité beaucoup d'adaptation de la part de tous les professionnels. L'équipe de la cellule de suivi a eu le souci constant du soutien des équipes et du maintien du lien avec les enfants dans la gestion de cette crise.

La situation sanitaire a perturbé de façon très importante le fonctionnement de l'établissement et a entraîné des disparités dans les prises en charges, des discontinuités dans le suivi scolaire.

Néanmoins, l'implication de chacun a contribué à limiter cet impact dans toutes les étapes que nous avons traversées :

Prévention : mise en place et suivi de toutes les mesures de prévention : signalétiques, distanciation, fournitures en masques, gel hydroalcoolique, kits de protection.

Information et soutien : envers les enfants et les jeunes ; les familles, les partenaires et les professionnels.

Gestion des absences des professionnels (remplacements) et des jeunes (maintien du lien), en cas d'isolement.

Réalisation d'autotests pour soi : faciliter le travail du personnel (par exemple si leur schéma vaccinal était incomplet avant le 15/10/21 ; soit pour faciliter l'accueil des jeunes cas contact ou pour leur obtenir un Pass sanitaire pour leurs sorties à l'extérieur).

Suivi des vaccinations des jeunes de plus de 12 ans.

Recherche d'information adaptée à l'accueil du public accueilli ARS ARA, CPIAS...

La concertation et l'harmonisation au niveau associatif des mesures spécifiques prises dans les différentes phases de l'épidémie ont été un facteur facilitateur dans la gestion de cette crise.

B/ Difficultés de recrutement

La rentrée 2021 a été particulièrement difficile. En effet, nous avons été confrontés à un fort absentéisme et de très importantes difficultés de recrutement, pour partie liés à la situation sanitaire. Malgré nos efforts pour pallier ce manque, cette situation a généré de l'instabilité, altérant la fonction contenante de l'institution. Durant cette période, nous avons été contraints de recourir ponctuellement, avec l'accord de l'ARS, à un fonctionnement « en mode dégradé » (accueil limité) pour assurer la sécurité de tous.

C/ Mise en conformité du DITEP à la suite du rapport 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) :

- mise en œuvre du dispositif ITEP, diversification des modalités d'accompagnement ;
- développement de la participation des parents ;
- gestion des événements indésirables (sanctions/réparations/gratifications) ;
- Plan Bleu ;
- DUERP/RPS.

En 2021, nous avons poursuivi les actions engagées et mené une réflexion concertée sur les changements de pratiques au sein de la MDE.

D/ Mise en œuvre du fonctionnement en dispositif

Le déploiement du Dispositif a été mis en œuvre progressivement pour être effectif à la rentrée 2021 :

- réorganisation des modalités d'accompagnement pour recentrer sur l'Accueil de Jour, conformément à notre agrément ;
- ajustement des effectifs ;
- mise en place d'actions transversales (ITEP, SESSAD, Pôle Enfants, Pôle Adolescents) : médiations, activités ;
- renforcement de la coordination entre les différentes dimensions de l'accompagnement ;
- poursuite de la formation (7 journées en 2021 ; notion de Dispositif, Coordination de parcours).

DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION DE COORDINATION DE PARCOURS

Depuis plusieurs années, nous constatons une évolution du cadre légal, un changement des modes d'organisation, une revendication affirmée des personnes accompagnées pour avoir des réponses personnalisées, diversifiées, adaptées à leurs attentes, à leurs parcours. La complexité et la diversification des situations nécessitent de penser la coordination pour assurer la continuité de parcours en interne et en externe et la cohérence de l'accompagnement.

Dans ce sens, une réflexion est en cours à la fois dans l'établissement et dans un cadre associatif pour délimiter les contours et la plus-value de cette nouvelle fonction.

Une expérimentation a débuté à la rentrée 2021 à la MDE avec 4 professionnels (ASS, ES) concernant 17 situations et fera l'objet d'une évaluation.

AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT

Afin de répondre aux besoins des enfants et adolescents accueillis, nous avons augmenté en 2021 les possibilités d'accompagnement et de soins par la mise en place de différentes médiations et ateliers :

- médiations animales ;
- médiations thérapeutiques (psychodrame...);
- ateliers techniques....



Une **médiation d'exploration sensorielle** a également été mise en place avec la psychomotricienne ; cette médiation a pour objectif d'amener les enfants à être à l'écoute de leur corps, de leurs sensations, de leurs émotions et de diminuer l'agitation corporelle, les angoisses, les comportements d'opposition.

Les séances ont lieu dans la séance de psychomotricité, en binôme avec des éducateurs.

Une **salle dédiée à l'exploration sensorielle** sera mise en activité début 2022.



DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION DES PARENTS

Ces actions font suite au travail de réflexion mené de septembre 2020 à mars 2021 avec un groupe de professionnels et 3 parents :

- **Groupe de parole (2 séances en 2021)** : le groupe de parole est un espace d'écoute et d'échanges entre parents. Il permet de partager les expériences, les difficultés rencontrées dans l'accompagnement des enfants mais aussi les solutions, les idées trouvées.
- **Temps conviviaux exceptionnels (fête de l'été, fête de l'hiver)** : bien que nous ayons été contraints d'adapter l'organisation en fonction de la crise sanitaire, des temps de partage conviviaux permettant de renforcer le lien des familles avec l'institution ont pu être mis en place.
- **« On en parle »** : temps de débat, d'information à partir de thématiques, appel à des intervenants extérieurs. Malgré les conditions peu favorables, une séance a pu être organisée en juin 2021, avec l'intervention d'une diététicienne (« on en parle du goûter de nos enfants »).
- **Activités parents/enfants** : l'objectif est de proposer des temps de faire ensemble et de travailler la relation triangulaire parent/professionnel/enfant. Cette nouvelle proposition d'accompagnement a été expérimentée à la fête de l'hiver.

.../...

.../...

Il est à noter également la participation de parents aux Portes Ouvertes de la MDE et la participation du groupe de travail à la journée associative du 16 octobre 2021, intitulée « Famille-Sauvegarde 69 : quels liens ? ». Cela a été l'occasion de présenter le travail réalisé avec des professionnels et des parents sur le développement de la participation des parents sur le DITEP de la MDE.

POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES

Un Groupe Projet pluridisciplinaire a été chargé de travailler sur la gestion des comportements-problèmes :

- un protocole de gestion des « Evènements Indésirables », des situations de violence a été élaboré et expérimenté ;
- une Cellule de Veille, composée de professionnels des différents champs est mise en place et peut être déclenchée pour l'examen et la prise de décision concernant certaines situations.

E/ Développement de la transversalité établissements médico-sociaux Sauvegarde 69

Les réunions de travail inter-établissements engagées en 2020 se sont poursuivies en 2021, avec pour objectifs de décloisonner et d'harmoniser le fonctionnement des établissements :

- évaluation des objectifs CPOM ;
- réflexion sur la cotation de l'activité et mise en place d'une grille commune ;
- formation transversale sur la coordination de parcours.

Un COPIL a été mis en place afin d'élaborer une stratégie associative autour de la notion de Dispositif (ITEP dans un premier temps), avec pour objectifs :

- définir des éléments de « culture commune » dans les Dispositifs ITEP Sauvegarde 69 ;
- mettre en évidence les valeurs partagées, les orientations, en lien avec le Projet Associatif ;
- soutenir les principes fondateurs : société inclusive et parcours ; transformation de l'offre médico-sociale ; projet associatif et logique inclusive •

Population chiffrée

Nombre de jours d'ouverture par an : 207

IME / ITEP	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2020	2021	2020	2021
Prévisionnel	5 609	5 403	8 967	7 638
Réalisé	4 444	3 028	8 157	7 252
Ecart	- 1 165	- 2 375	- 1 124	- 386

A/ Activité 2021

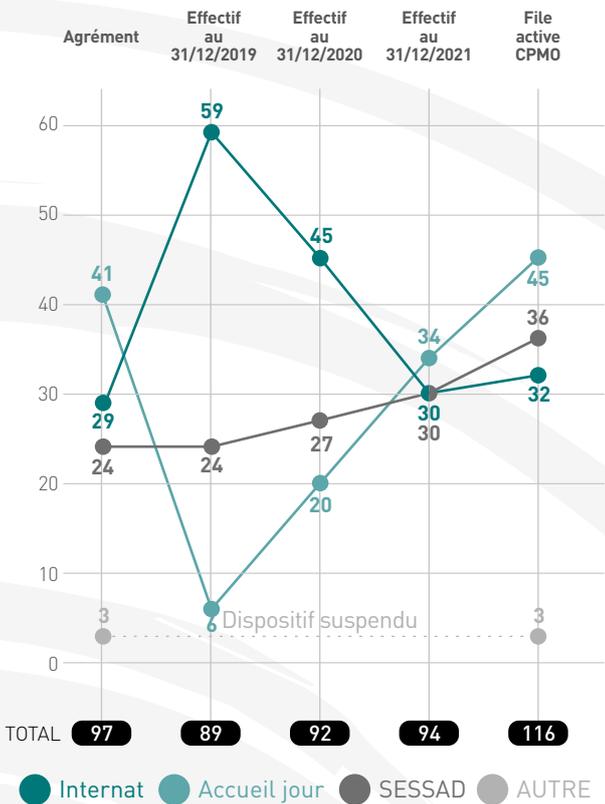
Les écarts s'expliquent par :

- la différence entre la modalité de calcul de l'activité prévisionnelle en internat (= nombre de jours d'ouverture x nombre d'internes x 5 jours hebdomadaires) et les prises en charge séquentielles des enfants qui sont accueillis de 1 à 3 nuitées par semaine ;
- l'allègement des prises en charge en lien avec la pandémie Covid ;
- de plus, à compter de la rentrée 2020, dans le cadre du fonctionnement en dispositif, et pour être en conformité avec notre agrément, les admissions en Accueil de Jour ont été prioritaires. Ainsi, 10 enfants ont été admis en modalité Accueil de Jour sur le Pôle Enfants à la rentrée 2021 dont 5 enfants issus du SESSAD.

SAAI/SESSAD	Nombre d'actes	
	2020	2021
Prévisionnel	2 851	5 315
Réalisé	3 880	7 542
Ecart	- 1 029	+ 2 227

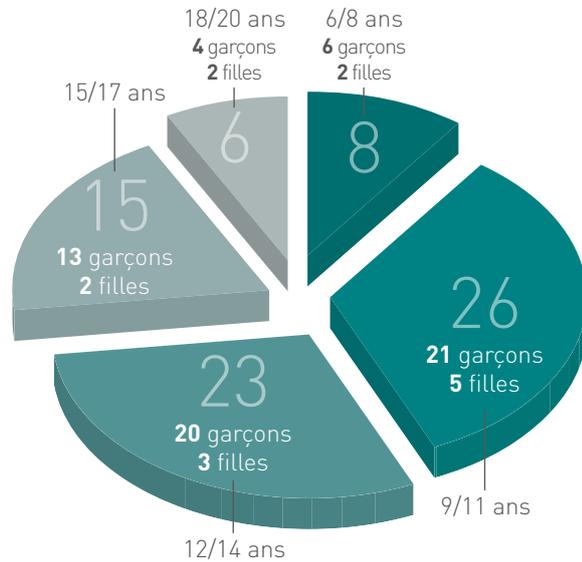
SAAI/SESSAD	
Nature des actes	%
Actes directs	66
Actes connexes	34

Effectifs au 31 décembre 2021

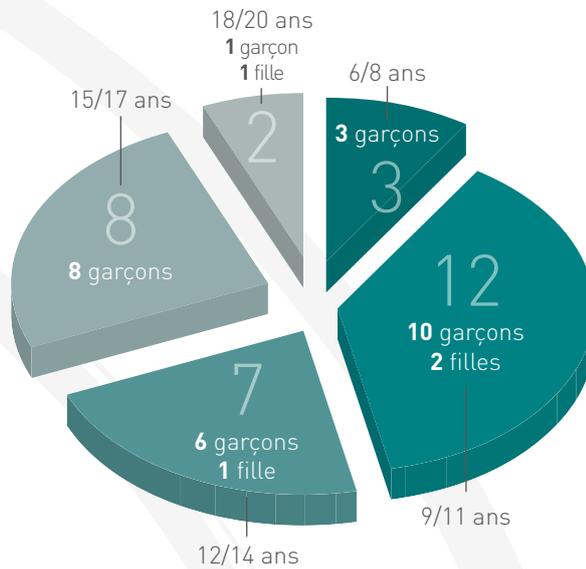


B/ Pyramide des âges

ITEP



SESSAD



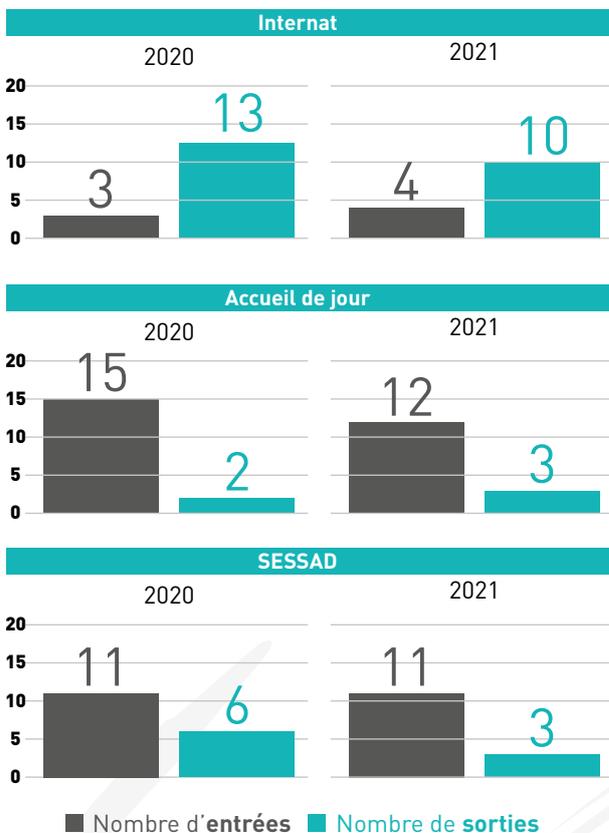
Diminution progressive de l'Internat vers plus de modalités ambulatoires : c'est une demande de l'ARS et cela correspond au besoin actuel du territoire (les demandes d'admissions concernent surtout l'Accueil de Jour ou le SESSAD).

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



.../...

C/ Admissions et départs.....



Entrées :

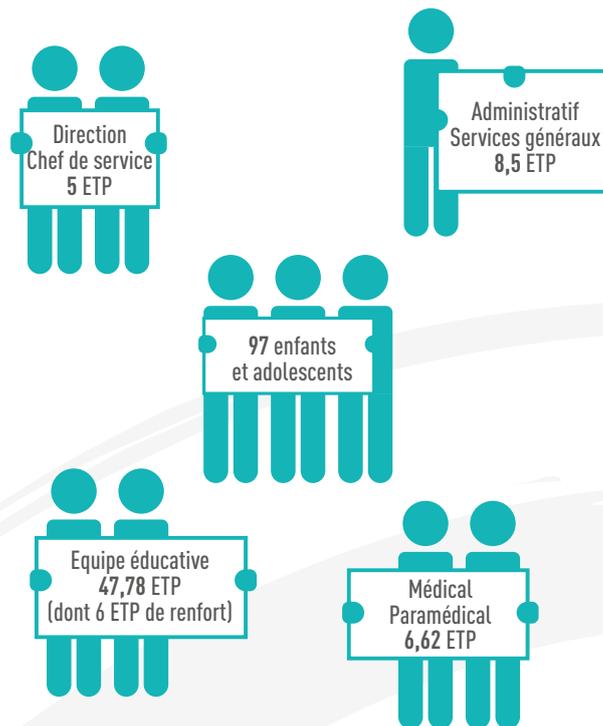
- 3 enfants et 2 adolescents ont été accueillis en internat séquentiel ;
- 10 enfants et 1 adolescent ont été accompagnés en Accueil de Jour ;
- 9 enfants et adolescents ont été pris en charge au SESSAD.

Sorties -Orientations : 13 enfants et 1 adolescent sont sortis des effectifs en 2021 :

- 8 enfants ont été orientés vers un ITEP Adolescents ;
- 2 enfants ont été orientés vers un ITEP Enfants ;
- 2 enfants ont été orientés vers un SESSAD ;
- 3 enfants et 1 adolescent sont sortis de l'établissement sans accompagnement spécifique (déménagement, fin de prise en charge...) ●

Personnel

A/ Organigramme.....



Dans le cadre de la réorganisation en Dispositif ITEP, les maîtresses de maison et les surveillants de nuit ont été rattachés aux équipes éducatives.

Une salariée, agent de service intérieur, a été promue sur un poste de moniteur adjoint d'animation (aide éducative + transports).

Un poste de coordinateur de travaux et services généraux (statut cadre) a été créé au départ du responsable maintenance par la promotion d'un éducateur technique.

Changement des modalités d'accompagnement en 2021

Accueil de Jour → Accueil de nuit	Accueil de Jour → SESSAD	SESSAD → Accueil de Jour	Accueil de nuit → Accueil de nuit	Accueil de nuit → Accueil de Jour	Accueil de nuit → SESSAD
2	1	8	1	7	2

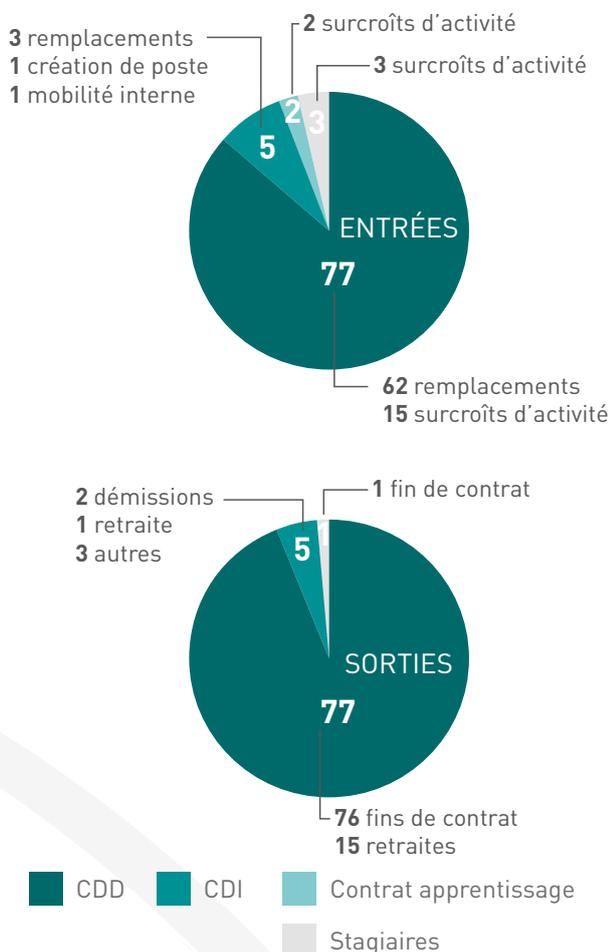
B/ Mouvement de personnel

Le recours aux contrats à durée déterminée est essentiellement motivé par le besoin de remplacements « longue durée », prévisible et le besoin de renforts éducatifs, anticipé et financé par des Crédits Non Reconductibles alloués par l'ARS. Ces renforts éducatifs ont également compensé la vacance d'un 1/2 poste d'enseignant sur le pôle Enfants.

- 2 027 heures d'intérim ont été utilisées en 2021 (1 652 heures de personnel éducatif et 375 heures de cuisiniers) dans un contexte de fort absentéisme court, imprévisible et simultané, conséquence de la pandémie actuelle.
- 4 contrats d'apprentissage au métier d'éducateur spécialisé sont présents à l'effectif.

Nous avons fait le choix, en notre qualité de Site Qualifiant, de former de jeunes professionnels pour, le cas échéant, faire face à la forte tension dans les recrutements de personnels éducatifs.

A ce titre, nous formons tous les ans des éducateurs à la mission de tuteur.



C/ Formation

Thématiques formations		Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Certification maître(sse) de maison	2
	Certification surveillant de nuit	1
	Certification tuteur référent	3
Formations collectives	Dispositif ITEP : Accompagnement au changement	56 personnes sur 7 jours
	Coordination de parcours	12 personnes sur 1 jour 6 établissements
	Méthodologie de Projet d'Etablissement	16 personnes pour 5 jours 4 établissements

Il est à noter qu'une maîtresse de maison a dû abandonner le processus de formation en raison de graves problèmes de santé. Cette certification sera reprise en 2022 par la pandémie ●

Perspectives 2022

Démarche qualité, amélioration continue

La démarche actuelle de réponse au rapport d'inspection ARS se situe dans une perspective d'amélioration continue de la qualité ●

A/ Interne ou inter-établissements Sauvegarde 69

Poursuivre la mise en œuvre du fonctionnement en dispositif et de la réponse au rapport ARS, avec pour objectifs :

A l'interne :

- actualiser le Projet d'Etablissement ;
- assurer la transversalité des médiations, des activités, notamment des ateliers techniques (projet de mise en place d'un atelier multi activités de découverte, initiation - métallerie, menuiserie, électricité) ;
- poursuivre les actions favorisant la participation des familles (projet de conférence « on en parle : parentalité, gérer les écrans à la maison » ; plateforme numérique) ;
- évaluation des risques psychosociaux.

Dans le cadre associatif :

- poursuite du travail coopératif sur le passage en dispositif intégré ;
- élaboration de la fonction de coordination de parcours.

B/ Développement de la mission « Ressources » du dispositif

Le lien créé avec les partenaires et la sensibilisation aux troubles du comportement est un axe essentiel de notre mission, en termes d'appui à l'inclusion et de prévention des ruptures.

Nous proposons ponctuellement des échanges collectifs, notamment avec les professionnels de l'Education nationale. L'objectif pour 2022 est d'étendre ces actions de sensibilisation avec une équipe pluridisciplinaire du DITEP ●



SEPT

Les Pléiades

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan **98**
- Population chiffrée **99**
- Personnel..... **100**
- Démarche qualité, amélioration continue **101**
- Perspectives 2022..... **101**

Le S.E.P.T « Les Pléiades » a vu évoluer son statut d'établissement expérimental en une ressource pérenne au service des jeunes pré-adolescents et adolescents avec un parcours de vie chaotique marqué par des traumatismes complexes.

Sa stabilisation dans le paysage institutionnel marque la volonté 97
des politiques publiques de consolider le nécessaire découplage entre la Protection de l'Enfance et le Handicap.





L'année 2021 se caractérise, d'une part, par la mise en place durant huit mois d'une direction de transition pour stabiliser la situation des équipes, et engager un processus de clarification des missions et de l'organisation de travail, et, d'autre part, par l'arrivée, le 11 octobre 2021 d'une nouvelle directrice.

Dans ce nouveau contexte de direction, conçu pour durer, plusieurs axes de refondation ont été engagés, avec comme fil rouge l'étayage technique et organisationnel des meilleures réponses aux besoins des jeunes accueillis :

- Une nouvelle définition, scientifiquement référencée, des caractéristiques des jeunes accueillis ;
- La formalisation clinique des conditions d'un accompagnement personnalisé visant la sécurisation et la stabilisation des manifestations critiques ;
- L'équilibrage théorique et pratique des missions éducatives, thérapeutiques et pédagogiques ;
- Le passage d'une culture de travail orale à une culture de l'écrit ;
- La redéfinition des ressources humaines et matérielles dans le cadre d'un nouveau Projet d'Etablissement, en regroupant notamment les activités d'hébergement et de remédiation ;
- L'augmentation de l'activité dans des conditions stabilisées.

L'année 2021 a donc été l'année d'ancrage des bases nécessaires pour la refonte du Projet d'Etablissement qui débutera en 2022 : la stabilisation de l'équipe de direction et des équipes thérapeutiques-éducatives, le recentrage de l'accompagnement sur la dimension du soin et l'inscription des missions et de l'activité dans les nomenclatures SERAFIN-PH ●

Faits marquants de l'année, bilan

- Mise en place de protocoles sécurisant les pratiques (médicaments, fugues ...)
- Mise en place de la première partie du « manuel du professionnel » donnant une description précise de la compréhension et de l'accompagnement des situations des jeunes accueillis, notamment dans les situations critiques ;
- Refonte des plannings, et premières esquisses des zones de renforcement nécessaires des ressources d'accompagnement ;
- Mise en place d'une équipe de direction soudée.

Bilan situation sanitaire.....

Un rapprochement important est engagé avec le milieu sanitaire pédopsychiatrique pour obtenir un renforcement du soutien en ce qui concerne les traitements médicamenteux, les hospitalisations en situation critique et le diagnostic. De même, un rapprochement est en cours avec les forces de l'ordre pour traiter de façon concertée les situations critiques et les fugues ●

Population chiffrée

A/ Activité 2021

Nombre de jours d'ouverture par an :
 - 210 jours pour l'Unité de Jour : 6 jeunes externes
 - 365 jours pour les hébergements : 12 places en séquentiel

SEPT	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2020	2021	2020	2021
Demandé	3 733	3 733	3 024	1 070
Réalisé	2 306	1 654	1 877	27
Ecart	- 1 437	- 2 079	- 1 147	- 1 043

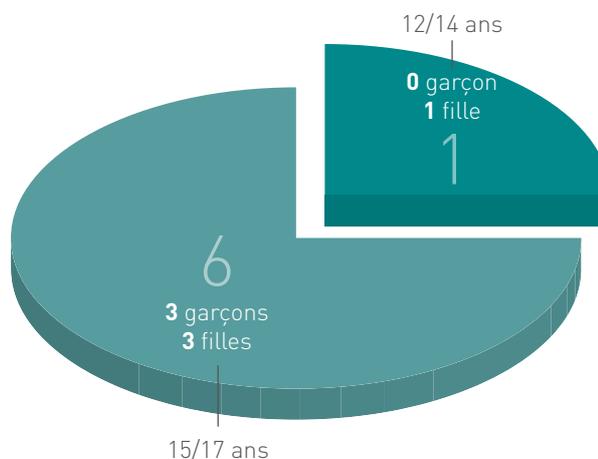
La question de la sous-activité est ancienne. Le nouveau plan d'occupation des locaux est un préalable à la mise aux normes de l'activité par rapport à l'auto-risation.

Dans ce contexte, la baisse des admissions est en voie de résorption.

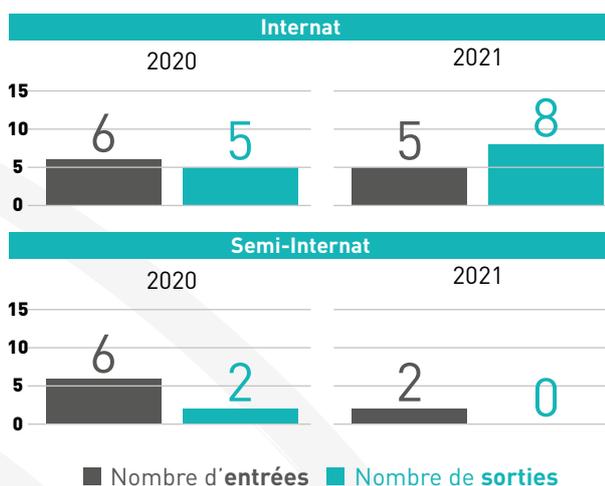
Le turn-over du personnel, critique à certaines périodes, est actuellement compensé par l'apport de ressources en intérim. Un plan de recrutement est en cours.

B/ Pyramide des âges

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



C/ Admissions et départs



La réduction de l'accueil de transition dans le format antérieur est opérée. Les durées d'accueil sont revues à la hausse compte tenu des caractéristiques des jeunes accueillis conformément à la mission de l'établissement.

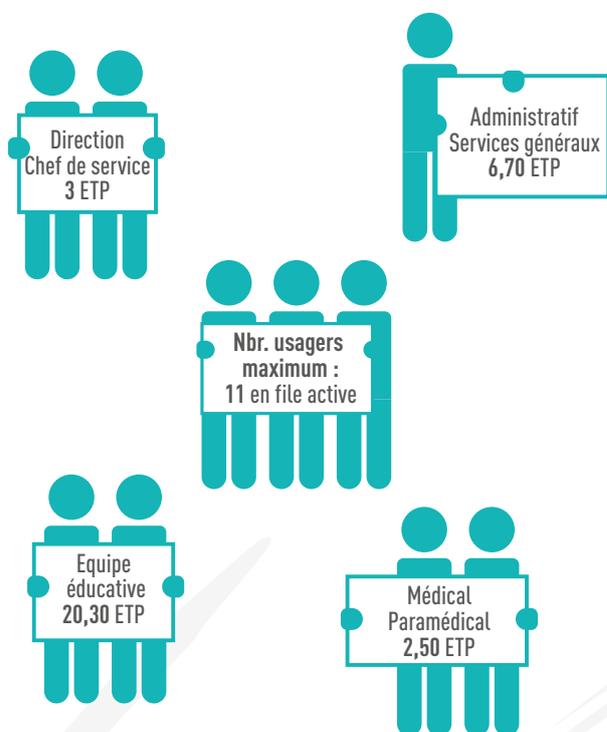
La crise sanitaire n'a pas eu d'incidence significative aux Pléiades (ni du côté du personnel, ni du côté des jeunes) sous l'angle des contaminations.

En revanche on déplore 7 départs de salariés liés à l'obligation vaccinale, ce qui a aggravé les difficultés de recrutement dans un contexte général de pénurie et de perte d'attractivité du secteur.

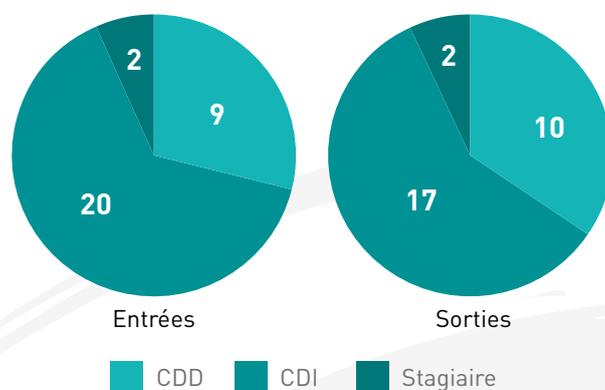
De nombreux arrêts maladie de longue durée sont à déplorer ●

Personnel

A/ Organigramme



B/ Mouvement du personnel



C/ Formation

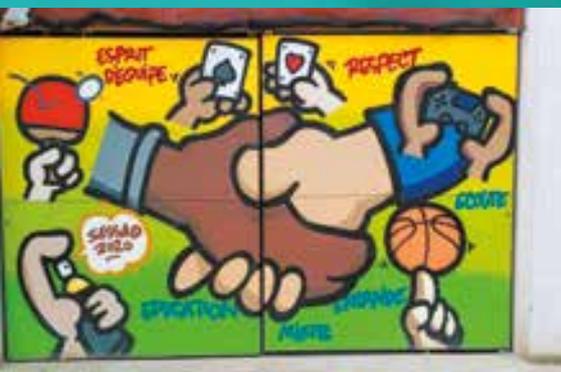
	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes <i>En cours</i>	Diplôme Accompagnant Educatif et Social	2
	Diplôme Educateur spécialisé	2
	VAE Educateur spécialisé	1
Développement compétences	Rôle du Chef de Service	2
	Habilitation électrique initiale	1
	Gestion de la violence	3
	Formation économique CSE	1
Formations collectives	Formation SST	2
	Formation Habilitation électrique	16
	Formation Préparation aux Incendies	26

Démarche qualité, amélioration continue

- L'effort s'est concentré sur la traçabilité des accompagnements : relève, comptes rendus de réunions, fiches activité, rapports de situation, guide du professionnel, protocoles de travail, circuit du médicament).
- En gestion des budgets alloués aux professionnels pour leurs activités : centralisation auprès des Cheffes de service, tenue du Brouillard, contrôle des pièces et suivi des avances, inventaire, mesure des écarts en comptabilité, note de frais, contrôle et traçabilité des déplacements des véhicules de service.
- En gestion RH : constitution d'un dossier type pour l'accueil des nouveaux arrivants, protocole de demande et de suivi des congés.
- Mise en place de l'annualisation en septembre 2021 : constitution des relevés horaires pour chaque salarié, mise en place et suivi des compteurs JF, mise en place et suivi des compteurs Repos compensateurs de nuit, création du planning et roulement pour le personnel éducatif / Maîtresse de Maison / Surveillant de nuit ●

Perspectives 2022

- Le nouveau Projet d'Etablissement doit être disponible en fin 2022.
- Soutien très fort de la Direction Générale et du Bureau.
- Un programme de réhabilitation de l'équipement immobilier est engagé.
- La clarification de l'inscription des Pléiades dans l'organisation par pôles de la Sauvegarde 69 est en cours.
- Travail sur la constitution d'un réseau partenarial (mairie, forces de l'ordre, urgences hospitalières, pédopsychiatrie hospitalière et universitaire) ●



SESSAD E. Gounot

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison. **103**
- Faits marquants de l'année, bilan **104**
- Données chiffrées..... **105**
- Personnel..... **108**
- Démarche qualité, amélioration continue **108**
- Perspectives 2022..... **109**

2021 a été une année managériale délicate pour le SESSAD E. Gounot, la chef de service, Mme C. H., ayant évolué avec succès sur une opportunité de mobilité interne au sein des services de Prévention Spécialisée en mars. Son remplacement a donné lieu à une vacance de poste de 6 mois avant de recruter le professionnel adéquat. La nouvelle cadre, Mme C. D., a pris ses fonctions en septembre 2021 et a rapidement trouvé ses marques en donnant un nouveau souffle à l'équipe.



En effet, durant cette période, **l'investissement des équipes aux côtés de la directrice par intérim** pour maintenir la qualité des accompagnements a été massif, proactif et il est à souligner. L'équipe psycho-éducative a fait preuve d'une capacité d'autonomie et de mise en synergie des initiatives au profit des enfants.

Les familles ont été soutenues par une présence renforcée de l'assistante sociale à leur écoute et à leurs côtés.

Cette dynamique d'équipe a permis l'obtention de bons résultats d'activité qui retrouvent leur niveau antérieur à la pandémie. L'arrivée de la nouvelle chef de service à la rentrée de septembre a consolidé ce mouvement en apportant à la fois une écoute et une rigueur d'organisation sur le terrain au 3^{ème} trimestre.

Ce bilan globalement positif n'a cependant pas permis d'atteindre les nouveaux objectifs contractualisés du CPOM. Il masque en effet une **fragilité structurelle**, conséquence de carences d'organisation d'une part, dont découlent des difficultés managériales d'autre part. En 2021, la direction n'a pu se consacrer à restructurer l'organisation, accaparée par le remplacement des deux cheffes de service absentes simultanément au SESSAD Emmanuel Gounot et au SITEPP de St. Priest pendant plusieurs mois.

Cette fragilité devra être appréhendée en 2022 afin de réellement **consolider le fonctionnement de l'équipe dans un projet commun partagé, augmenter la qualité de vie au travail et développer le potentiel d'activité sur le territoire.**

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.

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire

Contrairement à 2020, la réglementation du secteur médico-social a imposé en 2021 le maintien d'une activité en présentiel. **Les professionnels étaient ainsi tous sur le pont**, fonctionnant avec des consignes sanitaires strictes, parfois difficiles à supporter, mais respectées. Par mesure de précaution par exemple, l'ensemble des réunions d'équipe et des groupes d'analyse de la pratique ont eu lieu en visioconférence.

Tout au long de l'année, **l'absentéisme remarquable a premièrement été celui des enfants**, majoré par de nombreuses fermetures de classes, particulièrement en fin d'année.

B/ Situation d'équipe / renforcement du cadrage → Projet d'Etablissement

Le manque de cadre de fonctionnement formalisé et la faiblesse des références du projet psychothérapeutique, puis du projet éducatif qui en découle :

- sont à l'origine de visions et de pratiques différenciées des professionnels qui viennent se heurter de façon répétitive dans les projets et mises en œuvre du quotidien ;
- entraînent une difficulté centrale de management de cet établissement.

Les professionnels en sont d'ailleurs conscients puisqu'ils réclament depuis plusieurs mois la reprise du chantier d'écriture collective du Projet d'Etablissement entamé en 2019. La direction par intérim n'a cependant pas souhaité reprendre ce travail, la méthodologie choisie méconnaissant les importantes évolutions réglementaires à initier dans le cadre du dispositif ITEP.

A cet égard, l'établissement s'inscrit dans **la dynamique du Comité de pilotage « Projet d'Etablissement DITEP »** animé par Mme V. G., Directrice du DITEP « La Maison des Enfants » sous l'égide du consultant « Champ social ». Les travaux de ce COPIL se sont déployés sur l'année 2021 et se poursuivront en 2022. Il sera nécessaire de prévoir une

phase d'appropriation de la démarche par les équipes afin qu'elles en perçoivent précisément les enjeux et le sens des évolutions de fonctionnement et de pratiques à venir.

C/ « Je suis une œuvre d'art »

Le film « Je suis une œuvre d'art », réalisé par Yves Bourget, raconte l'aventure de six adolescents du quartier des Minguettes pour concrétiser un de leur rêve : faire du rap, faire du BMX avec le champion de France de la discipline, voir un match de foot au stade de France, etc.



Le travail de mise en lien avec les œuvres du Musée des Beaux-Arts de la place des Terreaux révèle, peu à peu, que ces rêves sont en fait ceux de l'humanité depuis la nuit des temps : être en lien, avoir confiance, se dépasser, s'aimer, prendre le risque d'aimer et de le dire.

A travers ces six histoires originales et simples, il s'agit de parler d'appartenance à une communauté plus vaste et fondatrice que le quartier ou les origines, celle de la grande famille des humains. Ce film met en lumière le travail à la fois éblouissant et humble des professionnels dans des accompagnements dont l'intelligence et la délicatesse sont au service de la révélation des potentiels de ces six jeunes. Du grand art !

Une projection a été réalisée en novembre 2021 au Cinéma Gérard Philippe de Vénissieux en présence des enfants et de leurs familles, de certains représentants de la Métropole et de la Mairie, d'une partie des représentants des financeurs ainsi que de certains administrateurs et de la Direction Générale de la Sauvegarde 69. Ce fut une belle soirée, émouvante et chaleureuse ●

Données chiffrées

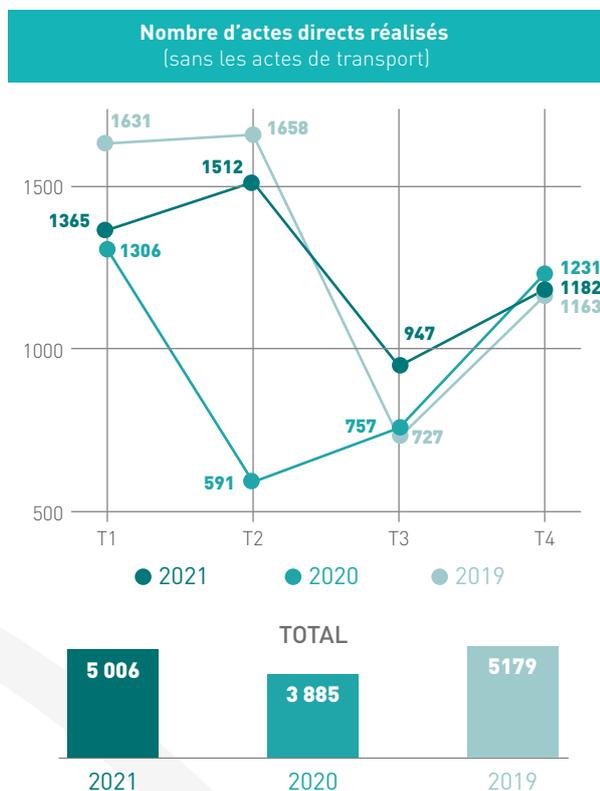
A/ Activité 2021

50 places autorisées	Taux de file active	Taux d'occupation	Attendu CPOM file active	Nbre d'enfants suivis
2021	1,50	90 %	68	70
2020	1,50	90 %	68	71
2019	1,30	87 %	57	79

Avec l'augmentation du taux de file active, l'établissement doit mieux répondre aux besoins du territoire en renouvelant la population d'enfants d'environ un tiers chaque année. Les objectifs du CPOM 2020-2024 densifient le rythme d'activité des équipes sans augmentation du nombre de places ni augmentation de moyens.

Le nombre d'enfants accompagné est à l'attendu ; malgré l'arrivée de la chef de service en septembre, le recrutement sur les 13 places laissées disponibles par les sorties du mois d'août a pu être assuré.

Alors que nous sommes encore en phase de pandémie active, le niveau d'activité directe du SESSAD rejoint celui de 2019. Avec mention spéciale pour la forte reprise dès la rentrée de septembre.



- **Ce résultat est à souligner** : il est le fruit de l'**implication massive de l'équipe aux côtés de la directrice par intérim** dans l'organisation et la coordination de l'activité au profit des enfants. Cette mobilisation collective doit être saluée et reconnue car vecteur principal de ce bon résultat 2021.
- La belle reprise d'activité de la rentrée est à mettre en lien avec **l'arrivée de la nouvelle cheffe** de service qui a su immédiatement impulser une dynamique positive sur le terrain.
- Cependant, **l'établissement a accompagné moins d'enfants** - 61 / 65 en 2021 contre 71 en 2020 : la double carence de chef de service sur le SESSAD E. Gounot et sur le SITEPP n'a pas permis d'anticiper les 13 sorties du mois d'août (sur les 16 de l'année) au SESSAD E. Gounot, une priorité ayant été donnée aux admissions du SITEPP.



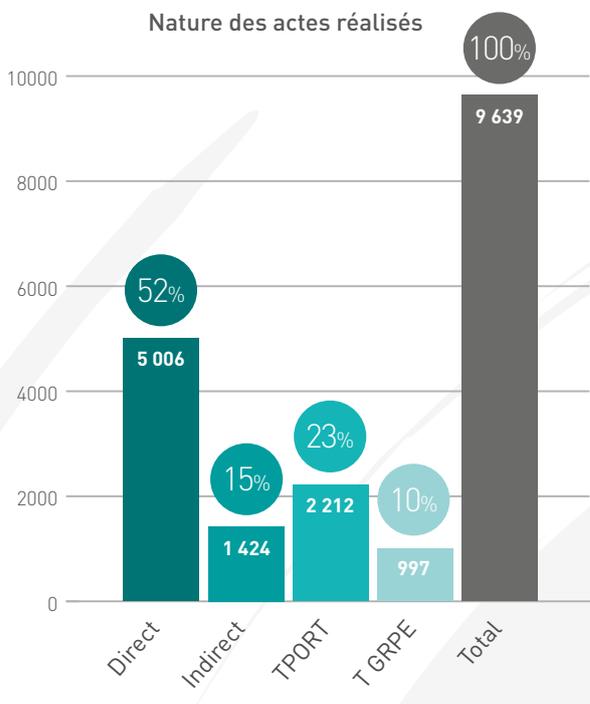


En 2020, avec le confinement, l'activité indirecte avait exposé jusqu'à représenter 38 % de l'activité totale. En toute logique, son importance diminue en 2021 pour se situer à 22 % (1 424 actes).

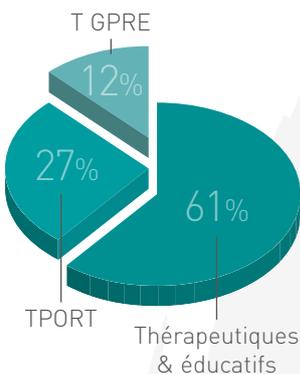
La nouveauté 2021 en matière de décompte de l'activité est la comptabilisation des actes de transport comme actes directs permettant d'atteindre les objectifs contractualisés du CPOM.

Le point de vigilance consiste à s'assurer que les accompagnements mis en œuvre auprès des enfants restent constitutifs d'un accompagnement médico-social de qualité.

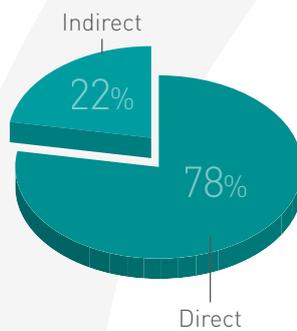
Répartition de l'activité par nature d'actes 2021



Répartition Actes directs



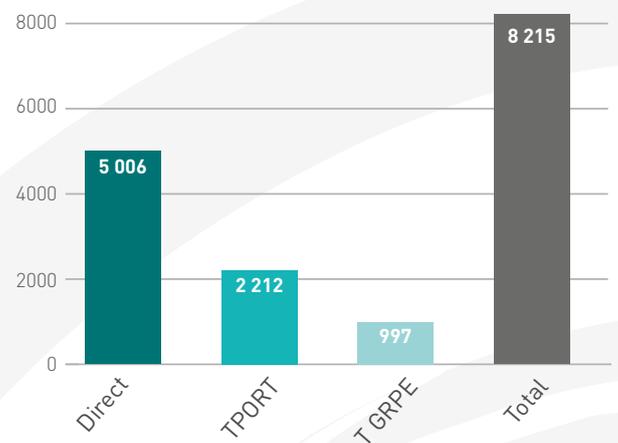
Actes réalisés (Directs et indirects)



1/ Atelier cirque

Le nombre d'actes contractualisés : il est de 4 actes directs en moyenne par enfant et par semaine.

Nombre d'actes directs réalisés



Nombre d'actes moyen hebdomadaires par enfant



Graphiques réalisés / 42 semaines / 56 enfants en moyenne pas mois

Le nombre moyen d'actes directs hebdomadaires requis par enfant est fixé à 4. Il n'est pas atteint. Cependant, plus de 2 actes psycho-éducatifs sont réalisés par enfant en moyenne par semaine, ce qui est un indicateur qualitatif conforme aux attendus.

Ecart de l'activité directe par rapport aux attendus du CPOM :

Nombre d'actes directs					
	Réalisé sans transport	Objectif ARS sans transport	Réalisé avec transport	Objectif CPOM avec transport	Taux de réalisation
2021	5 006		8 218	11 340	72%
2020	3 808		6 617	11 340 pour 210 jours 9 504 pour 176 jours	70%
2019	5 179	3 468			

Depuis 2020, l'établissement est en sous-activité par rapport aux attendus du CPOM. Ceci s'explique par :

- La situation épidémique toujours impactante ;
- Une forte augmentation du taux de file active à partir de 2020 ;
- La nouvelle version de la grille de cotation, plus favorable à l'activité directe, n'a été appliquée au SESSAD E. Gounot qu'à partir de septembre 2021 ●

B/ Le public accueilli.....

Les garçons constituent la quasi-totalité de la population. En effet, les passages à l'acte caractéristiques des troubles du comportement chez les garçons favorisent leur repérage à l'école. Les filles, qui sont dans une expression inhibée, sont massivement sous-représentées dans les prises en charge médico-sociales.

Les adolescents 11- 15 ans représentent 74 % de la population. Contrairement à l'année dernière, la population d'enfants est recentrée sur les préadolescents et adolescents. Cela interroge sur les 5 places à installer du projet « Petite enfance 0-3 ans » à la rentrée 2022.

Le renouvellement de cette population est de 25 % en 2021 ●



2/ Atelier créatif

Répartition par âge

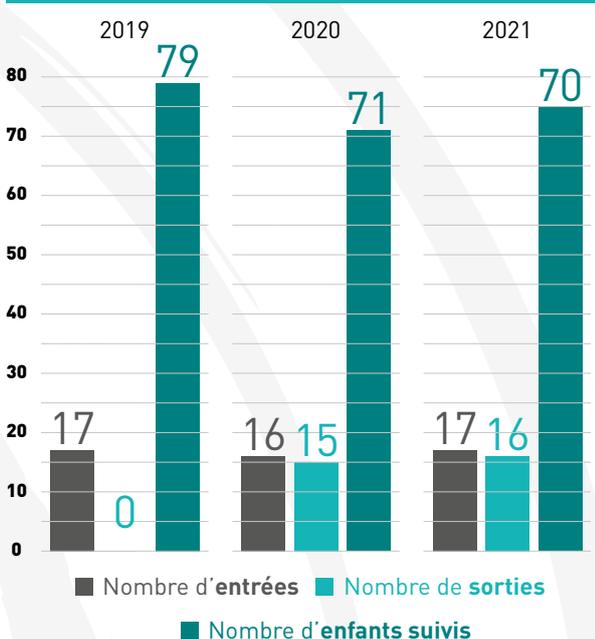
L'agrément autorise l'accueil d'un public de 3-20 ans il se répartit de la manière suivante :



Répartition par sexe

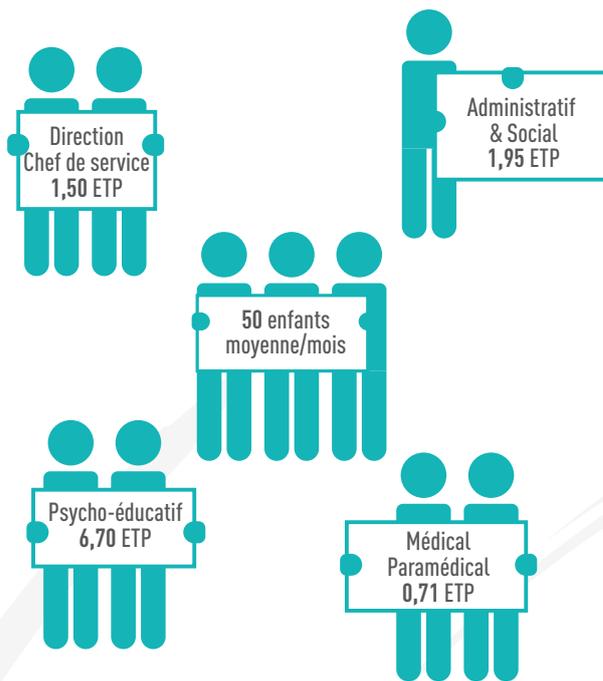


Entrées / Sorties

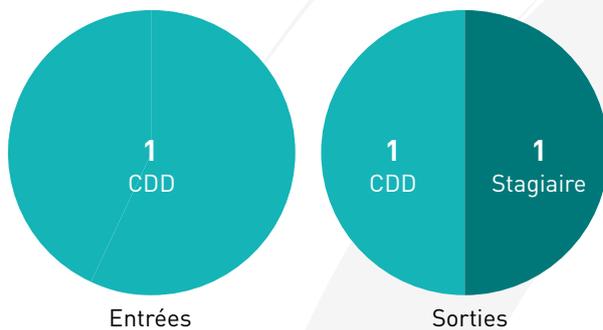


Personnel

A/ Organigramme.....



B/ Mouvement de personnel



Peu de mouvements du personnel en 2021 car 4 embauches réalisées fin 2020 ●

1/ Un père et son fils à l'oeuvre...

Démarche qualité, amélioration continue

Qualité de la prise en charge.....

- Une communication renforcée autour de la nécessité d'évaluer le résultat des accompagnements a été menée tout au long de l'année. L'évaluation des groupes d'activités a donné lieu à un premier travail de formalisation avec détermination d'objectifs éducatifs et d'indicateurs.
- A cette occasion, il est apparu que le projet psychothérapeutique était flou. Cette situation est soulignée par les professionnels comme un manque de repères dans le déploiement de leurs pratiques professionnelles.

Ils savent qu'un COPIL « Projet d'Etablissement » est en cours : ils interrogent sur la façon dont ils pourront s'approprier la démarche et son calendrier ●



Perspectives 2022

Vigilance et action structurante : l'apparent bilan positif de l'année en matière d'activité peut être l'arbre qui cache la forêt des fragilités structurelles qui rendent l'établissement potentiellement dysfonctionnel.

La motivation des personnels ne peut à elle seule être le carburant d'une dynamique pérenne. Un renforcement organisationnel est nécessaire pour repérer le travail d'équipe dans **un cadre institutionnel formalisé, rendre visibles les options prises et leurs fondements, notamment thérapeutiques, promouvoir une culture de l'ouverture et de la diversité donc de la co-construction et finalement permettre l'émergence d'un Projet d'Établissement partagé,** socle fondateur d'un fonctionnement structuré, sécurisé et piloté qui fait sens sur son territoire.

Pour ce faire, et dans le cadre des projets transverses initiés, la direction d'établissement devra être en mesure d'assurer ses missions d'organisation et son rôle d'accompagnement au changement.

A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde 69

1- La sécurisation des fonctions « clé » (reprise de l'objectif 2021)

Hormis des ajustements à la marge, ce thème n'a pas pu être véritablement travaillé de manière structurée par la directrice en 2021.

Le programme du rapport d'activité de 2020 reste ainsi d'actualité.

2- Le regroupement des unités dans une organisation intégrée de territoire avec le DITEP « La Maison des Enfants »

La complémentarité des prestations offertes par les 3 établissements SESSAD Emmanuel Gounot / SITEPP de St. Priest / DITEP Maison des Enfants permet d'inscrire l'ensemble dans une proposition complète d'expertises venant soutenir la logique de parcours des bénéficiaires sur le territoire sud-est lyonnais.

Cette dynamique permettra d'augmenter la visibilité de l'offre de service portée par la Sauvegarde 69 et de renforcer sa « marque ».

Un travail d'accompagnement des équipes dans l'intégration d'une nouvelle culture et de nouvelles pratiques professionnelles sera bien entendu un élément central pour la réussite de ce projet.

3- Un travail sur la communication d'équipe

Il semble indispensable pour recréer du lien et une manière apaisée de communiquer, y compris sur nos différences d'approches. Les compétences du « co-construire » en équipe s'apprennent. Un processus de formation adapté nous aidera dans ce domaine.

B/ Externe

1- Le redémarrage de la CAP de St. Fons

La CAP de St. Fons rattachée au SESSAD fait l'objet de sollicitations répétées de la part des directeurs d'école pour prendre en charge des situations problématiques d'enfants dans leurs classes. La professionnelle intervenant sur ce dispositif ayant été fortement absente en 2021 avant de démissionner début 2022, il conviendra de relancer cette activité en assurant la fiabilité de cette prestation.

2- La co-construction sur le territoire

L'implication dans des projets de territoire avec les institutionnels et/ou en inter-associatif avec d'autres organismes gestionnaires du médico-social est un domaine qu'il conviendrait d'investir davantage. Le projet « petite enfance », conçu comme une plateforme de diagnostic et d'orientation, en sera une première occasion. Sans doute les champs privilégiés et les objectifs de ces « multi-partenariats » sont-ils à définir plus précisément : construction de solutions « relais », répit des parents, soutien à la parentalité, etc.

La capacité à travailler en inter-associatif semble néanmoins être un des vecteurs favorables à maîtriser pour les organisations du futur. L'expérience de ce fonctionnement dans le cadre de l'EMAS de St. Fons constitue à cet égard une expérience novatrice dont il conviendra de tirer tous les enseignements ●



SITEPP de St. Priest

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison. **111**
- Faits marquants de l'année, bilan **112**
- Données chiffrées SESSAD **114**
- Données chiffrées ITEP **115**
- Personnel..... **116**
- Démarche qualité, amélioration continue **118**
- Perspectives 2022..... **118**

Le SITEPP propose 3 modalités d'accompagnement intégrées 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- La CAP - Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire 3-20 ans

C'est un dispositif de diagnostic et d'orientation sur une durée limitée de 5 mois renouvelable une fois.

Elle s'adresse aux élèves scolarisés en milieu ordinaire de la maternelle au lycée sans avoir besoin de notification MDPH.

12 places → file active attendue de 36 enfants / an
→ réalisé 2021 = 90 enfants accompagnés.

.../...

●●●/●●●

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

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

34 places → file active attendue de 46 enfants / an
→ réalisé 2021 = 50 enfants accompagnés

3- L’ITEP – Institut Thérapeutique, Educatif et Pédagogique 6-12 ans

Il s’adresse à des enfants qui ne peuvent suivre une scolarité ordinaire : ils sont scolarisés au sein de l’unité d’enseignement de l’ITEP du lundi au vendredi.

10 places → file active attendue de 10 enfants / an
→ réalisé 2021 = 14 enfants accompagnés

Les passerelles entre ces 3 possibilités d’accompagnement **ont été mises en œuvre de façon effective en 2021. Ceci a permis d’apporter une réponse flexible aux besoins des enfants et à ceux de la communauté scolaire.**

Cette articulation est le premier pas d’une inscription dans un fonctionnement en DISPOSITIF ITEP et dans une logique de parcours, axe central du Projet d’Etablissement à renouveler. En 2021, le management de cet établissement a été assuré par une direction par intérim à la fois sur le poste de directrice, en arrêt long, et sur le poste de chef de service, en formation, pour 0,5 ETP.



1

1/ Préau et sa marelle

CVS et commissions de liaison

Nombre de réunions	Plus-value pour l’établissement
--------------------	---------------------------------

CVS : carence | 0

→ Partiellement compensé par le « Café des parents » : un groupe de parole mensuel qui peut être un point d’appui pour les professionnels dans la prise en charge.

Faits marquants de l'année, bilan

Bilan situation sanitaire

MAINTIEN DE L'OUVERTURE DES ÉTABLISSEMENTS

En 2021, la réglementation évolue et attribue aux établissements médico-sociaux le statut d'« organismes indispensables à la gestion de la crise sanitaire » au même titre que les établissements sanitaires. Le SITEPP reste ouvert et les modalités d'accompagnement du public redeviennent les modalités habituelles en présentiel.

Néanmoins, un impact pandémique sur l'activité : on note un absentéisme des bénéficiaires du fait d'un niveau de contamination virale élevé chez les enfants et de périodes d'isolement obligatoires pour eux ainsi que de la fermeture de nombreuses classes, surtout en fin d'année.

L'ITEP a fermé 4 jours du 4 au 9 avril 2021 suite à une contamination Covid de l'enseignante et d'un salarié.

Salle de classe de l'ITEP



LES FOCUS

Au-delà de la crise sanitaire, 2021 a été une année de perturbations dans le fonctionnement habituel de l'établissement dont il a résulté des aspects positifs et le constat de la nécessité de certaines évolutions.

- **Une évolution de fait des pratiques managériales :** le taux de présence moyen sur l'année de la chef de service de 52 %, dont 4 mois d'absence à temps complet d'avril à juillet, a fortement impacté le fonctionnement des services.

Pendant cette période, la directrice par intérim a fortement mobilisé les équipes en s'appuyant sur leur potentiel d'autonomie pour les activités et organisations « en routine ». Tout en assurant un pilotage serré, elle a donné de réelles marges de décision et d'action dans l'organisation quotidienne des accompagnements, ce dont se sont saisis la plupart des professionnels.

Cette stratégie a été fructueuse puisque le SESSAD enregistre les meilleurs chiffres d'activité depuis 4 ans sur les 3 premiers trimestres •

ITEP : NÉCESSITÉ DE REFONDER LE PROJET D'ACCOMPAGNEMENT

Cette période de management direct des équipes et de l'activité par la direction a fait émerger un certain nombre de constats de terrain, en particulier à l'ITEP où trois axes de travail se sont révélés :

- 1- **L'amélioration de la qualité de vie au travail des professionnels de l'ITEP :** un nombre important d'accidents du travail en est l'un des symptômes. Bien que la plupart de ces accidents soient considérés comme bénins et sous-déclarés par les professionnels, leur effet cumulatif entraîne des conséquences non négligeables sur les conditions de travail. La nécessité de les documenter de façon plus systématique pour en faire l'analyse permettrait de mettre à jour des pistes d'amélioration des conditions de travail à l'ITEP.

2- L'évolution dans la prise en charge des situations posant problème : un travail d'équipe autour de la gestion des comportements problème a été entrepris depuis juin 2021. Cet axe interroge les pratiques professionnelles portées jusqu'alors par l'institution, notamment autour des modalités d'utilisation de la salle calme-retrait. Il pointe la nécessité de disposer de stratégies alternatives dans l'anticipation et la désescalade des situations de stress.

3- Par ailleurs, il est souligné que l'acquisition de ces nouvelles compétences d'équipe est une phase préparatoire qui conditionne le déploiement du **projet d'Unité d'Enseignement externalisée**. Or, cette modalité d'exercice de l'activité au sein de l'école de proximité est peu appropriée, voire rejetée, par l'équipe. Les échanges avec d'autres équipes d'ITEP familières de ce mode d'exercice n'ont pour l'instant pas été intégrés.

Ainsi, le projet d'accompagnement de l'ITEP doit être refondé et les pratiques professionnelles réinterrogées au regard des attendus de la réglementation sur l'école inclusive, ce sujet doit être travaillé dans une dynamique collective d'équipe au SITEPP.

3^{ÈME} TRIMESTRE 2021 : UNE SITUATION INSTITUTIONNELLE COMPLEXE

- A la rentrée 2021, **l'enseignante spécialisée** ayant refusé la vaccination obligatoire en établissement médico-social ne sera pas remplacée jusqu'à la fin de l'année. Un CDD d'éducateur spécialisé est conclu en renfort de l'équipe pendant cette période de carence. Néanmoins, le cadrage des accompagnements pédagogiques fera défaut pendant le dernier trimestre malgré les efforts de l'équipe psycho-éducative pour les compenser. L'absence totale de temps scolaire inquiètera également beaucoup les parents, très en attente et en alerte sur cette question, qu'il sera nécessaire de rassurer.
- Dans le même temps, un des 3 éducateurs référents de l'ITEP part en stage de formation 4 mois à partir du 15 novembre.
- Le 10 novembre 2021, une famille informe l'établissement qu'elle a porté plainte contre deux professionnels de l'ITEP pour maltraitance et

violence sur son enfant. Conformément à ses obligations, la direction diligente une enquête interne afin de vérifier la véracité des faits auprès des personnes concernées et de témoins.

Cette situation a généré un fort impact émotionnel pour l'ensemble des professionnels et un découragement de tous après une année de forte implication. Cette plainte a pu entraîner des arrêts de travail mais aussi une forte colère et une incompréhension vis-à-vis de la direction. Ces réactions mettent aussi en lumière parfois la méconnaissance des obligations institutionnelles vis-à-vis des droits de l'enfant (droit au maintien de l'accueil) et des droits de la famille. La demande de poursuite des accompagnements pour cette enfant faite par les parents a cependant été entendue et rendue possible par des professionnels, volontaires, d'un autre établissement (le SESSAD Emmanuel Gounot).

Concernant le volet disciplinaire, aucun des éléments recueillis lors de l'enquête interne n'a permis de corroborer les allégations de la famille plaignante.

Par ailleurs, ces conclusions sont soutenues par les résultats de l'enquête de satisfaction lancée auprès des familles d'octobre 2021, juste avant la plainte, à février 2022. En effet, celle-ci montre :

- Des taux de satisfaction global de l'ordre de 80% pour les 7 items de l'enquête se répartissant en 65% de parents « très satisfaits » et 15% de « satisfaits » ;
- De nombreuses zones de commentaires libres : à aucun moment dans aucun des items, aucune plainte / remarque ou allusion à des violences ou maltraitance sur leur enfant n'est faite alors que toutes les familles ont été informées dès le mois de novembre 2021 de la plainte dont les professionnels de l'ITEP faisaient l'objet.

Ainsi, aucune autre famille ne s'est manifestée auprès de la Direction, de la chef de service ou des autorités judiciaires pour évoquer une situation similaire concernant son enfant. Au contraire, des parents ont spontanément soutenus les professionnels de l'ITEP sur les réseaux sociaux où ils étaient attaqués par la famille. Enfin, aucune autre plainte de famille de l'ITEP n'a été déposée jusqu'à aujourd'hui.

•••/•••

●●●/●●●

Concernant le volet organisationnel, une analyse pluridisciplinaire de retour d'expérience (RETEX) est planifiée conjointement avec le Service Qualité de la Sauvegarde 69 pour déterminer les causes profondes de cet évènement indésirable grave et le plan d'action à mettre en œuvre afin d'éviter qu'une telle situation se reproduise. Elle devra se faire « à froid » et sera planifiée début 2022 ●

Le taux d'activité 2021 rejoint ses niveaux antérieurs à la crise Covid, il représente 97 % du niveau 2019 et 106 % du niveau 2018. Les résultats des 3 premiers trimestres sont particulièrement remarquables et paradoxaux puisqu'ils correspondent à une période d'absence de la chef de service d'avril à septembre 2021.

Le score du 4^{ème} trimestre flanche. L'absentéisme des enfants dû à la pandémie avec de nombreuses fermetures de classes en T4 est l'une des causes de ce résultat. Il doit aussi être mis en lien avec la crise institutionnelle provoquée par la plainte d'une famille visant deux professionnels de l'établissement, ce qui a mis les équipes en état de sidération.

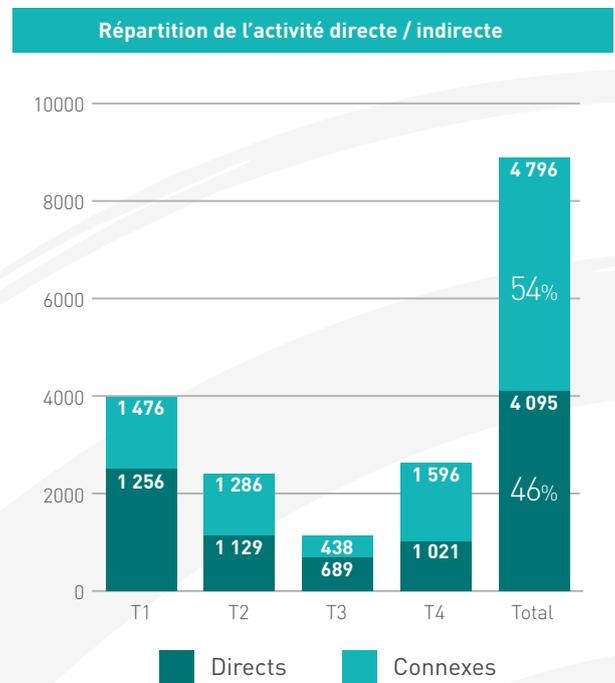
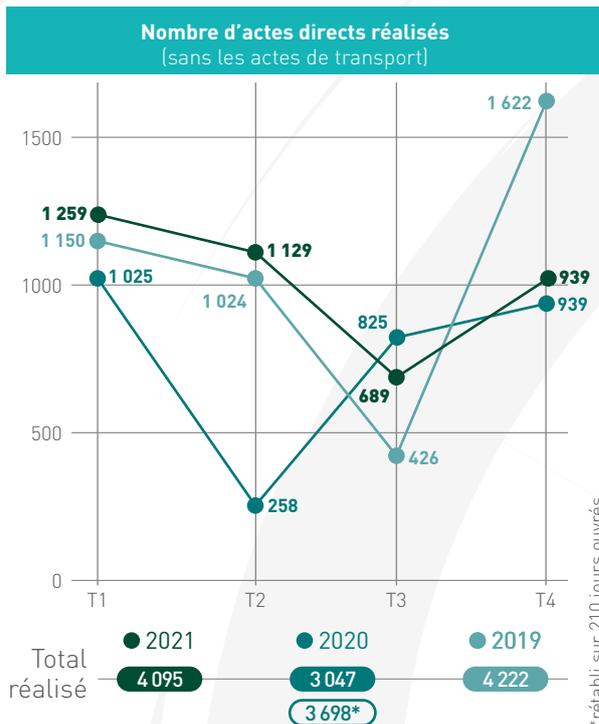
Données chiffrées SESSAD

A/ Activité 2021

Nombre jours d'ouverture par an : 212 jours ouvrés versus 210 jours contractualisés.

Nombre d'enfants suivis : 34 places autorisées - File active attendue : 46.

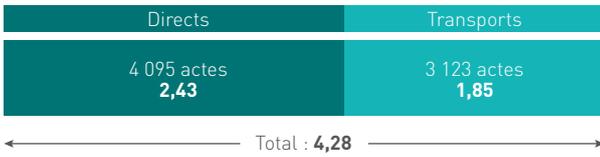
34 places autorisées	Taux de file active X taux d'occupation	Attendu CPOM	File active réalisée
2021	1.50 x 90 %	46	50
2020	1,50 x 90 %	46	45
2019	1.30 x 87.4 %	37	50
2018	1.30 x 87.4 %	37	



En 2020, en période de pandémie forte avec fermeture d'établissement, la répartition entre les actes d'accompagnement était de 36 % de directs pour 64 % d'indirects. En 2021, un rééquilibrage s'opère **mais les actes indirects représentent toujours plus de la moitié de l'activité**. Les professionnels sont assez critiques par rapport à cette répartition car selon eux, l'organisation des partenariats - très chronophages - devrait être comptabilisée en activité directe.

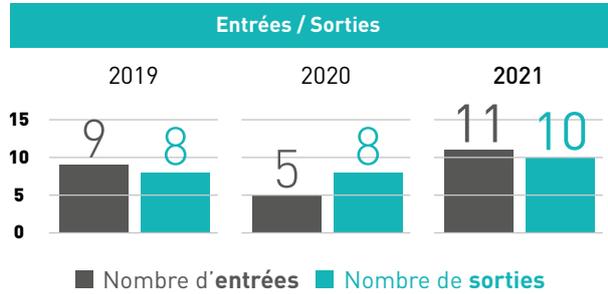
L'accueil de la population « adolescents » au SESSAD de St. Priest se traduit également par une forte activité de communication et de soutien du lien éducatif via les outils numériques, actes cotés en indirect.

Nombre d'actes moyen hebdo par enfants



Le nombre de prises en charge directes par enfant et par semaine est conforme aux attendus du CPOM 2020-2024 qui prévoit 4 accompagnements en moyenne par enfants et par semaine.

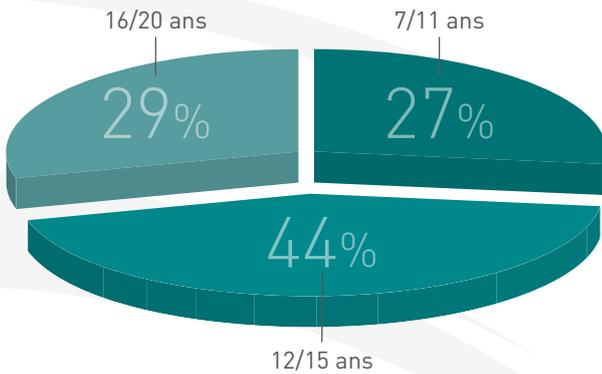
C/ Admissions et départs des enfants.....



B/ Public accueilli

Répartition par âge

Rappel des tranches d'âge de l'agrément : 3-20 ans



Répartition par sexe



Le SESSAD a un agrément 3-20 ans : ses accueils correspondent à son agrément. **Il n'accueille que 14% 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. Contrairement au SESSAD Emmanuel Gounot qui a un accueil équilibré enfants / adolescents (50%/50%) et qui se focalise sur la petite enfance, celui de St. Priest accueille **une majorité (73%) de préadolescents et adolescents.**

Mouvement interne entre les modalités de prise en charge à l'intérieur d'un même établissement : un enfant du SESSAD a été orienté vers l'ITEP et plusieurs ont bénéficié d'un accompagnement en partie mixte SESSAD / ITEP ●

Données chiffrées ITEP

A/ Activité 2021

Nombre jours d'ouverture : l'ITEP a fermé 4 jours pour Covid en 2021 soit 208 jours d'activité sur les 212 jours ouverts au lieu des 210 jours contractualisés.

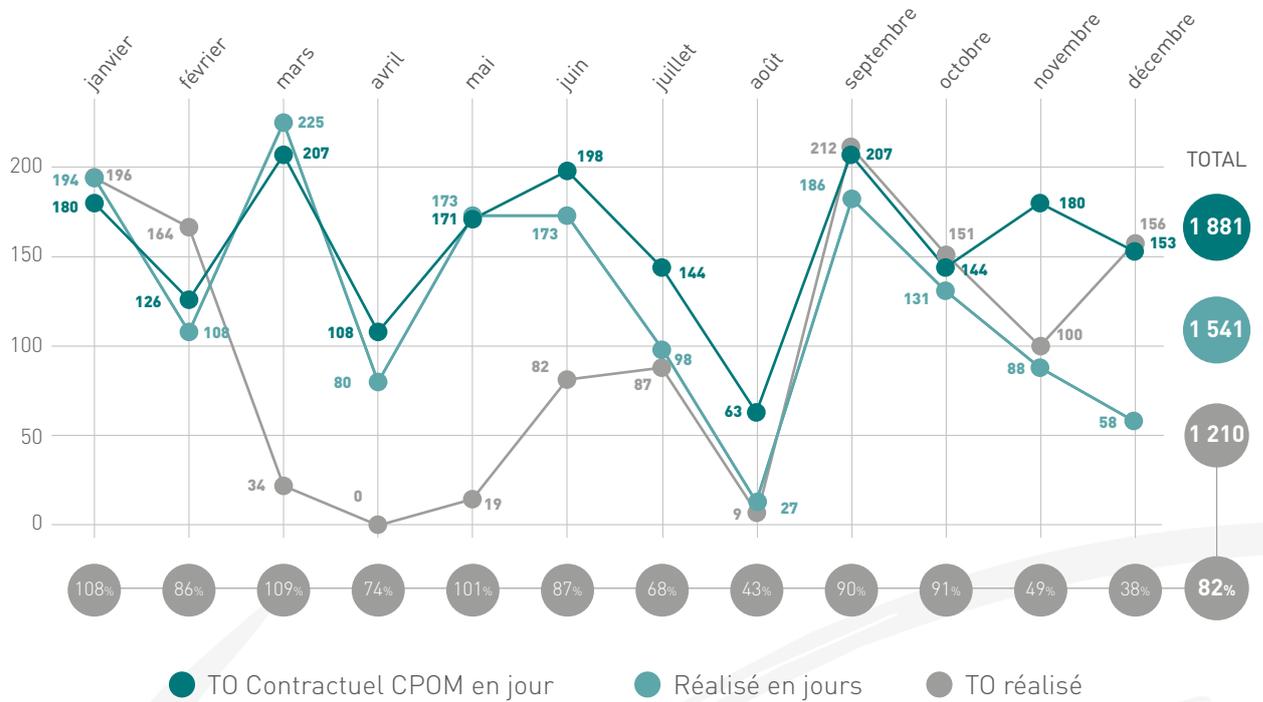
Nombre d'enfants suivis : 10 places autorisées
File active : 10

10 places autorisées	Taux de file active Taux d'occupation	Attendu CPOM	Nombre d'enfants suivis
2021	1,1 x 90 %	10	12
2020	1,1 x 90 %	10	11





Activité de l'ITEP en nombre de journée d'accueil 2021

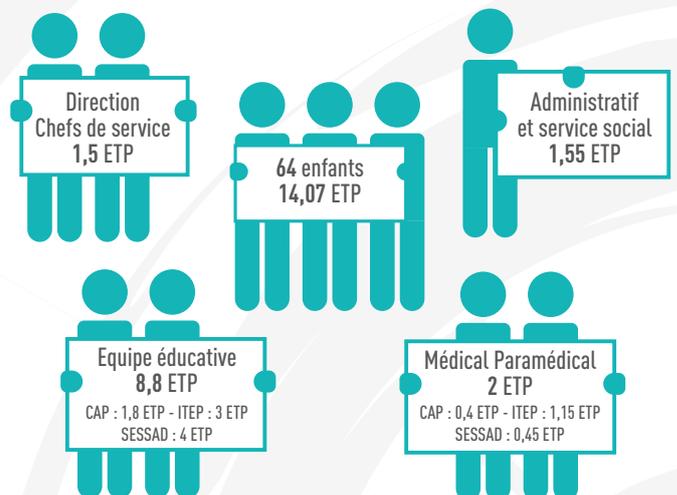


L'ITEP a réalisé 82 % de son activité contractualisée (contre 79 % en 2020 corrigé des données Covid). On observe une bonne tenue de l'activité jusqu'en octobre puis un effondrement à partir de novembre. Ceci correspond à la période de gestion de crise suite à la plainte d'une famille ●

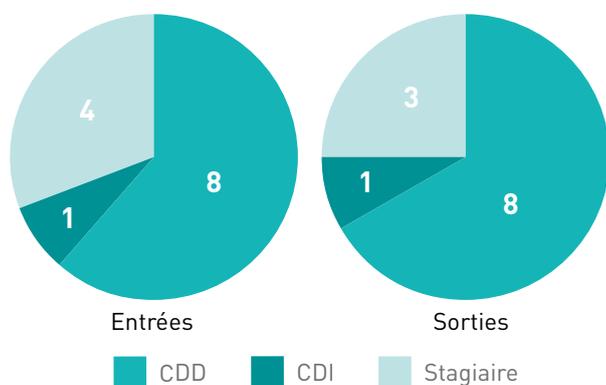


Personnel

A/ Organigramme.....



B/ Mouvement de personnel.....



Les effectifs ont été stables en 2021 avec une seule sortie. Cependant, nous avons fait face à **des difficultés sérieuses de remplacement tout au long de l'année :**

- Sur le poste de **secrétariat de direction**, absente de septembre 2020 à octobre 2021, le niveau de rémunération et la localisation du poste n'étant pas attractifs → 5 recrutements successifs en CDD. Devant ce constat, les missions du poste ont été en partie redistribuées sur d'autres postes de la Sauvegarde 69 et en partie assurées par la directrice, ce qui a été un alourdissement notable de sa charge de travail.

et à des difficultés sérieuses de fonctionnement à l'ITEP à partir de mi-novembre :

- A partir de mi-novembre, plus aucun titulaire n'était en poste à l'ITEP (2 en arrêt maternité immédiat, 2 en arrêt maladie, 1 en formation) et ceci alors que le poste d'enseignante spécialisée restait vacant.

Nous avons fonctionné avec un éducateur en CDD depuis octobre 2021 et des intérimaires, en pleine pénurie « Ségur ». Cette situation de double crise (interne et de secteur) nous a conduits à réduire le nombre d'enfants accueillis au 4^{ème} trimestre et à faire le choix de ne pas compléter l'effectif d'enfants avant de reconstituer une équipe cohérente de professionnels.

Les conséquences de cette crise vont s'inscrire dans l'activité du 1^{er} trimestre 2022.

C/ Formations.....

	Thèmes de formation	Nombre de salariés concernés
Formations qualifiantes	CAFDES	1
	CAFERUIS	1
Développement compétences	Interne Sauvegarde 69 : Prévention et gestion de la violence – 3 jours	8
	Evolution des missions du SESSAD – 2 jours	1
	L'école inclusive	1
	Formateurs occasionnels	2
Formation obligatoire	SST recyclage	1

Deux formations qualifiantes menées en même temps ont eu un impact très lourd **sur le fonctionnement et le budget de l'établissement :**

- **pour le CAFDES :** aucun budget de remplacement n'était prévu et la direction d'établissement a dû assurer les missions de chef de service sur le temps moyen d'absence de 50 % avec 5 mois d'absence à temps complet d'avril à septembre ;
- **pour le CAFERUIS :** le budget de remplacement a été calculé sur la base d'un remplacement en CDD alors qu'un rythme de formation d'une semaine par mois a entraîné un recours à l'intérim plus onéreux ●

Démarche qualité, amélioration continue

Introduction de la déclaration des incidents à travers la « Fiche d'évènement indésirable » qui est transmise et gérée avec le Service Qualité du Siège ●

Perspectives 2022

A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde 69

Le regroupement des unités dans une organisation intégrée de territoire avec le DITEP « La Maison des Enfants ».

La complémentarité des prestations offertes par les 3 établissements SESSAD Emmanuel Gounot / SITEPP de St. Priest / DITEP Maison des Enfants permet d'inscrire l'ensemble dans une proposition complète d'expertises venant soutenir la logique de parcours des bénéficiaires sur le territoire sud-est lyonnais.

Cette dynamique permettra d'augmenter la visibilité de l'offre de service portée par la Sauvegarde 69 et de renforcer sa « marque ».

Un travail d'accompagnement des équipes dans l'intégration d'une nouvelle culture et de nouvelles pratiques professionnelles sera bien entendu un élément central pour la réussite de ce projet.

- En 2021, les dispositifs CAP et EMAS ont été regroupés sous une même coordination avec des objectifs ambitieux de poursuite du déploiement sur St. Priest et de reprise de l'activité CAP sur St. Fons. De nouveaux objectifs de montée en charge figurent dans le CPOM 2020-24 et ces dispositifs innovants continueront à faire l'objet d'une attention prioritaire en 2022 car porteurs d'un potentiel de développement certain.

B/ Externe : redéploiement

- **Le CPOM prévoit une extension du territoire d'intervention du SESSAD à la commune de Bron.** Cette modalité sera mise en veille en 2022 afin de nous concentrer sur le projet majeur de regroupement avec la MDE.
- La nécessité de reconstituer l'équipe de l'ITEP et d'élaborer un nouveau projet de service, reporte le **lancement du projet d'Unité d'Enseignement Externalisée d'un an à la rentrée 2023.** Ce sujet est d'envergure car il nécessite d'identifier au préalable tous les axes porteurs d'un tel projet pour l'équipe.

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.

C/ Réflexions projectives

- Un accompagnement de terrain, outillé avec des fondamentaux comme les fiches de poste ou les procédures « clé », sera probablement l'une des conditions de réussite du projet de regroupement avec la « Maison des Enfants ».
- Le potentiel de développement des dispositifs innovants CAP / EMAS est une opportunité forte pour la Sauvegarde 69 d'investir un champ d'activité peu maîtrisé par les acteurs où elle possède un niveau de compétences élevé. La CAP de St. Priest fonctionne avec un succès reconnu auprès de l'Education nationale depuis 2014 ●



DITEP

Les Moineaux

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **121**
- Faits marquants de l'année, bilan **122**
- Population chiffrée **124**
- Personnel..... **127**
- Démarche d'évaluation..... **128**
- Démarche qualité, amélioration continue **129**
- Perspectives 2022..... **130**

Nous pouvons convenir que l'année 2021 a été une nouvelle année marquée par le contexte sanitaire mais aussi couronnée par de belles réussites...

En ce qui concerne « Les Moineaux », nous avons complété nos équipes avec de nouvelles compétences (psychologue cognitive et éducateur sportif). Nous avons également modifié l'organisation et le fonctionnement de notre Unité d'Enseignement avec la présence quotidienne d'éducateurs auprès de nos enseignants dans les classes.

●●●/●●●

●●●/●●●

Cette nouvelle organisation a été l'occasion d'actualiser le projet pédagogique des Unités d'Enseignement de l'établissement. Nous avons pu, pour l'ensemble des établissements de Civrieux, avec le soutien du service finance du Siège, convertir sous la forme EPRD nos budgets prévisionnels et réajuster l'ensemble des dépenses et des charges de personnels entre les différents budgets. Ce gros travail est à saluer car s'il n'a pas d'impact direct sur le quotidien des prises en charge, il permet une sécurisation des activités et une répartition juste et équitable des ressources du CPOM. C'est ainsi que nous allons pouvoir procéder à l'embauche de 2,5 ETP supplémentaires, principalement sur nos deux SESSAD actuels et à venir. Nous avons également pratiquement finalisé l'organisation et le recrutement de notre équipe dédiée au futur SESSAD du DITEP. Enfin, l'année 2021 sera marquée par la réception des éléments de cadrage attendus et permettant pour notre établissement un véritable fonctionnement en Dispositif intégré et notamment, la réception de la convention cadre départementale et notre nouvelle autorisation de fonctionnement avec un numéro Finess unique pour nos trois modalités d'accompagnement. Premier établissement de l'Ain à recevoir cette autorisation de fonctionnement en Dispositif, le DITEP « Les Moineaux », comme il convient désormais de l'appeler, a eu de nombreuses occasions cette année de mettre en œuvre concrètement de nouveaux parcours dynamiques au service des enfants et de leur projet.



1/ Une organisation de l'UE renouvelée pour cette rentrée scolaire 2021 !

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	2	Les 18 mars et 24 juin 2021 , le CVS a pu voter pour les noms des groupes de vie de l'externat parmi les différentes propositions des professionnels et des enfants. Il a notamment été présenté au CVS la nouvelle organisation de notre Unité d'Enseignement, mais également le rapport d'activité et budgétaire de l'année 2020. A noter qu'une nouvelle élection de représentants des parents et des enfants sera à organiser sur 2022.
Commissions de liaison	2	Les 23 juin et 17 novembre 2021 , il a été présenté aux membres du Conseil d'Administration un point précis sur l'activité et le compte administratif de l'établissement, ainsi que les projets d'investissement. Des moments privilégiés entre la gouvernance et la dirigeance de l'établissement !

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire

Le bilan sanitaire est sans doute un des éléments majeurs à souligner cette année. Au total, nous dénombrons plus de 265 jours d'absences d'enfants dont 249 sur l'internat du fait de cas contact nécessitant de nombreux isolements. Nous avons également mis en œuvre de nombreux protocoles, ainsi que l'obligation vaccinale de l'ensemble des professionnels. Si majoritairement cette obligation vaccinale a été pleinement admise pour nos collaborateurs (une seule suspension d'une stagiaire), nous avons été en grande difficulté pour recruter à la fois sur des postes vacants (CDI) et sur des remplacements (CDD). Cette difficulté majeure a amené la direction de l'établissement, en lien avec la Direction Générale et les représentants du personnel, à enclencher le plan bleu sur l'établissement (signalement ARS du 18/10/2021). La mise en œuvre du plan bleu a permis de maintenir un accueil en journée de l'ensemble des enfants mais de modifier les modalités d'accompagnement sur la nuit du fait de l'absence de professionnels suffisants permettant un accueil sécurisé et de qualité des enfants. Ainsi, nous avons fermé un groupe de nuit et reconstitué 2 équipes (au lieu de 3) pour faire face à ce manque de personnels. Cette nouvelle organisation a permis à la fois de tenir face à la recrudescence des absences Covid des personnels et les difficultés de recrutement, sur la fin d'année 2021 et le début d'année 2022, tout en maintenant les prises en charge et les accompagnements en journée pour l'ensemble des enfants. Cette organisation a également des conséquences sur notre activité qui sera détaillée.

B/ Des éducateurs sur les temps de classes

Comment maintenir les enfants sur les temps scolaires et faciliter les apprentissages ? Comment faire retrouver aux enfants accueillis le chemin de l'École ? C'est autour de ces questions que les équipes se sont penchées recentrant ainsi la vocation de l'établissement sur un lieu de soin, mais aussi un lieu de scolarité et d'apprentissage. Face au constat que beaucoup d'enfants, même en petit groupe et même sur des temps de classe courts, « ne tiennent pas » et restent empêchés à la seule appréhension « d'entrer en classe ».

Le nouveau projet pédagogique de l'établissement travaillé en 2021 par les équipes enseignantes et l'encadrement, sous la conduite de la référente pédagogique, a permis de repenser les temps de scolarité. La rentrée 2021 a été l'occasion de mettre en expérimentation une nouvelle organisation sur nos classes internalisées, qui intègre désormais la présence d'éducateur dans chaque classe sur la moitié des temps scolaires. Ainsi, aux côtés de l'enseignante qui est seule habilitée à dispenser et organiser la classe, l'éducateur :

- soutient l'enseignant dans la gestion du groupe classe ;
- fait preuve par sa présence d'une observation constante des élèves et permet d'intervenir rapidement pour gérer les situations conflictuelles, la violence ou le harcèlement et accompagner les élèves qui en auraient besoin ;
- gère les temps et les espaces transitionnels ;
- apporte un soutien dans « la mise au travail » des élèves en lien constant avec l'enseignant ;



Séance dépistage Covid

- peut gérer un petit groupe si besoin dans la classe en fonction des propositions de l'enseignant ;
- facilite le travail individuel ;
- permet le maintien en classe des enfants et à défaut, prend en charge autant que de besoin l'enfant et met en place des stratégies individuelles pour permettre son maintien en classe ;
- accompagne l'enfant sur l'extérieur de la classe et permet sa contenance psychique avant de le ramener en classe et/ou confie l'enfant à l'éducateur relais ;
- favorise l'enfant dans une posture d'élève (socialisation, respect des règles...) ;
- transpose son cadre éducatif dans la classe par son observation, sa spécificité (ses compétences) professionnelle.

Après plusieurs réunions de concertation et d'ajustement cette organisation a fait ses preuves pour tous, éducateurs, enseignants et surtout enfants.

« Quand une fleur ne fleurit pas, on adapte l'environnement dans lequel elle pousse.

Pas la fleur ! »

Paulo Amaro



C/ Autorisation de fonctionnement en Dispositif intégré

Attendu depuis la mise en application de notre primo CPOM, l'ITEP « Les Moineaux » finalise sa mue sur l'année 2021 et se transforme en DITEP (Dispositif ITEP). En effet, nous avons reçu cette année à la fois la convention cadre départementale signée par l'ensemble des partenaires (ARS, MDPH, Education nationale, CPAM et CAF) et des ITEP de l'Ain. Par ailleurs, nous avons reçu notre nouvelle autorisation de fonctionnement en date du 23/12/2021, portant modification de notre ITEP pour la mise en œuvre d'un dispositif intégré. Désormais, sous un numéro finess unique, l'établissement déploie ces trois modalités d'accompagnement nuit/jour/ambulatoire et peut modifier, avec l'accord des représentants légaux, les modalités d'intervention auprès des enfants sans avoir recours à une nouvelle notification MDPH, dès lors que l'enfant est orienté en DITEP.

La notion de « Dispositif intégré » est une réponse concrète à l'effectivité des principes directeurs du secteur Médico-Social impulsés par les politiques publiques :

- La notion de parcours ;
- La notion de RAPT (Réponse Accompagnée Pour Tous) ;
- La notion d'inclusion : favoriser le maintien dans « l'ordinaire » ;
- La notion de subsidiarité : proposer ce qui n'est que strictement nécessaire.

Pour décliner ces principes, il s'agit pour notre établissement de proposer une offre de « soins » :

- Sur un territoire, en lien avec des partenaires (ASE, CMP, Education nationale) ;
- Complète : en termes de modalités d'accompagnement (nuit, jour, ambulatoire, séquentiel) et en termes de modalités de scolarisation (UE, UEE, inclusion, ULIS, SEGPA, « ordinaire ») ;
- Adaptée et ajustable : simplification administrative, rapidité de mise en place... Passer d'une logique de place à une logique de parcours ;
- Répondant à l'ensemble des besoins et uniquement aux besoins.

Ainsi, dès le début de l'année 2022, nous serons amenés à modifier le décompte de notre activité et à utiliser les nouveaux outils du Dispositif (fiche de liaison, etc.) ●

Population chiffrée

A/ Activité 2021.....

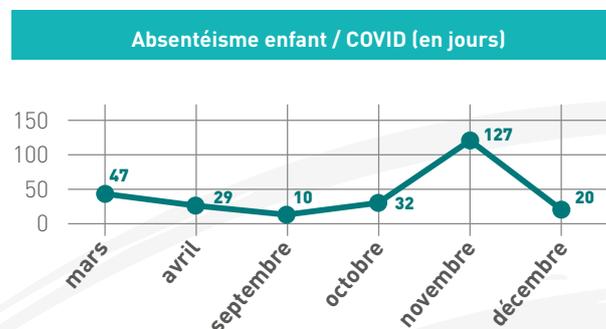
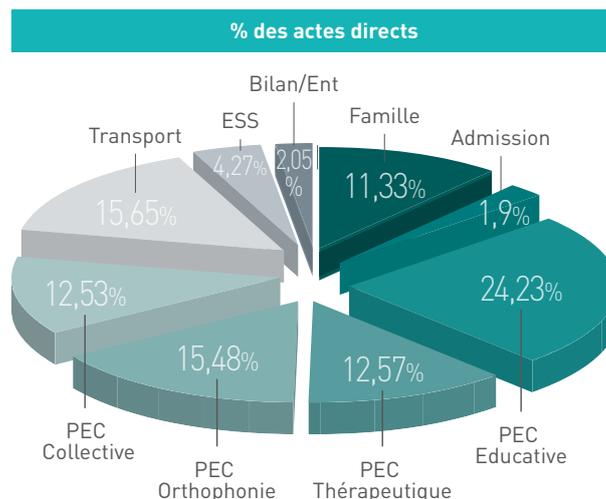
Nombre de jours d'ouverture par an :

ITEP	Internat 204 jours d'ouverture		Semi-internat 201 jours d'ouverture	
	2020	2021	2020	2021
	Nombre de jours			
Demandé	4 958	4 958	2 717	2 718
Réalisé	5 224	4 551	2 696	2 669
Ecart	+ 266	- 407	- 21	- 49
Ecart %	+ 5,36%	- 8,20%	- 0,78%	- 1,80%
Ecart hors Covid	-	- 158	-	- 33
Ecart % hors Covid	-	- 3,20%	-	- 1,20%

SAAI/SESSAD	Nombre d'actes 201 jours d'ouverture	
	2020	2021
Demandé	2 995	2 995
Réalisé	1 482	3 884
Ecart	- 1 513	+ 889
Ecart %	- 105%	+ 30%

SAAI/SESSAD	
Nature des actes	%
Actes directs	62,70%
Actes connexes dont transport	37,30%

	Internat		Semi-internat		SESSAD	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Nombre d'enfants au 31 décembre	26	21	14	20	20	24
Autorisation CPOM	27	27	15	15	32	32

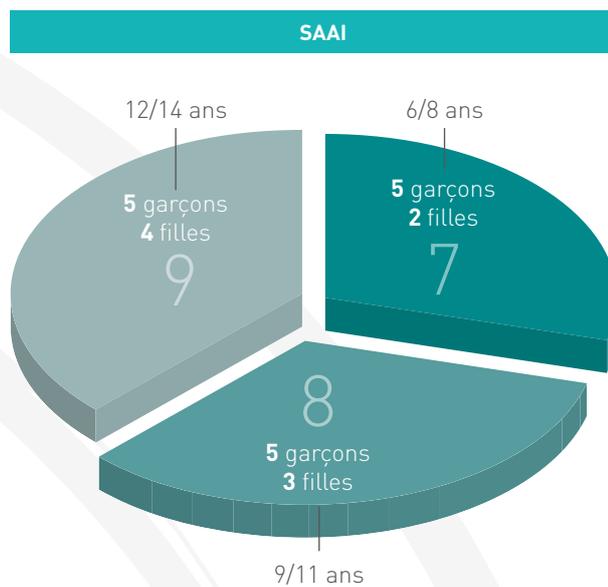
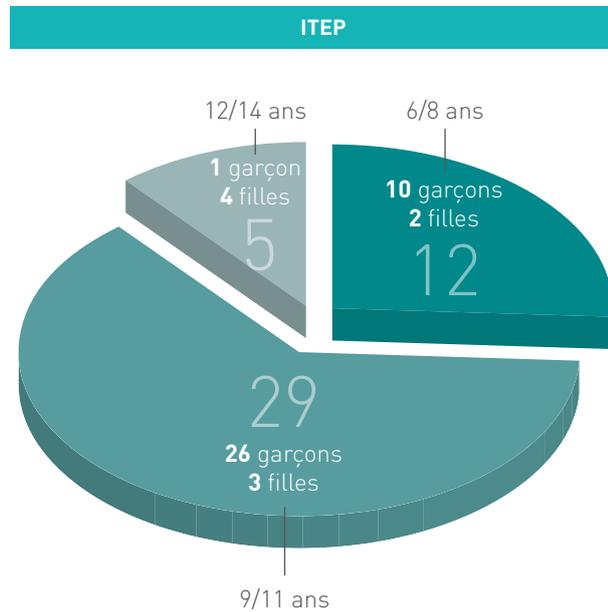


Notre activité est impactée sur cette année 2021 par deux phénomènes cumulatifs :

- L'absentéisme des enfants suite à de nombreux cas positifs ou cas contacts. Comme évoqué dans notre introduction et du fait de la spécificité de l'établissement (enfants ne portant pas le masque et promiscuité du fait de la scolarisation et de l'internat), nous avons cumulé 265 jours d'absence sur l'année 2021. Ce chiffre reste à relativiser puisqu'il ne représente que 3 % de notre activité contractualisée, démontrant, malgré tout, l'efficacité des mesures barrières et des protocoles sanitaires mis en place sur l'établissement.

- L'absentéisme des professionnels et les difficultés majeures et sans précédent de recrutement ayant nécessité le déclenchement du plan bleu et la modification des modalités d'accompagnement avec un passage d'enfants de l'internat sur du semi-internat. Ainsi, 5 enfants internes sont passés sur de l'externat afin de limiter la présence d'enfants le soir et donc le besoin de professionnels. Le choix de ces enfants s'est fait en fonction des besoins et de la distance avec l'établissement et en lien avec les familles, compréhensives du contexte actuel. Nous avons également pu augmenter certains séquentiels. Il est à noter que l'ensemble des prises en charge de tous les enfants a été maintenu (scolarité, ateliers éducatifs et thérapeutiques). Cette organisation a permis, tout en maintenant au moins une nuitée d'internat pour 84 % des enfants accueillis sur cette modalité, de retrouver un cadre sécurisant et structurant sans avoir recours à des professionnels intérimaires non formés et non diplômés. Nous avons pu également constater une baisse significative des événements indésirables et une plus grande sérénité des professionnels. Au-delà de l'absentéisme, nous restons dans une grande difficulté sur nos recrutements, avec notamment, deux postes en CDI éducatifs non pourvus. Cette difficulté nous empêche de poursuivre le développement de notre SESSAD qui reste, en fin d'année 2021, à un effectif de 24 enfants, soit deux éducatrices à temps plein. Nous sommes donc en attente d'un recrutement d'un personnel éducatif pour finaliser la montée en charge de notre accompagnement ambulatoire à 32 enfants conformément au CPOM.

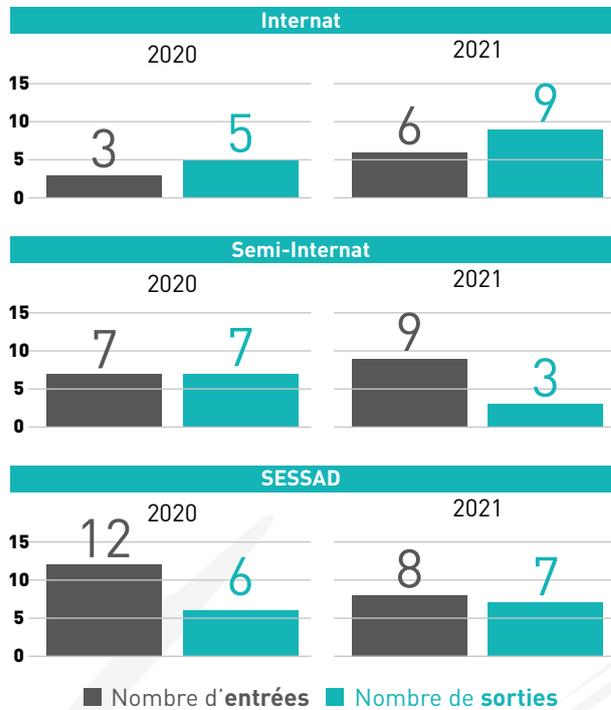
B/ Pyramides des âges



Avec une moyenne d'âge de 9,3 ans pour l'ITEP et de 10,25 ans pour le SAAI, l'établissement reste dans les moyennes habituelles d'accueil de « petits », restant ainsi dans la vocation historique de l'établissement. Cette tendance reste confirmée par les 15 nouvelles admissions de cette rentrée scolaire avec un âge moyen de 8,5 ans.

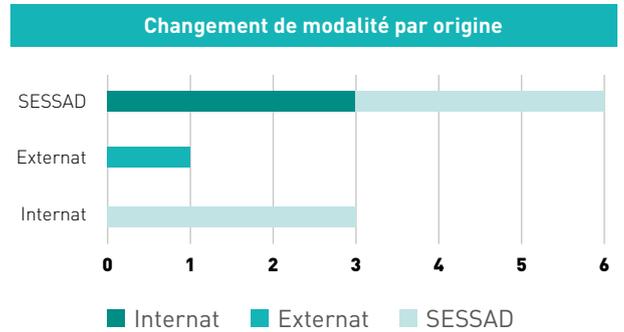


C/ Admissions et départs.....

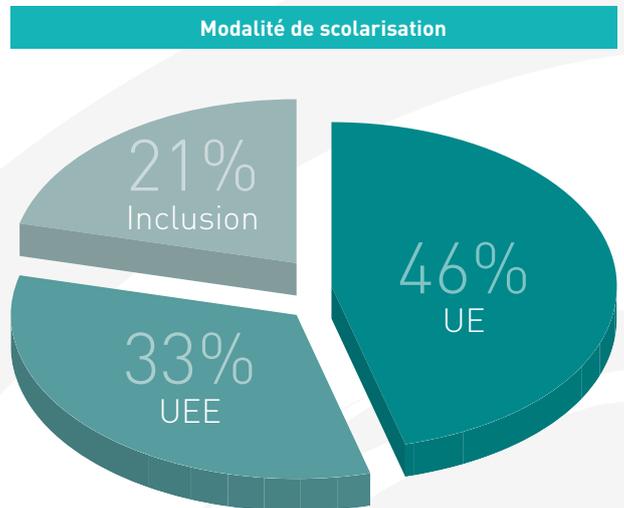


L'établissement reste dans une forte dynamique en termes de flux entrant et sortant avec une année 2021 toute particulière avec un départ de 15 enfants (dont 3 ont changé de modalité d'accompagnement vers le SESSAD) et 15 nouvelles admissions soit un renouvellement des effectifs de 36 %, au lieu de 15 % à 20 % les années précédentes.

Il est également à noter la destination des enfants en sortie de l'établissement. Cette année encore, près de 60 % des enfants retrouvent un parcours en dehors d'un ESMS avec une scolarité normalisée ou protégée avec un SESSAD.



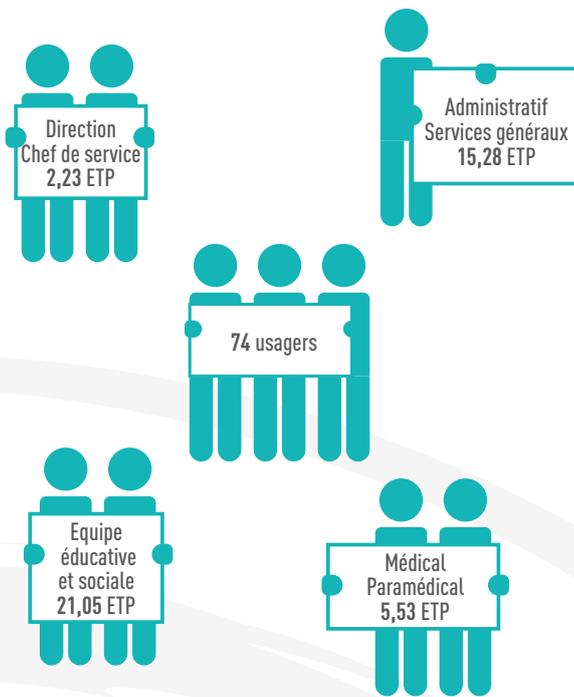
Enfin, notons dans cette partie activité, la mise en œuvre effective du Dispositif au sein de l'établissement puisque près d'une dizaine d'enfants ont bénéficié de la souplesse du dispositif pour changer de modalités d'accompagnements. Ainsi, 3 enfants de l'internat et 2 enfants de l'externat sont désormais accueillis au SESSAD. 3 enfants de l'externat ont bénéficié de l'internat thérapeutique et 1 enfant entré en modalité SESSAD est accompagné en externat et sur notre UE.



Au-delà de ces passages de modalités dans le dispositif, il est à noter que sur l'année 2021 et malgré les restrictions sanitaires, nous avons pu maintenir et développer une réelle dynamique dans nos modalités de scolarisation. Désormais, plus de la moitié des enfants accueillis bénéficie d'une modalité de scolarisation en Unité d'Enseignement Externalisé ou bénéficie d'une inclusion dans leur classe de secteur ●

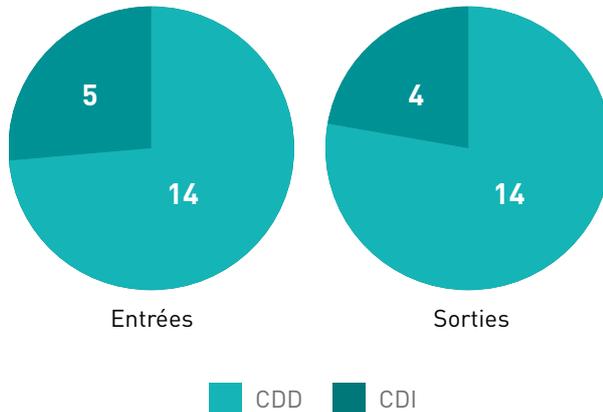
Personnel

A/ Organigramme.....



L'organigramme présenté tient compte, cette année, des modifications apportées lors de l'EPRD 2021 et de la nouvelle répartition des professionnels sur les différentes modalités d'accompagnement et entre les différents établissements (ITEP et IME) ainsi que de l'affectation des ressources du CPOM. Engagé sur 2020, nous avons pu finaliser cette année avec le service finance du Siège, l'affectation des différents collaborateurs (Groupe 2). Ce nouvel organigramme rénové permettra la mise en place effective du dispositif. Les principaux changements se trouvent sur « le bas » du graphique avec une augmentation des temps thérapeutiques et éducatifs sur notre prestation ambulatoire.

B/ Mouvement de personnel.....



Sur l'année 2021, nous avons eu 5 départs dont un départ à la retraite d'un personnel de service généraux après 23 années de service dans l'établissement. L'année 2021 a été l'occasion également de finaliser le recrutement de notre équipe thérapeutique en charge du service ambulatoire de notre DITEP (recrutement d'une psychologue et d'une psychomotricienne à temps partiel). Enfin, suite à 2 départs, nous avons pu ajouter de nouvelles compétences aux équipes en place avec le recrutement d'une psychologue cognitive et d'un éducateur sportif.





C/ Formation

L'effort de formation s'est maintenu malgré le contexte sanitaire pendant l'année 2021 avec la formation de notre infirmière sur l'animation et la conception de projet en éducation à la santé qui s'est concrétisée par la mise en place d'atelier auprès des enfants de l'ITEP et du SESSAD. Par ailleurs, nous avons pu former l'ensemble de notre équipe SESSAD autour d'une formation collective sur les spécificités du travail en ambulatoire avec nos collègues des SESSAD de la Sauvegarde 69. Enfin, à noter la présence toujours importante de stagiaires de tous horizons sur notre établissement !

Thématiques formations		Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Tuteurs modules 2 (40 h)	2
Développement compétences	Encadrer et prendre soin de son équipe (35 h)	1
	Construction et animation de groupes de promotion de la santé (8 jours)	1
	La Kinesphère (21 h)	1
	SST initiale + STT recyclage	7
Formations collectives	Intervention de sécurité – traitement de la violence (14 h)	25
	Les spécificités du travail en SESSAD 2 jours	6
	Préparation incendie + SSI	13
Accueil stagiaires	Stagiaires Educateur spécialisé / moniteur éducateur	4
	Stagiaire psychologue Master 2	1
	Stagiaire Infirmière	1
	Stagiaire découverte 3 ^{ème}	1

Démarche d'évaluation

128

Enquête de satisfaction

Dans le cadre de la réécriture du Projet d'Etablissement, et avec le soutien technique du service qualité du Siège, nous avons lancé une grande enquête de satisfaction auprès des familles et auprès de nos partenaires. Ces enquêtes ont été décidées par le groupe « Projet d'Etablissement » qui réunit les DITEP et les IME de la Sauvegarde 69 (cf. ci-dessous).

Les résultats seront intégrés au Projet d'Etablissement et présentés au CVS. Notons une participation significative avec près de 30 % de retours des familles et

une trentaine de partenaires ayant répondu à l'enquête. Cette première grande enquête permettra de repérer les points forts et les pistes d'amélioration à mettre en place dans le prochain Projet d'Etablissement qui devrait aboutir sur l'année 2022.



Démarche qualité, amélioration continue

Formation violence

Depuis 3 années, l'établissement est engagé dans un programme pluriannuel de formation autour de la violence de l'enfant. L'année 2021 a permis de clôturer le cycle avec une formation relative aux interventions de sécurité. Pendant deux jours, l'ensemble des professionnels éducatifs et thérapeutiques a pu travailler sur des modèles de développement de crises et mettre en relation des comportements avec des approches prédéterminées, allant de l'approche positive face à un « simple » comportement d'anxiété mais aussi en apprenant des techniques d'interventions validées pour faire face à des comportements à risque.



Ces techniques d'intervention spécialement conçues pour des enfants permettent aux professionnels de connaître les bons gestes de protection, de soutien, de désengagement, mais aussi les différentes interventions de sécurité telles que les techniques de maintien et de restriction adaptées en fonction de la situation. Formation qualifiante, chaque professionnel après évaluation s'est vu remettre une carte de formation valable une année et nécessitant un recyclage qui sera désormais systématique chaque année sur l'établissement.

Groupes de travail inter-établissements.....

Le DITEP « Les Moineaux » est engagé aux côtés des autres établissements enfants de la Sauvegarde 69 et des établissements du CPOM autour de deux groupes de travail réunissant les directeurs d'établissement, la Direction Générale, le service finance et le service qualité du Siège. Le 1^{er} groupe de travail vise à définir des principes directeurs communs aux projets d'établissement de l'ensemble des établissements enfants de la Sauvegarde 69 : la notion d'inclusion, mais aussi de référence de parcours. Il est conduit et animé par un formateur de l'Aire. Le second groupe a pour objectif de suivre et de piloter les différentes actions de notre CPOM associatif et notamment les fiches actions engagées ●

Perspectives 2022

A/ Finalisation du Projet d'Etablissement et actualisation du DUERP

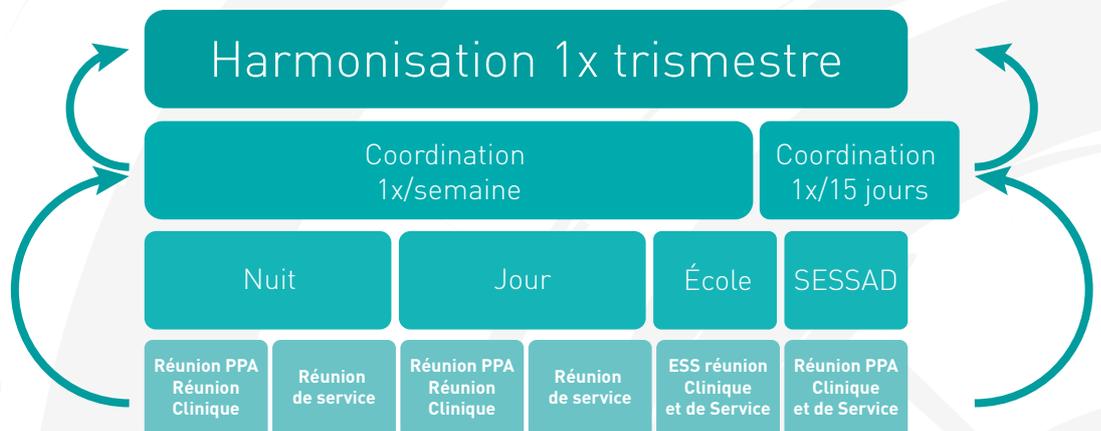
La démarche de réécriture du Projet d'Etablissement a pu démarrer sur l'année 2021, mais compte tenu du contexte sanitaire elle n'a pu être finalisée. Ainsi, deux réunions ont été organisées cette année avec les équipes éducatives afin de définir ce qu'est un DITEP, mais aussi les grands principes d'intervention éducative et le recours à l'internat et aux séquentiels ; ces réunions sont à poursuivre sur l'année 2022 pour finaliser notre Projet d'Etablissement.

Par ailleurs, nous aurons sur l'année à venir à mettre en place une nouvelle méthodologie de diagnostic des risques professionnels pour actualiser notre DUERP.

B/ Instance de pilotage du Dispositif intégré

Le redéploiement de l'établissement engagé depuis 2019 a pu être finalisé sur l'année 2021. Désormais, nos différentes modalités d'accompagnement autour de la notion de Dispositif Intégré disposent des ressources et de l'organisation nécessaire pour fonctionner. Afin d'harmoniser les pratiques et de favoriser les changements de modalité, nous allons mettre en œuvre sur l'année 2022, une nouvelle instance institutionnelle, qui permettra de faire remonter les besoins des enfants, d'organiser et de formaliser ces changements. Cette instance sera amenée à travailler un socle commun de références professionnelles au service du parcours de l'enfant, d'organiser et de formaliser le passage en dispositif, de faciliter le passage des enfants entre les différentes modalités du dispositif notamment entre les modalités ITEP (internat/externat) et ambulatoire (SESSAD) et d'assurer un suivi des projets et des enfants ●

MISE EN ŒUVRE





IME

La Découverte

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **132**
- Faits marquants de l'année, bilan **133**
- Population chiffrée **134**
- Personnel..... **135**
- Démarche d'évaluation..... **137**
- Démarche qualité, amélioration continue **138**
- Perspectives 2022..... **138**

Nous pouvons convenir que l'année 2021 a été une nouvelle année marquée par le contexte sanitaire mais aussi couronnée de belles réussites...

En ce qui concerne « La Découverte » nous avons poursuivi sur la voie engagée de la communication fonctionnelle et de la structuration des emplois du temps des enfants et du rythme de la journée. Faciliter la compréhension et l'expression auprès de notre public pas toujours « verbal » et faciliter leur repérage dans le temps et dans l'espace. C'est ainsi qu'après avoir développé le Makaton, les équipes ont été formées sur cette année 2021 à la méthode PECS. L'ensemble de l'équipe est désormais formé à plusieurs méthodes d'apprentissage et de communication structurée. Chaque enfant dispose d'un emploi du temps lui permettant de se repérer dans la journée et de connaître les lieux et les activités sur l'ensemble de sa journée. Le lien avec les familles reste très développé notamment grâce à la plateforme numérique mise à jour chaque semaine et agrémentée de photos, permettant aux familles de se rendre compte concrètement des journées et activités de leur enfant sur l'IME.

Si sur cette année 2021, nous avons reçu notre nouvelle autorisation de fonctionnement en Dispositif pour l'ITEP « Les Moineaux », nous attendions, conformément aux engagements du CPOM, notre autorisation d'ouverture permettant la création de 4 places de SESSAD sur l'IME « La Découverte ». Malheureusement, cette autorisation n'a pas été prise par les autorités compétentes et ces 4 places de SESSAD ont été « rebasculées » sur le DITEP. Un courrier a été adressé à l'ARS afin de connaître l'avenir de ce projet ●



1/ Vue du parc de l'IME
2/ Groupe des « Trèfles »



CVS et commissions de liaison

132

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	2	Les 11 mars et 17 juin 2021 se sont tenus les Conseils à la Vie Sociale de l'IME La Découverte. L'occasion pour les parents et les professionnels d'évoquer les projets d'investissement, de présenter les différents aménagements (salle sensorielle), le retour du questionnaire de satisfaction et les rapports d'activité et financier de l'établissement.
Commissions de liaison	2	Les 23 juin et 17 novembre 2021 il a été présenté aux membres du Conseil d'Administration un point précis sur l'activité et le compte administratif de l'établissement, ainsi que les projets d'investissement. Des moments privilégiés entre la gouvernance et la dirigeance de l'établissement !

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire

Le bilan sanitaire est sans doute un des éléments majeurs à souligner cette année. Au total, nous dénombrons plus de 162 jours d'absences d'enfants du fait de cas contact nécessitant de nombreux isolements. Nous avons également mis en œuvre de nombreux protocoles, ainsi que l'obligation vaccinale de l'ensemble des professionnels. Cette obligation vaccinale a été pleinement admise pour nos collaborateurs (100 %). Nous avons été cependant en grande difficulté pour recruter sur des remplacements (CDD) de professionnels absents. La mise en place depuis 3 années sur l'établissement d'une forme d'éducation structurée auprès des enfants accueillis nécessite une présence importante de professionnels pour tenir les emplois du temps des enfants et assurer la continuité de l'accompagnement. De cette année exceptionnelle, nous comptons sur l'IME « La Découverte » plus de 35 CDD réalisés dans l'année.

Parallèlement les différents protocoles sanitaires ont nécessité un investissement et un engagement intense des équipes et de notre infirmière pour soutenir les familles dans leurs différentes obligations de tests auprès de ce public d'enfants particulièrement sensible.



3/ Séance de dépistage Covid
4 à 8/ Salle Snoezelen



B/ Une kermesse « gonflée » cette année

Après le confinement, les consignes sanitaires, la fermeture de l'établissement pour cause de Covid, etc. et tous les petits et gros évènements de l'année, les enfants et les professionnels avaient besoin d'un temps festif. Evoquée lors d'un CVS, une fête des familles a été actée pour le 9 juillet, avant la fermeture estivale. Un parent, élu du CVS a fait venir sur un vendredi après-midi un château et des jeux gonflables pour les petits (et quelques fois les grands ?). Deux structures ont ainsi été installées dans le parc de l'établissement, des ateliers transvasement, atelier maquillage... une fête des familles sous le signe du partage et de la proximité. L'occasion également pour les familles de découvrir leur enfant dans l'univers de l'IME et de rencontrer de manière plus informelle les professionnels et inversement... Une belle journée d'été à renouveler !

C/ Aménagement de la salle « snoezelen »

Créée il y a quelques années, l'engouement de la Salle Snoezelen est important. Ces moments de découverte et de détente engageant l'ensemble des 5 sens autour de la lumière, du toucher, mais aussi par la musique et les diffusions d'odeur sont des moments appréciés par les enfants. L'année 2021 a été l'occasion de réinvestir en matériel avec l'acquisition d'un rideau de lumière en plafonnier... sensation assurée !

Population chiffrée

A/ Activité 2021

Nombre de jours d'ouverture par an : 205 jours

IME	Internat		Semi-internat	
	2020	2021	2020	2021
Demandé	0	0	3 690	3 690
Réalisé	0	0	3 863	3 470
Ecart	0	0	+ 173	- 220
Ecart %	0	0	+ 4,70%	- 6,4%
Ecart hors Covid		0		- 58
Ecart % hors Covid		0		- 1,6%

Comme évoqué en introduction, l'activité tient compte de la réalité sanitaire dans laquelle s'est déroulée l'année 2021 avec un écart de 220 jours (soit 6 % de l'activité de l'année à réaliser) avec un pic constaté en avril suite à la fermeture de l'établissement du 2 au 14 avril en lien avec les autorités sanitaires de l'ARS.

Cette fermeture fait suite à l'impossibilité pour le public accueilli de respecter les gestes barrières.

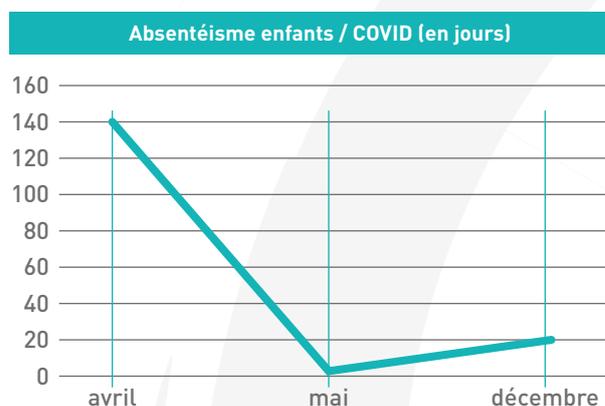
Parallèlement comme évoqué, le personnel a également été touché avec plus de 220 jours d'absence liés au Covid cette année ce qui a nécessité, malgré les difficultés de recrutement, d'avoir recours à de nombreux remplacements.

SESSAD	Nombre d'actes	
	2020	2021
Demandé	886	0
Réalisé	0	0
Ecart	- 886	0
Ecart %	- 100%	0

	Semi-Internat	
	2020	2021
Nb d'enfants au 31 décembre	20	20

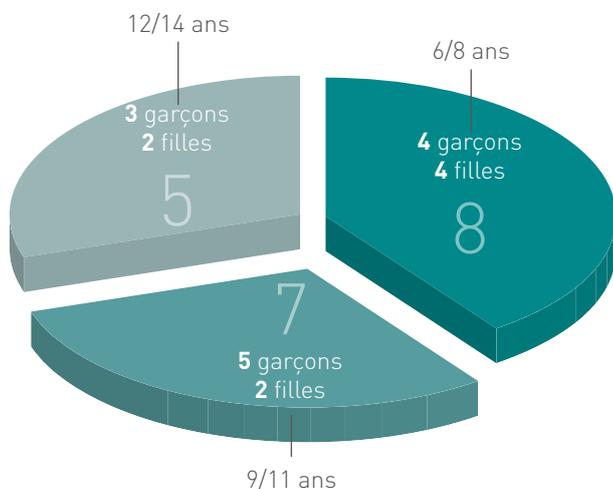
Malgré un engagement de l'ARS dans le cadre du CPOM, pour la création d'un SESSAD de 4 places sur notre IME, permettant ainsi d'offrir une nouvelle modalité d'accompagnement sur le territoire et de commencer à entrer dans une logique de dispositif, nous n'avons pas reçu d'agrément permettant de démarrer notre activité ambulatoire.

134



B/ Pyramide des âges

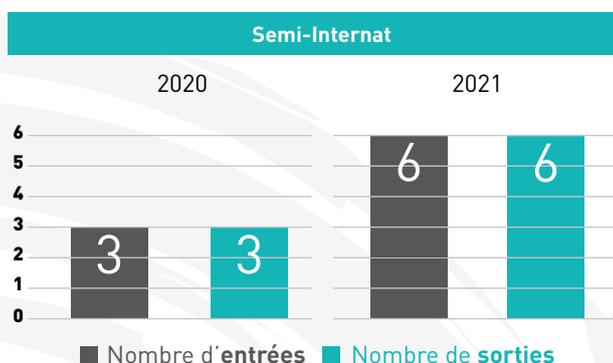
Rappel des tranches d'âge de l'agrément : - de 13 ans.



L'établissement reste conforme à son agrément dans l'accueil du public sur la tranche 6-12 ans. Notons cependant la grande difficulté pour les enfants sortants de trouver des places d'IME « de grands » nécessitant un maintien parfois de plus de 2 ans. Ce maintien dans notre établissement pour éviter des ruptures de parcours reste problématique du fait de l'inadaptation de l'établissement et de ses équipements à un public de jeunes adolescents.

C/ Admissions et départs.....

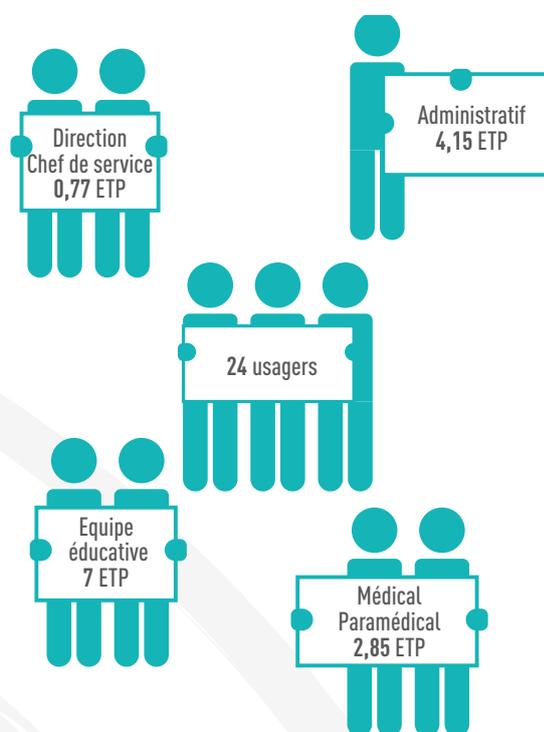
Nous constatons un flux important sur l'année 2021 avec une rotation de presque 1/3 des effectifs. Cette situation est due à la limite d'âge de l'agrément de notre



établissement. Majoritaires et grâce au travail réalisé en amont par notre référente sociale et la MDPH, les enfants sortants ont été admis dans d'autres IME pour « grands ». Parallèlement, ces départs ont permis l'accueil de 6 nouveaux enfants en attente de place ●

Personnel

A/ Organigramme



L'organigramme présenté tient compte cette année des modifications apportées lors de l'EPRD 2021 et de la nouvelle répartition des professionnels sur les différentes modalités d'accompagnement et entre les différents établissements (ITEP et IME) ainsi que de l'affectation des ressources du CPOM. Engagée sur 2020, nous avons pu finaliser cette année avec le service finance du Siège, l'affectation des différents collaborateurs (Groupe 2). Ce nouvel organigramme renoué permettra la mise en place effective du dispositif. Les principaux changements se trouvent sur « le bas » du graphique avec une augmentation des temps thérapeutiques et éducatifs sur notre prestation ambulatoire, si nous sommes autorisés à la développer.

●●●/●●●



B/Mouvement de personnel



Nous pouvons constater une grande stabilité dans les équipes puisqu'aucun départ n'est à constater sur l'année 2021. Notons cependant une augmentation forte des CDD de remplacement principalement liée à des arrêts maladies Covid. La mise en place d'une éducation structurée sur l'établissement nécessite une grande réactivité dans la gestion des remplacements si nous souhaitons maintenir les ateliers mis en place avec les enfants, tenir leur emploi du temps et maintenir la qualité de service auprès de ce public peu autonome y compris lors des repas. Une gymnastique pas facile dans un contexte de crise des métiers de l'humain !

C/Formation

Nous poursuivons l'effort de formation collective autour de la communication concrète avec cette année une formation autour de la méthode PECS. Le *Picture Exchange Communication System*, ou PECS, est un dispositif de communication par échange d'images, destiné aux personnes qui n'acquièrent pas le langage verbal. Il est notamment utilisé comme moyen de communication alternative avec les enfants autistes ou TED.

- Objectifs : améliorer le langage verbal ; enseigner l'utilisation d'images pour communiquer ; enseigner le langage des signes.
- L'outil PECS s'intègre dans une approche comportementale en utilisant des techniques de renforcement positif, afin d'augmenter l'occurrence des comportements souhaités dans la communication.
- La méthode PECS consiste pour l'enfant à remettre à son interlocuteur l'image de l'objet qu'il désire obtenir en échange. Elle permet à l'enfant d'apprendre à entamer lui-même une communication avec autrui.

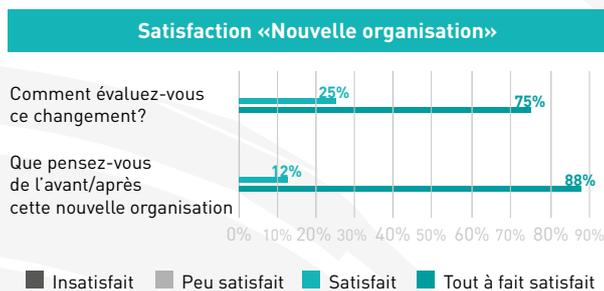
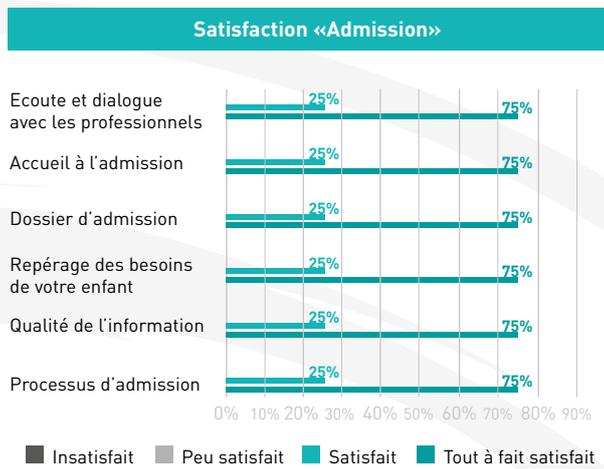
Alliée à la méthode MAKATON, l'équipe dispose de plusieurs modalités éducatives permettant la communication concrète avec les enfants ●

	Thématiques formations	Nbr salariés concernés
Formations qualifiantes	Master 1 DOS Ifross	1
	Guide d'observation en psychomotricité (13H)	1
Développement compétences	PEP 3 (formation psychologue) (14H)	1
	PECS 1 (13H)	15
Formations collectives	SST initiale + STT recyclage	2
	Préparation incendie + SSI	4
	Psychomotricien	2
Accueil stagiaires	Educateur spécialisé	1
	Stage découverte 3 ^{ème}	1

Démarche d'évaluation

Evaluation de notre processus d'admission et de la nouvelle organisation structurée ...

Engagés depuis trois années dans une transformation de nos pratiques professionnelles, il était important de pouvoir mesurer concrètement les changements auprès des familles. Aussi un petit questionnaire d'évaluation a été remis et dont les résultats ont été présentés au CVS de l'établissement.



Des résultats plus que satisfaisants puisqu'avec un taux de retour de 83 % et 53 %, les nouvelles modalités d'accompagnement non seulement sont perceptibles par les familles, mais ces dernières en sont particulièrement satisfaites. Si cette nouvelle organisation nécessite un grand engagement de la part de l'équipe, les résultats de cette enquête « flash » démontrent l'intérêt pour les enfants et les familles de ce changement de pratique.

Enquête de satisfaction

Dans le cadre de la réécriture du Projet d'Etablissement, et avec le soutien technique du service qualité du Siège, nous avons lancé une grande enquête de satisfaction auprès des familles et de nos partenaires. Ces enquêtes ont été décidées par le groupe « Projet d'Etablissement » qui réunit les DITEP et les IME de la Sauvegarde 69. Les résultats seront intégrés au Projet d'Etablissement et présentés au CVS. Notons une participation significative avec près de 45 % de retours des familles et une douzaine de partenaires ayant répondu à l'enquête. Cette première grande enquête permettra de repérer les points forts et les pistes d'amélioration à mettre en place dans le prochain Projet d'Etablissement qui devrait aboutir sur l'année 2022 ●



Démarche qualité, amélioration continue

A/ Logiciel de gestion du temps : site pilote

Sur l'année 2020, l'IME « La Découverte » a été site pilote de la démarche associative d'intégrer dans chaque établissement un logiciel de gestion du temps. Refonte des plannings, paramétrages et formations ont mobilisé les équipes et la chef de service tout particulièrement. Ce logiciel (Octime) sera ainsi déployé à titre expérimental sur l'IME dans le premier semestre 2022 et d'autres établissements pilotes avant d'être déployé sur l'ensemble des établissements et services de l'association. Un gain de temps et une sécurisation des données sociales, qui devraient améliorer notre système RH. Déployé sur PC et sur application mobile, les salariés auront en temps réel leur compteur, les demandes de congés et de récupération, leur planning et leurs horaires annualisés en quelques clics !

B/ Groupes de travail inter-établissements

L'IME « La Découverte » est engagé aux côtés des autres établissements enfants de la Sauvegarde 69 et des établissements du CPOM autour de deux groupes de travail réunissant les directeurs d'établissement, la Direction Générale, le service finance et le service qualité du Siège. Le 1^{er} groupe de travail a défini des principes directeurs communs aux projets d'établissement de l'ensemble des établissements enfants de la Sauvegarde 69 : la notion d'inclusion, mais aussi de référence de parcours. Il est conduit et animé par un formateur de l'Aire. Le second groupe a pour objectif de suivre et de piloter les différentes actions de notre CPOM associatif et notamment les fiches actions engagées ●

Perspectives 2022

A/ Formation violence.....

Depuis 3 années l'établissement s'est concentré sur des formations collectives autour de la communication structurée. Si cette thématique doit se poursuivre, l'équipe était également en demande d'une formation autour de la violence et notamment des moyens de pouvoir la contenir en toute sécurité pour l'enfant et le personnel. C'est pourquoi sur l'année 2022, nous proposerons une formation spécifique, conçue sur des modèles de développement de crises et mettre en relation des comportements avec des approches prédéterminées, allant de l'approche positive face à un « simple » comportement d'anxiété mais aussi en apprenant des techniques d'interventions validées pour faire face à des comportements à risque.

Ces techniques d'intervention spécialement conçues pour des enfants permettent aux professionnels de connaître les bons gestes de protection, de soutien, de désengagements, mais aussi les différentes interventions de sécurité telles que les techniques de maintien et de restriction adaptées en fonction de la situation. Formation qualifiante, chaque professionnel après évaluation se verra remettre une carte de formation valable une année et nécessitant un recyclage qui sera désormais systématique chaque année sur l'établissement.

B/ Poursuite de la réécriture du Projet d'Etablissement et actualisation du DUERP

La démarche de réécriture du Projet d'Etablissement a pu démarrer sur l'année 2021, mais compte tenu du contexte sanitaire elle n'a pu être finalisée. Ainsi, il conviendra de poursuivre en 2022 la démarche engagée en lien avec les équipes et le CVS de l'établissement. Par ailleurs, nous aurons sur l'année à venir à mettre en place une nouvelle méthodologie de diagnostic des risques professionnels pour actualiser notre DUERP ●



DIME & SESSAD

La Cerisaie

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **140**
- Faits marquants de l'année, bilan **141**
- Population chiffrée **143**
- Personnel..... **145**
- Démarche d'évaluation..... **147**
- Démarche qualité, amélioration continue **147**
- Perspectives 2022..... **148**

L'année 2021 marque pour La Cerisaie :

- l'avancée majeure dans le processus de redéploiement de places avec en perspective la préparation du passage en DIME ;
- la poursuite d'une coopération entre les établissements sous CPOM ARS.

La diversification de l'offre de service demeure un enjeu phare pour La Cerisaie.

Ajuster nos réponses aux besoins des jeunes mais également dans le secteur des Monts du Lyonnais, permet d'éviter le plus possible des ruptures de parcours.

2021, pour La Cerisaie c'est :

- l'accueil de 2 jeunes suite à une rupture de parcours et l'accueil d'un jeune du Sessad sur l'Accueil de Jour en urgence afin d'éviter une rupture de parcours ;
- la mise en œuvre de la formation croisée sur l'école inclusive (partenariat étendu entre les ESMS du secteur et l'Education nationale) ;
- l'Amikeo Day : partenariat engagé avec Auticiel sur les tablettes numériques, avec des établissements de la région AURA ;
- l'inauguration de la construction du Sessad et du pavillon Zen en présence de représentants de l'ARS, de la mairie de Bessenay, du Conseil d'Administration, des représentants des familles ;
- la mise en place de la sectorisation des Sessad évoluant dans les Monts du Lyonnais et sur Villefranche sur Saône à la demande de l'ARS au regard de nos spécificités ;
- l'absence de financement par l'ARS du projet SEJA (Service Externalisé Jeunes Adultes) avec la conséquence du maintien sur site des adultes relevant de l'amendement Creton.



1/ La Cerisaie
2 et 3/ Pavillon Zen



2



3

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	3	<ul style="list-style-type: none"> • Espace d'échange entre les jeunes, représentants des familles, professionnels et équipe de direction et administrateurs. • Possibilités pour les jeunes de faire remonter leurs attentes. • Les familles sont associées à la vie de l'établissement.
Commissions de liaison	1	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation des actions engagées par l'établissement et des projets à venir. • Participation et intervention d'un certain nombre de professionnels sur des thématiques spécifiques.

PLUS-VALUE ET LIMITES DU SUIVI À PARTIR DU DOMICILE

En 2020, lors du 1^{er} confinement, du fait de la fermeture de l'établissement, l'ensemble des jeunes avait pu bénéficier d'un suivi à distance renforcé. Les professionnels confinés chez eux s'avéraient totalement disponibles pour ce suivi à distance.

Sur 2021, les professionnels ont dû à la fois accompagner les jeunes sur site dans les différents ateliers et garder le lien avec ceux demeurant à domicile. Le suivi n'a pu être aussi soutenu que l'année précédente. L'accompagnement sur site s'est trouvé également impacté avec la nécessité d'annuler certains ateliers, temps de classe du fait de l'absence de professionnels.

.../...

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire

La situation sanitaire a impacté considérablement le suivi des jeunes accueillis soit du fait de leur absence, soit du fait de l'absence de professionnels.

MODALITÉS DE SUIVI DU PUBLIC

L'établissement est resté ouvert durant l'épidémie. Nous avons mis en place différents protocoles sanitaires au regard de l'évolution de l'épidémie, plus ou moins stricts, ce qui a permis de limiter la propagation du virus sur le site et d'assurer une veille permanente.

A noter 2 phases au cours de l'année :

- 1^{er} semestre : fermeture de groupe lorsque les jeunes et professionnels étaient « cas contacts ».
- 2^{ème} semestre : maintien sur site des cas contacts vaccinés et testables chez les jeunes.

L'obligation vaccinale pour les salariés et le fait que 2/3 des jeunes étaient vaccinés a permis de suivre l'accueil des jeunes sur le site et de ne pas avoir recours au mode dégradé.



4/ Le bonheur, être ensemble

.../...

B/ L'avancée majeure dans le processus de redéploiement de places.....

- L'abaissement conséquent de l'internat : 22 internes fin décembre 2021 (objectif : 20). Il convient de souligner la mobilisation des professionnels intervenant auprès des adultes, le Pôle Social dans la recherche de foyers pour adultes.
- La montée en charge du semi-internat : 18 (objectif : 23). Rajeunissement du public dont 1 enfant de 8 ans. Mobilisation de l'équipe pour préparer leur accueil dans de bonnes conditions.
- La montée en charge du Sessad : 34 places
Accompagnement de 26 jeunes supplémentaires entre janvier 2020 et juin 2021. Mobilisation conséquente de la psychologue dans l'étude des situations et dans le processus d'admission. Une équipe de professionnels engagée dans la mise en œuvre des accompagnements.

C/ Construction du Sessad et du pavillon Zen.....

Dans le cadre du processus de redéploiement de places et le développement de l'offre de service, nous avons réalisé 2 constructions sur le site de Bessenay.

LE SESSAD

Construit à l'entrée du parc, ce bâtiment de 65m² accueille l'équipe pluridisciplinaire du Sessad. Les professionnels s'y réunissent pour leurs différentes réunions. Les familles sont accueillies dans cet espace lors des rencontres, comme la réalisation du projet de leur enfant.

LE PAVILLON ZEN

Une AMP et une psychomotricienne ont élaboré en 2020 un projet pour réaliser une salle sensorielle. L'ARS nous a accordé un budget de 12 000 € pour son aménagement (colonnes à bulles, lampes, matelas à eau,...). Depuis l'été 2021, des jeunes bénéficient de cet espace de 63 m² pour un accompagnement sensoriel ●

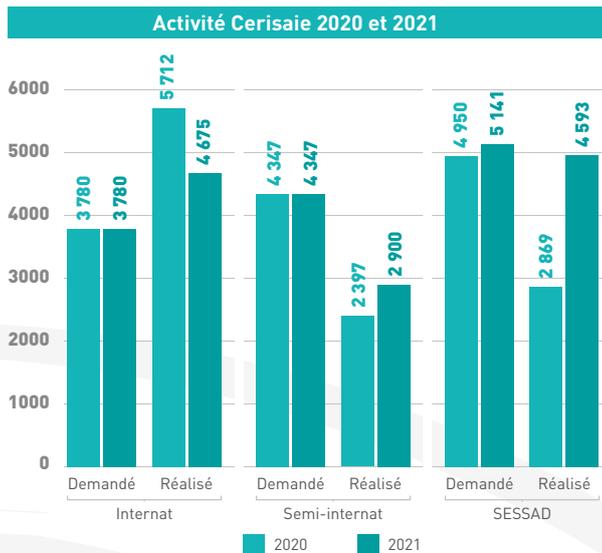


1 à 4/ Aménagement de la salle du pavillon Zen

Population chiffrée

A/ Activité 2021

Nombre jours d'ouverture par an : 210 jours



Pour bien comprendre les résultats suivants, il convient de rappeler que La Cerisaie se configure progressivement en dispositif IME et pour cela réalise un redéploiement de places progressif.

Passage de :

- 35 internes à 20 internes
- 12 semi-internes à 23
- 8 places SESSAD à 34 places

Nombre de jours d'ouverture par an : 210 jours

	IME		Internat		Semi-internat	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Demandé	3 780	3 780	4 347	4 347	4 950	5 141
Réalisé	5 712	4 675	2 397	2 900	2 869	4 593
Ecart	+ 1 932	+ 895	- 1 950	- 1 447		

SESSAD	Nbre. d'actes		Dont connexes	
	2020	2021	2020	2021
Demandé	4 950	5 141	-	-
Réalisé	2 869	4 593	1 040	
Ecart	- 2 081	- 548	-	-

ANALYSE DES ÉCARTS

Fin 2021, malgré le départ d'un certain nombre de jeunes adultes de plus de 20 ans, nous n'avons pu abaisser le nombre d'internes à 20. Ceci nous a empêchés d'admettre l'ensemble des semi-internes prévus. Toutefois, les perspectives 2022 nous amènent à dire qu'au printemps 2022, le redéploiement de places pourrait se finaliser.

A noter également le fort taux d'absentéisme lié à la situation Covid.

Focus 2021 : situation épidémique, obligation vaccinale

L'obligation vaccinale était étendue à l'ensemble des salariés. 1 seul salarié a refusé dans un 1^{er} temps le vaccin ce qui a conduit à la suspension de son contrat de travail.

Sur la partie IME, 32 jeunes étaient vaccinés sur 43 accompagnés.

Nous comptabilisons sur 2021, 378 journées d'absence Covid, soit parce que le jeune était positif, soit cas contact. A noter également qu'un jeune a été absent toute l'année du fait de sa fragilité (immunodéprimé).

Par 3 fois nous avons dû fermer une unité puisque l'ensemble des jeunes était cas contact. Progressivement, la possibilité de réaliser sur le site les autotests par le médecin et l'infirmière a permis la poursuite de l'accueil des jeunes et la présence des salariés.

A noter la forte mobilisation des professionnels pour la réalisation des gestes barrières.

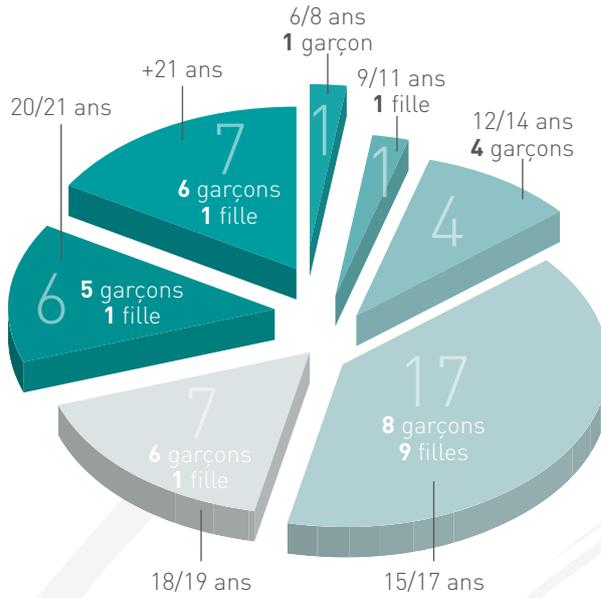
●●●●●



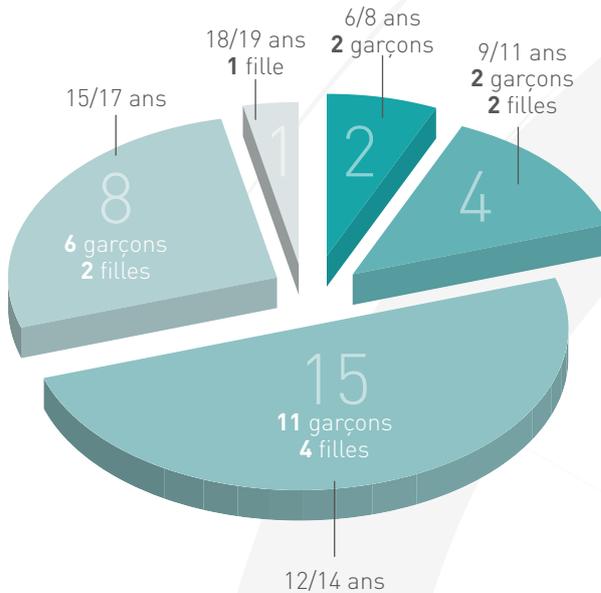
B/ Pyramide des âges

Rappel des tranches d'âge de l'agrément : 3-20 ans / 43 jeunes (IME) et 34 (Sessad)

IME



SESSAD



Analyse de la pyramide des âges et commentaire par rapport à l'agrément.

Nous constatons fin 2021 :

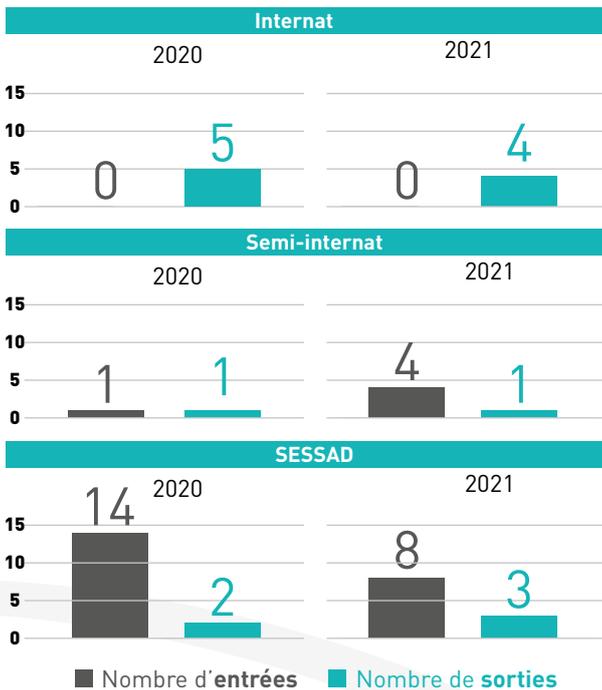
- la présence de 13 jeunes adultes de plus de 20 ans en attente de places dans un foyer pour adulte dont 7 de plus de 21 ans ;
- une moyenne d'âge autour des 17 ans ;
- la présence de 30 garçons/13 filles.

Malgré un travail soutenu des équipes, la présence d'adultes de plus de 20 ans sur l'IME nous empêche d'admettre des enfants de moins de 10 ans. Le refus de l'ARS par manque de financement du service externalisé jeunes adultes proposé aux financeurs réduit considérablement la possibilité d'admission sur l'Accueil de Jour.

Nous commençons toutefois progressivement à accueillir des enfants de moins de 10 ans. Le plus jeune étant auparavant suivi par le SESSAD.

Sur le SESSAD, nous sommes pleinement dans l'agrément avec une moyenne d'âge autour des 15 ans et comptons 1 jeune adulte de 19 ans suivie depuis 4 ans, pour qui un arrêt d'accompagnement se prépare.

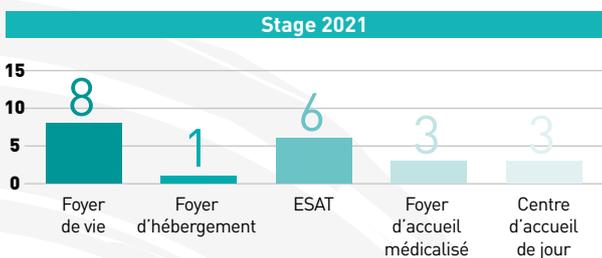
C/ Admissions et départs.....



Comme pour l'année 2020, il n'y a pas eu d'accueil en internat et nous attendons la fin du redéploiement de places pour le rendre à nouveau possible.

Par contre, du fait du départ d'adultes, nous avons intégré 4 enfants en Accueil de Jour.

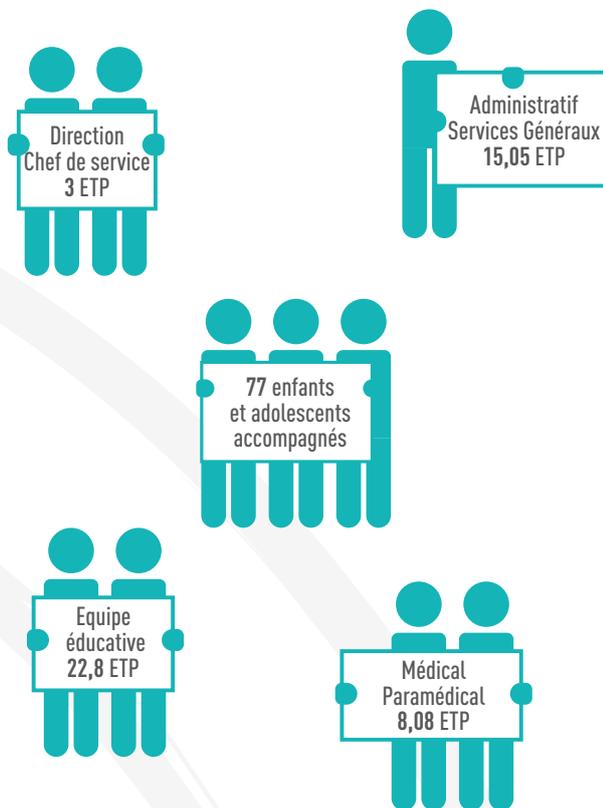
Le SESSAD a accueilli en milieu d'année 34 jeunes. Le départ de certains en fin d'année, du fait de l'avancée de leur projet, nous amène à préparer de nouvelles admissions.



En 2021, 10 jeunes adultes ont réalisé un stage, soit 21 périodes de stage car certains d'entre eux en ont réalisé plusieurs. A noter l'implication du secteur éducatif et du Pôle Social pour la mise en place de ces stages. Leur mobilisation a permis d'étoffer le réseau de partenaires. Certains d'entre eux ont abouti à une admission dans la structure ●

Personnel

A/ Organigramme



Il convient de noter une augmentation d'un 0,20 ETP d'assistante sociale et un 0,20 ETP d'infirmière ce qui vient renforcer à la fois le Pôle Social et le pôle soin. L'augmentation de ces 2 postes correspond à la montée en charge du SESSAD et permet de renforcer l'accompagnement de ces jeunes. A noter que ces 2 professionnelles sont considérablement sollicitées lors des admissions.

●●●/●●●



B/ Mouvement de personnel

	Entrées	Sorties
CDD	5	0
CDI	2	1
Contrat d'apprentissage	2	0
Contrat pro	1	0
Stagiaire	1	0

Dans l'attente de la finalisation du redéploiement de places nous avons recours à 3 CDD sur le secteur éducatif en surcroît d'activité et de 2 contrats d'aide à l'emploi de surveillant de nuit. Ces contrats permettent entre autres, le maintien de l'ouverture d'un pavillon d'hébergement dans l'attente de la finalisation de l'abaissement du nombre d'internes.

2 professionnels sont embauchés en contrat d'apprentissage : 1 apprentie cuisinière et une apprentie monitrice éducatrice.

Nous accueillons également en contrat de professionnalisation une personne en formation d'éducatrice spécialisée.

Une AES est également embauchée en surcroît d'activité pour absorber l'absence du fait du mandat d'une élue.

Ces renforts sont indispensables dans l'accompagnement des jeunes du fait de leurs besoins, d'autant que La Cerisaie accueille 1/3 de jeunes autistes sur le site, ce qui nécessite un accompagnement spécifique.

Ce renfort de postes fera l'objet d'une demande spécifique et pérenne auprès des financeurs en 2022 pour rendre plus efficient le suivi notamment au regard de la nomenclature SERAFIN-PH.

Validation du départ en rupture conventionnelle d'une psychologue.

Nous avons fait le choix de retravailler l'accueil des stagiaires de manière à apporter un accompagnement plus efficient. Un livret d'accueil est en cours de finalisation. L'équipe des chefs de service a été totalement renouvelée avec l'embauche de 2 nouvelles professionnelles. A noter également que sur l'année 2021, la secrétaire s'est inscrite dans une démarche d'évolution professionnelle en amorçant une formation de maîtresse de maison. Cette professionnelle est intervenue sur un poste de maîtresse de maison tout au long de l'année 2021.

C/ Formation

Du fait de la montée en charge du SESSAD nous avons mis en place une formation sur ses missions. Des professionnels de 2 autres établissements de la Sauvegarde 69 ont pu participer à ce temps de formation, ce qui permet d'ouvrir de nouvelles compétences et de fédérer les professionnels de l'association.

A la demande de l'ARS et de l'Education nationale, nous avons réalisé sur 2 journées une formation sur l'école inclusive. Cette formation regroupait des professionnels d'autres ESMS du secteur ainsi que différents représentants d'écoles primaires ou de collèges. Il s'agissait d'aborder la thématique d'inclusion et de visualiser les possibilités d'appui aux enseignants par les professionnels des établissements médico-sociaux ●

	Thématiques formations	Nbr. salariés concernés
Formations qualifiantes	CAFERUIS	1
	Tuteur de proximité	1
Développement compétences	Sophrologie	1
	Hygiène buccodentaire des personnes du champ du handicap	1
	SST	1
Formations collectives	Gestes 1 ^{er} secours	12
	Les missions du SESSAD	12
	Incendie	12
	École inclusive	12

Démarche d'évaluation

Le redéploiement de places.....

L'augmentation du nombre de stages des adultes a favorisé leur admission en foyer pour adultes. Fin 2021, l'internat n'a plus que 22 internes, ce qui a permis de monter le semi-internat à 20 places. La perspective de la fermeture au printemps 2022 d'un pavillon d'hébergement nous a amenés à :

- définir les futures équipes de professionnels ;
- amorcer les nouveaux projets de service ;
- installer progressivement les jeunes les plus âgés accueillis en journée sur un nouvel espace.

Le partenariat et l'ouverture sur l'extérieur

Différents temps forts ont ponctué l'année 2021 :

- La formation sur les missions du SESSAD avec des professionnels du SESSAD de Vénissieux, Clair'Joie avec pour objectif de consolider et développer notre savoir-faire mais également s'inspirer d'autres savoir-faire existants. Cette formation s'inscrit en amont du passage en DIME et d'un travail envisagé sur 2022 avec l'ensemble des professionnels.
- L'Amikeo Day à La Cerisaie avec l'accueil de 4 structures de la région choisie par la Région AURA dans le cadre de l'expérimentation Auticiel : partage d'expérience, démonstration de l'utilisation des tablettes numériques.
- La formation sur l'école inclusive à La Cerisaie. Le manque d'enfants en âge d'aller en classe à l'école primaire ne nous permet pas à ce jour de créer une unité d'enseignement externalisée à l'école de Bessenay. Toutefois, les 1^{ers} jalons ont été posés avec les enseignants et, dans un second temps, avec la mairie de Bessenay ●

Démarche qualité, amélioration continue

Le service externalisé jeunes adultes

Comme souligné précédemment, le manque de places en foyers pour adultes a pour conséquence le maintien d'un grand nombre de jeunes adultes de plus de 20 ans à l'IME. Les financeurs attentifs à cette difficulté nous ont invités à déposer un projet, budget à l'appui auprès de leur service au printemps 2021. Par manque de financement des collectivités territoriales, ce projet n'a pu aboutir alors que l'hébergement était trouvé et le propriétaire engagé dans cette démarche à nos côtés ainsi que la mairie de Bessenay.

Il reste cependant d'actualité et fera l'objet sur 2022 d'une rencontre avec le Département et la Métropole.

Le livret d'accueil des stagiaires.....

Il convenait de rendre plus efficient l'accueil des stagiaires avec un accompagnement plus ajusté. Un professionnel s'est formé au tutorat. Nous avons élaboré un livret d'accueil qui deviendra sur 2022 un support de référence.

Dès 2022, nous relancerons l'accueil des stagiaires ; l'année 2021 étant principalement consacrée à l'accompagnement de 2 contrats d'apprentissage, un contrat de professionnalisation et un stage CAFERUIS encadré par une chef de service.

Une chef de service pilotera l'accueil des stagiaires et les modalités d'accompagnement et d'évaluation de ces derniers.

.../...

.../...

La réhabilitation des espaces

Outre la construction du Sessad et du pavillon Zen, plusieurs espaces ont été réhabilités :

- changement des 2 cuisines sur le groupe Topaze et Paprika, l'une des cuisines étant utilisée pour un atelier technique ;



- assainissement du vide sanitaire sous Topaze, permettant ainsi l'utilisation d'un espace de 160 m², pour du stockage de matériel ;
- création d'un parking permettant le stationnement de 13 véhicules supplémentaires ;
- changement de l'ensemble des sols des 4 bâtiments existants, peinture et réfection totale du groupe des plus jeunes ;
- réhabilitation de la salle à manger du personnel et de la salle de réunion ;
- réhabilitation totale de la salle polyvalente.



1/ Professionnelles sur le groupe Topaze 2/ «Arbre de vie», réalisation en atelier par 8 jeunes 3/ Parc de la Cerisaie

Il convient de souligner l'aide financière importante de l'ARS pour la réhabilitation de l'ensemble de l'établissement ●

Perspectives 2022

A/ Passage en DIME

Fin 2021, l'ARS nous a informés de la préparation de notre arrêté du passage en dispositif IME. Le projet de redéploiement de places nous amène à nous configurer

d'ores et déjà en dispositif IME. Il s'agit d'apporter une offre de service diversifiée et ajustée aux besoins du public accueilli. L'année 2022 sera l'occasion de s'approprier ce passage :

- temps de travail transversal de l'équipe de direction de La Cerisaie avec les établissements de la Sauvegarde 69 finalisant leur passage en DITEP ;
- mise en place d'une formation avec Océllia sur 2 journées pour l'ensemble des professionnels en vue d'une appropriation et mise en œuvre effective de ce concept.

B/ L'extension de places TSA Externe : redéploiement

Fin 2021, l'ARS a sollicité l'ensemble des SESSAD du secteur des monts du Lyonnais afin de définir une nouvelle cartographie de nos interventions et de proposer à ceux qui le souhaitent un projet d'extension de places. Du fait de l'accueil sur le SESSAD d'1/3 de jeunes autistes, l'ARS nous a invités à présenter un projet d'extension de places TSA. La Sauvegarde 69 s'est donc engagée dans cette démarche et un projet a été transmis en ce sens aux financeurs.

Au printemps 2022, une réponse devrait nous être apportée. L'enjeu sera de développer l'équipe pluridisciplinaire, d'apporter de nouvelles formes d'accompagnement et de réaliser des formations spécifiques aux besoins des autistes (habilités sociales, évaluation de la douleur chez l'enfant autiste). Il conviendra également de venir en appui des SESSAD généralistes et tous partenaires évoluant aux côtés de ces jeunes.

C) La coordination de parcours

La coordination de parcours sera un enjeu phare de la Sauvegarde 69 sur l'année 2022. Pilotée par un établissement de la Sauvegarde 69, cette thématique fera l'objet d'une attention toute particulière de l'équipe de direction de La Cerisaie ainsi que la co-construction d'une fiche de missions.

Le service RH de la Sauvegarde 69 se saisit de cette démarche et proposera sur 2022, entre autres, l'écriture de la fiche de fonction des chefs de service avec en perspective celle des coordonnateurs de parcours pour rendre les missions complémentaires et efficaces ●



Pôle Médico-Social Adultes

ACCORD PARTENARIAL DÉPARTEMENT DU RHÔNE / SAUVEGARDE 69.....	150
COMPLEXE LINE THÉVENIN	152
FOYER DE VIE ET ACCUEIL TEMPORAIRE LE REYNARD	161
FAM L'ÉCHAPPÉE.....	170
Foyer d'Accueil Médicalisé	

Accord partenarial Département du Rhône / Sauvegarde 69

En 2019, la Sauvegarde 69 a négocié avec le Conseil Départemental du Rhône un accord partenarial 2019-2021 pour deux de ses établissements : le foyer de vie «Le Reynard » et le foyer d'accueil médicalisé «L'Echappée».

Synthèses des actions engagées et perspectives

ADAPTATION DE L'OFFRE DE SERVICE EN RÉPONSE AU VIEILLISSEMENT DU PUBLIC

Augmentation de la part des professionnels soignants dans les effectifs, refonte des propositions d'activité en journée pour tenir compte du vieillissement, signature d'une convention de partenariat avec l'équipe mobile de soins palliatifs du Centre hospitalier de Vienne et avec l'équipe mobile «Adultes-vieillessement» du Vinatier (pôle ADIS). Lancement du projet AUTICIEL (Echappée).

PERSPECTIVES 2022

Au Reynard : projet de transformation d'un groupe de vie pour les résidents vieillissants, diagnostic des adultes autistes non-diagnostiqués en partenariat avec le Centre ressources autisme (CRA) : mesure n°37 du Plan autisme, formation-action à la communication adaptée.

A L'Echappée : il est aussi envisagé un rapprochement avec l'équipe mobile de soins palliatifs du Centre hospitalier de Vienne, probablement sous la forme d'une convention de partenariat. Concernant le projet AUTICIEL, un renouvellement de 5 licences est envisagé.

DÉMARCHE D'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ

La réécriture du Projet d'Etablissement du Reynard, présenté en Conseil d'Administration le 15 décembre 2021.

Convention de partenariat avec la Pharmacie du Gier pour la sécurisation du circuit du médicament.

PERSPECTIVES 2022

Mise à jour des Documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) avec l'appui du service qualité du Siège (Le Reynard et L'Echappée).

Appui du service qualité pour la gestion des EIG (événements indésirables graves).

Réécriture du Projet d'Etablissement du FAM L'Echappée à compter de septembre 2022, avec déploiement formatif de la nomenclature SERAFIN-PH.

Relance d'un nouveau CVS (élections) avec une large proposition de représentation auprès des familles.

MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION EFFICIENTE

Au niveau Finances :

rédaction et diffusion des procédures prévues

→ Achats, Facturation, Recettes, Immobilisations, Trésorerie.

PERSPECTIVES 2022

Au niveau RH :

plan d'action mis en œuvre visant à sécuriser le processus RH. Lancement Octime (sécurisation du process paie, respect réglementaire, tableau de bord), coffre-fort numérique, rédaction cahier des charges pour mise en place d'un SIRH, incluant le changement de logiciel de paye).

DYNAMIQUE TERRITORIALE

Partenariats inter-établissements (L'Echapée, Michel Eyssette), hospitalier (St. Jean de Dieu, Vinatier, CHU Lucien Husel).

Signature au niveau associatif d'une convention avec le pôle ADIS du Centre hospitalier du Vinatier.

Rencontres avec les acteurs du champ des personnes âgées : EHPAD de proximité, SPASAD de Condrieu.

Visites d'établissements accueillant des personnes handicapées vieillissantes dans le Rhône et les départements limitrophes.

PERSPECTIVES 2022

Réponse accompagnée pour tous : poursuite de la participation à des PAG (accompagnement de situations complexes) ●



Complexe Line Thévenin

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **153**
- Faits marquants de l'année, bilan **154**
- Population chiffrée **156**
- Personnel..... **158**
- Démarche d'évaluation..... **159**
- Démarche qualité, amélioration continue..... **159**
- Perspectives 2022..... **160**

*Viens chez moi,
j'habite chez mon chat !*

L'année 2021 a été marquée par de nombreux évènements joyeux puisque nous avons pu fêter les 60 ans de quatre collègues, deux départs à la retraite, des naissances, des arrivées et des retours ! C'est donc l'occasion de parler de la qualité des relations humaines qui tissent le cocon que peut être le Complexe Line Thévenin.

●●●/●●●



Les contraintes managériales et les enjeux d'évolution de notre secteur pourraient nous faire oublier l'essentiel : la joie et la satisfaction qui nous traversent quand nous ressentons que notre travail est bien fait et le bien-être des personnes qui nous sont confiées et celui des professionnels qui œuvrent au quotidien pour ce faire. Tigrou, dit « le rouquin », vit sur le site du Complexe, essentiellement sur les genoux des éducatrices des Studios [sic !] ou en squat dans un appartement, réveillant son hébergeur en pleine nuit pour soulager un besoin pressant... A lui seul, il illustre l'accueil et la bienveillance d'un vivre ensemble que nous tâchons de cultiver quotidiennement.

1/ Vœux 2022 des résidents des Studios
2 et 3/ Les Studios



CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	6	Toutes les réunions ont eu lieu en présentiel et en visio. Nous avons pu aborder tous les sujets de fond, du quotidien et d'actualité avec une aisance dans la prise de parole des résidents élus de plus en plus affirmée !
Commissions de liaison	1	L'actualité pandémique associée à des impondérables personnels et professionnels n'ont pas permis la réunion de la Commission. Toutefois, le lien fut maintenu, notamment grâce à l'organisation de temps de travail autour du Projet d'Etablissement, la Journée Associative et le CVS.

Faits marquants de l'année, bilan

Lancement du Projet d'Etablissement en mars 2021 et journée fédérative en extérieur le 9 juin 2021

A/ Bilan situation sanitaire

- Ouverture 365 jours/365 jours et 24 h/24 h.
- Pas de cluster, des revendications bimestrielles en CVS pour cesser le port du masque en intérieur [!], des activités qui ont repris leur cours presque naturellement (danse avec la compagnie Atou, convention de prêt de salle du CAJ le samedi pour l'association VHASY etc.). Le Complexe Line Thévenin, tout en respectant, les contraintes sanitaires (gestes barrières, dépôt d'une pellicule de protection par Virus Protect sur les poignées de porte/fenêtre, tables, chaises, fauteuils, intérieurs de véhicules, téléphones, claviers d'ordinateurs, tables etc.), a joué le retour à une vie normale durant l'année écoulée.
- Les vacances d'été ont pu s'organiser sereinement avec la fermeture de la Résidence (FH et FDV) et du CAJ. Les services d'accompagnement dans du logement individuel restent ouverts, quant à eux, toute l'année.

B/ Un nouveau Projet d'Etablissement en cours d'élaboration.....

Le dernier Projet d'Etablissement date de 2017, il était temps de lancer le chantier de réécriture pour répondre au plus près des attendus règlementaires. Les choix méthodologiques suivent deux objectifs principaux :

- réécrire le document sous une nouvelle nomenclature, plus en lien avec les points saillants de notre CPOM ;
- se repositionner en fonction des savoir-faire spécifiques aux différents services du Complexe et réaffirmer ces derniers par un travail d'équipe interservices.

C'est pourquoi nous avons choisi de ne pas faire appel à un professionnel externe et d'intégrer tous les corps de métiers au sein de groupes de travail transversaux. Le comité de pilotage illustre l'ouverture sur les représentants élus (RP/ CVS / Sauvegarde 69).

Planning 2021	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
Comité de pilotage	11/03				8/07				25/11	9/12
Séminaire	17/03			9/06						
Groupe de travail / Rédaction Fiche Action par Service	17/03 après-midi	28/04								
Groupe de travail / Diagnostic des besoins présents - émergents			26/05							
Création des 5 Groupes de travail transversaux :					21/07		15/09	13/10		
- Admission et orientation					X			X		
- Intimité				9/06	X			X		
- Dossier unique de l'utilisateur					X			X		
- Habitat					X			X		
- RH					X	X	X	X		

1^{ÈRE} PHASE (MARS À JUIN)

Travail sur les valeurs communes aux professionnels du terrain au-delà des valeurs partagées de la Sauvegarde 69, les scénarii du pire (et si les professionnels faisaient tout de travers, le Complexe et ses résidents deviendraient quoi ?) + rédaction de fiches de présentation par service + théâtre Forum en séminaire pour prendre conscience des problématiques vécues par nos collègues et recherche de solutions par l'intelligence collective.

2^{NDE} PHASE (JUIN À DÉCEMBRE)

Répartition des professionnels selon quatre thématiques prioritaires au nouveau Projet d'Établissement :

- l'extension de la commission d'admission aux réorientations, ses nouvelles fonctions et sa nouvelle organisation ;
- le dossier unique de l'utilisateur, rédaction des projets personnalisés et autres documents phares de l'accompagnement ;
- la vie affective, intime et sexuelle des personnes aidées ;
- l'habitat, le domicile, l'hébergement, le logement : quelles solutions à venir pour quels besoins identifiés ?

La rédaction prend plus de temps que prévu faute de temps dédié et, également, parce que les équipes sont déjà au travail sur l'ensemble des thèmes. La livraison est désirée à fin juin 2022 ! L'aventure est riche et satisfaisante !



C/ Devenir résidence d'artistes ou comment inverser l'inclusion sociale ?

Le Complexe a sauté le pas avec le Collectif OHMART en avril et en juin et ce, malgré la pandémie. L'objectif : un book photos et un conte sonore écrit à partir des émotions vécues et exprimées par les résidents eux-mêmes à l'occasion de la projection de l'espace public dans les espaces privés (chambres et logements) par un procédé pluriséculaire : la camera obscura. Deux des artistes du Collectif ont pu partager la vie des résidents, dormir et manger sur notre site. Le résultat a pu être diffusé en septembre lors d'une après-midi ouverte aux familles et acteurs ou partenaires du projet, dont Ramdam (site fidésien de la Compagnie Maguy Marin). La Région avait été mobilisée par le GRAC afin de prendre en charge une partie du coût de l'expérience artistique. Le Complexe Line Thévenin ne peut faire appel aux fonds de l'ARS directement.

L'opportunité a été créée par une rencontre entre une chef de service et une artiste en remplacement éducatif ! Notre volonté est de pérenniser l'aventure avec d'autres artistes (danse, calligraphie, théâtre, street art, etc.) et de travailler en transversalité avec les autres établissements de la Sauvegarde 69 ! Affaire à suivre... de près !

Population chiffrée

A/ Activité 2021

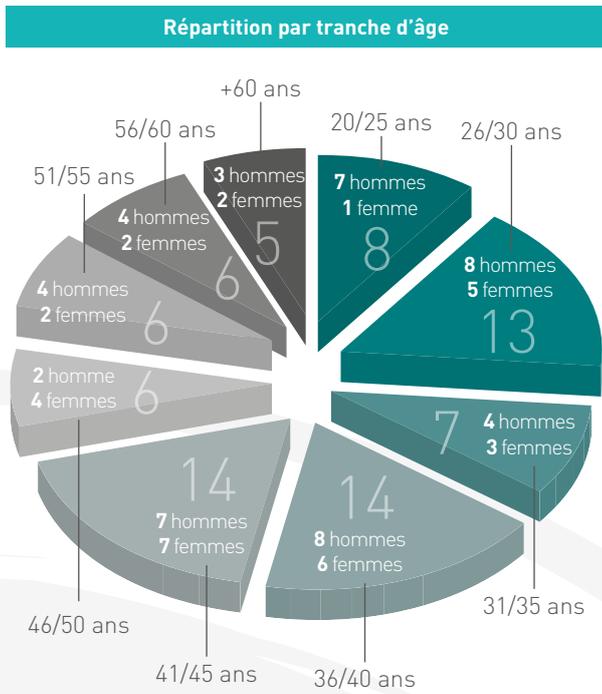
Nombre de jours d'ouverture par an :

Activité 2021	Hébergement permanent		Accueil de Jour	
	Nombre de jours			
	2020	2021	2020	2021
Prévisionnelle	20 779	20 818	2 700	2 700
Réalisée	21 500	20 817	2 584	2 480
Ecart	+ 721	- 1	- 116	- 220

- Sur l'hébergement permanent, c'est sans surprise un retour à la normale par rapport à l'année 2020 où les confinements ont généré une suractivité ; toutefois, ces chiffres cachent une sous-activité aux Studios liée à l'absence sur de nombreux mois d'une résidente hospitalisée et, comme nous aimons à le rappeler, nous ne pouvons accueillir en accueil temporaire au domicile d'un résident pour compenser la perte d'activité.
- Pour l'Accueil de Jour, si nous avons mis le doigt sur un dysfonctionnement interne autour de l'anticipation de départ (définitif ou en stage sur des ESAT ou des lieux de vie adaptés), nous avons également traité une problématique de mise à pied temporaire puis définitive pour un usager pour lequel nous avons su trouver une solution.
- Notons que l'augmentation du nombre de résidents sur les week-ends et les périodes de vacances est liée également au vieillissement des familles qui ne sont plus en mesure d'accueillir leur fille/fils.

- Pour ce qui a trait à la pandémie, notre désir de penser, de parler, de construire autre chose, a permis de traverser l'année plutôt sereinement. L'ensemble de la maison, résidents, usagers et professionnels ont respecté l'exercice imposé de la vaccination, non sans quelques difficultés du côté du public accueilli sur le Centre Accueil de Jour. Tout est rentré dans l'ordre grâce à la qualité de communication des équipes.

B/ Pyramide des âges



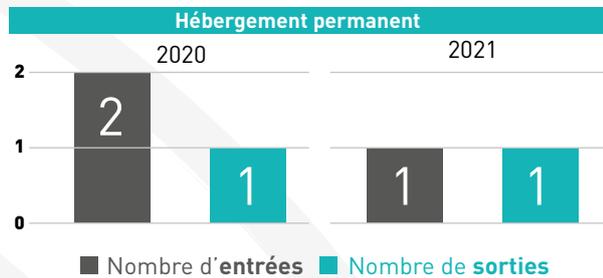
- 21 adultes de moins de 30 ans, rien à signaler si ce n'est la difficulté à trouver des places idoines pour ces « jeunes » : soit vers des foyers de vie, des foyers d'accueil médicalisés, soit vers du travail en milieu protégé. Les places sont chères.
- 17 adultes de plus de 50 ans, dont 12 personnes vieillissantes pour lesquelles l'âge de la retraite est arrivé ou la nécessité de réduire le travail pour cause de fatigabilité et de fragilité.

Le Complexe Line Thévenin voit son public vieillir et les besoins évoluer vers un maintien en logement pour les résidents des Studios et des Avant-Scène malgré l'arrêt du travail ou, vers une transformation progressive de ses places de Foyer d'Hébergement en Foyer de vie. En effet, même parmi les actifs plus jeunes, les différents confinements ont accentué une fragilité chez les plus fragiles se traduisant par des arrêts maladie plus récurrents et plus longs.

C/ Admissions et départs.....

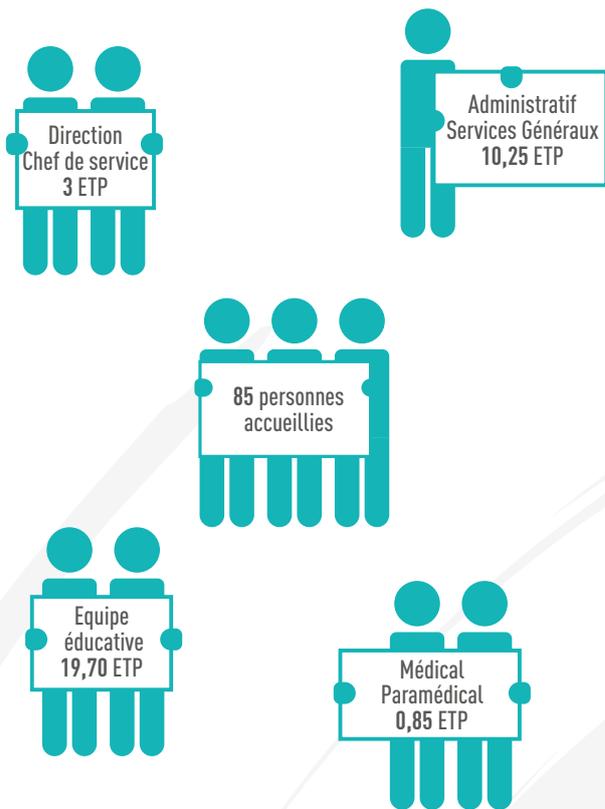
Les chiffres ne reflètent pas l'activité puisque nous avons pu organiser des stages immersifs sur d'autres établissements et recevoir de nouveaux profils par la même occasion.

Sur le CAJ, un départ est malheureusement le fruit d'un comportement inadapté, sexuellement parlant, ayant conduit à l'intervention du pouvoir judiciaire et un usager a pu intégrer le Foyer de vie du Reynard où il poursuit sa route avec beaucoup de satisfaction !

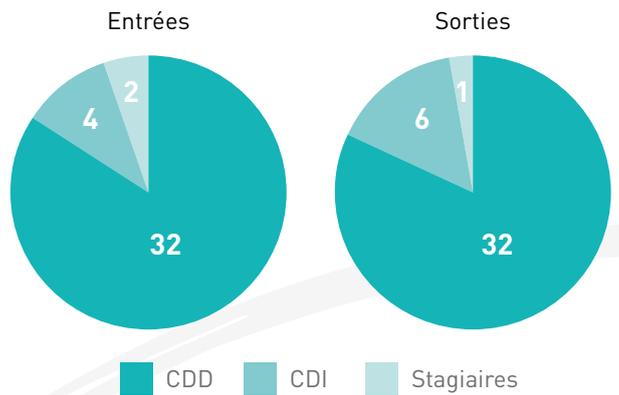


Personnel

A/ Organigramme



B/ Mouvement de personnel



- De nombreuses absences liées à la positivité aux tests Covid ont failli ébranler le fonctionnement de l'établissement à deux moments de l'année (au printemps et à l'automne). L'obligation vaccinale n'a pas pesé sur l'absentéisme au sein de l'établissement puisque l'ensemble du personnel a joué le jeu ; ce qui n'est pas vrai avec le personnel remplaçant. Nous avons rencontré quelques difficultés à cet endroit pour recruter du personnel qualifié.
- Nous avons fêté le départ à la retraite de deux collègues : un veilleur de nuit et notre cuisinière ; à cette occasion, nous avons pu proposer au nouveau commis de cuisine de monter en compétences avec le soutien d'un prestataire extérieur, ce qu'elle a accepté.
- Trois démissions ont permis à une collègue du CAJ de se positionner au Foyer d'hébergement, d'intégrer une collègue des Pléiades en reclassement et de recruter de nouveaux professionnels en CDI sur deux services.

Démarche d'évaluation

C/ Formation.....

Avec l'aval des représentants de proximité, nous avons choisi de privilégier une formation collective touchant presque tous les corps de métiers et orientée vers la communication et le pouvoir d'agir des résidents. La formation « français facile à lire et à comprendre » (FALC) doit permettre la rédaction plus simple et accessible de l'ensemble de nos documents. La tâche est immense, nous n'en sommes qu'aux prémices... D'autant qu'une collègue nous a également suggéré de mettre nos comptes rendus de CVS sous un format audio... A nous la prochaine étape : comment élaborer un Podcast ?

L'équipe d'encadrement a également bénéficié de formations en management, qualité de vie au travail, bienveillance et auto-évaluation. Nous saluons le succès d'une chef de service avec Parcours Manager !

La formation de formatrice occasionnelle suivie par la directrice avec des collègues de tout niveau hiérarchique à la Sauvegarde 69 fut l'occasion d'une découverte de nos métiers très riche en émotions !

Evaluation externe du CAJ

En octobre 2021, ABAQ Conseil, un évaluateur externe, a évalué le service CAJ. Les retours sont excellents mais appartiennent à l'année 2022 ! Les axes d'amélioration sont d'ores et déjà pris en compte dans notre nouveau Projet d'Etablissement. Il ne servait donc à rien de courir ●

Démarche qualité, amélioration continue

Amélioration de l'accueil des salariés et des stagiaires.....

- Nous nous sommes lancés dans la rédaction d'un livret d'accueil assez conséquent à remettre à tout nouveau salarié ou stagiaire ainsi que dans une procédure d'accueil expérimentée par une des chefs de service (entretien à + 1 mois puis un bilan à + 3 mois).
- Le Complexe Line Thévenin fait partie des 4 sites pilotes pour la mise en œuvre d'un logiciel « gestion du temps » uniformisant l'application du droit du travail, de la convention 66 et des accords de branche (projet Octime) et a bien mobilisé une des chefs de service pour une mise en commun avec le logiciel Paie attendu au 2nd trimestre 2022. Cet outil contribuera à l'amélioration de l'accueil, du suivi des professionnels de la Sauvegarde 69 et à l'égalité de traitement ●

	Thématiques formations	Nbe salariés concernés
Formations qualifiantes	Diplôme AES validé	1
	Parcours Manager avec l'IRUP / une chef de service	1
Développement compétences	Autisme TSA et médiation	1
	Habilitation électrique	1
	Facilitation graphique	1
	QVT et CNV	2
Formations collectives	FFALC (français facile à lire et à comprendre)	30
	SST initial	1
	Formateurs occasionnels proposée par le Siège	1/12

Perspectives 2022

A/ Interne ou inter établissements Sauvegarde 69

Au sein du Pôle Médico-Social de la Sauvegarde 69, le Complexe Line Thévenin est relativement isolé comme étant le seul établissement « handicap adultes » sur le territoire métropolitain. Toutefois, il existe des projets comme AUTICIEL qui nous permettent une belle synergie. C'est vraisemblablement ce que la culture peut nous apporter.

D'autre part, si le cœur de notre métier ne change pas, les modalités de son exercice évoluent. Parmi elles, la notion de parcours et de référent de parcours devrait pousser nos établissements à une plus grande interdépendance, non tant sur des transferts de public que sur une approche artisanale (au sens noble du terme) de ce qu'est l'accompagnement aujourd'hui. La Maison des Enfants a lancé le chantier et nous avons hâte de poursuivre la réflexion.

Enfin, 2021 fut l'occasion d'une belle expérience avec l'aboutissement de la Journée Associative en partenariat avec l'UCLY, le 16 octobre : la direction de Line Thévenin ayant co-piloté avec un administrateur l'équipe projet, elle-même représentative de la Sauvegarde 69.

B/ Externe : redéploiement

Nous évoquons l'an passé le dépôt d'un dossier demandant une aide à l'investissement pour bâtir une extension de la Villa d'Emma, site du CAJ, afin de créer une salle d'activité pouvant accueillir le groupe et ses éducateurs et deux studios. Si nous avons obtenu une réponse négative, nous avons réussi à éveiller l'intérêt de la Métropole sur nos projets de déploiement et avons remis au 31 mars 2022, une nouvelle demande plus aboutie.

Le Complexe réfléchit à développer son offre par l'Habitat inclusif pour les travailleurs ESAT et en milieu ordinaire tout en intégrant la bascule inexorable de la Résidence vers plus de places de Foyer de vie. Dans le respect des objectifs individuels recueillis à l'occasion des Projets personnels (PP ou PAI), il apparaît également nécessaire de travailler avec les services de la Métropole à la transformation de l'offre et permettre à de jeunes retraités de rester dans leur logement plutôt que de travailler à une réorientation en foyer de vie.

C/ La clef de la pérennité du Complexe ? Cultiver une certaine philosophie de vie



*L'amour, c'est la joie qui est à l'origine
de toute création*

Rabindranath TAGORE

Foyer de vie et accueil temporaire Le Reynard



SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **162**
- Faits marquants de l'année **163**
- Population chiffrée **164**
- Personnel..... **166**
- Démarche d'amélioration
continue de la qualité **168**
- Perspectives 2022..... **169**

De façon schématique, Le Reynard aura traversé deux grandes périodes durant l'année 2021 : le premier semestre encore très impacté par la gestion de la crise sanitaire, l'établissement ayant traversé un cluster au printemps ; le second semestre marqué par les conséquences de celle-ci sur l'organigramme, l'entrée en vigueur de l'obligation vaccinale, notamment, ayant fortement déstabilisé l'établissement (démissions, retraits de certains titulaires, fins prématurées de contrats à durée déterminée...).

●●●/●●●

●●●/●●●

Malgré ce contexte agité, la démarche d'actualisation du Projet d'Établissement aura été menée à son terme avec la présentation de celui-ci, par l'équipe de direction, aux membres du Conseil d'Administration le 15 décembre, avant d'être transmis au Département.

Signalons également la présence de Mme G. P. à la direction de l'établissement, à partir du mois de juillet, en remplacement provisoire de Mme C. O. pour congé maternité et parental.

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	3	<ul style="list-style-type: none"> Malgré le contexte sanitaire, le CVS du Reynard s'est réuni en présentiel à trois reprises en 2021. Comme le prévoit son règlement, l'année a débuté avec l'organisation de l'élection des nouveaux membres représentant les résidents pour un mandat de deux ans.
Commissions de liaison	1	<ul style="list-style-type: none"> Ce temps d'échange a permis de partager avec les administrateurs les évolutions du secteur et leurs impacts sur l'établissement.

Faits marquants de l'année

A/ Situation sanitaire

En 2020, Le Reynard avait été épargné par la Covid. Celle-ci nous a rattrapé en 2021, quelques semaines seulement avant la possibilité pour tous les résidents de bénéficier de la vaccination. 19 résidents ont été infectés au printemps ce qui nous a conduits à mettre en place tous les protocoles prévus en cas de Covid au sein de l'établissement et à rester à l'isolement pendant plusieurs semaines. Fort heureusement, aucune personne concernée n'aura développé de forme grave de la maladie. A cette occasion, les professionnels présents, titulaires et remplaçants, ont fait part d'un engagement remarquable auprès des résidents. Grâce à leurs capacités d'adaptation et leur créativité, cette période d'isolement aura même permis l'organisation de beaux moments festifs.

B/ La mise en place d'une nouvelle organisation, chamboulée par les conséquences de la crise sanitaire.....

Les réflexions conduites depuis 2019 sur le Projet d'Etablissement ont mené à une refonte conséquente des activités proposées en journée, des équipes et des plannings des professionnels.

Cette nouvelle organisation, largement suffisante à elle seule pour troubler nos habitudes, s'est déployée au même moment que l'obligation vaccinale à laquelle tous les professionnels devaient se soumettre.

L'obligation vaccinale et plus globalement la crise sanitaire sont venues questionner les professionnels sur leur relation au travail. Le Reynard a connu un départ conséquent de professionnels pour d'autres projets (postes plus ajustés à leur rythme de vie, évolution professionnelle...).

Tous ces bouleversements ont fortement impacté l'organisation conduisant l'établissement à revoir son fonctionnement afin d'en atténuer les effets. Entre octobre et décembre, Le Reynard a stoppé puis redémarré progressivement les activités et réunions afin de recentrer les accompagnements sur les besoins essentiels des résidents. L'accueil temporaire est resté fermé durant deux mois : l'établissement très fragilisé n'était plus en mesure de proposer un accueil à la hauteur de ses engagements. Ce contexte très perturbé nous a également rendus collectivement moins disponibles pour des projets tels que le DUERP .

Néanmoins, malgré tous ces mouvements, le dynamisme et l'engagement sont demeurés très présents.

C/ Les moments de fête

Malgré la crise sanitaire, bon nombre d'événements festifs ou de sorties ont pu être organisés : les 25 ans de maison pour un éducateur technique, Halloween avec la décoration de l'établissement, un repas haut en couleur confectionné par nos cuisiniers et maquilleurs, des départs de professionnels, la fête de Noël...

Nous avons également pu bénéficier d'une borne musicale subventionnée par le Département du Rhône : essentielle pour une playlist adaptée aux envies !

Des sorties ont été organisées tout au long de l'année lorsque la situation sanitaire le permettait : Escape Game, train touristique, bowling, restaurants, ...

Population chiffrée

A/ Activité 2021

Activité 2021	Hébergement permanent		Hébergement temporaire		Accueil de Jour	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Prévisionnelle	14 148	14 109	1 250	1 265	-	-
Réalisée	14 270	14 065	790	608	35	90
Ecart	+ 122	- 44	- 460	- 657		

Le Reynard est un établissement ouvert en continu, 365 jours par an

Cette année, Le Reynard n'a pas rempli ses objectifs d'activité.

Habituellement en suractivité, l'hébergement permanent est en deçà de ses objectifs. Plusieurs éléments expliquent cette situation :

- des absences liées au Covid (hospitalisations, isolement en famille) pour un total de 98 jours ;
- des admissions qui ont été retardées par la crise sanitaire ;
- des hospitalisations de longue durée pour des résidents vieillissants (problématiques somatiques) ou plus jeunes ayant traversé des épisodes de décompensation psychique nécessitant une hospitalisation ;
- des résidents plus jeunes qui partent plus régulièrement en famille et en séjours de vacances adaptés ;
- une très bonne reprise de ces départs durant l'été et la fin d'année, après une année 2020 de restriction.

Le service d'hébergement temporaire est également en deçà de ses objectifs avec un niveau d'activité plus bas qu'en 2020.

Cette année encore, l'activité du service d'hébergement temporaire a été fortement freinée et compliquée par la crise sanitaire. La situation sanitaire a obligé une déprogrammation de séquentiels pour 11 personnes, entraînant une perte de 125 journées.

D'autre part, nous avons été contraints de fermer le service pendant deux périodes :

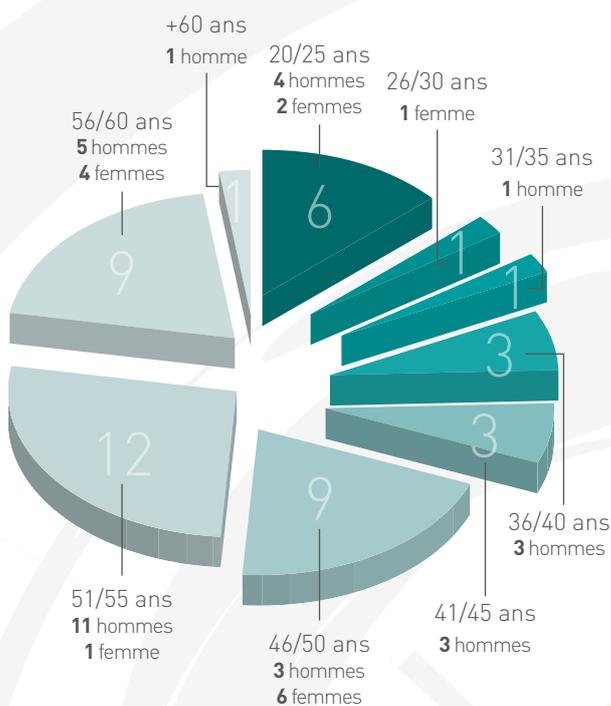
- du 28/04 au 31/05 durant le cluster ;
- en octobre et novembre, au regard des problématiques liées au départ de nombreux professionnels et des difficultés de recrutement (cf. mouvements du personnel) ●

B/ Public accompagné

Hébergement permanent

Le Reynard accueille des adultes à partir de 20 ans. Au 31 décembre 2021, l'hébergement permanent comptait **45 résidents**.

Répartition par tranche d'âge



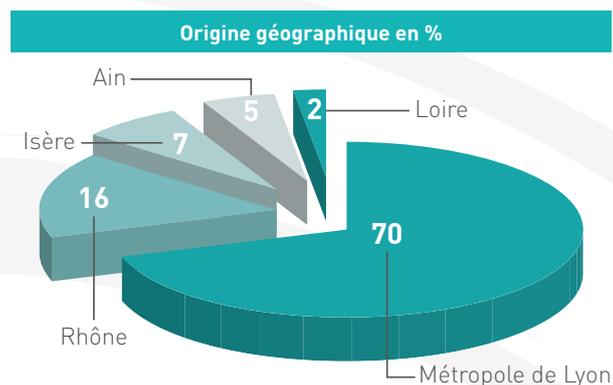
Au 31/12/21, la moyenne d'âge des résidents permanents s'élevait à **47 ans**. L'entrée de deux résidents de moins de 30 ans en 2021 a permis un léger rajeunissement de la population du foyer. En 2019, les résidents étaient âgés de 48 ans en moyenne.

Cette moyenne ne doit cependant pas cacher l'hétérogénéité du public accompagné au Reynard : 18% de moins de 40 ans, un tiers entre 40 et 50 ans, une moitié de plus de 50 ans pour certains engagés dans un processus accéléré de vieillissement.

Les résidents les plus jeunes sont âgés de 23 ans, le plus âgé de 64 ans.

69% des résidents sont des hommes, 31% des femmes. La part des femmes est en légère augmentation.

Malgré les mouvements de résidents intervenus en 2021, leur origine géographique reste stable :



Hébergement temporaire

22 personnes ont été accueillies temporairement en 2021, contre 17 en 2020 :

- 19 personnes en accueil temporaire hébergement,
- 3 personnes en Accueil de Jour.

En 2021, la durée moyenne de séjour des personnes accueillies est de **29 jours**. Cette durée était de 45 jours en 2020. Cette réduction est la conséquence des deux périodes de fermeture du service.

Comme en 2019 et 2020, une personne de la Métropole de Lyon a bénéficié d'une dérogation au-delà de 90 jours (229 jours de présence) au titre d'un PAG (plan d'accompagnement global).

Comme les années précédentes, les personnes accueillies au service d'hébergement temporaire sont, en moyenne, plus jeunes que les résidents permanents.

En 2021, leur moyenne d'âge s'élevait à **33 ans**.

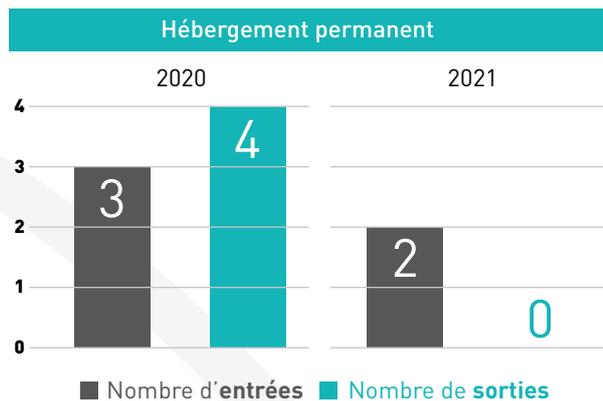
La plupart des personnes ayant fréquenté l'accueil temporaire relève de la Métropole de Lyon (41%) et du Département du Rhône (27%).

En 2021, les personnes accueillies au Reynard pour de l'hébergement temporaire vivaient principalement en famille (55%).

A l'instar des deux années précédentes, le « maintien des acquis/socialisation » et l'« expérimentation d'un nouveau mode de vie/évaluation » restent les deux principaux motifs d'accueil.

Malgré le contexte sanitaire, **16 nouvelles personnes** ont été rencontrées durant l'année 2021 pour effectuer des séjours d'accueil temporaire au Reynard, ce qui est significativement plus que l'année précédente (10 personnes rencontrées).

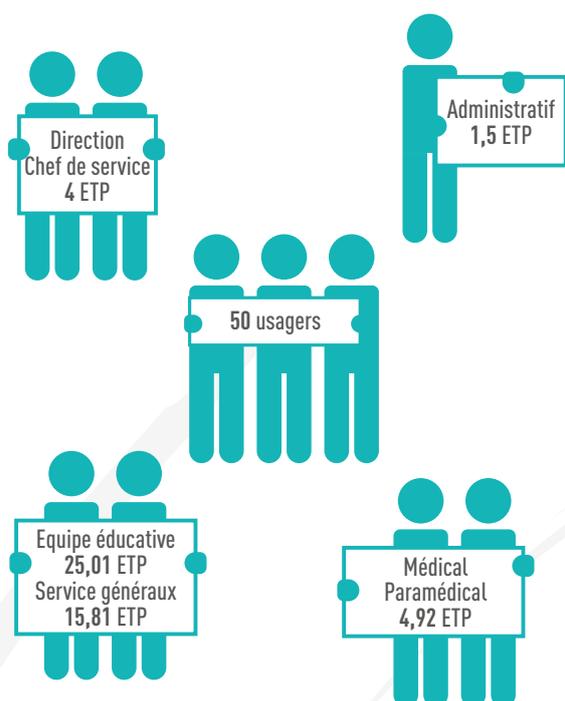
C/ Admissions et départs.....



Après des années de stabilité, la population du Reynard avait connu de nombreux mouvements en 2020 à la suite d'un décès et trois réorientations. Les deux places vacantes au 31/12/2020 ont permis d'accueillir deux jeunes personnes âgées de 23 et 28 ans. ●

Personnel

A/ Organigramme.....



B/Mouvement de personnel

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 et renforts éducatifs.

En septembre, en lien avec l'obligation vaccinale pour les professionnels du Pôle Médico-Social, comme pour beaucoup d'établissements et services du secteur, nous avons connu un départ important de professionnels et peu de candidats en retour. Ce mouvement a déstabilisé l'organisation de l'établissement et a nécessité des ajustements. L'ensemble des professionnels de l'établissement a dû faire preuve d'adaptation et d'agilité en maintenant le cap sur l'accompagnement des résidents.

Les départs

- 5 professionnels ont démissionné au cours du dernier trimestre : deux éducatrices spécialisées, une aide médico psychologique, un surveillant de nuit, un agent de service intérieur ;
- 2 professionnels ont fait valoir leur droit à la retraite.

Les arrivées

- 3 salariés nous ont rejoints en CDI : une éducatrice spécialisée, un coordinateur des services généraux, un agent de service intérieur. A fin décembre 2021, il reste 4 CDI à pourvoir.

Contrat d'apprentissage

- En septembre 2020, une salariée a débuté un contrat d'apprentissage afin de suivre une formation d'éducatrice spécialisée. Cette formation se poursuit jusqu'en 2023.

Congés maternité

Cette année, six salariées sont parties en congé maternité.

Congés parentaux

Trois salariées ont pris un congé parental à temps plein durant l'année 2021, une quatrième a pris un congé parental à temps partiel.

Congés sans solde

Deux professionnelles titulaires ont demandé mi-septembre un congé sans solde de plusieurs mois à cause de l'obligation vaccinale.

Mi-temps thérapeutique et invalidité

Une monitrice-éducatrice a été en mi-temps thérapeutique d'octobre 2020 à fin août 2021 ●

C/Formation

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Formation DEES	2
	Formation CAFERUIS	1
	Conseillère en communication et image	1
Développement compétences	Formation « Sport et Santé »	1
	Excel spécifique	2
	Octime	1
	Tuteur de proximité	1
	Gestion du temps et des priorités	1
	Prévention du risque infectieux	1
	Formation CSE	2
	Logiciel « Formation First » imité	1
Formations collectives	HACCP	2
	Gestes et postures	4
	Gestion des conflits	6
	Prévention et gestion de la violence	4
Formations sécurité	Recyclage SST	10
	Formation au SSI	9
	Evacuation extincteurs	10

Malgré les conditions sanitaires, les formations collectives prévues ont pu avoir lieu en 2021.

Accueil de stagiaires

Pour cette année 2021, nous avons poursuivi l'accueil de deux stagiaires :

- une stagiaire CAFDES pour un total de 90 h entre le 6/11/20 et le 31/03/21,
- un stagiaire éducateur spécialisé pour 280 h entre le 30/11/20 et le 29/01/21 ●

Démarche d'amélioration continue de la qualité

L'actualisation du Projet d'Etablissement

La démarche d'actualisation du Projet d'Etablissement du Reynard s'est poursuivie durant tout le premier semestre 2021. Les travaux des groupes de travail et du comité de pilotage ont abouti à la rédaction d'un nouveau projet, présenté au Conseil d'Administration de la Sauvegarde 69 en décembre, et à la mise en place d'une nouvelle organisation en septembre (nouvelles activités, nouveaux plannings, nouvelles équipes).

L'externalisation des piluliers

Depuis début octobre, une convention est en cours avec la Pharmacie du Gier qui prend en charge la préparation des piluliers et leur acheminement jusqu'à l'établissement. Ce nouveau circuit du médicament vise une plus grande fiabilité de la délivrance des traitements et permet de libérer du temps à l'infirmière au profit du travail pluridisciplinaire et des accompagnements médicaux des résidents.

La mesure 37 de la Stratégie nationale pour l'autisme

La mesure 37 du quatrième plan autisme vise le repérage et le diagnostic des adultes autistes non diagnostiqués dans les établissements médico-sociaux. Grâce à l'accompagnement du Centre régional autisme (CRA), Le Reynard a débuté fin 2021 ce travail afin de mieux connaître et faire reconnaître les besoins spécifiques des résidents avec des TSA de l'établissement ●

Perspectives 2022

Les recrutements et la stabilisation des équipes

En ce début d'année 2022, le recrutement de nouveaux professionnels titulaires pour remplacer les nombreux départs de la fin 2021 reste la priorité. Après une longue période de forte instabilité, résidents, familles, partenaires et professionnels ont besoin de retrouver des repères, incarnés par des professionnels qualifiés et investis dans les projets personnalisés et les accompagnements. C'est la condition pour tourner la page, définitivement nous l'espérons, de deux années de crise sanitaire très éprouvantes pour tous.

Le projet de transformation d'un groupe de vie pour l'accompagnement des résidents vieillissants

En juillet 2021, Le Reynard a déposé un pré-projet auprès du Département du Rhône pour la transformation d'un groupe de vie pour des résidents vieillissants. Les volets budgétaires et financiers doivent encore être précisés. Ces discussions avec le Département pourront avoir lieu dans le cadre de la préparation du prochain accord partenarial pour la période 2023-2025.

Le reprise des travaux en faveur de l'amélioration de la qualité

Après quelques mois de sommeil, plusieurs instances de pilotage et de suivi de la vie et du projet institutionnel doivent être réactivées. Cela sera fait d'ici l'été 2022 avec le retour de Mme O. et l'arrivée d'un nouveau chef de service.

Sous l'impulsion du comité de pilotage du Projet d'Établissement, les travaux du groupe « évolution » pourront reprendre, ainsi que l'élaboration d'un nouveau plan d'action « qualité ». Suite à la publication du nouveau référentiel d'évaluation de la qualité publié par la HAS, une réflexion autour de l'évaluation externe devra également être menée en lien avec le Siège et son nouveau service « qualité ».

Formation-action autour de la communication adaptée.....

Malheureusement le contexte n'a pas permis de mettre en œuvre notre projet de formation-action autour de la communication adaptée. La nécessité de former l'ensemble des professionnels reste d'actualité et devra être reprogrammée en 2022 ●



FAM L'Échappée

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison... **171**
- Faits marquants de l'année, bilan **172**
- Public accueilli..... **173**
- Personnel..... **174**
- Perspectives 2022..... **175**

Le FAM a vécu une année de profonds bouleversements, dont le renouvellement de l'équipe de direction. Une direction de transition a été mise en place pendant 6 mois, de juin à novembre, et dans un premier temps plusieurs chefs de service en CDD sont venus apporter leur savoir-faire tout au long de l'année avant que de recevoir une proposition de CDI. Un nouveau directeur a été recruté en décembre. Les équipes ont été aussi en difficultés pendant cette année avec un taux très important d'absentéisme nous contraignant à recourir à des remplacements en CDD mais surtout en intérim. ●●●/●●●

●●●/●●●

Tout a été fait pour maintenir un niveau d'accompagnement le moins impactant possible pour les résidents, cependant l'établissement a dû faire appel aux familles pour soulager les unités de vie en octobre pendant une quinzaine de jours. Compte tenu des difficultés pour assurer le fonctionnement normal de l'établissement, nous avons dû déclencher un plan bleu et être en relation constante avec les autorités publiques que sont le Conseil Départemental du Rhône et l'ARS. La gouvernance et la dirigeance de l'association ont été fortement mobilisées pour accompagner les équipes pendant toute cette année. Trois rencontres avec les professionnels ont eu lieu en présence du Président et du Vice-Président, la Direction Générale et une fois avec les familles.

CVS et commissions de liaison

Il y a eu 4 réunions de CVS au cours de l'année.

De nouvelles élections ont été préparées en décembre où nous avons lancé un appel plus important aux familles, suite à leur mobilisation d'octobre 2021. Nous avons proposé deux représentants possibles par unité de vie, soit 10 familles. Ceci s'inscrit dans une démarche plus générale de la Sauvegarde 69 vers la participation des familles à la vie des établissements. Nous avons pu constater au final une majorité de Sièges restés vacants ●

Faits marquants de l'année, bilan

A/ Bilan situation sanitaire

- Après un cluster fin 2020, l'établissement n'a pas eu à subir de nouvelles flambées de Covid dans les unités de vie. En revanche, de nombreux professionnels ont été amenés à connaître des périodes d'absence liées aux mesures de protection mises en place face à l'épidémie.

B/ Direction de transition.....

- Tandem Directeur Général/directeur de transition : la direction de transition a été mise en place en juin. Les actions d'accompagnement ont été difficiles notamment dans la préparation des plannings de travail de l'été. Nous avons pu compter sur l'appui des équipes de consultants qui accompagnent la Sauvegarde 69 dans le projet de mise en place de l'outil de gestion des temps. L'absentéisme massif et les difficultés à trouver des remplaçants ont rendu cette mission très compliquée. Les autorités ont été alertées par le déclenchement du plan bleu. Des réunions très régulières de suivi ont été mise en place.
- La Direction Générale avec le DAF et la DRH ont été d'un appui constant pour accompagner au mieux cette transition. D'autres associations gérant des FAM ont été rencontrées pour échanger sur leurs modes d'organisation en vue d'objectiver les nôtres, ainsi que nos besoins.

C/ Contribution des CDS et de l'équipe cadre médico soignante

- Dans cette année très particulière, nous avons eu à connaître plusieurs CDS qui se sont succédés pour accompagner les équipes. Ils ont ainsi pu contribuer dans un contexte très difficile à faire en sorte que les équipes tiennent bon. Nous saluons également l'engagement de l'équipe médico-soignante qui a été là pour assurer la permanence de l'institution dans ce moment de grande volatilité et d'instabilité des cadres de directions administratives et éducatives ●

Public accueilli

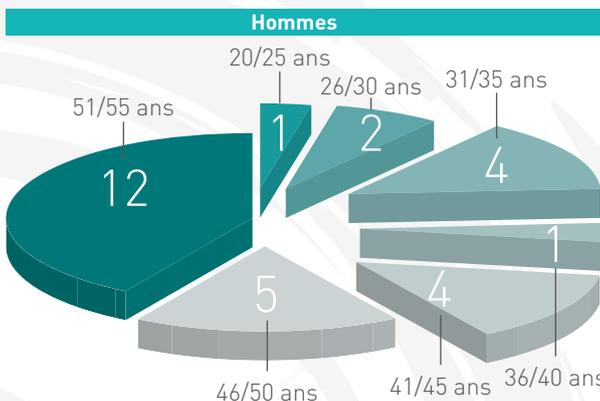
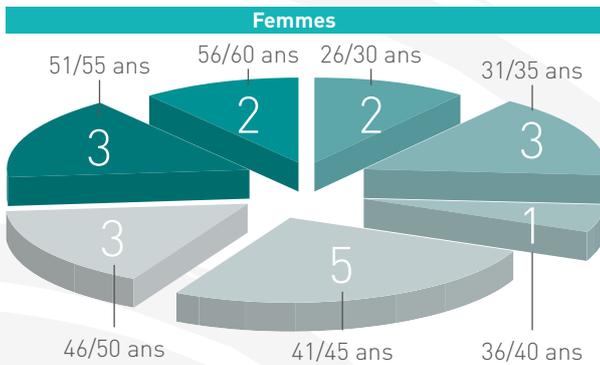
A/ Activité 2021

Nombre de jours d'ouverture par an :

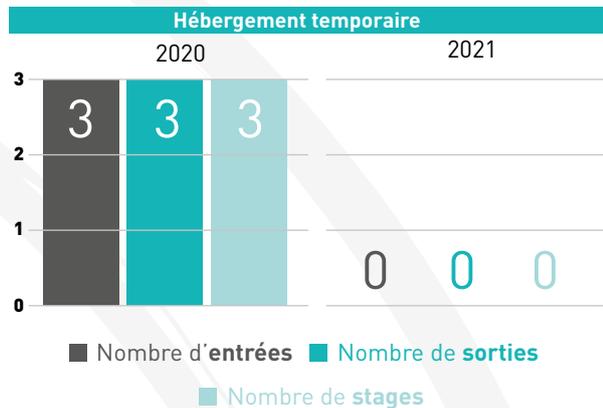
Activité 2021	Hébergement permanent		Hébergement temporaire	
	2020	2021	2020	2021
Demandé	14 581	14 860	279	279
Réalisé	15 044	15 060	136	0
Ecart	+ 436	+ 200	- 143	- 279

- Hébergement temporaire : inoccupation liée à la crise Covid + Plan Bleu
- Hébergement permanent : toujours un peu de suractivité.

B/ Pyramide des âges

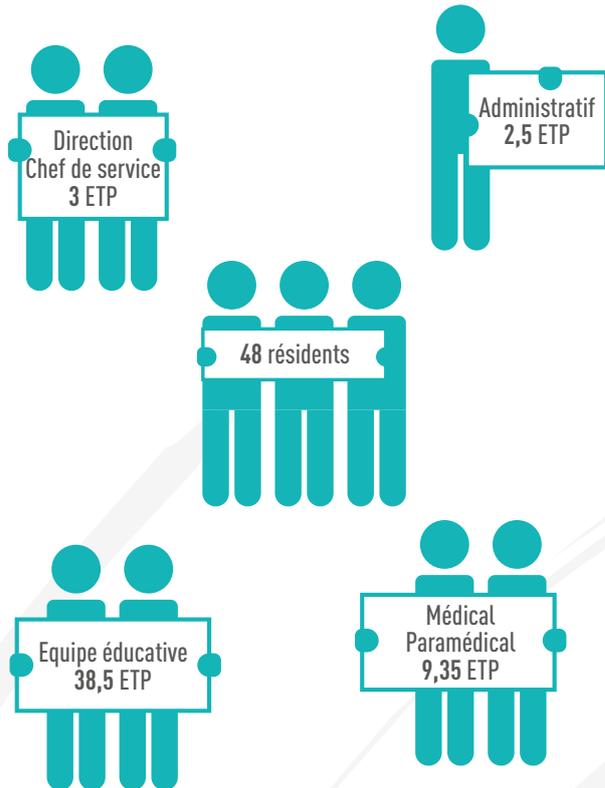


C/ Admissions et départs

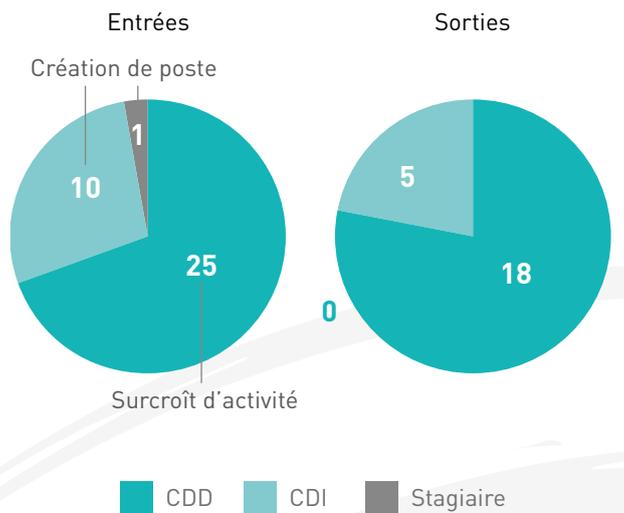


Personnel

A/ Organigramme.....



B/Mouvement de personnel.....



C/Formation.....

	Thématiques formations	Nombre de salariés concernés
Formations qualifiantes	Parcours manager débuté en 2020	1
	AIRMES Appropriation du logiciel métier	28
Développement compétences	Formation du CSE	4
	Prévention risque infectieux en FAM	15
	Bienveillance - maltraitance	10
Formations collectives	Gestes et postures	4

Perspectives 2022

Interne ou inter établissements Sauvegarde 69

DUERP

Fin 2021, il a été engagé un travail d'évaluation du DUERP de l'établissement. Celui-ci a été terminé en janvier 2022 et donnera lieu à un Programme de Prévention. Ce travail d'amélioration des conditions de travail sera fait en collaboration avec les Représentants du Personnel et les élus.

OCTIME

Fin 2021, nous avons instauré un travail de planification et de réorganisation des horaires qui sera supporté par un nouvel outil : Octime. Il est prévu qu'à mi-avril 2022, le dispositif soit totalement opérationnel sur l'établissement.

Il est rappelé que ce déploiement sur notre établissement est un projet qui est mis en œuvre à l'échelle de tous les établissements de la Sauvegarde 69.

RÉPONSE À INSPECTION ARS/CD

L'inspection Conseil Départemental du Rhône/ARS a donné lieu à un plan d'action validé par le Conseil d'Administration qui n'a pas pu être mené à bien en raison du renouvellement de l'équipe de direction. L'arrivée du nouveau directeur en décembre 2021, la stabilisation des chefs de services et l'appui de la cadre de santé a permis de relancer la dynamique et d'œuvrer aux recommandations préconisées.

DIRECTION DE L'ÉTABLISSEMENT

Dès le premier semestre 2022, il est prévu de consolider l'équipe de direction du FAM par l'embauche pérenne des chefs de service.

RÉÉCRITURE DU PROJET D'ETABLISSEMENT

Ce chantier devrait débuter au second semestre 2022, avec l'appui d'un consultant.

La démarche sera décomposée en deux axes :

- L'écriture du Projet d'Etablissement avec tous les acteurs concernés (professionnels, administrateurs, représentants d'utilisateurs).
- Un dispositif de formation sur SERAFIN-PH, modèle d'évaluation des besoins utilisé dans le cadre de l'écriture du Projet d'Etablissement ●



SAUVEGARDE 69

Rapport d'activité 2021 | Édition juin 2022

Sauvegarde 69

20 rue Jules Brunard - 69007 LYON

Tél. : 04 37 65 21 21

direction.generale@sauvegarde69.fr | www.sauvegarde69.fr