RAPPORT D'ACTIVITÉ

SAUVEGARDE 69

Édition avril 2023

SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE L'ASSOCIATION 05
- Charte associative .6
- Organigramme .8
- Les commissions de liaison .9
- Répartition des administrateurs et membres de l'association dans les commissions de liaison et les C.V.S. 10
- Les établissements et services de Sauvegarde 69 .11
- Organigramme associatif 2022 .12

RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT 13
- Une année avec de belles avancées .14
- Une amertume .15
- Perspectives pour 2023 .16
- Conclusion .16

RAPPORT ASSOCIATIF DU VICE-PRÉSIDENT 17
- Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2022 .18

RAPPORT FINANCIER DE LA TRÉSORIÈRE 21
- Rapport de gestion .22
- Financement 2022 .23

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL 25

RAPPORT SOCIAL DE LA DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES 29
- L'équipe Ressources Humaines du Siège en 2022 .30
- Le rapport d'activité 2022 du service Ressources Humaines .31
- L'Association en mode projet en 2022 .32
- Pour conclure .34

SERVICE QUALITÉ 35
- 2022 : Le commencement de l'harmonisation .36
- Faits marquants de l'année, bilan .36
- Perspectives 2023 .37

PÔLE SOCIAL : PRÉVENTION, PROTECTION DE L'ENFANCE ET INSERTION 39
- Le Siège Social .40
- SPEMO .45
- Prévention Spécialisée .53
- La Halte .61
- Complexe Lise Guinchard : Villa Parenthèse et SHED, FAE Chamfray .68

CPOM 77
- CPOM ARS Pôle médico-social .78
- CPOM Pôle médico-social adultes .83

PÔLE MÉDICO-SOCIAL ENFANTS 85
- DITEP Maison des Enfants .86
- SEPT Les Pléiades .95
- SESSAD Emmanuel Gounot .98
- SITEPP de Saint Priest .104
- DITEP Les Moineaux .112
- IME La Découverte .122
- DIME & SESSAD La Cerisaie .130

PÔLE MÉDICO-SOCIAL ADULTES 141
- Complexe Line Thévenin .142
- Foyer de vie et accueil temporaire Le Reynard .148
- Etablissement d'Accueil Médicalisé L'Échappée .156

COORDONNÉES

Siège social et Direction Générale Tél. : 04 37 65 21 21	20, rue Jules Brunard - 69007 Lyon direction.generale@sauvegarde69.fr
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
SPEMO Direction Tél. : 04 37 37 80 09 Fax : 04 72 73 77 23	15, chemin du Saquin - Bât. G - 69130 Ecully spemo.direction@sauvegarde69.fr
La Halte Tél. : 04 74 68 77 21	411, rue Déchavanne - 69400 Villefranche/Saône halte@sauvegarde69.fr
Complexe Lise Guinchard : **Villa Parenthèse 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
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
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
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 Etablissement fermé au 01/03/23
SESSAD « Emmanuel Gounot » Tél. : 04 78 70 92 39 - Fax : 04 78 70 74 78	40, boulevard Lénine - 69200 Vénissieux sessad@sauvegarde69.fr
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
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
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
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
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
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
EAM - Etablissement 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
- **Organigramme** 8
- **Les commissions de liaison** 9
- **Répartition des administrateurs et membres de l'association dans les commissions de liaison et les C.V.S.** 10
- **Les établissements et services de Sauvegarde 69** 11
- **Organigramme associatif 2022** 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 **bientraitance** envers les personnes qui lui sont confiées ; en cela elle soutient le professionnalisme de ses intervenants qui est une exigence autant éthique que technique.

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

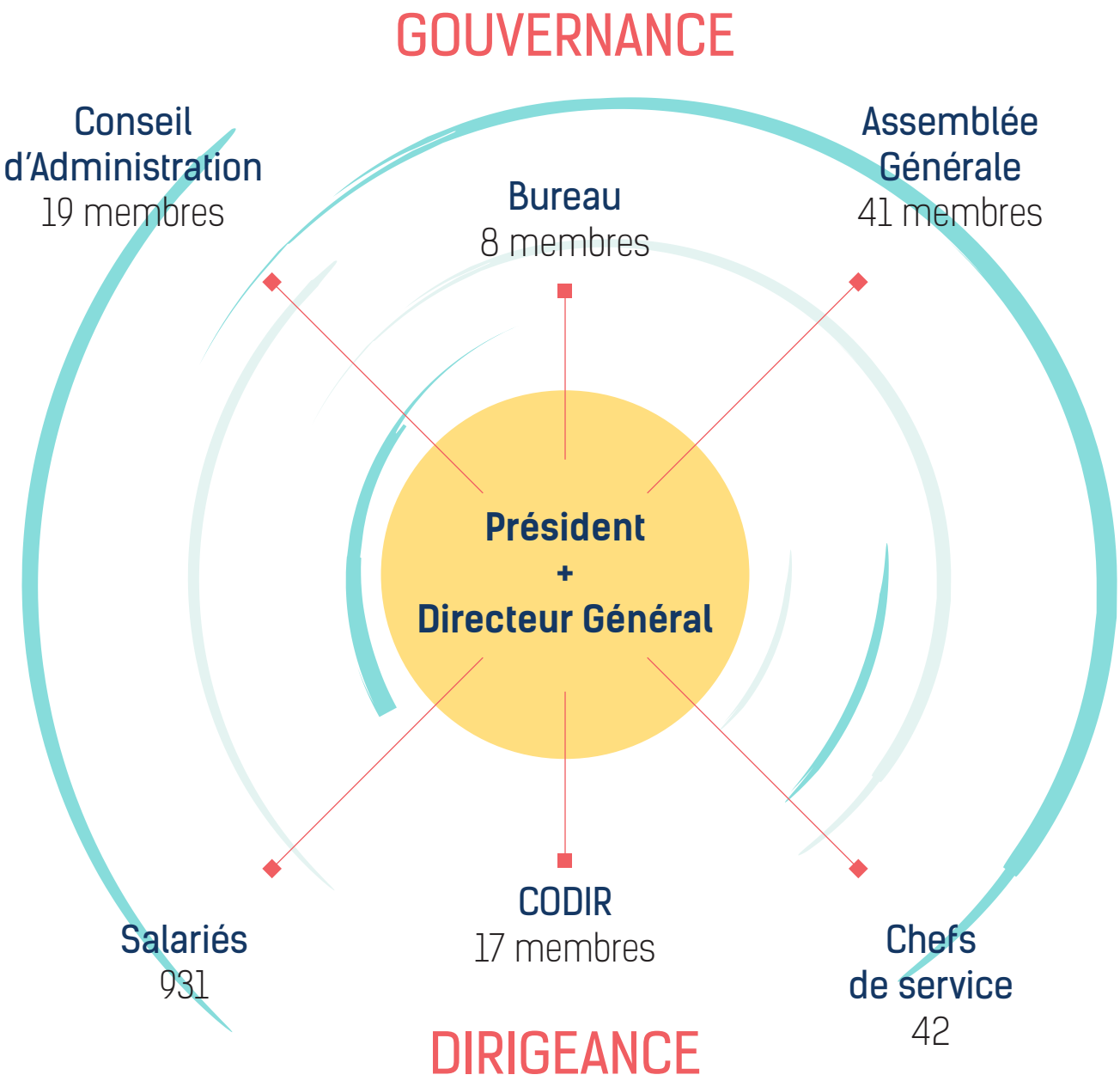
D'autre part, la bienveillance est présente dans les relations entre les acteurs de l'association.

2.3 Le principe de solidarité active

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

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

Organigramme



CONSEIL D'ADMINISTRATION 2022

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
Ghyslène DESPLANCHES
Jean-Jacques GARAND
Georges KUZMA
Edith LADOUS
Stéphanie LAMARQUE
Fabien MORIN
Pierre-Emmanuel NEYRA
François PUECH
Jean-Jacques PENAUD

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 :

- 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 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. ■

Répartition des administrateurs et membres de l'association dans les commissions de liaison et les C.V.S.

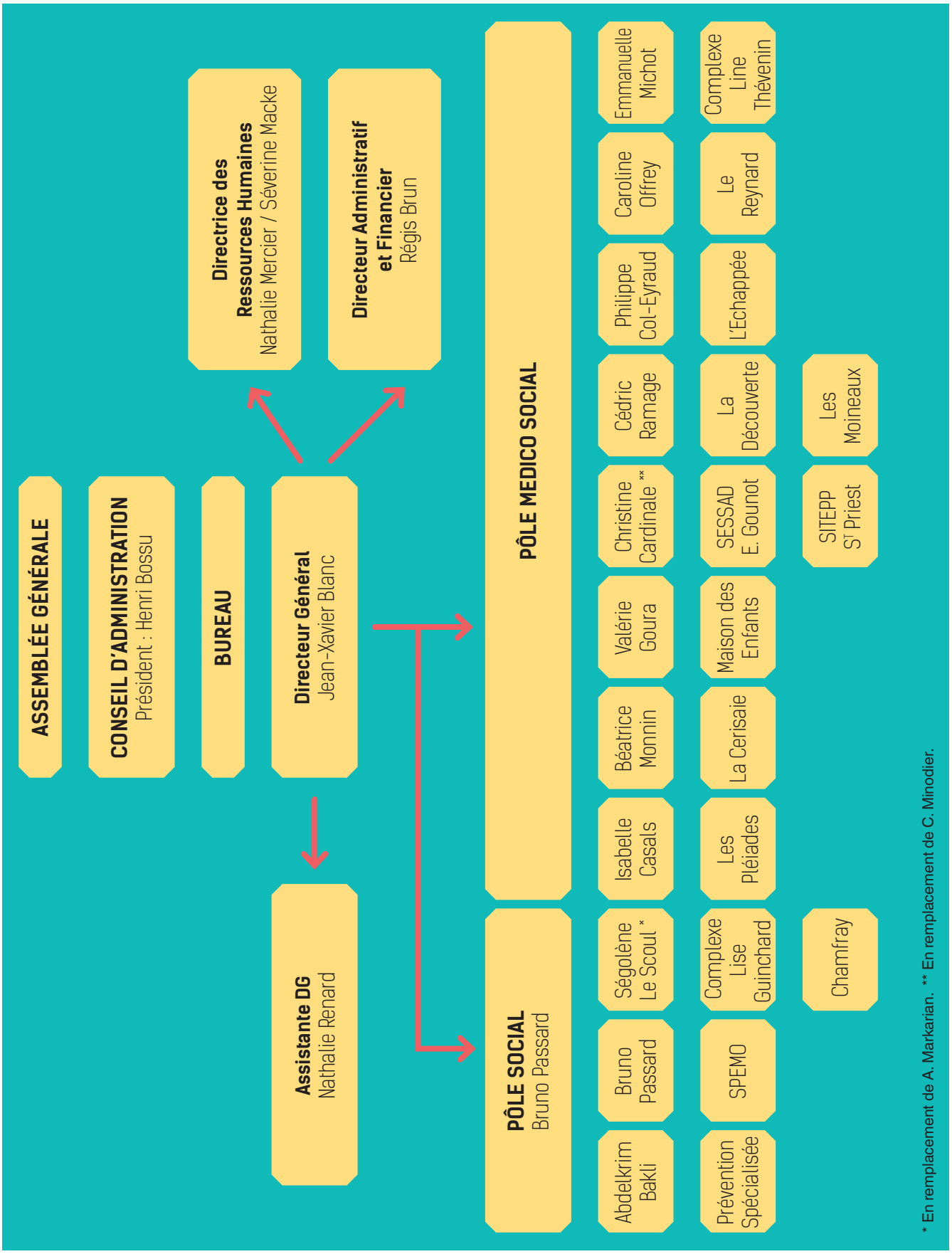
STRUCTURES	ADMINISTRATEURS OU MEMBRES	
SPEMO	Marc BONNET François PUECH	Philippe SIX Odette TARDY
Prévention Spécialisée	François BOURSIER Marc CHALLEAT	Antoine FAURE Hervé MAGNIN
Complexe Lise Guinchard : Villa Parenthèse et SHED FAE « Chamfray »	Marc BONNET Stéphanie LAMARQUE	Chantal MORLOT
DITEP « La Maison des Enfants »	Virginie DOMONT Chantal MORLOT	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
EAM « L'Echappée »	Marc BONNET Georges KUZMA	Olivier BEAL
Complexe Line Thévenin	Marc CHALLEAT France LEGROS	Christian SCHIRVEL

COMMISSION SPÉCIFIQUE		
La Halte	Marc BONNET Stéphanie LAMARQUE	France LEGROS

Les personnes dont le nom apparait **en rouge** représentent l'association dans les CVS.

Les établissements et services de Sauvegarde 69

Organigramme associatif 2022



RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT

- **Une année avec de belles avancées** 14
- **Une amertume** 15
- **Perspectives pour 2023** 16
- **Conclusion** 16

Une année avec de belles avancées

Le séminaire qui s'est tenu le 23 janvier 2023 a permis de faire le point des avancées réalisées en 2022 dans la dynamique du plan stratégique opérationnel (PSO). Ce séminaire a été très vivant par la contribution de nombreux cadres qui ont témoigné de leur implication dans les évolutions et changements en cours. Je tiens ici à les en féliciter et à les en remercier.

Je ne vais pas redire ce qui a été si bien mis en valeur, je vais simplement mentionner quelques grandes avancées significatives de l'année 2022.

1. L'ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICE AUPRÈS DES PERSONNES ACCOMPAGNÉES /

En premier lieu : l'évolution de l'offre de service auprès des personnes accompagnées (ce qu'on appelle officiellement « la transformation de l'offre ») parce que c'est le cœur de l'action de la Sauvegarde 69. Toutes les structures sont mobilisées dans ce grand chantier permanent :

- La mise en route des dispositifs DITEP à la Maison des Enfants et aux Moineaux ;
- Le projet d'une offre territoriale de parcours coordonnés MDE/SITEP/SESSAD ;
- Le déploiement du dispositif DIME à la Cerisaie ;
- La nouvelle dynamique à l'EAM L'Echappée ;
- Le nouveau projet du complexe Lise Guinchard, du nom d'une administratrice décédée en 2022, très engagée auprès des jeunes filles en difficultés, et dont nous honorons ainsi la mémoire ;
- L'extension des actions de prévention par les bataillons de la prévention ;
- La redynamisation de l'AIDPS pour les chantiers éducatifs et d'insertion ;
- L'expérimentation de la mesure unique modulable en AEMO ;
- Le projet d'une unité pour personnes handicapées vieillissantes au Reynard ;
- Les projets d'extension du complexe Line Thévenin ;
- La vitalité de la Halte à Villefranche.

Que chacune des équipes se sente reconnue et soutenue pour conduire les changements nécessaires pour accompagner les personnes dans des parcours inclusifs et bienveillants !

2. L'ORGANISATION INTERNE EN PÔLES ET LA RÉNOVATION DES PROCÉDURES / / / / / / / / / / / / / / / / /

En second lieu : l'organisation interne en pôles et la rénovation des procédures parce que c'est devenu un enjeu capital pour assurer l'avenir.

Dans ce registre, 2022 marquera la mise en fonctionnement opérationnel du pôle social. C'est une réussite et je tiens à en féliciter les acteurs.

Rappelons les trois types d'effets attendus d'une organisation en pôle à la Sauvegarde 69, peut-être différente d'autres institutions :

- Un pilotage unifié assurant la coordination de l'offre sur les territoires, une vision stratégique du secteur d'activité concerné, les liens de réciprocité avec la direction générale et de solidarité avec l'ensemble de l'association ;
- Une synergie entre les acteurs de terrain (transversalité), et la mobilisation des ressources métier pour conduire les innovations (réactivité) ;
- Une mutualisation des fonctions support permettant l'efficience et l'harmonisation des procédures.

Le pôle social a pris sa dimension réelle en 2022. C'est un acquis. La mise en place du pôle médico-social est attendue pour 2023.

2022 a été aussi marquée par l'arrivée de nouvelles compétences pour renforcer le Siège de l'association. Bienvenue à ces professionnels. Cela a contribué à accélérer la rénovation des procédures internes déjà entreprises. Je mentionnerai, sans développer, les outils informatiques pour la gestion des temps de travail, la démarche qualité, l'unification du plan de formation, etc. Les chantiers engagés vont bien-sûr se poursuivre.

3. LA PARTICIPATION DES FAMILLES / / /

En troisième lieu : la participation des familles, parce que c'est un choix effectué au moment du PSO, afin de mobiliser toutes les parties prenantes de l'action de l'association.

Marc Bonnet en parlera plus longuement dans le rapport sur la vie associative.

Mais je tiens à souligner ici l'engagement tenu par la Sauvegarde 69 pour permettre aux familles de pouvoir s'exprimer au niveau associatif, et pas seulement au niveau des établissements.

Le premier café des familles a eu lieu le 11 mai 2022 à Bron. Cela a été une rencontre très amicale et en même temps très libre, bien guidée par les animatrices qui ont permis l'expression de tous les participants par des mises en question interactives.

4. LE GROUPE ASSOCIATIF OZALTIS / / /

En quatrième lieu : le groupe associatif Ozaltis parce que c'est le moyen choisi volontairement par ses membres pour s'apporter un renforcement mutuel et préserver le modèle associatif.

Constitué en juin 2021 par les Sauvegardes 42 et 69, le groupe Ozaltis s'est élargi en septembre 2022 à la Sauvegarde 26, et devrait s'ouvrir en 2023 à la Sauvegarde 38. Il aura ainsi atteint la taille voulue par les fondateurs dans cette période de démarrage.

Citons les réalisations en 2022 :

- Un plan de communication avec le support d'une plaquette diffusée auprès de 120 partenaires institutionnels et distribuée à la demande ;
- La formation des administrateurs sur 4 journées mobilisant une quinzaine de personnes ;
- L'amorce des premières coopérations par les contacts réguliers entre les directeurs généraux, les rencontres d'apprivoisement entre équipes de Sièges, l'élaboration d'une feuille de route pour les coopérations futures, l'étude d'opportunité pour une éventuelle création d'un GIE.

A noter les effets induits par l'existence du groupe associatif en termes de confiance et de proximité, lors des échanges en Comex, qui constituent une ressource bénéfique pour tous.

2023 devrait permettre d'expérimenter une mutualisation opérationnelle des systèmes d'information permettant à chaque membre, à coût constant, d'optimiser la qualité et la longévité du service qu'il obtiendra.

Une amertume

Le conseil d'administration a dû prendre acte de l'arrêté du 7 novembre 2022 portant cessation définitive d'activité de la SEPT les Pléiades au 1er mars 2023. En réaction il a adopté une motion qui sera diffusée une fois la fermeture réalisée.

Je veux saluer ici la mobilisation de la nouvelle direction et de l'équipe professionnelle qui avait entrepris en 2022 un gros travail de rénovation du projet d'établissement. Je les remercie de leur réactivité pour répondre en temps et en heure aux injonctions provisoires et définitives à la suite de l'enquête inopinée de juillet 2022.

Nous pouvons regretter que le plan d'action validé par le conseil d'administration du 21 septembre 2022 n'ait pas été étudié, de même que la proposition de réimplanter l'établissement sur le territoire de la Métropole. Je regrette surtout que nos demandes de concertation, répétées depuis mars 2022, soient restées sans suite du côté des autorités.

A ce jour, les jeunes accueillis ont tous bénéficié d'une réorientation. Les salariés ont reçu une nouvelle affectation, dans le cadre de la clause de mobilité géographique incluse dans les contrats de travail, sur les postes vacants et gelés à cet effet sur l'ensemble de l'association.

Ces jeunes que l'on dit « incasables » cochent toutes les cases de l'enfance en danger et du handicap psychique en raison des troubles de l'attachement qu'ils ont vécu (traumas et carences graves). La presse spécialisée se fait l'écho de tribunes et d'initiatives à leur sujet. La Sauvegarde 69 regrette profondément que la Métropole de Lyon et l'ARS abandonnent l'enjeu d'une réponse éducative et soignante, même si elle comporte des risques et nécessite des moyens adaptés.

Perspectives pour 2023

1. LES AVANCÉES CONTINUENT/ / / / / /

Tous les projets et chantiers engagés en 2022 continuent en 2023 avec des concrétisations opérationnelles. Ils ont déjà été évoqués ici et seront développés par le directeur général.

J'adresse mes encouragements à tous pour persévérer et éprouver la satisfaction de la réussite.

Rappelons que ces actions nécessitent souvent des projets immobiliers conséquents. Et saluons l'efficacité de notre association immobilière AGIS 69 entièrement dédiée à Sauvegarde 69.

2. LA PRÉPARATION DU 80E ANNIVERSAIRE DE LA SAUVEGARDE 69 / / / / / / / / / / / / /

Marc Bonnet en donnera tous les éléments.

Je soulignerai seulement que nous ne célèbrerons pas un passé, mais une force de conviction qui fonde notre engagement associatif depuis les origines, et qui unit bénévoles et professionnels dans l'action auprès des personnes vulnérabilisées.

3. LE RENOUVELLEMENT DU BUREAU ET LE RELAIS DE LA PRÉSIDENCE/ / / / / / / / / / / / / / / / /

2023 sera aussi l'année de renouvellement du mandat du Bureau et du passage de relais à la présidence. Cette échéance est préparée par le conseil d'administration et aura lieu lors de la séance du 27 septembre 2023. Les membres de l'association ont reçu l'argumentaire de Marc Bonnet à ce sujet ; je ne développerai donc pas plus ici. Disons simplement que ce sera un processus sans rupture, mais avec un changement de personnes et donc de style. Pour ma part, je renouvellerai ma candidature au conseil d'administration pour continuer d'agir au service de la Sauvegarde 69.

Par ailleurs, à la demande du Bureau, je communiquerai un bilan personnel de ces 10 années de présidence.

Conclusion

Arrivant presqu'à la fin de ces 10 années de mandat, je souhaite, du fond du cœur, à tous les acteurs de la Sauvegarde 69 de trouver plaisir et énergie pour agir, chacun à sa place, à la réalisation de cette belle aventure humaine et sociale.

Je remercie les partenaires institutionnels et autorités qui font confiance à la Sauvegarde 69 et avec lesquels, malgré une amertume, nous entretenons de bonnes relations.

Je suis reconnaissant à nos amis associatifs d'Ozaltis, de l'AIDPS et d'autres groupements, aux fédérations telles l'URIOPSS ou la CNAPE, aux réseaux tel Handicap 69 ou l'ERP, de porter solidairement les enjeux d'avenir de notre secteur, notamment pour l'attractivité des métiers et l'équité du Ségur pour tous les salariés.

Et je salue, comme chacune de ces 10 années, les personnes qui trouvent à la Sauvegarde un accompagnement et une aide, et qui, par leur présence, fondent notre « agir ensemble ». ■

Henri Bossu,
Président

RAPPORT ASSOCIATIF DU VICE-PRÉSIDENT

- **Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2022** 18

Le fait associatif à la Sauvegarde 69 en 2022

L'année écoulée est marquée par le renforcement de la vie associative. Une gouvernance qui se veut dynamique et au plus près des problématiques qu'ont à gérer la direction générale et les directions de nos structures, mais aussi motivée par les projets d'établissements et de services, dans un objectif d'accompagnement social, éducatif ou thérapeutique en constante adaptation aux besoins analysés.

Cette réalité se traduit en chiffres : 12 bureaux, 7 conseils d'administration, 2 séminaires, de multiples commissions de liaison, le café des familles... Cet engagement associatif représente pour 2022 un peu plus de 1 500 heures bénévoles dont une part non négligeable pour les membres du bureau et du conseil d'administration.

PLUSIEURS RENDEZ-VOUS ONT BALISÉ CETTE ANNÉE / / / / / / / / /

- **Le séminaire de début d'année** le 14 janvier 2022 consacré aux vœux et à l'évaluation des axes du PSO, tenu en présentiel et surtout en visioconférence. Un temps fort pour bien repérer les avancées des actions et des objectifs qui étaient fixés en 2021.
- **Le séminaire des commissions de liaison** organisé à Bron le 17 mars a permis de noter un maintien de ces commissions dans les structures en 2022 malgré la crise sanitaire toujours présente.
- En avril étaient diffusés aux membres de l'association les actes de la journée d'octobre 2021 sur le thème : familles et Sauvegarde 69 quels liens ?
- **Le premier temps fort du « café des familles »** s'est déroulé à Bron, réunissant une quinzaine de familles et administrateurs ainsi que quelques professionnels en charge de l'animation de cette soirée particulièrement bien réussie.

L'assemblée générale tenue le 22 juin avec en point d'orgue des projections de films réalisés dans les structures.

A l'issue du **conseil d'administration du 26 octobre**, le verre de l'amitié était levé pour le départ de l'association du directeur financier, Régis Brun.

MAIS AUSSI DES HOMMAGES / / / / / / /

- Les enseignants / chercheurs de l'UCLY ont rendu un hommage le 4 mars à Emma Gounot en présence de sa famille et de l'association. Un témoignage de forte intensité tout en sobriété. Un ouvrage collectif retrace ses engagements, mais aussi son quotidien.
- Le 15 septembre à Bron la famille de Lise Guinchard organisait un temps de mémoire après son décès. L'association a rappelé son engagement dans la durée à la Sauvegarde 69 et auprès des populations les plus vulnérables, notamment les jeunes filles. Sur proposition du bureau, le conseil d'administration a décidé, en accord avec ses enfants, de nommer nos structures de Chamfray / SHED / Lieu d'Accueil Villeurbanne le « Complexe Lise Guinchard ».

AU NIVEAU DES COOPÉRATIONS / / / /

- Le groupe Ozaltis est entré dans sa première année d'opérationnalité. Outre les échanges réguliers entre directeurs généraux, la mise en place en février 2022 d'une formation de 4 jours en direction des membres des deux conseils d'administration a favorisé la connaissance mutuelle de nos activités, la découverte d'actions spécifiques et a ouvert la voie à de nouvelles coopérations.

  Lors de l'assemblée générale du 29 septembre, la Sauvegarde 26 a intégré le groupe Ozaltis. La Sauvegarde 38 a engagé un processus d'adhésion pour 2023.

- Depuis octobre 2021, sous l'impulsion de Sauvegarde 69, nos partenaires ACOLEA et Fondation AJD ont redonné une nouvelle gouvernance à l'association intermédiaire de Prévention Spécialisée en charge de la gestion des contrats des jeunes en chantiers éducatifs (AIDPS 69). Cette redynamisation a permis une stabilité de l'équipe permanente et une forte montée en charge des chantiers sur 2022, de même qu'un retour à la confiance de nos partenaires institutionnels.

AU NIVEAU DES RELATIONS SOCIALES ET DES MÉTIERS ////////

Comme partout en France, Sauvegarde 69 fait le constat d'une dégradation progressive de la valorisation des métiers du social, que ce soit sur le plan financier pour les salariés comme sur l'image du travail proprement dit. Ceci conduit à une perte d'attractivité, des postes vacants sur plusieurs mois, de la sous activité entrainant des déficits. Un cercle bien peu vertueux !

Face à cette situation, l'association a pris diverses mesures, notamment en lien avec le syndicat Nexem, mais également avec les autres associations employeurs via l'URIOPSS (courriers, manifestations, etc.). Concernant la prime Ségur, le conseil d'administration a pris position dès la fin 2021 pour un Ségur pour tous par une motion transmise aux autorités. A ce jour si l'Etat reste muet aux revendications, les associations entendent bien poursuivre leurs remontées sur les problématiques crées par ses inégalités de traitement et les tensions sociales qu'elles peuvent engendrer.

Enfin, il n'est pas possible de terminer ce rapide tour d'horizon de la gouvernance associative sans évoquer la fermeture de la structure les Pléiades.

L'année 2022 a été particulièrement tendue avec les autorités d'habilitation. Nous avons été le réceptacle d'injonctions paradoxales de la part de l'ARS et de la Métropole quant à la situation de cette structure. Malgré les efforts permanents des cadres et des personnels de terrain, comme de la direction générale, pour répondre aux demandes - nos réponses ne faisant qu'engendrer de nouvelles demandes - nous avons dû prendre acte en fin d'année de la décision unilatérale de fermeture au 1er mars 2023.

Face à cette absence de dialogue, le conseil d'administration a rédigé une motion pour exprimer son profond désaccord tant sur la méthode que sur le fond du dossier. Le souhait du bureau a été de mettre en place une bienveillance de traitement et d'orientation pour les jeunes et un soutien aux professionnels exemplaires.

POUR AUTANT, LA VIE CONTINUE ! ///

L'association se tourne vers 2023 et les 80 ans de Sauvegarde 69. Un comité de pilotage regroupant des professionnels, cadres et travailleurs sociaux, administrateurs, vient de se mettre au travail le 21 septembre.

Mais nous aurons largement le temps de communiquer sur cet évènement annuel que nous voulons inter-structures, en mobilisant les personnes que nous accompagnons comme les professionnels et les familles et une large ouverture sur notre environnement institutionnel.

2023 sera également année de changement, le président Henri Bossu arrivant au terme de son dernier mandat. Le bureau est au travail depuis plusieurs mois et proposera au conseil d'administration de nouvelles pistes pour la gouvernance à venir. ■

Marc Bonnet,
Vice-Président

RAPPORT FINANCIER DE LA TRÉSORIÈRE

- **Rapport de gestion** 22
- **Financement 2022** 23

C'est dans un contexte économique difficile que nous vous présentons les comptes 2022.

Comme vous le savez, le ***contexte inflationniste*** *(+5,2% en 2022) lié à la situation géopolitique et énergétique a contribué à la* **dégradation de la situation économique** *de tout le secteur social et médico-social.*

Cette situation économique difficile a impacté directement les budgets des établissements sur les lignes achats, énergie et investissements où les coûts se sont élevés.

En parallèle à cette crise économique, nous assistons depuis ces dernières années - et particulièrement depuis la pandémie Covid 19 - à une **crise dans le secteur social et médico-social par la perte d'attractivité des métiers.**

Le financement récent du Ségur de la santé par l'ARS et les collectivités en charge des financements, les revalorisations salariales qui en ont découlé n'ont pas permis d'enrayer cette hémorragie des vocations qui touche particulièrement notre secteur.

Cette situation a amené les établissements à **recourir à l'intérim** pour faire face aux obligations d'encadrement et d'accompagnement de nos publics, entraînant des coûts supplémentaires.

Cette situation rend compliqué l'équilibre des comptes financiers de Sauvegarde 69, lorsqu'à cela s'ajoute le **sous financement de certaines activités** comme les doubles mesures d'AEMO pour la protection de l'enfance, ne permettant pas de couvrir les dépenses de fonctionnement.

C'est dans ce contexte, que nous vous présentons les comptes de l'année 2022, marqués par une **situation budgétaire dégradée,** compte tenu d'un résultat comptable de l'exercice 2022 déficitaire de **- 4 241 k€** (contre - 1 425 k€ en 2021) et d'un résultat administratif déficitaire de **- 3 678 k€** (contre - 1 701 k€ en 2021).

La répartition des résultats administratifs se ventile ainsi :

Protection de l'enfance	**- 1 323 k€**
Médico-social handicap enfant	**+ 670 k€**
Médico-social handicap adulte	**- 692 k€**
Les Pléiades	**- 882 k€**
La Halte	**+ 49 k€**
Espace rencontre	**- 87 k€**
Siège social	**- 76 k€**
Vie associative	**+ 34 k€**
Compte 99 (non affecté à des établissements)	**- 860 k€**

Ces difficultés financières et ces déficits ont principalement pour conséquence une **dégradation sur la trésorerie** de l'association qui a été régulièrement tendue.

Face à cette situation qui menace la survie de l'association, le conseil d'administration a décidé d'engager un plan de redressement financier qui comporte plusieurs volets : intervention urgente et alarmante auprès des financeurs - notamment la Métropole de Lyon - actions spécifiques concernant certaines situations conjoncturelles d'établissements, action globale et décisive concernant le déficit structurel du pôle social, campagne pour remettre à flot les fonds propres de l'association.

Un travail est engagé à la fois auprès des financeurs pour prendre en compte les charges contraintes de l'association et renégocier ses recettes, reprendre les déficits et avoir un plan de retour à l'équilibre pour retrouver une sérénité dans la gestion financière de l'association.

Prochainement une commission financière va être mise en place avec l'objectif de participer à la recherche de nouvelles ressources financières et d'étudier tous les axes d'économies possibles en lien avec la direction générale et la direction financière.

En attendant de pouvoir vous en dire plus sur cette dynamique, je souhaite bonne chance au prochain Trésorier qui va prendre le relai dans la gestion financière de Sauvegarde 69 et l'association AGIS.

Je profite donc de ce moment pour vous remercier pour ce bout de chemin que nous avons parcouru ensemble pendant 5 ans. Merci pour votre accueil chaleureux et votre bienveillance.

Enfin, bravo à toutes les équipes, professionnels et amis engagés au sein de l'association qui travaillent au bien être des personnes accompagnées.

A tous, un grand merci pour votre implication. ■

Virginie Domont,
Trésorière

Financement 2022

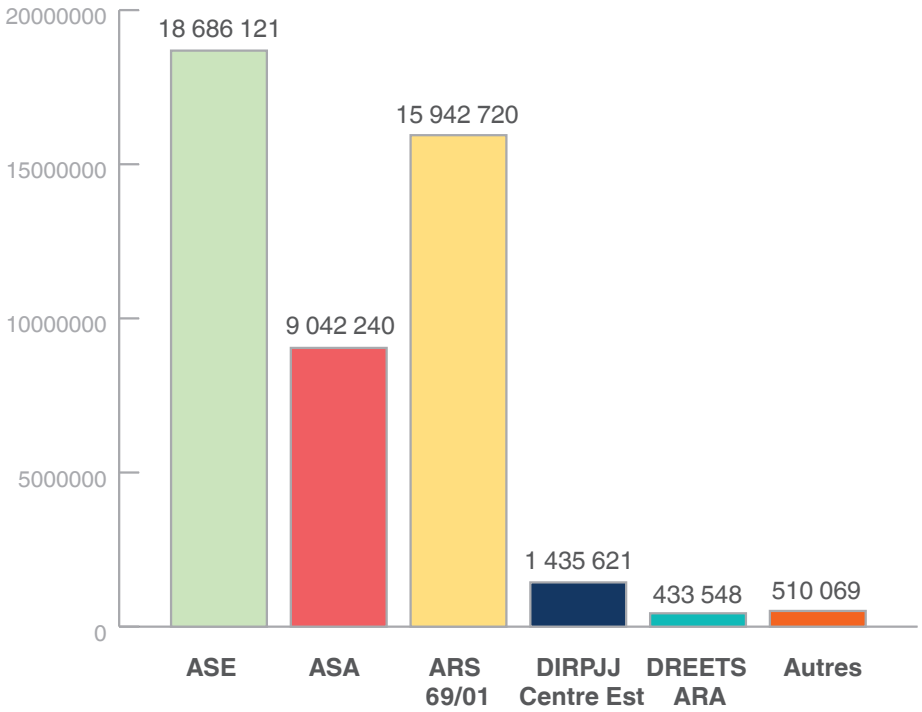
Ensemble de la facturation des établissements et services pour l'année 2022 :

46 050 319 €

Répartition des financements concernant la facturation 2022

Département du Rhône	9 390 441
Autres départements	415 316
Grand Lyon Métropole	17 922 605
ARS Rhône et Ain	15 942 720
DIRPJJ Centre-Est	1 435 621
DREETS ARA	433 548
Autres	510 069
Total facturé en 2022	**46 050 319**

Répartition par groupes de bénéficiaires



TOTAL : 46 050 319

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Le contexte économique et social très difficile que nous avons connu en 2021 s'est poursuivi en 2022 et nous finissons encore cette année avec un important déficit. Les causes en sont connues : mécanismes de financement de la protection de l'enfance qui lient la perception réelle des recettes pour payer les charges d'exploitation à la réalisation effective et mensuelle de l'activité (facturation à la présence effective des enfants / adolescents dans les foyers, facturation à la réalisation des mesures éducatives), absence de CPOM, difficultés de recrutement pour remplacer les absents ou pour réaliser des surcroits d'activité. Ces mécanismes de financement n'existent pas dans le secteur médico-social puisque tous nos établissements sont en CPOM - et pour la plupart en budget global - et bénéficient d'allocations mensuelles par ces mêmes autorités publiques, ce qui évite les variations trop importantes de trésorerie.

Cependant, ces établissements sont concernés et touchés de plein fouet par la pénurie de personnel et le recours massif à l'intérim ce qui pèse beaucoup dans leurs comptes. Les actions imaginées fin 2021 début 2022 pour sortir de ces difficultés n'ont pas abouti en 2022.

Avec l'arrivée d'une nouvelle directrice financière début 2023 nous élaborerons de nouveaux plans d'actions et de pilotage beaucoup plus resserrés, tant dans le suivi de l'activité et des recettes que des dépenses.

Les actions collectives avec nos fédérations - dont l'Uriopps - menées pour l'octroi des primes SEGUR au secteur social et médico-social se sont poursuivies. Malheureusement, tous les professionnels de nos secteurs n'ont pas bénéficié de cette revalorisation (secrétaires, agents techniques, comptables, techniciens paie, cadres administratifs, directeurs). La Sauvegarde 69 a pris position pour le SEGUR pour tous tout en demandant son financement effectif avant de pouvoir l'étendre. Elle n'a pas été entendue à ce jour. La mise en œuvre du SEGUR pour les salariés éligibles a été effective en juin 2022 mais toutes les associations de la protection de l'enfance et du handicap hors financement ARS ont dû faire l'avance de trésorerie jusqu'en décembre, avant que les collectivités publiques qui financent nos budgets de fonctionnement ne nous octroient les moyens budgétaires correspondants. Les décalages entre les annonces et décisions politiques et la traduction dans nos comptes entraînent de grandes difficultés de trésorerie car, je le rappelle, les organismes gestionnaires habilités que nous sommes ne sont en grande partie que des agents redistributeurs des fonds publics liés aux politiques publiques.

Nous avions deux établissements sous observation de l'ARS (DITEP MDE) et conjointement avec le Département du Rhône (EAM l'Echappée). Le DITEP, à la suite du renouvellement de l'équipe de direction et des actions entreprises depuis 2020, a pu lever l'ensemble des observations au cours de cette année. Que les équipes en soient de nouveau remerciées.

Pour l'EAM l'Echappée, l'arrivée d'un nouveau directeur en décembre 2021 et le renouvellement de l'équipe des chefs de service ensuite, a permis d'entamer les travaux de rénovation du fonctionnement de la structure et de fixer le programme de travail autour du nouveau projet d'établissement. Nous nous réjouissons de pouvoir constater une nouvelle dynamique positive à l'œuvre dans cet établissement y compris auprès des familles et du CVS après des années de difficultés. La fin de ce chantier est attendu pour mi 2023.

Avec la prise de fonction d'une nouvelle directrice et la consolidation de l'équipe de cadres des Pléiades qui accueillent des adolescents de l'ASE et de la MDMPH, nous étions bien partis pour rénover et renforcer notre établissement notamment sur la partie soin et éducative.

Les difficultés inhérentes à ce type d'accompagnement se sont aggravées tout au long de l'année à divers titres :

- des jeunes très en difficultés sur le plan psychique, dont les besoins d'appui psychiatrique se sont révélés très importants mais insuffisamment solutionnés par le réseau ;

- un management délicat qui a fait face à des arrêts réguliers des professionnels, des difficultés à stabiliser les équipes, un recours important à l'intérim et une sur-sollicitation de la direction et des cadres pour assurer les prises en charge et la sécurité ;

- des exigences des autorités métropolitaines à nous faire quitter Lentilly (situé sur le Département du Rhône) pour nous relocaliser totalement à l'intérieur de la Métropole, suivis d'arrêtés administratifs entérinant cette décision ;

- une inspection conjointe Métropole/ARS et de multiples injonctions auxquelles nous avons toujours répondu dans les temps, cependant sans retour des tutelles. Ces dernières ont prononcé en novembre 2022 un arrêté de fermeture effectif au 1er mars 2023.

Les équipes ont été fortement mobilisées pour accompagner les jeunes vers de nouvelles orientations et toute la Sauvegarde 69 s'est investie pour permettre aux salariés de l'établissement d'être affectés sur les postes vacants. La situation de cet établissement a pesé lourdement sur l'économie globale de l'association et ses équilibres. Je tiens cependant à remercier tous les professionnels permanents ou non pour leur engagement dans l'accompagnement auprès des jeunes.

Parallèlement, l'ensemble de nos établissements et services a accru sa dynamique de développement et d'adaptation de son offre de service.

Les transformations de nos ITEP et IME en DITEP et DIME se sont accélérées pour être conformes aux objectifs attendus des accompagnements inclusifs. Nous mettons également progressivement en place des référents de parcours. Les pratiques des professionnels ont fortement évolué et nous sommes de plus en plus reconnus pour la prise en charge et l'accompagnement des enfants avec troubles autistiques sévères. Nos professionnels se forment et nous nouons de nombreux partenariats avec les centres ressources spécialisés.

Pour nos établissements d'accompagnement pour adultes, l'année 2022 a été l'année de préparation du renouvellement de leurs CPOM. Cela a donné lieu à des bilans très positifs et à des perspectives intéressantes. Le premier qui a ouvert ce cycle de renouvellement est le Complexe Line Thévenin à l'automne avec une reconnaissance par les autorités de la qualité de l'accompagnement actuel et de ses perspectives. L'équipe est particulièrement engagée dans la rénovation de son management interne mais également dans les projets innovants externes portant notamment sur la rénovation de sa prise en charge en lien avec des évolutions au sein des habitats en milieu ordinaire.

Le Reynard et l'Echappée pour sa partie hébergement ont suivi. Le dynamisme du Reynard est salué et nous espérons que les orientations vers la reconnaissance du renforcement de la prise en charge des personnes vieillissantes en situation de handicap se concrétisera. L'Echappée est encouragé à poursuivre ses travaux de rénovation.

Notre service de Prévention Spécialisée (le plus grand sur le territoire du Rhône et l'un des trois plus grands services de France), a poursuivi ses actions sur le terrain à la satisfaction des autorités compétentes. Il a participé activement en lien avec la Métropole, cheffe de file de la Prévention Spécialisée sur son territoire, à la mise en œuvre des politiques portées par l'Etat avec les bataillons de la prévention.

Vous trouverez tout au long des pages consacrées à la Sauvegarde 69 les témoignages du dynamisme de nos équipes au service des publics que nous accueillons. Nous sommes fiers du travail accompli par l'ensemble des collaborateurs de la Sauvegarde 69 dans l'accompagnement de nos publics. ■

Jean-Xavier Blanc,
Directeur Général

RAPPORT SOCIAL DE LA DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES

- **L'équipe Ressources Humaines du Siège en 2022** 30
- **Le rapport d'activité 2022 du service Ressources Humaines** . . 31
- **L'Association en mode projet en 2022** 32
- **Pour conclure** 34

L'équipe Ressources Humaines du Siège en 2022

2022 a encore été une année marquée par la digitalisation des missions et outils RH avec la montée en charge de l'outil Octime au sein de l'ensemble des établissements de la Sauvegarde et la mise en place de l'interface paie.

Cela a été aussi la première année où l'ensemble des équipes RH des établissements a été réunie afin d'uniformiser la pratique et les modes de travail, d'échanger entre « pairs » et de mettre en place la transversalité des procédures.

Nous allons présenter l'équipe Ressources Humaines du Siège avant de produire les chiffres clés de l'année 2022 et de faire un état d'avancement des projets et des perspectives.

Au cours de 2022, un turn-over important au sein de la Direction des Ressources Humaines est à souligner.

La Direction des ressources humaines du Siège en 2022 c'est :

- 1 service paie composé de 4 techniciens paie (3,5 ETP) qui ont en charge environ 1 100 paies par mois. Ce service a été fortement impacté par le départ en cours d'année de 2 salariés et l'arrêt d'une autre collaboratrice. Ainsi 3 nouvelles personnes ont rejoint l'équipe ;
- 1 service formation composé d'1 chargée de formation à mi-temps en charge du pilotage de l'intégralité du plan de formation associatif, de l'index égalité homme femme, du suivi des entretiens professionnels et de la gestion de projets liés à la formation ;
- 1 responsable ressources humaines, en charge principalement de l'accompagnement des directions sur les relations individuelles du travail et dont une partie du temps est consacré à la gestion des projets associatifs. Ainsi, en 2022, elle a consacré 80% de celui-ci à la mise en œuvre du nouvel outil de gestion des temps Octime ;
- 1 directrice des ressources humaines dont au moins 50% du temps est consacré la gestion des relations collectives du travail. En début d'année, ce poste a fait l'objet d'une mission de transition du fait de l'absence temporaire de la titulaire et un changement de direction a eu lieu avec l'arrivée d'une nouvelle directrice fin 2022.

Le rapport d'activité 2022 du service Ressources Humaines

1. LES CHIFFRES CLÉS

En décembre 2022, l'association comptait un effectif moyen mensuel de **931 personnes physiques.**

Les entrées et sorties en 2022 (chiffres arrêtés au 05/12/2022)

Effectif entrant	Étiquettes d								
	Calendrier 2020		Total Calendrie	Calendrier 2021		Total Calendrie	Calendrier 2022		Total Calendrie
Étiquettes de lignes	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
Recrutement C.D.I.	61	21	82	88	26	114	98	38	136
Cadre	10	4	14	19	9	28	11	6	17
Employé	16	5	21	19	5	24	21	12	33
Employé non qualifié	1	3	4	2		2	3	1	4
Ouvrier		1	1	2	1	3	3	2	5
Technicien, Agent de maîtrise	32	7	39	43	10	53	57	13	70
#N/A	2	1	3	3	1	4	3	4	7
Total général	61	21	82	88	26	114	98	38	136

Effectif entrant	Étiquettes d										
	Calendrier 2020			Total Calendrie	Calendrier 2021			Total Calendrie	Calendrier 2022		Total Calendrie
Étiquettes de lignes	Femme	Homme	Inconnu		Femme	Homme	Inconnu		Femme	Homme	
Remplacement	140	63	1	204	137	50	1	188	144	50	194
Cadre	10	6	1	17	10	2		12	9	2	11
Employé	42	19		61	43	18		61	33	16	49
Employé non qualifié	13	9		22	16	7		23	25	10	35
Ouvrier	17	7		24	14	6		20	15	7	22
Technicien, Agent de maîtrise	40	17		57	32	12		44	30	7	37
#N/A	27	11		38	42	13	1	56	43	13	56
Surcroit activité	64	27		91	74	29		103	86	38	124
Cadre	2	2		4	5			5	4	1	5
Employé	19	8		27	21	12		33	25	9	34
Employé non qualifié	3	6		9	4	3		7	5	4	9
Ouvrier	10	4		14	12	4		16	4	5	9
Technicien, Agent de maîtrise	24	8		32	24	7		31	30	10	40
#N/A	6	2		8	12	3		15	23	10	33
Total général	169	70	1	240	168	57	1	226	179	67	246

Nombre de Contrat sortant	Étiquettes d										
	Calendrier 2020			Total Calendrie	Calendrier 2021			Total Calendrie	Calendrier 2022		Total Calendrie
Étiquettes de lignes	Femme	Homme	Inconnu		Femme	Homme			Femme	Homme	
CDD:Anticipé du salarié (037)	1		1	2	9			9	4		4
CDD:Rupture pour faute grave (095)					2			2			
Décès (066)							1	1		1	1
Démission (059)	32	13		45	52	16		68	67	22	89
Démission (999)					1			1		1	1
Départ en retraite init. salarié (039)	7	3		10	11	7		18	4	3	7
Fin de CDD Commun accord (084)	1	2		3	2	2		4	5	1	6
Fin de contrat d'apprentissage (081)	1	1		2	2			2	8		8
Fin Période essai EMP (034)	2			2	3	5		8	4	3	7
Lic. pr inapt. physique non prof. (091)	10	2		12	6	3		9	11	4	15
Lic. pr inapt. physique prof. (092)					2	1		3	1		1
Licenciement autre (020)						3		3		2	2
Licenciement pr faute grave (087)	4	1		5		1		1	1	2	3
Pendant période d'essai (035)	4	1		5	4			4	10	1	11
Rupture conventionnelle (043)	3	7		10	3	3		6	8	5	13
Total général	65	30	1	96	97	42		139	123	45	168

136 personnes ont été recrutées en CDI au sein de l'association en 2022.

Sur les 168 départs (hors fin de contrats à durée déterminée à échéance), nous observons que la tendance à la hausse des démissions se confirme : **89 démissions versus 45 en 2020.**

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.

2. LE DIALOGUE SOCIAL EN CHIFFRES /

Réunions IRP 2022		Nombre	
		Réunions	Evénements
CSE	Central	8	
	Médico-social	12	
	Protection de l'enfance	14	
CSSCT		13	
Autres commissions		3	
Négociations		10	
Expertise et DGI			2+1
Total réunions		**60**	**3**

Le nombre de réunions liées au dialogue social reste constant (+4). Il est à noter toutefois une diminution de nombre de réunions CSE et une augmentation des réunions de négociation.

L'expertise sociale 2021 a été difficile à piloter par le Siège au regard des difficultés de remontées d'informations et d'exploitation des outils de travail existants, ce qui a crée une surcharge de travail importante.

Il y a eu 14 journées au cours desquels du personnel de l'association s'est déclaré gréviste, notamment sur des appels à la grève nationale.

3. LES DONNÉES CHIFFRÉES DU QUOTIDIEN DU SERVICE RH / / / / / /

Le Service Ressources Humaines du Siège a dû gérer en 2022 :

- 14 ruptures conventionnelles ;
- 18 licenciements pour inaptitude ;
- 8 licenciements disciplinaires ;
- 1 licenciement économique ;
- 4 licenciements pour cause réelle et sérieuse ;
- 3 ruptures d'un commun accord ;
- 18 sanctions disciplinaires.

Ainsi que 21 contentieux dont 7 nouveaux dossiers prud'homaux.

L'Association en mode projet en 2022

1. 2022 UNE REPRISE EFFECTIVE DES FORMATIONS / / / / / / / / / / / / / / / / / /

L'année 2022 a été marquée par la reprise nette de l'activité formation suite à deux années 2020/2021 très marquée par le contexte Covid. Ainsi, plus de 200 000€ de formations ont été financées, plus de 100 actions réalisées, bénéficiant à environ 550 stagiaires.

En 2022, pour la première fois, il a été mis en place plusieurs actions de formations transversales dont le soutien à la parentalité / prévention et gestion de la violence, en plusieurs étapes :

- Recensement des besoins terrain : problématiques terrain rencontrées, objectifs et résultats attendus, modalités pédagogiques souhaitées ;
- Rédaction d'un cahier des charges ; prospection des organismes de formation ;
- Choix collégial des prestataires retenus sur la base de critères objectifs et quantifiables.

En 2023, il conviendra d'évaluer ces actions pour réajustement si nécessaire.

Les avantages de la mutualisation de ces formations sont multiples :

- Gain sur les coûts de formation : le collectif plus avantageux que l'individuel, un seul et même organisme de formation intervenant sur une thématique permet une passation de commande plus grande et une marge de négociation tarifaire ;
- Harmonisation des contenus formatifs et des pratiques en découlant (ex : prévention et gestion de la violence : programme travaillé comme une phase formative du parcours d'intégration des salariés) ;
- Echanges entre pairs - échange entre professionnels de différents établissements / secteurs.

Pour toutes ces raisons et devant les retours positifs de celles réalisées en 2022, il est prévu de renforcer le déploiement de ces actions transverses dès 2023.

Une forte animation par le service formation a été réalisée autour des entretiens annuels en 2022. Cette dernière a permis de mobiliser l'ensemble des acteurs et de réaliser 94 % des entretiens professionnels.

2. OCTIME EN 2022 ////////////////

Pour rappel, dès 2021 un projet de déploiement d'une solution de Gestion des Temps et des Activités (GTA) a été réalisé. Ce dernier a été extrêmement engageant pour l'organisation, la Gestion des Temps étant un domaine réglementé et corrélé au climat social de l'entreprise.

Courant 2022, l'accompagnement par le cabinet Audage Conseil qui nous avait suivi dans la mise en place de l'outil Octime et dans les premières formations a pris fin.

Il a fallu continuer à gérer en interne :

- Les formations des nouveaux arrivants ;
- Les formations plus approfondies pour les experts métiers (Référents RH, Chefs de Services…). Ainsi en 2022, la Responsable des Ressources Humaines et chef de projet Octime, S. C. a réalisé 11 journées de formations pour 110 stagiaires et a rencontré l'ensemble des salariés sur les établissements pour leur expliquer le fonctionnement de l'outil ;
- Les réticences dues au changement et à une difficulté d'adoption de ce nouveau logiciel en accompagnant 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.

Depuis septembre 2022, tous les établissements de la Sauvegarde utilisent Octime.

L'interface entre Octime et le logiciel paie est en cours de déploiement.

Une réflexion sur l'activité au sein de l'outil Octime est en cours afin qu'elle soit conforme à l'activité renseignée dans le nouveau DUI.

Au cours de l'année 2023, l'équipe RH devra s'assurer de la bonne compréhension et utilisation de l'outil ainsi que de la conformité des plannings au réglementaire. En effet, la fiabilité et la complétude des informations saisies doit nous permettre d'accéder à une compilation de données exactes.

3. LES ACTIONS RECRUTEMENT EN 2022 ////////////////////////

La Sauvegarde a participé en 2022 au village des recruteurs à Lyon.

L'équipe RH a aussi été intégrée aux procédures recrutement du nouveau DAF, DRH intérim, nouvelle DRH, contrôleur de gestion, Directeurs et Directeurs Adjoints, chefs de service, assistants RH et gestionnaires de paie.

4. CONSTRUIRE ENSEMBLE ! ////////

Grace à notre mécénat de compétence de GROUPAMA, l'ensemble des Directeurs s'est vu proposer la méthode DISC pour mieux se connaître et travailler ensuite en séminaire la cohésion du groupe.

Il a été aussi engagé une réflexion sur la refonte de la fiche de poste des chefs de service en réunissant ces derniers à plusieurs reprises.

Un accompagnement dans la structuration des projets de transformation de la Sauvegarde 69 (projets pôle social, pôle médico-social, projet « offre de services coordonnées MDE / SITEPP SESSAD E. Gounod ») a également été réalisée en 2022.

Des actions de médiation / accompagnement d'équipe ont également été proposées sur le pôle social et sur le handicap enfants.

Enfin, l'équipe RH a été mobilisée en 2022 sur de nombreux projets transverses : N2F, BLUEKANGO, DUI, RGPD…

Pour conclure

L'année 2022 a été dans la continuité de l'année 2021 avec une augmentation de la gestion de projets en vue de la modernisation des process au sein de la Direction des Ressources Humaines pour pouvoir assurer la mise à disposition d'outil de pilotage pour elle-même et les directions d'établissements.

L'année 2023 se poursuivra dans cet élan avec la mise en place d'un nouveau SIRH (Système d'information des Ressources Humaines) qui permettra d'avoir un outil complet sur l'ensemble des domaines RH (portail salarié, paie, formation, entretiens professionnels, rapports annuels…) et sera interfacé avec l'ensemble des outils existants au sein de la Sauvegarde (N2F, Octime, BlueKango, compta first...).

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 établissements qu'au Siège.

En 2023, dans un contexte de marché du travail tendu et de « fuite » des professionnels, des actions permettant d'attirer de nouveaux talents et de fidéliser les salariés seront mises en œuvre : communication sur l'association en externe, via notamment les réseaux sociaux, journées d'accueil des nouveaux salariés, partenariat avec école de formation, actions de communication en interne…

Enfin, la fin d'année sera marquée par le renouvellement des institutions représentatives du personnel. ■

Séverine Macke,
Directrice des Ressources Humaines

SERVICE QUALITÉ

- **2022 : Le commencement de l'harmonisation** 36
- **Faits marquants de l'année, bilan** 36
- **Perspectives 2023** 37

2022 : Le commencement de l'harmonisation

L'année 2022 a été la première année « pleine et entière » du service qualité de la Sauvegarde 69. L'équipe qualité, composée de J. C. (Responsable qualité), S. M. (Technicien qualité sécurité et environnement) et M. F. (Cadre coordinatrice des soins) a pu prendre pleinement ses marques pour mener à bien les projets qui leur ont été confiés.

Elle a été marquée par une volonté d'harmonisation des pratiques entre les établissements et les services. Si le chemin reste encore long, des actions concrètes ont été menées en ce sens, notamment la mise à jour des Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels, la mise en œuvre de l'analyse des évènements indésirables graves ou l'harmonisation des procédures définissant le circuit des médicaments.

Ces actions ont permis aux différents acteurs du service qualité de se déplacer sur les sites et de travailler directement avec les professionnels. Cette proximité avec les professionnels de terrain va tendre à se développer avec la mise en place des référents qualité « sur site » sur l'année 2023.

Faits marquants de l'année, bilan

STRUCTURATION D'UNE DÉMARCHE QUALITÉ COMMUNE ////////////////

- Une politique qualité et gestion des risques s'inscrivant dans le Plan Stratégique Opérationnel de la Sauvegarde a été validée en CODIR. Elle défini les axes prioritaires de travail pour la période 2022-2024.
- Pour permettre à la démarche qualité de s'inscrire au plus près des établissements, il a été demandé à chaque établissement et structure de nommer un « référent qualité ». Appuyés par le service qualité et gestion des risques, les référents auront pour mission d'animer la démarche qualité sur le terrain.
- Des évènements indésirables graves et des accidents de travail ont pu être analysés grâce à la méthodologie « Sauvegarde ». Ces analyses ont donné lieu à la mise en place d'actions d'amélioration.

MISES À JOUR DES DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ////////

Les Documents Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels ont été restructurés pour adopter le nouveau modèle « Sauvegarde » qui répond aux préconisations de l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Ils doivent à présent être mis à jour annuellement.

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, la prise en compte des erreurs, et le signalement des évènements indésirables. Ce questionnaire a été diffusé à l'ensemble des professionnels de la Sauvegarde. Le service qualité a récolté 247 réponses qui vont être étudiées pour élaborer un plan d'action sur l'année 2023.

EVALUATIONS DE LA HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ/ / / / / / / / / / / / / / / /

Les évaluations internes et externes ont été remplacées en 2022 par une évaluation unique qui se réfère à un manuel national élaboré par la Haute Autorité de Santé. A ce nouveau manuel sont liées de nouvelles méthodes d'audits qui doivent être mises en œuvre dans le cadre d'autoévaluation. Ces autoévaluations ne sont pas obligatoires, mais le choix a été fait à la Sauvegarde de les mener à bien dans chaque établissement et service. Elles permettront de préparer au mieux les futures évaluations qui auront lien entre le 2e semestre 2023 et le 2e semestre 2025.

Les nouvelles modalités d'évaluations ont été présentées aux Directeurs par le service qualité, et une méthodologie de mise en œuvre des autoévaluations a été structurée. Les premières autoévaluations se tiendront au 1er trimestre 2023.

PLANS D'ACTIONS ET INDICATEURS/ / /

Pour évaluer et piloter les actions qualité, des plans d'actions et des indicateurs ont été définis en lien avec les Directions. Ces indicateurs, à termes, seront intégrés dans un tableau de bord global pour assurer leurs suivis et aider à la prise de décision.

SÉCURITÉ DES SOINS/ / / / / / / / / / / / / / /

Une étude et une harmonisation des procédures de soins ont débuté avec en premier lieu la mise à jour des procédures et pratiques liées au circuit du médicament.

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 2023

Pour l'année 2023, les actions prioritaires sont les suivantes :

- Faire vivre la démarche qualité sur les établissements et les services en animant le groupe des référents qualité, et en le formant aux méthodologies qualité ;
- Poursuivre le déploiement du logiciel « BlueKango » pour assurer un pilotage de la qualité au niveau des services, des établissements, et de l'Association ;
- Organiser et réaliser, en lien avec les Directeurs, les autoévaluations sur tous les établissements et services de la Sauvegarde ;
- Définir et mettre en œuvre un plan d'action suite au questionnaire « Culture Sécurité » ;
- Poursuivre l'harmonisation des pratiques qualité et gestion des risques, et la mise en œuvre des évaluations règlementaires (DUERP, questionnaires de satisfaction…) ;
- Mettre en place un tableau de bord d'indicateurs associatif. ■

PÔLE SOCIAL : PRÉVENTION, PROTECTION DE L'ENFANCE ET INSERTION

- **Le Siège Social** 40
- **SPEMO** 45
- **Prévention Spécialisée** 53
- **La Halte** 61
- **Complexe Lise Guinchard : Villa Parenthèse et SHED, FAE Chamfray** 68

Le Siège Social

SAUVEGARDE 69

Le Siège social comprend les fonctions centrales qui organisent la coordination générale des établissements composant la Sauvegarde 69.

Il est également l'interface avec la gouvernance de l'association.

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan 42
- Personnel 43
- Démarche qualité, amélioration continue 44
- Perspectives 2023 44
- Conclusion 44

On trouve :

- *La direction des finances et l'équipe associée avec la gestion budgétaire et comptable centrale. La direction des finances gère également les projets de dématérialisation des outils de gestion ;*
- *Le contrôleur de gestion en lien avec le directeur général, la direction des finances, la direction des ressources humaines et les directions d'établissements et services. Il analyse les résultats, propose des tableaux de bord de pilotage et participe à l'évaluation et l'amélioration des performances ;*
- *La direction des ressources humaines et l'équipe paie associée gère les relations sociales et individuelles et la consolidation de la paie ;*
- *Le responsable informatique gère la téléphonie mobile et fixe, l'informatisation des services en lien avec notre prestataire externe ainsi que la gestion des projets associés ;*
- *Le service qualité déploie toute la démarche qualité, les évaluations internes et externes et les plans d'actions associés ainsi que le suivi des déclarations d'évènements indésirables. Il gère également l'informatisation de la documentation qualité ainsi que le suivi des écarts ;*
- *Le directeur général est le directeur de l'établissement « Siège » : à ce titre il reçoit chaque mois le représentant de proximité comme les directeurs d'établissements et de services. Il est également pilote et animateur des fonctions centrales et de direction d'établissements et services. Il met en œuvre les directives du Président et du Bureau dans le cadre du plan stratégique opérationnel.*

Faits marquants de l'année, bilan

Le Siège a fait face au début de l'année à l'absence de la DRH qui a perduré encore deux mois. Il a pu compter sur l'appui d'une DRH par intérim adressée par le cabinet Interaction avec qui nous avions déjà travaillé et sur la mobilisation du reste de l'équipe.

De nombreux dossiers sociaux et d'informatisation ont été menés de front tout au long de l'année. Nous faisons le constat que l'équipe de direction des ressources humaines est insuffisante pour conduire l'ensemble des chantiers à mener et les outils de gestion RH sont obsolètes pour remplir nos obligations.

Les relations sociales, par le truchement des réunions mensuelles des deux CSE de secteur, du CSE central et des CSSCT correspondant auxquelles s'ajoutent les séances de négociations annuelles ainsi que les différentes enquêtes déclenchées par les représentants du personnel mobilisent fortement la DRH, la RRH ainsi que le Directeur Général.

Les directeurs d'établissements sont également largement mis à contribution pour répondre aux nombreuses questions posées dans les ordres du jour des CSE en les préparant en amont. De surcroît, un cabinet d'avocats vient épauler la direction.

La responsable des ressources humaines a poursuivi la mise en œuvre de l'outil de gestion des temps OCTIME en visant la préparation de l'interface avec la paie. La formation continue des directeurs et des cadres a été une activité très importante. Le projet a été clos cet été avec le cabinet Audage qui nous a accompagné à la fois sur la partie réglementaire mais également sur le déploiement de l'outil. La Sauvegarde 69 est largement autonome maintenant.

Le Directeur Général a également rencontré mensuellement le représentant de proximité désigné par le CSE, depuis que le Siège a été pourvu d'un élu.

Un nouvelle directrice des ressources humaines, S. M. nous a rejoint et a pris ses fonctions le 1er décembre.

Le directeur financier a coordonné le premier plan d'action de retour à l'équilibre en réponse à nos résultats déficitaires de 2021. Ce plan n'a pas porté les fruits escomptés, notamment sur le volet recette de la protection de l'enfance, ni sur les volets dépenses à l'échelle de l'ensemble des établissements.

La DPPE de la Métropole n'a pas donné la suite que nous espérions, notamment concernant de meilleures prises en compte des doubles mesures d'AEMO. Durant 2 mois (novembre et décembre) le poste de directeur financier est resté vacant. L'équipe finance a su faire face aux échéances et à la préparation de la clôture.

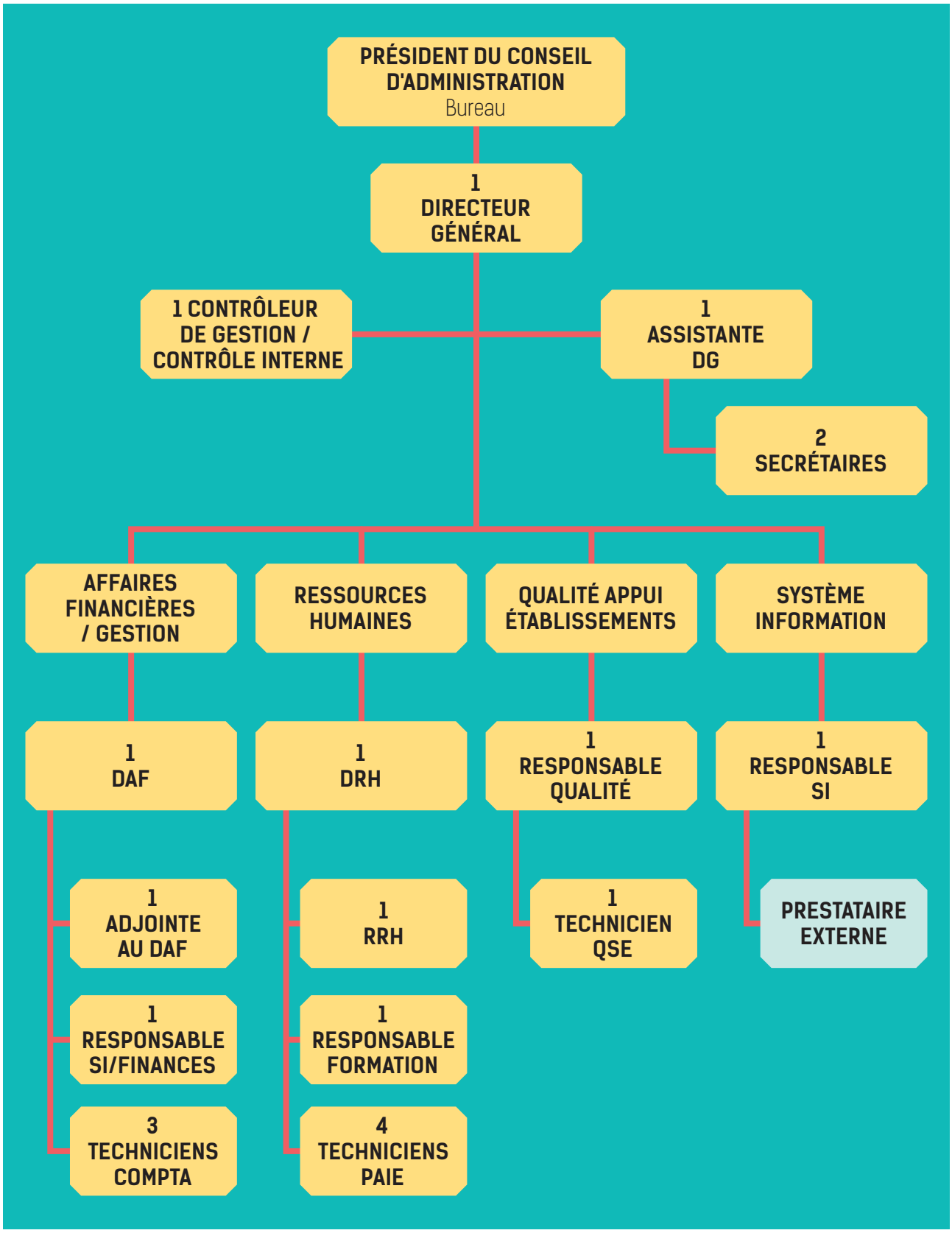
Le service qualité ainsi que le contrôleur de gestion et la direction générale ont été fortement mobilisés en appui de la direction de l'établissement des Pléiades pour répondre aux demandes des autorités : la DPPE de la Métropole dans un premier temps, puis conjointement avec l'ARS via les nombreux plans d'actions à fournir dans le cadre de l'inspection et des injonctions provisoires - puis définitives - qui s'en sont suivies de juillet à fin septembre.

En suite de la décision de fermeture de l'établissement adressée à l'association le 16 novembre 2022 pour le terme de nos activités au 1er mars 2023, la direction générale, la direction des ressources humaines, le contrôle de gestion en lien avec la direction de l'établissement, les élus des CSE ont répondu à toutes les demandes des autorités et de l'administrateur provisoire désigné pour réorienter les jeunes accueillis et organiser la mobilité interne des collaborateurs au sein de l'association.

Le service qualité, rattaché au Directeur Général, s'est adjoint les compétences de la cadre de santé de l'Echappée qui assure ainsi la coordination transversale de l'ensemble des infirmières des établissements et des procédures de soins et de médicaments.

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/ / / / /

		CDD	CDI	Stagiaire
Entrées	Création de poste		1	1
	Remplacement	2	2	
	Surcroît d'activité	3		
Sorties		4	4	1

C) FORMATION/ /

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Développement compétences	Exercer le rôle de tuteur	1
	Exercer la mission de formateur en entreprise	1
Formations collectives	Charges sociales - maîtriser le contrôle et le calcul des cotisations salariales et patronales	3
	Excel Intermédiaire	1
	Excel Expert	7
	Word Intermédiaire	1
	Word Expert	2
	Le BA–BA du droit du travail	4

Démarche qualité, amélioration continue

Nous avons initié la mise en place du DUERP auprès des équipes de professionnels du Siège avec l'appui de l'équipe qualité.

Nous avons pu repérer des pistes d'amélioration notamment sur les postes de travail (souris et siège ergonomiques, éclairages, postures sur les bureaux de travail, bandes antidérapantes sur l'escalier central) et avons également équipé le Siège d'un défibrillateur automatique.

Perspectives 2023

Le Siège a accueilli une nouvelle directrice des ressources humaines en décembre 2022 et intègrera une nouvelle directrice financière en février 2023.

La nouvelle équipe de direction devra faire aux nombreux défis liés à la maîtrise de nos coûts suite à des années 2021 et 2022 particulièrement difficiles.

Elle devra également renforcer notre attractivité pour pallier la relative désaffection des professionnels pour notre secteur d'activité face aux diverses contraintes (rémunération, organisation du temps de travail…), notamment pour les salariés du Siège qui sont au service des établissements de l'association.

Conclusion

Les équipes du Siège construisent une relation clients/fournisseurs interne et leur raison d'être est d'améliorer la transversalité en dotant les établissements et services d'outils de gestion et de process transversaux pour améliorer leur fonctionnement et leur performance interne et externe. ■

SPEMO

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan 47
- Population chiffrée 50
- Personnel 51
- Démarche d'évaluation, démarche qualité, amélioration continue . . . 52
- Perspectives 2023 52

L'année 2022 marqua la fin de la période COVID dans son aspect pandémique, néanmoins cet épisode affectera encore le fonctionnement du service jusqu'en mars 2022. D'autre part, les effets de cette crise sans précédent reste très présents, à la fois auprès des publics accompagnés avec notamment un certain enkystement des difficultés existantes, une remise en lien plus ardue avec nos professionnels, et au regard des situations rencontrées, une prégnance des placements en cours de mesures.

Une des conséquences indirectes de cette période de crise sanitaire, fut l'apparition de manière massive de la question de l'attractivité du secteur et des difficultés toutes aussi massives de recrutement. Les éléments déjà pointés en 2021 sont fortement accélérés. Nous avons dû faire face, à la fois à des départs importants (démissions) de professionnels et une incapacité à recruter faute de candidats. Les délais de recrutement se sont fortement allongés, principalement sur nos services exerçant sur la Métropole (AEMO-MJIE).

Durant l'année, nous avons eu de manière régulière l'équivalent d'au moins 5 ETP CDI non couverts pour l'AEMO Métropole et une absence totale de candidatures que ce soit en CDD ou en CDI.
Cette situation a généré une sous activité à hauteur de 95 599 journées soit 13 % de notre activité.
Au-delà de ces chiffres, ce sont des mineurs et des parents qui ont été en attente d'une prise en charge de leurs situations. Non seulement nous n'avons pas pu faire notre activité budgétée, mais les délais de prise en charge se sont amplifiés.

Pour faire face à cette problématique nous avons donc fait évoluer nos modes de recrutements en investissant les réseaux sociaux pour faire paraître les offres d'emploi, procéder à du « sourcing » avec une réactivité immédiate dans la prise de contact avec les candidats, un pilotage direct par la direction du recrutement.
En parallèle, nous avons rencontré certains centres de formations professionnels (ENSEIS, par exemple) pour faciliter le lien entre les écoles et notre service. Une réflexion s'est engagée pour accueillir des étudiants en apprentissage. Ainsi sur l'année nous avons accueillis 47 nouveaux salariés en CDI.
Nous avons aussi organisé des temps de formations en Protection de l'Enfance en interne pour faciliter l'intégration de ces nouveaux professionnels.

Malgré tous ces efforts, en fin d'année 2022, nous avions encore 5 ETP non couverts pour le service d'AEMO Métropole.

En comparaison, le service d'AEMO Rhône n'a pas connu de tels mouvements de personnels. Et nos délais de prise en charge sont restés dans une temporalité acceptable (moins d'un mois).

A la suite du départ de M^me^ C. G., nous avons accueillis en juin M^me^ C. T. comme Directrice Adjointe au SPEMO et principalement sur le pilotage des services d'AEMO. M^me^ T. a poursuivi le travail engagé avec M^me^ G. à savoir :

- *La mise en place de la Mesure Unique et Modulable ;*
- *La poursuite du travail partenarial avec le service du Dr F. du Vinatier pour bénéficier de l'équipe mobile auprès de nos familles pour le service AEMO Métropole. Ce projet verra le jour en septembre 2023.*

L'année 2022 est la première année pleine avec un conventionnement Métropole sur les Visites Médiatisées à la suite des nouveaux contours d'exercices liés à l'offre de marché public de la Métropole.

Soucieux de prolonger l'expérience de l'an passé autour de la journée des Défenseurs de l'Enfance organisée par la CNAPE et Monsieur Bouhafsi, nous avons organisé une soirée ciné avec tous les jeunes et encadrants ayant participé à cette opération avec projection du film réalisé durant le week-end des 20 et 21 novembre 2021. Ce fut l'occasion pour tous de revivre ces moments forts et inoubliables au Stade de France.

La fin du Covid-19 nous a permis d'organiser l'inauguration de notre antenne à Mornant avec une journée porte ouverte le 30/09/2022. Nous avons eu le plaisir d'accueillir une délégation de 8 magistrats du Tribunal Judiciaire de Lyon, des membres de la DPE du Rhône, et le Maire de Mornant M. Pfeiffer. L'équipe d'AEMO a ainsi pu présenter son travail quotidien, échanger sur les problématiques rencontrées et les outils déployés pour accompagner au mieux les enfants et les parents sur le secteur de Mornant.

Le SPEMO a, comme les autres services et établissements du Pôle Social, participé activement à la consolidation du Pôle Social notamment à travers les fonctions supports de la direction qui au fur et à mesure de l'année, ont basculés sur le périmètre du Pôle et plus uniquement du SPEMO. Deux temps ont ainsi marqués l'année avec deux journées de séminaire pour accompagner cette évolution. Ces temps ont été animés par M^me^ R. (mécénat de compétence).

Faits marquants de l'année, bilan

MISE EN PLACE DE LA MESURE UNIQUE ET MODULABLE (MUM) TERRITOIRE RHÔNE - VILLEFRANCHE ///////////

Dans le département du Rhône, sur les territoires de Villefranche et Tarare, la Sauvegarde 69 expérimente la Mesure Unique et Modulable (MUM).

La MUM est en expérimentation depuis le 1er octobre 2022. Cette mesure a pour objectif de venir répondre aux préconisations relevées par le rapport de l'Institut Général des Affaires Sociales (IGAS) datant de décembre 2019. En effet, les deux objectifs principaux de la MUM sont :

- Eviter les ruptures de prises en charge et de parcours pour l'enfant et les familles entre le judiciaire et l'administratif ;
- Adapter l'intensité des interventions et leur contenu en se centrant sur les besoins fondamentaux de l'enfant.

Pour se faire, le projet a été travaillé durant une année afin de pouvoir regrouper les besoins en moyens humains. Trois nouveaux professionnels ont donc été recrutés : une éducatrice de jeunes enfants, un moniteur éducateur et une psychologue. Ces professionnels ont pour missions d'apporter un étayage au travail de l'AEMO et de pouvoir accompagner les familles.

L'accompagnement s'effectue sur 6 mois, renouvelable une fois, en direction de 25 mineurs.

L'éducatrice de jeunes enfants les accompagne de la naissance à l'âge de 6 ans autour des besoins primaires et du développement global. Elle est donc en étroite collaboration avec le référent AEMO pour travailler sur le soutien à la parentalité.

Le moniteur éducateur accompagne les jeunes adolescentes et adolescents en décrochage scolaire, dépression ou ayant des troubles engendrant des comportements à risque. Le travail effectué repose sur le quotidien du jeune et sur le biais de médiations pour amener celui-ci à reprendre du lien social et lui permettre de s'ouvrir sur l'extérieur.

Quant à la psychologue, elle soutient et accompagne psychologiquement les familles à partir d'objectifs précis lors d'entretiens individuels, familiaux et de groupes à médiation. Il y a une possibilité d'orientation vers les services de soins adaptés aux besoins. Elle travaille les liens intrafamiliaux à partir du roman familial.

La MUM propose un accompagnement individualisé à minima une fois par semaine (sauf situation exceptionnelle et selon les besoins identifiés) à domicile, au service ou à l'extérieur, modulable en fréquence et intensité. Les entretiens peuvent être menés par un professionnel de la MUM seul ou en présence d'un ou plusieurs de ses collègues MUM ou AEMO. Il peut être proposé aux personnes accompagnées (mineurs et parents) des entretiens individuels, parentaux ou familiaux mais aussi des activités individuelles ou groupales et des animations.

Les professionnels de la MUM interviennent au sein de la mesure d'AEMO spécifiquement sur un ou deux objectifs clairs et identifiés en équipe pluridisciplinaire et ce à n'importe quel moment de la mesure.

Nous travaillons donc principalement avec des nouveaux moyens qu'ils soient financiers ou de compétences et cela permet aujourd'hui de pouvoir accompagner les 25 situations en développant de nouvelles perspectives innovantes.

DANS LA CONTINUITÉ DES ÉVÈNEMENTS SUR LE TERRITOIRE RHÔNE ////////////////////////////

Sur Tarare en 2022 :

Un nouveau projet a vu le jour : raclette à la campagne, durant les vacances scolaires avec des enfants suivi dans le cadre de mesures d'AEMO. Ce déjeuner a pris place dans un gîte à Joux, gracieusement mis à disposition. Il s'est articulé autour de la découverte de l'environnement et de jeux en extérieur.

La mise en œuvre de l'expérimentation du projet de Mesure Unique et Modulable dans lequel l'ensemble des professionnels a pu s'impliquer sont venu également remobiliser les équipes et les réengager autour d'une cause commune.

A Mornant

À la suite de l'ouverture du site en 2021, la porte ouverte du site de Mornant a eu lieu le 30 septembre 2022 en présence du Maire de Mornant, du Président de l'association, du Directeur Général et du Directeur du Pôle Social.

Moment de partage et de convivialité avec l'ensemble de l'équipe du site et les différents partenaires présents.

Le territoire a également signé une convention de partenariat pour Tarare et Mornant avec *Culture pour tous* et avec *Emmaüs Mornant* qui peuvent aujourd'hui mettre à disposition des familles suivies, des meubles, des vêtements etc., sous simple présentation de la convention.

Pour les fêtes de fin d'année, une conteuse est venue animer un temps fort dans les deux équipes de Tarare et Mornant.

Sur le territoire de Lyon

Projet de service MJIE, le 2 février 2022, la DIRPJJ envoie un courrier à la direction du SPEMO, courrier relatif à la procédure d'habilitation du SIE. Ce document prend en compte le contrôle de fonctionnement démarré en mars 2021 et le plan d'action qui en découle. Il est demandé à partir d'une fiche d'analyse, de leur adresser une nouvelle version du projet de service, la précédente version datait de septembre 2018. Le projet de service a été récrit en mobilisant l'équipe de direction, CDS et DA, le service qualité de la Sauvegarde 69, ainsi que les professionnels de terrain associés sur des temps de travail collectifs. La prise en compte des préconisations du contrôle de fonctionnement et des observations de la DIRPJJ ont été le fil conducteur de ce travail de réécriture. Le projet de service finalisé a été envoyé à la DIRPJJ au mois de juin 2022. Au 31/12/22 nous n'avions aucun de retour de la part de l'autorité de tutelle.

Ergonomia : une résolution actant une expertise pour risque grave sur le territoire de Lyon du SPEMO est votée le 30 novembre 2021. Cette expertise demandée par le CSE a été réalisée par le cabinet Ergonomia, un rapport a été déposé le 2 aout 2022. Un CSE extraordinaire s'est tenu le 18 octobre, pour évoquer les conclusions du cabinet d'expertise. Le 13 décembre en présence du directeur du SPEMO, du DA et des CDS, une restitution par les professionnels du cabinet a eu lieu pour les équipes du territoire de Lyon.

A la demande de la Direction Générale, un accompagnement est assuré par une professionnelle présente dans le cadre d'un mécénat de compétence. La mise en place d'une méthodologie de travail, de résolution de problèmes, garantit le suivi d'un plan d'actions, tout en sécurisant les conditions de travail sur le territoire de Lyon.

Il a été constitué un COPIL composé de travailleurs sociaux, secrétaire, psychologue, élus, membres de la direction (DA et CDS), et d'une personne de la CARSAT, ce groupe a pour mission :

- De co-construire la note de cadrage du projet ;
- De valider le rôle des différents acteurs ;
- De fixer le planning du projet et les conditions de réalisations « des chantiers » (temps dédiés, dates de rencontre, méthode) ;
- De s'accorder sur un pacte de fonctionnement pour que tous les acteurs puissent bénéficier de protection et de permission pour agir.

Des groupes de travail associant des professionnels de terrain, se déclineront par thématiques sur l'année 2023. La finalisation de ce plan d'action se clôturera en fin d'année 2023.

Cette année, sur le territoire Est

Le 16 avril 2022 une sortie à la ferme pédagogique « *Forma Folie Ch'ève* » à Jonage (ouest lyonnais) a eu lieu. Cette journée a pu se faire avec plusieurs familles et leurs enfants ainsi que des travailleurs sociaux référents des enfants. L'idée était de pouvoir travailler la parentalité au travers de ce support. Être au contact d'animaux nécessite une posture empathique et le lien avec l'animal permet de faire des parallèles avec les familles. Ont pu être abordés différents aspects de la relation comme la confiance, l'attachement, la communication et l'expression des émotions. Cette journée a permis aussi aux familles de partager un moment convivial dans un contexte éloigné du quotidien, tous les participants ont été ravis de leur journée.

Projet médiation équitation : il est fréquent que des enfants rencontrent des difficultés à exprimer leur mal être, ce qui impacte leur développement au point de toucher leur estime de soi mais aussi de mettre à mal leurs relations avec autrui. Le regard extérieur peut être pesant. Prendre soin de l'animal est également une manière de prendre soin de soi. Cette activité permet à l'enfant de se recentrer sur les sensations mais aussi de prendre confiance en lui, d'être responsable et autonome.

L'activité se déroule dans *les écuries de la Brive*, qui accueillent des chevaux et des ânes à la retraite, situés à côté de Montalieu dans l'Ain.

Les séances ont commencé pendant les vacances de la Toussaint 2022, elles se poursuivent à ce jour à raison d'une fois à chaque période de vacances scolaires. Elles concernent une dizaine d'enfants ainsi que leurs référents travailleurs sociaux. Les enfants bénéficient soit d'une mesure d'AEMO, soit la famille a une mesure d'AGBF.

Et pour clôturer 2022, le 15 décembre nous avons proposé plusieurs activités lors de la fête de fin d'année : création de boules de neiges, partage d'un goûter et pour finir un magicien est venu présenter un spectacle pour une dizaine d'enfants. Les parents ont été conviés au moment du goûter. Chaque enfant est reparti avec sa boule à neige et une photo de lui encadrée, nous pouvons rajouter : **avec un grand sourire et des étoiles dans les yeux.**

Sur le territoire Nord, l'année 2022 a été marquée par les changements.

Les changements insécurisent, perturbent, affaiblissent ?

Pour l'équipe du territoire nord, le constat est tout autre : même si l'insécurité et les perturbations ont été inévitables, les professionnels ont su se saisir de ces bouleversements pour repenser leur pratique et renforcer la dynamique d'équipe. Ainsi, le turn-over et les nombreux départs ont permis de réfléchir et de travailler autour de l'accueil des nouveaux salariés, notamment par le biais du livret d'accueil. Ce qui n'est pas sans conséquence puisque les nouveaux professionnels se sentent soutenus, tuilés, étayés avec bienveillance à tous les niveaux hiérarchiques.

Ce travail a mis en avant une forte solidarité d'équipe qui a permis au territoire de traverser tous ces changements.

Pour clôturer cette réflexion, nous avons organisé un temps fort, de partage, de convivialité « hors les murs » du territoire, au travers d'une randonnée au Mont Thou (nord) à 611 mètres d'altitude. Randonnée suivie d'un pic-nic où chacun a pu partager ses talents culinaires.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 ////////////////////

Nombre de mineurs accompagnés

	AEMO	AEMO RH	RAEMO	AEI	MJIE	MJAGBF	AEA	VM	LN	MUM
Garçons	1559	543	177	61	372	160	155	21	36	18
Filles	1215	394	112	45	353	148	108	28	48	9
Total	**2774**	**937**	**289**	**106**	**725**	**308**	**263**	**49**	**84**	**27**

Nombre d'enfant par fratrie = nombre de familles

	AEMO	AEMO RH	RAEMO	AEI	MJIE	MJAGBF	AEA	VM	LN	MUM
Fratrie seul	796	290	80	86	184	13	95	12	34	12
Fratrie de 2	420	168	47	10	109	30	41	8	12	4
Fratrie de 3	221	55	23	0	64	31	17	7	6	1
Fratrie de 4	69	23	6	0	19	14	6	0	2	1
Fratrie de 5	23	7	3	0	2	8	1	0	0	0
Fratrie de 6	8	2	0	0	4	3	1	0	0	0
Fratrie de 7	4	1	1	0	3	4	0	0	0	0
Fratrie de 8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	**1542**	**546**	**160**	**96**	**385**	**103**	**161**	**27**	**54**	**18**

Un nombre d'enfants suivis en baisse par rapport à l'année précédente : en AEMO Métropole nous sommes à 2 774 mineurs suivis alors qu'en 2021 nous étions à 3 080. Cette diminution se fait sentir aussi en Renfort et sur l'AEMO Rhône.

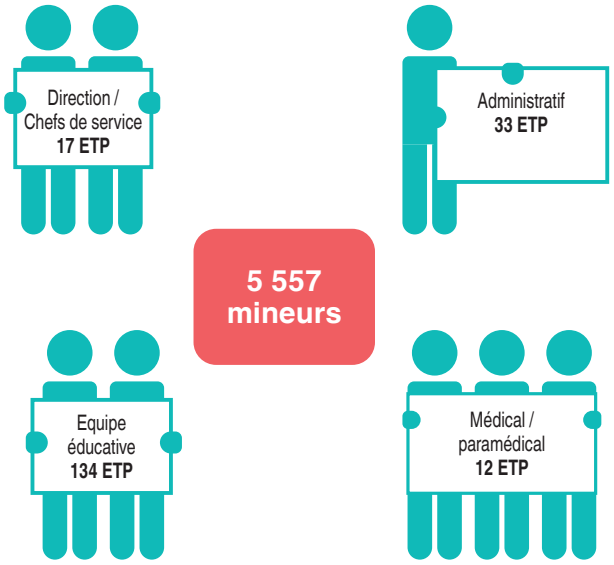
B) PUBLIC SUIVI ////////////////////

Tranches d'âges mineurs accompagnés au 31/12/2022

	AEMO	AEMO RH	RAEMO	AEI	MJIE	MJAGBF	AEA	VM	LN	MUM
- de 2 ans	32	11	4	0	50	16	1	0	0	1
De 2 à 2 ans	60	16	8	0	31	8	2	1	1	2
De 3 à 5 ans	308	91	64	0	123	48	19	7	16	6
De 6 à 9 ans	633	227	63	0	171	76	37	15	21	6
De 10 à 11 ans	389	117	34	0	97	40	26	8	17	3
De 12 à 15 ans	837	290	74	27	166	77	106	11	21	4
De 16 à 17 ans	383	139	31	63	75	33	61	6	5	5
De 18 à 20 ans (18 dans l'année)	132	46	11	16	12	10	11	1	3	0
Total	**2774**	**937**	**289**	**106**	**725**	**308**	**263**	**49**	**84**	**27**

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

	CDD	CDI	Stagiaire
Entrées	41	47	5
Sorties	40	48	2

Nous avons dû gérer sur l'année le départ de 48 personnes dont 40 par démissions, 2 départs à la retraite, 2 mutations en interne, 2 arrêts de contrat durant la période d'essai, un licenciement et une rupture conventionnelle, avec accord du financeur.

En parallèle, nous avons procédé à 47 recrutements en CDI ce qui numériquement ne permet pas sur l'année de témoigner d'un effectif stable.

En ce qui concerne les CDD, 41 recrutements ont été finalisés au sein de notre service. Nous avons pu proposer un CDI à 7 d'entre eux à l'issue de leur CDD.

Nous avons eu un taux d'absentéisme de 5,62 % sur l'année 2022 soit un taux inférieur à l'année précédente qui était de 8,3%.

C) FORMATION//////////////////////

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	CAFERUIS	1
	Formation clinique à la thérapie familiale psychanalytique	2
Développement compétences	Formation In Design	1
	Traumatisme chez l'enfant et pathologie du lien	1
	Accompagnement individuel et collectif par l'approche	1
	Apprendre la langue des signes française	1
	Le travail avec les familles	1
	Conjoints, systémique parents, enfants en situation de crise	1
Formations collectives	Formation Incendie	5
	SST INITIAL	4
	Entretien familial en situation de conflits	19
	Tensions, conflits, agressivité, violence	23
	Gérer l'accueil des publics difficiles	14
	Tuteur de proximité	5

Démarche d'évaluation, démarche qualité, amélioration continue

Le SPEMO, s'inscrit comme l'ensemble de la Sauvegarde 69, dans la nouvelle démarche d'évaluation issue du référentiel HAS et de la parution des décrets d'application du 26 et 28 avril 2022. En lien avec le service qualité, des réunions préparatoires ont vu le jour (CODIR et équipe de direction de Pôle Social) en 2022.

Le service d'AEA sera concerné par cette nouvelle mouture de l'évaluation au premier semestre 2023.

Depuis septembre 2022, nous mettons en place, sous forme d'une journée complète, un temps d'intégration des nouveaux salariés (notamment les travailleurs sociaux) pour accompagner les nouveaux professionnels au sein de notre service. Animées par la directrice adjointe avec deux CDS, ces journées permettent une appréhension du secteur de la Protection de l'Enfance et le sens de notre intervention en milieu ouvert. Elles sont très appréciées par les nouveaux salariés. Il y en a eu deux au cours du dernier trimestre 2022.

Perspectives 2023

Annoncé depuis une année, la DPPE (Métropole) et la DTPJJ doivent faire paraître un appel à projet pour la création d'un service d'AEMO en complément de celui de la Sauvegarde 69. Ces perspectives viendront interroger de fait notre fonctionnement (taille, financement et implantation). L'arrivée d'un nouvel opérateur ne peut qu'être bénéfique pour notre service, qui depuis de nombreuses années subit une situation de monopole.

Nous espérons dans les perspectives 2023, la finalisation du travail entrepris avec le service TETA du Vinatier pour améliorer la prise la charge des enfants, notamment en matière de soins psychiques. Durant l'année 2022, de nombreuses rencontres ont eu lieu entre nos deux services pour élaborer autour de l'intervention de l'équipe mobile du Vinatier auprès d'une cinquantaine d'enfants suivis en AEMO (Territoire de Villeurbanne et Lyon).

Nous avons organisé sur le premier trimestre 2023 un ciné débat autour de la projection du Film « *Sur mesure* » réalisé par nos collègues du CODASE 38, associant les équipes du service TETA et nos équipes pour une présentation du travail en AEMO.

Bénéficiant de fonds dédiés de l'Etat dans le cadre du Plan de Prévention et de Protection de l'Enfance, pour la mise en place de l'expérimentation de la MUM, nous serons amenés à en faire une évaluation, pour mesurer l'impact sur les familles. A l'issue de ce bilan, nous espérons une reconduction de cette nouvelle intervention.

Enfin, nous nous sommes engagés sur la réécriture du Projet de service d'AEA avec la volonté affichée de valoriser notre pratique autour de cet accompagnement administratif mais aussi sur une projection active de l'évolution de nos outils et des moyens qui nous sont octroyés. La taille réduite de l'équipe, la norme des professionnels (1 ETP pour 35 mineurs) notre secteur d'intervention (toute la Métropole) sont des points clés qu'il s'agira pour nous de faire valoir dans ce projet de service pour que nous puissions bénéficier de moyens supplémentaires. ■

Prévention Spécialisée

SOMMAIRE

- Population chiffrée 54
- Bilan de l'activité 56
- Démarche qualité, amélioration continue et évolution du service 57
- Personnel 59
- Perspectives 2023 60

À partir d'une présence de rue, d'animations sociales, d'accompagnements éducatifs et de partenariats de proximité, l'intervention du service en 2022 concerne 2 237 garçons et filles de 12/25 ans suivis par 19 équipes sur 14 communes de la Métropole de Lyon : Bron Nord et Sud, Chassieu, Décines, Feyzin, Givors, Lyon 1er /2e / 4e / 8e Etats-Unis et Mermoz, Meyzieu, Moins, Oullins, Pierre-Bénite, St. Fons, St. Priest, Vaulx en Velin Sud et Vénissieux.

En 2022, le service de Prévention Spécialisée enregistre **une hausse d'activité de 25 % en 2022** qui s'inscrit dans :

- **Une continuité et une reprise d'activité** après deux ans, en 2020 et 2021, de période de restrictions pandémiques en termes de liens, de chantiers, d'accompagnements, d'activité, de séjours ;
- **Un suivi de l'activité efficient en termes de montage de projets et critères d'évaluation.** En effet, depuis deux ans, le service, en lien avec son projet de service, s'astreint à la construction des projets d'équipes dans un objectif de proximité avec les besoins des usagers.

Population chiffrée

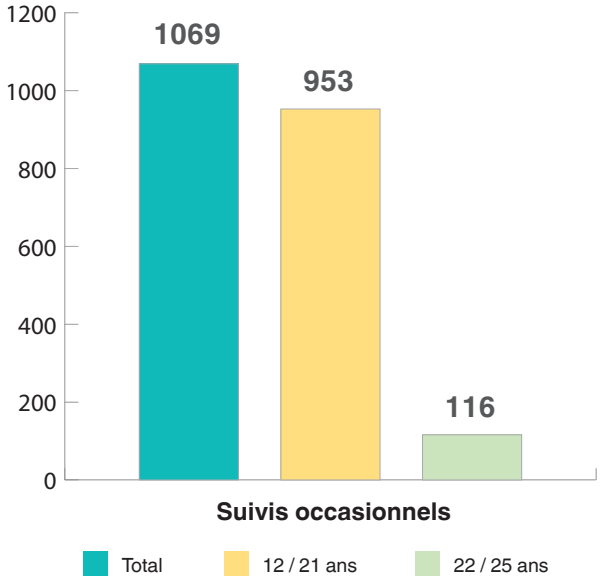
ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS / / / / / / /

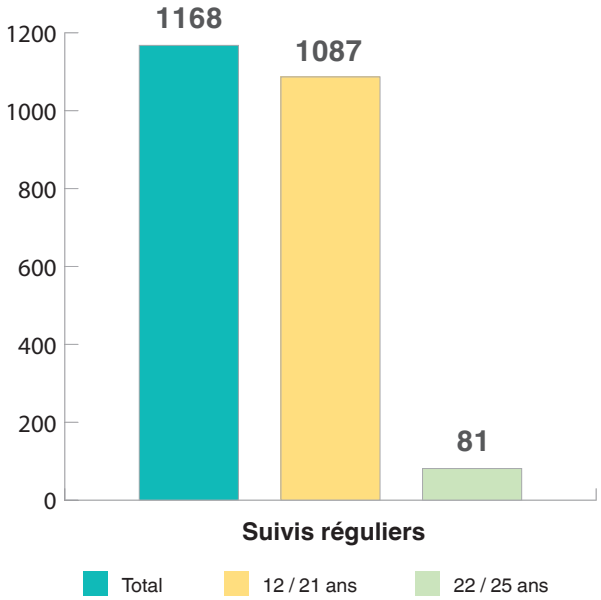
En 2022, l'activité est de **2 237 jeunes accompagnés, soient** :

- 1 168 suivis réguliers

- 1 069 suivis occasionnels

- **Les 12/21 ans représentent 91 % du public accompagné**
  - 35 % ont entre 12 et 15 ans,
  - 27 % entre 16 et 17 ans
  - 29 % entre 18 et 21 ans.
- **Les 22/25 ans représentent 9 % du public accompagné**
- **Les suivis réguliers représentent de 52 % du suivi total**
- **Les suivis occasionnels représentent 48 % du suivi total**



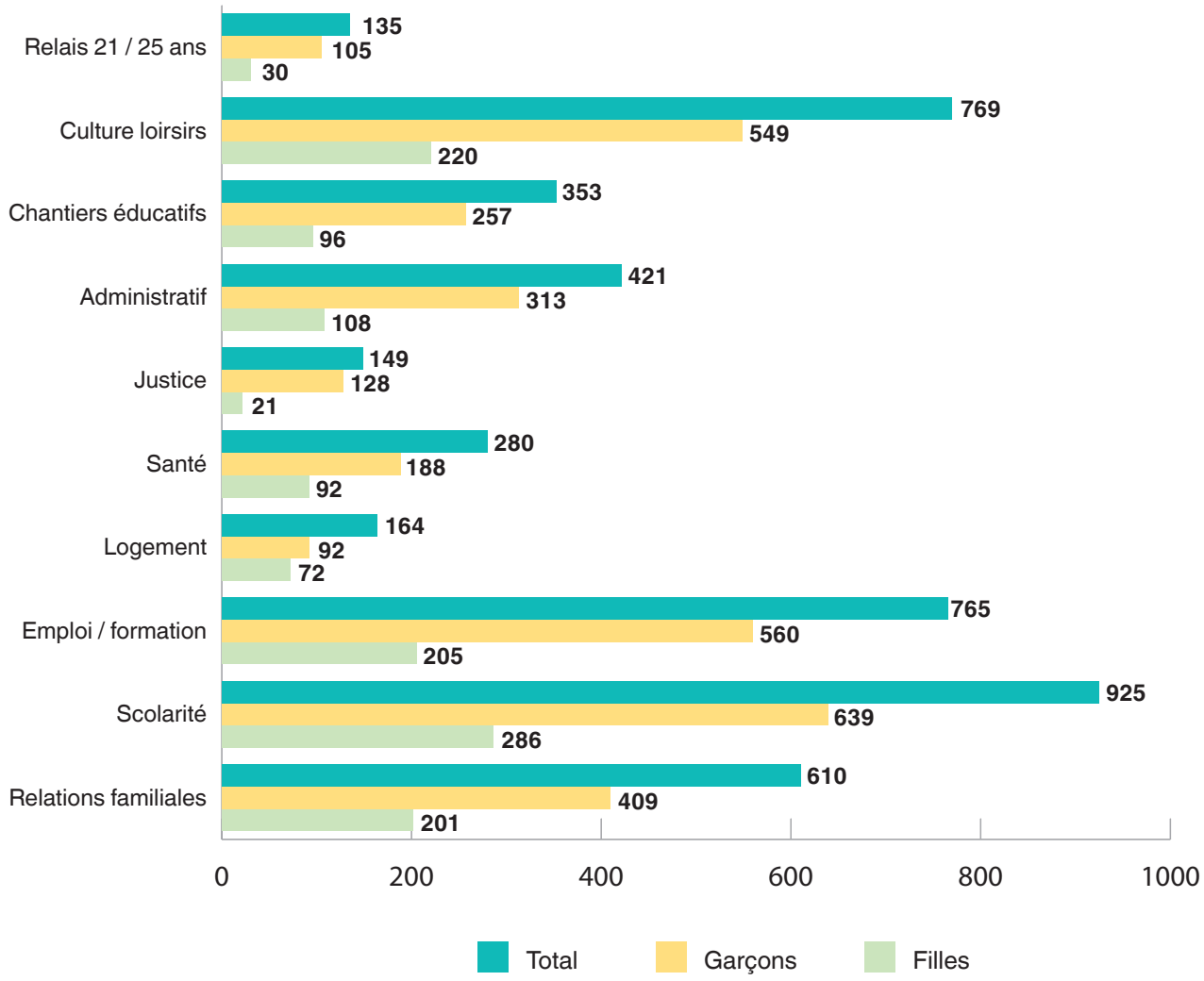


Ainsi on note :

- 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.

PROBLÉMATIQUES TRAITÉES / / / / / / /

On note une prédominance des thématiques suivantes : **scolarité, emploi et formation, culture et loisirs, relations familiales et problématiques administratives,** abordées par les équipes dans le cadre des suivis et accompagnements.



LES 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, apprentissage du vivre ensemble, découverte de codes nouveaux, implication dans des actions citoyennes ou encore mises en situation professionnelle (chantiers), découverte du monde professionnel et de métiers.

244 activités spécifiques et partenariales ont été réalisées en 2022 sur l'ensemble du service.

Ces activités ont mobilisé **181 jeunes, majoritairement des garçons** ; l'un des objectif éducatif des équipes est de travailler la mixité et l'accroche avec le public féminin souvent moins visible sur l'espace public que les garçons.

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

  63 chantiers éducatifs sont réalisés en 2022 et mobilisent **185 jeunes** dont 135 garçons et 50 filles sur l'ensemble des 14 communes de la Métropole.

  En 2022, plusieurs équipes initient des chantiers en lien avec la sensibilisation à l'environnement et la culture, dans le cadre du financement accordé par le plan pauvreté.

  L'AIDPS (Association Intermédiaire Départementale de Prévention Spécialisée, support aux chantiers éducatifs des services de Prévention Spécialisée) reste le support indispensable du service de Prévention de la Sauvegarde 69 pour la bonne réalisation de ces chantiers.

Le développement constant de partenariat et l'articulation avec les diverses municipalités et partenaires sur le terrain favorisent la poursuite de nos actions de prévention.

Bilan de l'activité

LA PRÉVENTION DU DÉCROCHAGE SCOLAIRE /////////

La prévention du décrochage scolaire reste un axe fort de l'intervention des équipes éducatives sur l'ensemble des territoires, selon des pratiques et approches différentes : situation de harcèlement scolaire, difficultés d'apprentissage scolaire, absentéisme important, problématiques familiales, comportements déviants ou inadaptés, non-respect du cadre, développement de phobies ou de troubles scolaires…

L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE ////////////

L'octroi d'une subvention de 8 900 euros dans le cadre du plan de prévention et de lutte contre la pauvreté de la Métropole de Lyon, a permis la réalisation de plusieurs chantiers éducatifs culturels au bénéfice de 19 jeunes dans le cadre de 3 grands projets culturels : Pôle en Scène sur Bron, Médiatone et Périscope sur Lyon et Maison du Peuple sur Pierre-Bénite.

Si l'outil chantier reste un levier pertinent pour favoriser l'insertion des jeunes, la diversification de ce support avec l'accès à la culture et la découverte de métiers nouveaux a fait l'objet d'un bilan satisfaisant en 2022, de manière que de nouveaux projets « culturels » soient construits pour 2023.

LA SANTÉ ////////////////////////

La thématique de la santé est approchée selon deux grands volets : la **santé physique** (accès aux soins et la mise à jour de son passeport de santé : compte SS, mutuelle, carte vitale, spécialistes), et la **santé mentale** qui touche de plus en plus les publics rencontrés (addiction, conduites à risques).

En termes d'actions, le travail partenarial avec les acteurs de la santé et des institutions de santé est précieux : participation à la commission adolescente portée par le CLSM, groupe SAJ.

Démarche qualité, amélioration continue et évolution du service

PRÉVENTION DES CONDUITES À RISQUES ET TRAVAIL SUR LA CITOYENNETÉ ////////////

Les équipes sont en veille de tout signe pouvant révéler des symptômes de conduite à risques comme l'isolement, le repli sur soi, le changement de discours / de comportement, marginalisation, la consommation / la vente de substances nocives, le passage à l'acte, les manifestations de violence verbale ou physique.

LE TRAVAIL AVEC LES FAMILLES /////

Les actions menées en Prévention Spécialisée avec les familles sont repérables via le **travail de rue** et la **présence sociale,** la **demande** émanant des **parents**, les **relais** fait avec les différents **partenaires**, la participation à des **actions collectives, l'adhésion des parents**. Sont travaillés 3 grands types d'accompagnement : **le travail de la posture parentale, la réflexion autour de la parentalité, la médiation familiale.**

Le travail avec les familles fait aussi l'objet d'un rajeunissement des publics, eu égard notamment aux orientations de travail fléché vers les plus jeunes à partir de 12 ans.

LE NUMÉRIQUE ////////////////////

Eu égard à la place grandissante que prend le numérique dans la société actuelle, c'est un phénomène qui impacte directement les publics rencontrés et les pratiques professionnelles.

Le service est engagé depuis 3 ans dans une réflexion autour de différentes problématiques liées au numérique qui traverse tous les territoires et toutes les thématiques : le numérique et les pratiques professionnelles, la fracture numérique, le numérique en tant que conduite à risque, le numérique comme source de revenu facile : outil de commercialisation, de deal, le droit à la déconnexion, les réseaux sociaux.

En 2022, le service de Prévention Spécialisée a repris la gestion du dispositif **La Halte** sur le département du Rhône dont les objectifs sont l'accueil, l'hébergement d'urgence et l'accompagnement au logement de personnes sans domicile fixe ou relevant d'un habitant précaire.

Pour mener à bien ces missions, La Halte s'appuie sur différents moyens intimement liés les uns aux autres : mesures ASLL (Accompagnement Social Lié au Logement), mesures AVDL (Accompagnement Vers et Dans le Logement), appartements ALT, les maraudes, la consultation médicale, le LAC (Lieu d'Accueil Convivial), la banque alimentaire, la domiciliation, les FAJ (Fond d'Aide aux Jeunes).

De même que le service a intégré **le dispositif des Bataillons de la Prévention** (avec un financement de l'état) qui vise à accompagner les jeunes de 12 à 25 ans issus des quartier des Minguettes (Vénissieux) et des Clochettes (St Fons). Ces professionnels des Bataillons de la Prévention vont orienter leur travail dans une approche « d'aller vers » le public considéré comme le plus éloigné du droit commun.

Ces deux entités, La Halte et les Bataillons de la Prévention, viennent renforcer la dynamique du service et proposer une prise en charge plus fine concernant les publics en voie de marginalisation ou en marginalisation prononcé. Cela accentue également la gestion administrative, RH et financière au niveau du service, en termes notamment d'articulation avec les fonctions supports du pôle social.

CONTINUITÉ DE SERVICE / / / / / / / / / / /

2022 est marqué par des mouvements du personnel au niveau de l'équipe de direction :

- L'arrivée de M. D. G. en janvier 2022, directeur adjoint,
- L'arrivée de Mme F. Y., au poste de cheffe de service sur les territoires de Vénissieux, St Fons et Feyzin en février 2022 par suite d'un départ à la retraite fin janvier 2022,
- Le départ de Mme M. C., comptable au sein du service, en février 2022.

Ainsi depuis février 2022, le service évolue dans un contexte de changement, d'adaptation et de constitution d'une nouvelle équipe de direction. Dans un souci de continuité et de cohérence, M. B., directeur, veille à la poursuite et au développement des projets :

- **Continuité des travaux de réflexions initiés dans le cadre du projet de service et de l'évaluation interne :**
  - Enrichissement du **projet de servic**e avec l'intégration de 3 annexes travaillées de manière collaborative avec les équipes dans le cadre de groupes de travail ;
  - Construction et consolidation des **projets d'équipes ;**
  - Poursuite de la **démarche RPS**, en lien avec le plan d'actions et préconisations ciblés dans le projet de service et l'évaluation interne ;
  - Finalisation des travaux des **commissions logement et santé.**

- **Modernisation en termes de gestion du temps de travail et gestion financière :**

2022 est marquée par l'arrivée de deux outils de gestion, à l'initiative de la Sauvegarde 69, qui marque un changement drastique dans les pratiques professionnelles sur le terrain et bousculent les habitudes professionnelles :

- **OCTIME,** outil de gestion du temps de travail, en lien avec le projet stratégique opérationnel initié par l'association ;
- **N2F,** outil de gestion des notes de frais professionnel.

- **AIDPS**

En 2022 le nombre d'heures de chantiers est de 4 735 heures, contre 4 135 en 2021. Sinon l'année a été riche d'évolution d'un point de vue partenarial avec la mise en place de la nouvelle équipe AIDPS (conseil d'administration et bureau) et au regard de l'activité avec l'articulation entre les chantiers éducatifs traditionnels et les chantiers éducatifs Préfecture. Le service veillera en 2023 à utiliser davantage le dispositif chantiers Préfecture.

- **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.

Comme évoqué dans notre rapport d'activité 2021, le service a répondu à l'appel à projet de mise en place des « Bataillons de la Prévention » sur les communes de Vénissieux et St Fons, et accueille depuis janvier 2022 des professionnels sur ce dispositif.

Un des faits marquants de 2022 est le désistement, sur la commune de Vénissieux, de l'association ALTM dans la coopération des médiateurs de la municipalité.

Aussi, sur interpellation et proposition des autorités, la Sauvegarde 69 s'est positionnée pour reprendre la gestion des médiateurs sur la commune de Vénissieux.

- **De l'évaluation des services de Prévention Spécialisée**

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.

Initié en 2021 par la Métropole, un travail d'évaluation de la Prévention Spécialisée, s'est poursuivi et terminé. Ce travail d'évaluation s'est fait en bonne collaboration.

Dans le cadre d'une rencontre avec la direction de la DPPE, cette évaluation a pu témoigner de la qualité des échanges avec les équipes de terrain. A ce jour, le service reste dans l'attente du bilan et conclusion finale de cette évaluation.

- **TRAJECT**

En 2022, le service, en accord avec l'association, a décidé de se doter d'un outil de gestion de l'activité permettant un suivi et une comptabilisation de ses interventions, une traçabilité en termes de parcours des publics suivis. Une première phase de formation a eu lieu pour l'équipe de direction. La mise en place de TRAJECT va apporter une opportunité de discussion avec la Métropole, en termes de réalisation du rapport d'activité.

Personnel

RESSOURCES HUMAINES/ / / / / / / / / / /

Le service est doté de 68.5 postes éducatifs (Service de Prévention Métropole et Rhône, La Halte, les Bataillons) dont 49.5 sur la Métropole, 8 postes de cadres (chefs de service, directeur et directeur adjoint) et 4 postes administratifs.

La vacance de certains postes a encore une incidence sur le suivi des accompagnements individuels et 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. Et en réponse à ces difficultés identifiées, le service avait engagé depuis un an des discussions avec la Métropole en termes de solutions à l'embauche, et a obtenu des réponses positives notamment pour de 2 contrats d'apprentissage ou professionnalisation.

FORMATION /

Dans le cadre de son plan de développement des compétences 2023, le service veille à faciliter l'employabilité, le maintien dans l'emploi et le développement de compétences via différents dispositifs de formation. En 2022, il a maintenu sa politique :

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Développements individuels	Tuteur de proximité	2
	DEIS	1
	VAE dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement	1
	Contrat d'apprentissage	1
	Contrat de professionnalisation	1
	Diplôme d'Etat d'Educateur Spécialisé	1
Formations collectives	Trajet	Tout le personnel
	Être éducateur en prévention spécialisée aujourd'hui	9
	Prévention et la gestion de la violence	6
	Sensibilisation à la prostitution chez les mineurs	14
	Les valeurs de la république et laïcité	3
	Lutter contre les violences chez les jeunes	3
	Pack office Word/Excel	26
Formations obligatoires	Incendie	7
	SST	6

EVALUATION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX / / / / / / / / / / / / / / / / / /

Poursuite de la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (réalisé avec l'appui du cabinet ACTEMS CONSEIL), en 2022 **élaboration d'un document de référence sur la « ligne managériale », document issu de réflexions de 2 groupes de travail cadres et non cadres.**

MISE EN PLACE DU PÔLE SOCIAL / / / /

Depuis le 1er janvier 2021, le pôle social de la Sauvegarde 69 regroupe les différents services de la protection de l'enfance de l'association : le service de Prévention Spécialisée, le foyer Chamfray, le lieu d'accueil et le Shed.

La mise en place du pôle social est encore aujourd'hui active selon des seuils d'organisation progressive en termes de **cohérence opérationnelle selon un harmonisation des process de gestion RH, financière et administrative, et de cohérence politique et associative.**

Perspectives 2023

• **Intégration du dispositif** « Adultes Relais » et accueil des médiateurs en 2023 au sein du service, sur quartier des Minguettes à Vénissieux.

Poursuite de la dynamique engagée dans une continuité d'accompagnement au changement avec :

- L'arrivée d'un nouveau directeur en 2021, d'un nouveau directeur adjoint et de 2 nouveaux chefs de service en 2022 ;
- La mise en œuvre de nouveaux outils de gestion : OCTIME et N2F en 2022 et TRAJECT en 2023 ;
- L'organisation initiée par le pôle social avec des procédures et un fonctionnement nouveau de 2021 à ce jour.

• **Faire association en 2023**

- 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 inter-services du pôle social ;
- Mutualisation des ressources, outils et procédures au sein du pôle social ;
- Célébration des 80 ans de l'association.

• **Faire service en 2023**

- Intégration des **médiateurs** au dispositif des Bataillons de la Prévention à la vie de service ;
- Poursuite des **projets en cour**s : 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 **pôle social** sur le terrain ;
- Finalisation des **projets d'équipe,** par déclinaison au projet de service ;
- Concrétisation du programme **TRAJECT** du CNLAPS afin d'avoir une meilleure lisibilité de l'activité.

• **Réponse aux appels à projet**

Dans le contexte politique et institutionnel d'aujourd'hui, eu égard aux enjeux, la réponse aux appels à projet reste une des prérogatives 2023, 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 à la suite de l'évaluation des services de Prévention Spécialisée menée sur l'année en cours.

2022 a été une année d'accompagnement au changement, 2023 s'inscrit dans cette continuité.

La perspective principale de 2023 sera :

- D'assoir l'utilisation des nouveaux outils, d'en formaliser la bonne prise en main et d'en mesurer les effets ;
- De finaliser la période de changements importants ;
- De mettre en œuvre la nouvelle convention d'intervention du service de prévention au niveau du Département du Rhône (2023-2025) ;
- De réaliser l'évaluation interne du service au second semestre 2023.

A noter que le service de Prévention Spécialisée a été « site pilote » en termes de déploiement des outils OCTIME et N2F. Et qu'à ce titre, la direction remercie l'ensemble des professionnels du service pour leur disponibilité, investissement et engagements au changement. ■

La Halte

SOMMAIRE

• Faits marquants de l'année, bilan. 62
• Population chiffrée. 63

Nouvelle direction

- Depuis le 1er janvier 2022, la Halte relève de la direction du Service de Prévention Spécialisée. Un 0,20% d'ETP de chef de service est dédié à la gestion de ce dispositif.

- Un important travail « d'acculturation » de l'équipe de direction a été nécessaire pour comprendre le fonctionnement du dispositif, de son équipe travaillant pour un public et un domaine d'activité pas ou peu connu (insertion par le logement entre autres).

Faits marquants de l'année, bilan

A) MISE EN ŒUVRE DU PROJET ÉQUIPE MOBILE FNAVDL ///////////

Le projet équipe mobile FNAVDL a été officiellement lancé en septembre 2021. Un seul poste sur les deux destinés à ce projet était pourvu par une éducatrice déjà en place sur ce type de mesures.

Sachant que nous avons été confrontés à d'importantes difficultés de recrutement, nous avons néanmoins intégré une éducatrice au dispositif en avril 2022 à hauteur d'un 0,7 ETP. Ainsi, cette nouvelle salariée est venue en renfort du dispositif, mais sans toutefois le compléter totalement.

La charge de travail était très importante pour respecter au mieux nos engagements quant au nombre de mesures AVDL réalisées. En août 2022, l'éducatrice à plein temps a démissionné, réduisant un peu plus la possibilité d'atteindre nos objectifs. Nous avons pu toutefois réaliser 23 mesures sur les 27 attendues pour l'année 2022.

B) LES MARAUDES ////////////////

Les maraudes constituent une activité très importante de la Halte. Elles ont lieu 2 à 3 fois par semaine selon la période (estivale ou hivernale). Les alertes à la canicule, comme les périodes de grand froid, nous amènent à adapter notre organisation pour assurer des temps supplémentaires de maraude.

Au mois d'août 2022, notre partenaire « Action Santé » a pris la décision de mettre fin à la collaboration qui permettait jusque-là d'assurer une maraude médicale par semaine. Cette situation nous a conduit à rechercher un autre partenaire. Nos démarches auprès de notre réseau et des institutions, nous ont permis en décembre 2022, de concrétiser un nouveau partenariat par une convention signée avec la PASS de l'hôpital nord-ouest de Villefranche.

C) MOUVEMENT DE PERSONNEL ////

- Une démission

- Deux embauches de nouveaux salariés représentant 1,7 ETP.

D) NOUVELLE SUBVENTION /////////

Financement du LAC sur l'activité 2022 : depuis de nombreuses années l'activité liée au LAC (Lieu d'Accueil Convivial) n'était pas financée alors que cet espace d'accueil inconditionnel est un élément clef du dispositif de la Halte. En effet ce temps d'accueil de jour est intimement lié à la maraude et à la mise en œuvre des mesures AVDL et ASLL. Nous avons ainsi pu faire entendre à notre financeur (DDETS) l'intérêt de ce dispositif, ce qui a permis le financement de l'activité pour l'année 2022. Une demande de subvention a été déposé pour l'année 2023, sachant qu'elle intègre une demande avec un temps de fonctionnement un peu plus important pour répondre aux attentes et aux besoins du public accueilli.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 ////////////////////

	AVDL	ASLL	Héber-gement	Maraude
Nombre de personnes accompagnées en 2021	50 ménages	57 ménages	48 personnes	88 personnes
Nombre de personnes accompagnées en 2022	38 ménages	62 ménages	25 personnes	105 personnes

> L'HÉBERGEMENT

Notre parc logement est constitué de dix appartements, dont neuf de type T3 et un de type T4, subventionnés par l'ALT (Allocation Logement Temporaire). Ces logements sont situés à Villefranche sur Saône, en diffus.

Ces appartements participent à un processus en constituant une forme d'hébergement d'insertion, une phase de stabilisation, permettant aux personnes qui en bénéficient d'acquérir ou de consolider les prérequis à la capacité d'une personne à investir un logement. Ces derniers sont mis à disposition de la MVS qui est chargée de l'orientation des personnes. Sur ces dix logements, deux sont réservés à l'urgence.

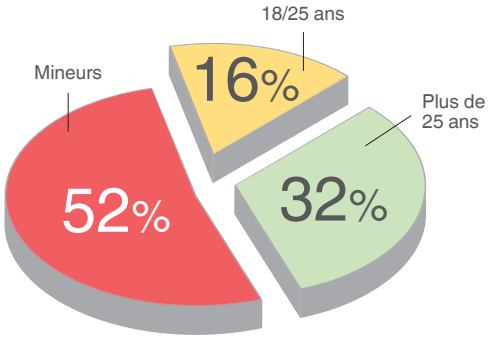
A l'accueil des personnes et à l'issue du premier rendez-vous, l'hébergement est contractualisé ainsi que l'accompagnement social individualisé. Le nombre de personnes hébergées sur 2022 est moins important que sur 2021 (11 familles monoparentales composées de 13 adultes et 12 enfants). Au fil des années, l'offre de logement s'amenuise, les délais d'hébergement s'allongent, il ne suffit plus d'avoir un accès aux droits pour obtenir un logement, l'attente est devenue très longue.

La pénurie de petits logements rend l'accès au droit commun difficile aux personnes isolées. Il en est de même avec les grands logements au-delà du T4, les familles nombreuses sont très difficilement relogeables.

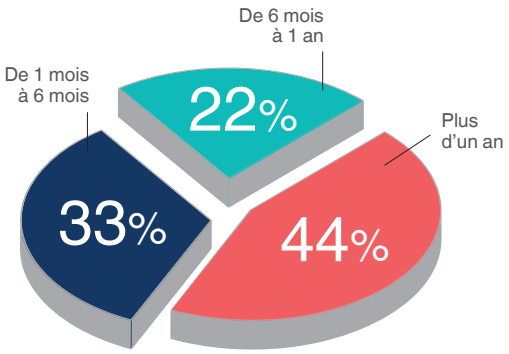
Ceci donne du sens au fait que sur l'année 2022 nous ayons accueillis 23 personnes de moins que sur l'année 2021, les personnes prises en charges n'ayant pas encore de proposition de logement.

Par ailleurs, deux des logements ont été inoccupés une grande partie de l'année en raison de leurs états de vétusté. Leur remise en état par le bailleur a tardé, mais l'un d'eux a pu de nouveau être occupé en novembre 2022 et le second le sera (théoriquement) début 2023.

Ages



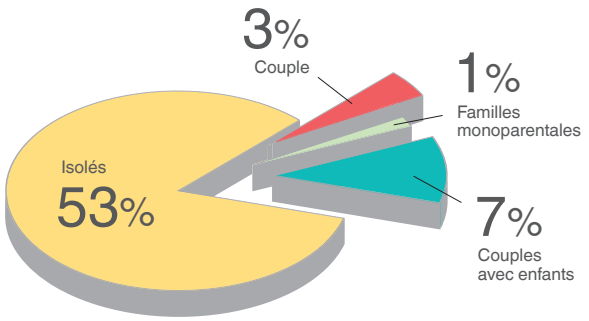
Durée d'occupation



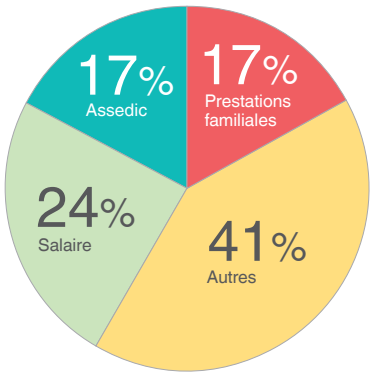
> L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

1) ASLL : accompagnement social lié au logement

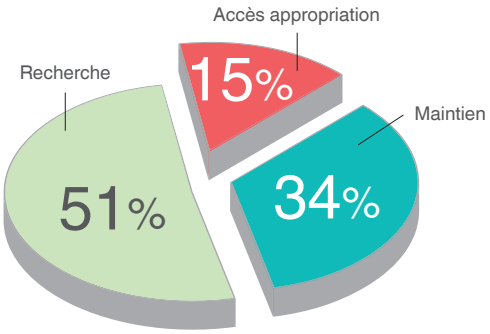
Situation familiale des ménages suivis



Type de ressources des ménages suivis



Nature de l'accompagnement



Pour rappel, le dispositif de la Halte a pour mission d'accompagner le public en s'appuyant entre autres sur la pratique de « l'aller vers » des personnes en difficulté sur des questions liées 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 mesures :

- La recherche de logement ;
- L'accès et l'appropriation ;
- Le maintien dans le logement.

Pour l'année 2022, 62 mesures ont été attribuées à la Halte sur les 70 que l'on se doit d'exercer :

- 37 mesures ont concerné le territoire 1 (agglo de Villefranche et nord Beaujolais) ;
- 25 mesures ont concerné le territoire 2 (secteur Pierres dorées, Tarare, Thizy etc.).

Notre activité a été impactée par plusieurs raisons :

- 29 mesures renouvelées en 2021 et poursuivies sur 2022 qui ne sont pas comptabilisées sur 2022 ;
- Congé parental à temps partiel d'une salariée à compter du mois d'avril 2022 : manque d'un 0,5 ETP jusqu'à la fin de l'année 2022 ;
- Prise de poste d'un nouvel éducateur à partir du mois d'octobre qui a nécessité un temps d'adaptation pendant lequel nous n'avons pas pris de nouvelles mesures.

Les personnes accompagnées souffrent de problématiques multiples, bien souvent en souffrance psychique et sous addiction, elles vivent dans un grand dénuement et en isolement. Elles n'ont pas de moyen de transport et le travailleur social reste leur seul lien avec l'extérieur.

Pour l'accompagnement de ce public, la tâche est immense en ce sens que toute démarche s'avère compliquée et nécessite du temps d'accompagnement en particulier sur le T2 (secteur Pierres dorées, Tarare, Cublize, Cours-La-Ville etc.). Un rendez-vous d'une heure avec une personne sur le T2 nécessite au minimum 2 heures de déplacement. Ce travail très chronophage va bien au-delà d'une simple mesure ASLL, nous regrettons qu'il ne soit pas mieux reconnu financièrement.

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

Le projet équipe mobile FANVDL, propose un accompagnement « hors du toit », qui se déplace auprès des publics orientés par la MVS, sur le nord du département et l'agglo de Villefranche. Il est convenu que nous réalisions 27 mesures en file active.

Du 1er septembre 2021 (date de début de mise en œuvre du projet équipe mobile FANVDL) au 31 décembre 2022, 38 ménages ont été accompagnés ce qui représente 23 mesures en file active.

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.

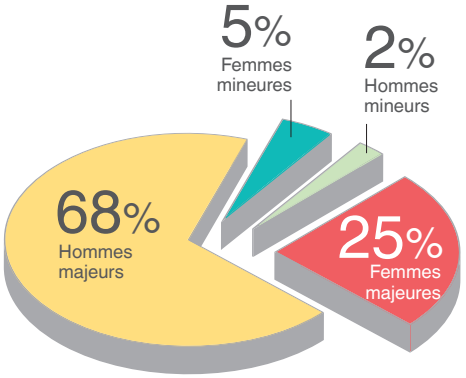
Notre intervention dans « l'aller vers », nous a conduit sur le nord du département, Thizy, Cours La Ville, Belleville, mais aussi Lyon.

Le projet tel que nous l'avons défini, nécessite 2 ETP. Nous avons eu beaucoup de mal à recruter un deuxième travailleur social ; cela n'a été possible qu'à partir du mois de mai 2022, sachant qu'il s'est agi dans un premier temps d'un 0,7 ETP devenu un plein temps au mois de novembre. Une démission fin août nous a de nouveau fragilisé. La personne à 0,7 ETP est passée à temps plein à compter du mois de novembre.

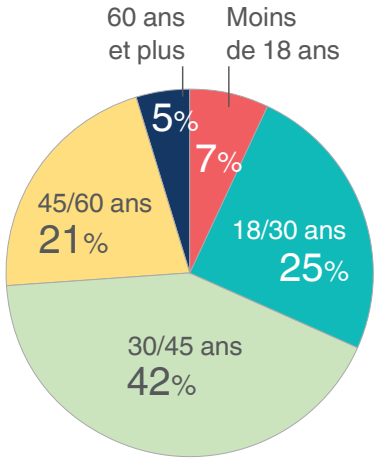
Au cours de cette année nous avons utilisé pour nos déplacements un véhicule classique, type Clio. Il est question dans le projet initial d'acquérir un camping-car. Avec le recul, ce type de véhicule ne nous parait pas adapté. Il nécessiterait des accords de stationnements sur les communes d'intervention, un stationnement ardu à trouver lorsqu'il ne serait pas utilisé et un entretien difficile à tenir dans la durée. Par ailleurs, les lieux du nord du département très éloignés et difficilement praticables en cas de neige, nous incitent à penser à un véhicule moins encombrant et plus facile à manœuvrer qu'un camping-car. Pour ce faire, nous envisageons un véhicule type 9 places, aménagé de tel sorte que l'on puisse recevoir une personne avec un minimum de confort.

> La Maraude

Sexe



Age



Cette année en Maraude nous avons rencontré 909 personnes différentes ce qui représente 1374 contacts (contre 1204 en 2021).

A l'année, nous avons effectué 2 maraudes par semaine, le lundi en partenariat avec Action Santé jusqu'à août 2022 (soit 38 maraudes) et le mercredi en partenariat avec la Croix rouge tout au long de l'année. Durant la période hivernale, du 1er novembre au 31 mars, une maraude supplémentaire est effectuée en partenariat avec la Croix Rouge (soit 78 maraudes).

Si le plan grand froid ou canicule est déclenché par la Préfecture, une maraude supplémentaire est mise en place. A noter que nous avons été amenés à en faire davantage durant l'été du fait d'épisodes caniculaires, ce à quoi nous devons nous préparer pour les étés prochains.

Une tournée est instituée de 16h à 20h, cependant notre intervention s'étend sur signalement des partenaires notamment le 115. Un numéro de téléphone est disponible (06 75 43 61 19) pour joindre directement l'équipage de la maraude.

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.

L'association « Action Santé » a déconventionné avec le service de la Halte en août 2022. Dès lors, l'équipe a dû réagir pour s'adapter rapidement à ce changement pour répondre au mieux aux problématiques de santé des SDF.

L'équipage des maraudes du lundi a été composé de deux professionnelles de La Halte. Nous avons fait le choix de flécher notre intervention auprès du public le plus en difficulté et le plus fragile. Des accompagnements physiques (une dizaine) auprès des services hospitaliers ont été réalisés sur le temps d'accompagnement dont nous disposons à l'égard de ce public.

Des hospitalisations ont pu aboutir pour des personnes âgées vivant dans la rue cet hiver. Des liens avec la PASS de l'hôpital nord-ouest de Villefranche ont été contractés malgré des délais d'attente importants qui sont de réels freins à l'accès aux soins pour ce public en survie permanente et qui ne peut se projeter dans le temps, même sur quelques jours.

Une convention a été établie avec la PASS (Permanence d'Accès aux Soins de Santé) de l'hôpital nord-ouest de Villefranche qui permettra de mettre à nouveau en œuvre deux maraudes médicalisées par mois en 2023, ainsi qu'une permanence médicale de 10h à 12h tous les premiers mardis du mois.

Avant la trêve hivernale, nous avons constaté une recrudescence du nombre de personnes à la rue et en particulier des familles monoparentales. Ces situations ont fortement mobilisé l'équipe et les partenaires pour trouver des solutions d'hébergement d'urgence qui font cruellement défaut. Une de ces situations, une mère et ses 2 enfants, a pu être orientée à La Halte par la MVS et sont actuellement accompagnés dans le cadre d'une mesure AVDL.

B) OUTILS SPÉCIFIQUES DE LA HALTE POUR MENER À BIEN LES ACCOMPAGNEMENTS / / / / / / / / / /

1) Le lieu d'accueil et de convivialité : LAC

C'est un lieu d'accueil institutionnel, ouvert à tous le lundi et vendredi après-midi, quelle que soit la situation ou l'état de la personne. Il est tenu par des bénévoles sous la responsabilité d'un travailleur social de l'équipe. 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…

Différentes prestations y sont proposées : douche, lavage et séchage du linge, vestiaire, téléphone, journaux, 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.

Comme indiqué dans les faits marquants, pour la première fois, le LAC a pu bénéficier d'une subvention pour son activité de 2022. Cette subvention est la reconnaissance de la pertinence de ce dispositif qui bénéficie aussi bien aux personnes rencontrées lors des maraudes, qu'aux personnes accompagnées dans le cadre des mesures ASLL et AVDL. Nous sollicitons une nouvelle subvention sur 2023 pour un temps de LAC plus important (+ 3h) pour répondre au mieux aux attentes et aux besoins du public.

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

Jusqu'au mois d'août, l'association Action-Santé a mis à disposition du public de la Halte un médecin qui organisait chaque mois dans nos locaux une consultation médicale gratuite et donnait accès à un réseau de spécialistes, notamment psychologue, opticien, pharmacie.

Cette intervention a permis aux personnes de dédramatiser l'acte médical et d'accéder aux soins même sans droit ouvert. Pour beaucoup et notamment le public de la rue, les liens avec les lieux de soins sont inexistants alors que les corps sont abimés et souvent en souffrance. Sur tout le temps de leur action à La Halte, cette équipe de soignants a retissé des liens, soigné les maux et rassuré.

5) Les activités de loisirs

Les activités permettent 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 et de loisirs.

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. ■

Complexe Lise Guinchard : Villa Parenthèse et SHED, FAE Chamfray

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 69
- Faits marquants de l'année, bilan. 70
- Population chiffrée. 72
- Personnel 74
- Démarche d'évaluation 75
- Démarche qualité, amélioration continue 75
- Perspectives 2023 76
- Conclusion 76

L'année 2022 a été marquée par la nouvelle dénomination COMPLEXE LISE GUINCHARD regroupant les lieux d'hébergement du pôle social :

- **La villa Parenthèse du lieu d'accueil,**
- **La villa Chamfray,**
- **Et le SHED.**

En effet La Sauvegarde 69 assure depuis de nombreuses années l'accompagnement éducatif de jeunes filles relevant de la protection de l'enfance.

En septembre 2022, l'association a eu la tristesse d'apprendre le décès de Mme Lise Guinchard, ancienne administratrice et vice-présidente, à l'âge de 94 ans. En hommage à cette grande dame, figure associative de l'accompagnement des jeunes filles, le conseil d'administration du 21 septembre a délibéré positivement sur cette dénomination.

M. Bossu présent lors des obsèques écrira : « professionnellement, Lise Guinchard a été notamment responsable de centres d'accueil d'urgence pour les femmes et les jeunes adultes en situation de précarité et de danger. A la Sauvegarde, elle a été très investie auprès des lieux d'accueil, particulièrement à Écully, et de la prévention spécialisée. Elle s'est également beaucoup investie dans la vie associative, avec pertinence, chaleur et amitié ».

Le complexe inscrit la mutualisation des trois lieux par des nouveaux dispositifs :

- *L'entrée unique lors de l'admission pour fluidifier les admissions ;*
- *La notion de parcours plus proche de leurs besoins au sein du complexe et des orientations rapides et adaptées ;*
- *La recherche de modes innovants d'accueil et d'accompagnement ;*
- *Une prise en charge adaptée aux jeunes filles ;*
- *Une adaptation des réponses éducatives ;*
- *La refonte des règles, des protocoles et des plannings éducatifs.*

L'année est également à l'écriture de nouveaux projets. Après plusieurs rencontres avec la DDPE et la PJJ nous avons proposé une démarche regroupée autour des trois structures existantes :

- *Avec comme synergies la réécriture du projet de Chamfray et le renouvellement de l'habilitation pour l'accueil de 18 jeunes filles à 15 jeunes.*
  - *Baisse des places du collectif passant de 9 à 8 chambres,*
  - *La neuvième chambre étant réservé à l'accueil externalisé,*
  - *Depuis novembre 2022 le passage d'un éducateur de Chamfray sur les 4 appartements extérieurs dans l'attente de rejoindre l'équipe du SHED ;*
- *L'écriture du projet d'extension du SHED est en cours d'avancement :*
  - *Avec le rattachement des 4 places des appartements de Chamfray,*
  - *Et le développement de 4 nouveaux appartements pour accueillir des jeunes majeurs 18-21 ans ;*
- *Le projet de l'acquisition d'une seconde Villa lieu d'accueil capable de recevoir des garçons sur l'est Lyonnais.*

Dans cette optique, un management unifié est en place et porte la dynamique d'ensemble de ces évolutions. Nous restons aujourd'hui dans l'attente de la validation des financeurs pour finaliser les projets.

*Au dernier trimestre nous avons eu une inspection sollicitée par les élus de la Sauvegarde 69 sur **Chamfray et le lieu d'accueil.** Les financeurs, alertés sur des pratiques de maltraitance (contention) sur les jeunes filles confiées, sont venus vérifier l'organisation et la prise en charge de celles-ci.*

Nous attendons leur retour écrit, cependant ils ne semblent pas avoir relevé de défaillances graves.

M. Blanc et M^me^ Le Scoul ont répondu à leurs questions lors d'un temps d'échange dans leur service.

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	Entre 3 et 11 par an	**Sur Chamfray et au Lieu d'Accueil (LA)** les réunions sont mensuelles entre les jeunes filles, les éducateurs et la chef de service. Au **SHED**, les réunions collectives sont organisées par trimestre en présence des jeunes, des éducateurs et de la direction. Ces temps sont essentiels à la communication et la régulation des échanges. Des réunions peuvent être thématiques.
Commissions de liaison	2	Deux réunions ont eu lieu en 2022 (en juin et novembre).

Faits marquants de l'année, bilan

POUR LE SHED ////////////////////

Nous revisitons depuis un an en équipe les savoir-faire reconnus du service SHED. Les jeunes sont accueillis en appartement à Lyon et accompagnés par deux éducateurs sur des temps de semaine. L'un des atouts du SHED est de travailler en individuel mais aussi de proposer des temps collectifs.

Un groupe WhatsApp, conçu pendant le confinement permet aux éducateurs et aux jeunes de proposer des temps d'échange des activités, d'envoyer des photos, de partager leur vie quotidienne.

Cet été de nombreuses activités ont été proposées dans le cadre du projet « Sport et Nature ».

Une journée accrobranche en juillet a réuni quelques jeunes et un éducateur, suivi d'un temps de baignade au lac d'Aiguebelette. Une sortie en journée au parc d'attraction à Walibi a obtenu un large succès.

L'achat d'une Playstation a permis de rassembler des jeunes autour de défis et de soirées enflammés.

Ainsi la salle de réunion peut se transformer en salle de sport, des activités sont menées : boxe, ping-pong gym…

En décembre 2022 un repas dans un restaurant Japonais a réuni 7 jeunes et l'équipe.

POUR CHAMFRAY ////////////////////

L'année a été compliquée, en raison d'un travail autour du changement, du projet d'établissement à revisiter et de jeunes complexes à prendre en charge. Il y a eu une réorganisation notamment autour de la gestion des appartements sur le dernier trimestre avec le positionnement d'un éducateur défini.

Cependant de nombreuses actions ont eu lieu :

- Beaucoup de rencontre partenaires : Amicale du Nid/ AEI / ADAPAPE /Planning Familial/ Police / Brigade des stups / brigade de la prostitution… et certaines en présences des jeunes ;
- Nous avons accueilli pour une quinzaine de jours un garçon en appartement dans le cadre d'un partenariat avec une MECS. Le jeune a effectué un essai de vie en réelle autonomie, loin de son confort habituel : une prise de risque avec filet de protection. À l'issue de ces deux semaines, nous avons organisé une restitution avec tous les partenaires en sa présence. Comme convenu, M. D. est retourné dans son ancien foyer.

Malgré des problématiques lourdes (addiction, prostitution…) et un collectif agité nous avons maintenu de nombreuses activités :

- Cette année la zoothérapeute intervient auprès des jeunes filles et rencontre un vrai succès. Les chiens viennent faire de réelles médiations apaisantes vers « le bien-être et le prendre soin d'un autre ». Ce projet prend sens autour de la relaxation et de la sophrologie.

Nous avons aussi réalisé la fin de gros travaux notamment la salle de bain du collectif. La peinture des chambres reste à faire en 2023.

POUR LA VILLA PARENTHÈSE / / / / / / /

Nous avons connu des mésaventures : panne de chauffage, fuite d'eau, toiture envolée… mais également des soucis de voisinage et des intrusions de jeunes garçons créant de l'insécurité sur le site.

En septembre 2022 nous avons reçu la visite de la vice-présidente de la Métropole de Lyon Mme V., et des acteurs politiques de Villeurbanne, ce temps a été fort apprécié.

Il y a eu des moments festifs et sympathiques :

- Deux jeunes ont participé en novembre 2022 au projet de l'association : « ***La distrib : le bien nous rassemble*** » pour cela M. et S. ont confectionné 100 sandwichs dans la joie et la bonne humeur. Accompagnées de l'éducateur A., les jeunes hébergées les ont ensuite distribués en tenant un stand proche de la gare de la Part Dieu. Cette démarche les a responsabilisées et la rencontre avec une population de la rue a suscité ensuite de nombreuses discussions en interne sur l'aide, les fugues, la vie dans la rue…

De nombreuses activités ont été réalisées :

- La zoothérapie avec les chats : une intervenante Y. bénévole a accompagné ce projet toute l'année avec la construction d'un abri et avec les jeunes filles le prendre soin des animaux ;
- L'inscription a un club de boxe et l'achat d'un punching-ball avec gants et protections sur le site, course ;
- Des ateliers cuisines.

De nombreuses sorties ont eu lieu cette année comme assister à un match de foot dans le Groupama Stadium de Décines.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 /

Nombre jours d'ouverture par an : 365

L.A.		
	Nombre de jours	
	2021	**2022**
Demandé	622	**2008**
Réalisé	553	**1736**
Ecart	- 69	**- 272**

SHED		
	Nombre de jours	
	2021	**2022**
Demandé	2628	**2774**
Réalisé	2310	**2509**
Ecart	- 318	**- 265**

CHAMFRAY		
	Nombre de jours	
	2021	**2022**
Demandé	5585	**6242**
Réalisé	4614	**4370**
Ecart	- 971	**- 1872**

Le nombre de jours de fugue des jeunes filles reste important. Nous rencontrons des difficultés autour du paiement depuis le nouveau système de financement.

Au Lieu d'Accueil, l'écart entre le prévisionnel et le réalisé s'explique par la baisse des accueils d'urgence par moment. Et le non-paiement des autres départements lorsqu'il s'agit d'un accueil court.

Au SHED, le temps de latence entre les départs et les accueils exige que l'appartement soit nettoyé et rénové. Sur l'été les admissions sont aussi plus compliquées, un seul éducateur étant présent.

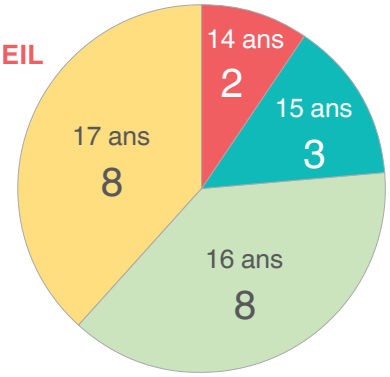
A Chamfray, l'analyse des écarts montre que nous avons une baisse des demandes d'admission et une augmentation de situations de jeunes très dégradées et violentes, ce qui nous contraint à les maintenir sur le collectif. Il se trouve qu'il y a eu une augmentation des places vacantes sur les studettes et les appartements.

Public accueilli

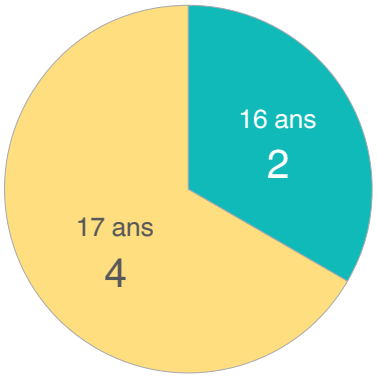
Si les trois services accueillent des filles de 14 à 18 ans issues de la protection de l'enfance, pour la première fois un garçon a été accueilli sur Chamfray en appartement extérieur et dans un cadre d'essai autour de l'autonomie. Une belle expérience de partenariat entre association.

Age à l'admission

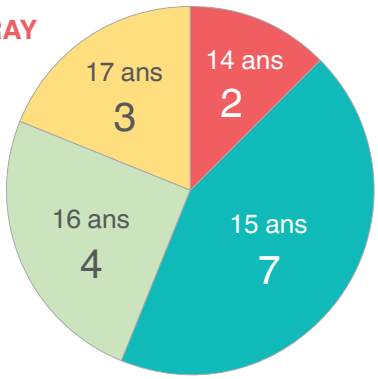
LIEU D'ACCUEIL



SHED



CHAMFRAY



L'analyse de la pyramide des âges ne varie pas des années précédentes. Sur l'année 2022, nous notons une pénurie des demandes d'admission et des situations dégradées concernant les jeunes filles.

B) TYPES D'ADMISSION/ / / / / / / / / / / / /

En 2022	LA	SHED	CHAMFRAY
Urgence / Immédiat	14	0	0
Rapide	7	0	0
Transit	0	0	0
Pérenne	0	6	8

Cette année nous avons accueilli sur le lieu d'accueil et sur Chamfray des jeunes exclues d'autres foyers. Une jeune provient d'un département limitrophe pour l'éloigner de son milieu.

Les demandes d'admission viennent du Département et surtout de la Métropole.

C) DURÉE DE SÉJOUR/ / / / / / / / / / / / / /

En 2022	LA	SHED	CHAMFRAY
< 1 mois	4	0	1
1 < mois < 3	11	1	5
3 < mois < 6	4	3	6
6 < mois < 9	1	2	1
> 9 mois	1	0	2

Nous avons rencontré des jeunes en grande difficulté aux prises de réseaux (drogue, violence prostitution...) : leur accompagnement sur les lieux a été compliqué, certaines se sont montrées violentes et d'autres ont été incarcérées. L'arrêt des mesures a donc été rapide par le biais d'exclusions.

D) ORIENTATIONS À LA SORTIE / / / / / /

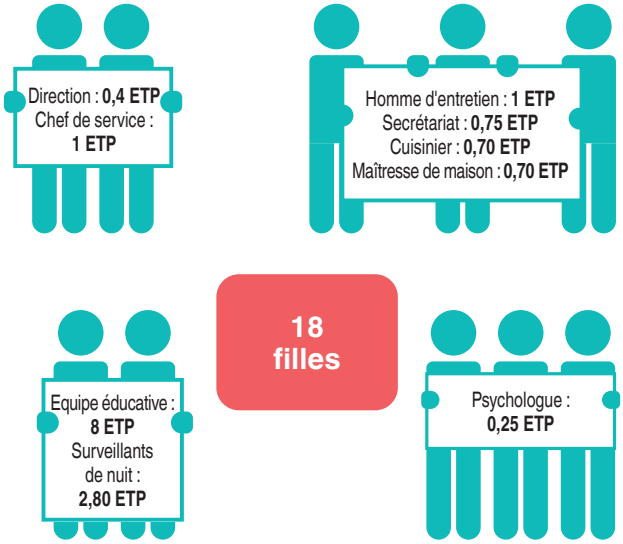
En 2022	LA	SHED	CHAMFRAY
Foyers du Rhône	4	0	3
FAE CHAMFRAY	6	0	0
Famille	0	0	2
SHED	2	0	0
IDEF	0	0	1
Hôtel / appartement CJM	0	3	2
Inconnue	1	0	0
Fugues	6	0	1
Autres (prison, rue, foyers hors département…)	3	2	0

Nous avons mis en place l'étude des situations des jeunes en équipe de direction. Ainsi plusieurs ont pu être réorientées vers Chamfray ou le SHED. Ces passages ont été réalisés dans le cadre de leur parcours de placement, effectués au bon moment lorsqu'ils étaient prêts.

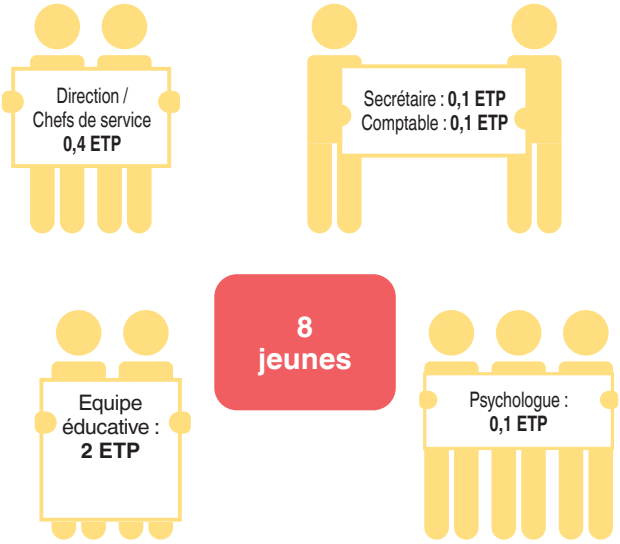
Nous avons obtenu des dérogations pour les jeunes de plus de 18 ans en motivant nos demandes à la suite de contrat jeunes majeurs. Pour d'autres nous les avons accompagnés vers leurs nouveaux appartements (location foyer jeunes travailleurs, foyer étudiants…).

Personnel

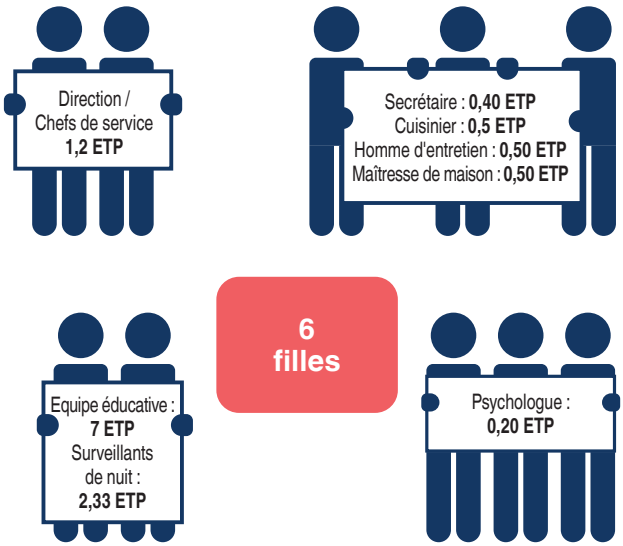
A) ORGANIGRAMME CHAMFRAY / / / / /



C) ORGANIGRAMME SHED / / / / / / / / / /



B) ORGANIGRAMME LIEU D'ACCUEIL / /



Fort absentéisme du cuisinier cette année : un recrutement est en cours.

D) MOUVEMENT DE PERSONNEL / / / / /

		CDD	CDI	Contrat pro	Stagiaire
Entrées	Création de poste		0	1	1
	Remplacement pour arrêts maladie	12			
Sorties		10	3		

Nous avons vécu une crise aigüe de fonctionnement, le personnel confronté à des passages à l'acte de jeune fille a maintenu des positions d'exclusion. La direction a proposé de nouvelles réponses : un conflit s'est alors installé, puis des droits d'alerte, de retrait…

L'équipe, réduite du fait de nombreux arrêts maladie, nous a contraint à faire appel aux intérimaires dès le mois de mai 2022.

Nous avons été confrontés aux difficultés de recrutement, même sur des CDD. Nous avons embauché du personnel peu ou pas qualifié.

Il y eu un sentiment d'insécurité des équipes, renforcé par des sentiments de loyauté… une équipe difficile à stabiliser et à rassurer.

L'accompagnement des jeunes filles a évidemment été impacté.

En fin d'année 2022 il y a eu un nouveau changement des chefs de service présents.

E) FORMATION /

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Développement compétences	Formation autour de l'accompagnement de crise et la contenance pour le Lieu d'Accueil	10
	Formation autour de la prise en charge des jeunes en situation de prostitution	9
Formations collectives	Octime et N2F	5

Au regard des difficultés d'équipe, peu de formations ont été dispensées.

Démarche d'évaluation

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

Les entretiens professionnels ont été réalisés en 2022.

Nous sommes en train de finaliser les projets de Chamfray et du SHED.

Démarche qualité, amélioration continue

Nous avons entamé une démarche avec le service qualité cette année, tout d'abord autour de la réalisation des enquêtes des droits d'alerte, puis la création d'outils pour analyser les causes des événements indésirables et enfin sur les attendus des financeurs.

Puis de manière plus légère nous avons créé des outils de recueil de la qualité de vie à Chamfray auprès des jeunes sous forme de questionnaires et QR code.

Perspectives 2023

A) INTERNE OU INTER ÉTABLISSEMENTS SAUVEGARDE ////////////////////

- Nous avons mutualisé les projets du lieu d'hébergement. Prochainement l'équipe du Complexe prévoit de partir en camp et d'emmener les jeunes présents sans distinction et nous espérons pouvoir louer le chalet du service de Prévention Spécialisée.
- Retrouver une stabilité d'équipe et pérenniser les postes de direction.

B) EXTERNE : REDÉPLOIEMENT ///////

- Nous avons participé activement à la première rencontre avec le président du conseil Métropolitain. Une jeune de nos services a témoigné sur les parcours des jeunes issus de la protection de l'enfance.
- Nous prévoyons sur l'année 2023 la mise en place de formations pour les professionnels sur la gestion des situations de violences au regard des problématiques rencontrées sur les établissements d'hébergement.
- Pour améliorer nos réponses autour de la prise en charge des jeunes :
  - Nous allons poursuivre nos collaborations au sein de groupes de travail notamment avec la Métropole.
  - Nous développerons des partenariats avec l'hôpital, avec les juges des enfants et la PJJ.
  - Nous envisagerons des formations collectives permettant une base commune et une réelle cohésion d'équipe.

CONCLUSION ////////////////////

Nous espérons rapidement obtenir des réponses des financeurs en 2023 pour mettre en œuvre notre plan d'action et notamment l'obtention de l'agrément « jeune majeur » pour la structure du SHED afin de poursuivre l'accompagnement des jeunes au-delà de 18 ans, sans rupture de parcours. ■

CPOM

- **CPOM ARS Pôle médico-social** 78
- **CPOM Pôle médico-social adultes** 83

CPOM ARS
Pôle médico-social

CPOM ARS 2020-2024

- *DITEP Maison des Enfants.*
- *DITEP Les Moineaux.*
- *IME La Découverte.*
- *SITEPP St-Priest.*
- *SESSAD Emmanuel Gounod.*
- *EAM L'Echappée.*
- *DIME La Cerisaie.*

Fonctionnement

- *Un Copil CPOM qui se réunit 5 fois par an.*
- *Un bilan mi-parcours réalisé en juin réalisé en juin 2022 et transmis aux financeurs.*
- *Des actions transversales en direction des établissements.*

Les points saillants : 4 Thématiques

- *Prestation d'accompagnement des personnes.*
- *Pilotage de l'amélioration continue de la qualité.*
- *Mise en place d'une organisation efficiente.*
- *Inscription des ESMS dans la dynamique territoriale.*

Les avancées

- *Ce qui a été réalisé et non contractualisé au départ.*
- *Marges de progression.*

Synthèses des actions engagées et perspectives

Le travail de collaboration se poursuit entre les établissements.

Il est important de souligner le pilotage du dispositif CPOM dont le COPIL s'est réuni 5 fois en 2022. De ces temps de travail ont émergé plusieurs actions.

THÉMATIQUE 1. PRESTATION D'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES ////////////////////

Points saillants :

- Arrêtés des passages en DITEP, DIME ;
- Mise en place partielle des référents de parcours sans financement dédié ;
- Mise en œuvre de classes externalisées et temps d'inclusion ;
- Plan de formation par établissement et transversal au médicosocial : soutien à la parentalité, gestion de la violence, TSA, autisme ;
- Collaboration avec le secteur « adultes » ;
- Actualisation des projets d'établissement ;
- Approche par la Sauvegarde 69 de la nomenclature SERAFIN PH (formation et PE) ;
- Mise en place d'une offre de service coordonnée (DITEP MDE / Sessad EG / SITEPP).

Marges de progression :

- Former des référents de parcours et obtenir leur financement ;
- Ouvrir une classe externalisée primaire à Bessenay en septembre 2023 et une autre sur l'IME La Découverte ;
- Transformer une classe internalisée en classe externalisée DITEP Les Moineaux ;
- Mettre en place de l'auto-évaluation ;
- Venir en appui des enseignants / autisme ;
- Adapter l'accompagnement aux besoins repérés par la nomenclature SERAFIN PH ;
- Avoir un groupe de représentants des familles au sein de l'association.

THÉMATIQUE 2. PILOTAGE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ /////////

Points saillants :

- Mise en place par la Sauvegarde 69 d'un dispositif de pilotage CPOM ;
- Création par le Service Qualité d'un questionnaire de satisfaction pour les jeunes / familles / partenaires ;
- Préparation de l'autoévaluation et réalisation dans certains établissements ;
- Mise en œuvre d'un DUERP commun Sauvegarde sous un nouveau format ;
- Pilotage d'un groupe d'infirmières de la Sauvegarde 69 par un cadre de santé. Socle de base pour le circuit du médicament.

Marges de progression :

- Finalisation de l'autoévaluation pour l'ensemble des établissements. Mise en place d'un rétro planning des actions en lien avec le Service Qualité ;
- Développement d'un logiciel qualité et du suivi des Fiches d'Evènements Indésirables et des Accidents du Travail ;
- Groupe de réflexion / vie affective et sexuelle qui vise à proposer aux professionnels accompagnants des jeunes adultes, relevant de l'amendement Creton, de bénéficier de temps de réflexion avec des professionnels évoluant dans des établissements pour adultes.

THÉMATIQUE 3. MISE EN PLACE D'UNE ORGANISATION EFFICIENTE ////////

Points saillants :

- Plan de formation transversal ;
- Un certain nombre de thématiques ont pu ainsi être abordées :
  - Soutien à la parentalité,
  - Gestion de la violence,
  - Les spécificités de l'autisme,
  - Les comportements défis chez la personne autiste ;
- Digitalisation d'outils (Octime, N2F) ;
- L'ensemble des cadres de direction a été formé à l'outil Octime ainsi que les assistantes RH ;
- Préparation d'une stratégie de création du pôle médicosocial. Réflexion sur la mission du directeur de pôle.

Marges de progression :

- Poursuivre l'harmonisation des procédures ;
- Etablir d'ici fin 2024 un diagnostic patrimoine avec un plan d'investissement spécifique ;
- Projets immobiliers SESSAD Gounod et DITEP Les Moineaux, DITEP MDE ;
- Logiciel de dématérialisation des factures : Yooz ;
- Un travail s'est amorcé en 2022 sur le DUI. Réflexion transversale et par établissement ;
- Financement du directeur de pôle.

THÉMATIQUE 4. INSCRIPTION DES ESMS DANS LA DYNAMIQUE TERRITORIALE //////

Points saillants :

- Collaboration inter établissements Sauvegarde 69 (EN, AIRE, Pôle Adis et ECOCARE, CRA, centres sociaux, mairie, sport, établissements, Pôle Ressource de circonscription, écoles de formation…) ;
- Soutien aux enseignants en fonction du public accueilli (autisme en milieu ordinaire, troubles de la personnalité…) ;
- Sectorisation des SESSAD du nord du département. Réflexion à l'initiative de l'ARS. Coopération entre établissements pour des suivis partagés ;
- Travail de décloisonnement entre les tablissements.

Marges de progression :

- Identification du nombre de conventions signées ;
- Poursuite de l'inscription des établissements dans un territoire de soin facilitant le parcours ;
- Reconfiguration du territoire du DITEP MDE. Mise en Dispositif avec le SESSAD E. Gounot et SITEPP ;
- Positionnement comme expert sur le territoire sur des situations complexes et sans solutions (PCPE enfants-adultes), UEMA, SESSAD renforcés (sortie UEMA / DITEP / continuité de parcours, soutien au parcours).

Les établissements : éléments nouveaux non contractualisés

DIME LA CERISAIE ////////////////

- Arrêté de passage en DIME.
- Extension de 8 places Sessad TSA.
- Plan de formation sur 3 ans pour l'autisme.
- Absence de CNR pour ces formations.

DITEP LES MOINEAUX ////////////

- Mise en œuvre des recommandations suite à l'inspection MDE. Avis positif de l'ARS.
- Rapprochement DITEP MDE / SITEPP / SESSAD E. Gounot.

IME LA DÉCOUVERTE ////////////

- Extension de 4 places au service ambulatoire du DITEP à la place de l'ouverture de 4 places de SESSAD sur l'IME.
- Plan de formation de 3 ans sur le traitement de la violence.

DITEP LA MAISON DES ENFANT /////

- Absence d'autorisation de 4 places de SESSAD.
- Plan de formation de 3 ans sur la communication structurée.

EAM L'ECHAPPÉE ////////////////

- Mise en œuvre des recommandations suite à l'inspection de 2018.
- Réécriture du projet d'établissement.

Perspectives 2023

SAUVEGARDE 69 ////////////////////

- Mise en place du pôle médicosocial.
- File active médicosocial enfant.

DITEP MAISON DES ENFANTS / SITEPP - SESSAD E. GOUNOT ////////////////

- Développement d'une offre de service coordonnée MDE / SITEPP - SESSAD E. Gounot favorisant le fonctionnement en Dispositif ITEP.
- Redéfinition de la carte territoriale et zones d'intervention.
- Elargissement de l'offre. SESSAD renforcé.
- Etude de l'implantation géographique des dispositifs. Projets immobiliers.

DITEP LES MOINEAUX ////////////////

- Poursuite de la réorganisation des UEE (présence d'éducateurs en classe).
- Relance du projet architectural.
- Finalisation du projet d'établissement.
- Transformation d'une UE en UEE.

IME LA DÉCOUVERTE ////////////////

- Poursuite du développement de la communication structurée, mise en place des tablettes Auticiel.
- Développement du sensoriel (salles Snoezelen). Formation autisme. Classe externalisée.
- Finalisation du projet d'établissement.

EAM L'ECHAPPÉE ////////////////////

- Mise en place d'une visite de l'ARS sur site pour consolider les actions correctives suite à l'inspection.
- Mise en œuvre des orientations du PE, suite à l'approche SERAFIN PH.

DIME LA CERISAIE ////////////////////

- Extension places Autistes.
- Création de l'UEE primaire à Bessenay.
- Agrandissement des locaux du SESSAD.
- Création d'un PCPE enfants-adultes.
- Réponse pour les majeurs de plus de 20 ans.

Un bilan mi-parcours à l'ARS est prévu début 2023. Ce temps d'échange permettra de développer les actions réalisées, engagées à la Sauvegarde 69 et dans chacun des établissements.

Ce sera l'occasion d'affiner et d'aborder le financement des référents de parcours, des postes nécessaires à l'accompagnement des situations complexes.

Les projets immobiliers de certains établissements seront également abordés. ■

CPOM
Pôle médico-social adultes

CVS et commissions de liaison

		Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
Foyer de vie « Le Reynard »	**CVS**	2	Deux réunions seulement se sont tenues en raison de l'absence de C. O. au premier trimestre de l'année. En fin d'année, suite à la publication d'un décret, le CVS du Reynard a modifié son règlement intérieur et a procédé au renouvellement d'une partie de ses membres : représentants des familles, des professionnels et personnes extérieures.
	Commissions de liaison	2	Ces temps d'échange ont permis de partager avec les administrateurs les évolutions du secteur et leurs impacts sur l'établissement.
EAM « L'Echappée »	**CVS**	3	Communication et maintien du lien entre l'établissement et les familles, prise en compte des demandes des résidents…
Complexe Line Thévenin	**CVS**	6	Toutes les réunions sont tenues avec une participation quasiment à 100% sur l'année et les sujets de débat ne tarissent pas !
	Commissions de liaison	1	Ces temps de rencontre sont primordiaux pour faire le lien entre « dirigeance », gouvernance et enjeux issus du terrain. Nous tâcherons d'en organiser une de plus chaque année.

Actions engagées en 2022

La nouvelle direction de **l'Echappée** a engagé un travail de co-construction de nouvelles modalités de collaboration avec les IRP (mise en œuvre en mars 2022) avec pour visée :

- Apaisement social ;
- Recentrage des professionnels sur leur cœur de métier ;
- Baisse des coûts de remplacement ;
- Redémarrage des activités, outils d'accompagnement.

Et également :

- Engagement du travail collaboratif de réécriture du Projet d'Etablissement ;
- Bilan mi-parcours CPOM ARS ;
- Bilan CPOM Département.

Sur le **Complexe Line Thévenin,** la mise en œuvre effective du logiciel de gestion du temps de travail et des plannings Octime, a fortement mobilisé une chef de service tout au long de ce projet, puisque le Complexe a pu être site pilote dès 2021.

La dématérialisation des notes de frais avec le lancement de l'application N2F auprès de l'ensemble des salariés marque également le début du passage au tout numérique !

Perspectives 2023 : signature du CPOM avec le Département du Rhône

Fin 2022, La Sauvegarde 69 est entrée en négociation avec le Département du Rhône pour deux de ses établissements, Le Reynard et L'Echappée, en vue de la signature de leur Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) pour la période 2023-2027.

À la suite d'un diagnostic partagé, les deux établissements ont proposé au Département six fiches-actions communes avec pour objectif :

- L'adaptation de l'offre de service aux besoins des personnes accompagnées ;
- L'amélioration de la performance économique des établissements ;
- Le pilotage et la mise en œuvre d'une politique associative d'amélioration continue de la qualité ;
- Le renforcement de l'attractivité des métiers ;
- Le décloisonnement des établissements au bénéfice des parcours des personnes accompagnées ;
- La sécurisation et l'optimisation de la gestion patrimoniale.

En ce qui concerne **le Reynard**, et conformément à son projet d'établissement, les objectifs prioritaires spécifiques présentés à l'autorité de contrôle et de tarification sont les suivants :

- Proposer aux résidents vieillissants du Reynard un accompagnement adapté à leurs souhaits et à leurs besoins (transformation d'un groupe de vie pour PHV) ;
- Réduire le nombre de places d'hébergement temporaire ;
- Améliorer l'accompagnement proposé autour de trois dimensions :
  - L'autisme,
  - La communication alternative et augmentée,
  - La vie intime, affective et sexuelle ;

Quant à **L'Echappée**, les chantiers 2023 sont les suivants :

- Finalisation du Projet d'Établissement ;
- Poursuite du travail engagé dans le CPOM ARS ;
- Construction et orientation nouveau CPOM Département.

Pour ce qui est du **Complexe Line Thévenin,** la perspective 2023 tourne autour d'un appel d'offre public - lancé dès janvier avec le concours de l'ARS et du prestataire ISI DSI - visant la sélection d'un éditeur de logiciel performant pour la mise en place d'un Dossier Unique Informatisé (DUI). Une aventure humaine autour d'un changement d'usages s'ouvre à la Sauvegarde 69 ! ■

PÔLE MÉDICO-SOCIAL ENFANTS

- **DITEP Maison des Enfants** 86
- **SEPT Les Pléiades** 95
- **SESSAD Emmanuel Gounot** 98
- **SITEPP de Saint Priest** 104
- **DITEP Les Moineaux** 112
- **IME La Découverte** 122
- **DIME & SESSAD La Cerisaie** 130

DITEP
Maison des Enfants

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 87
- Faits marquants de l'année, bilan. 87
- Population chiffrée. 90
- Personnel 92
- Démarche qualité, amélioration continue 93
- Perspectives 2023. 94

POUR LE DITEP LA MAISON DES ENFANTS, L'ANNÉE 2022 SE CARACTÉRISE PAR :

- **La poursuite de la mise en œuvre du fonctionnement en dispositif :**
  - Réorganisation des temps d'accueil de jour et de l'internat séquentiel,
  - Co-intervention enseignant /éducateur sur les temps de classe renforcée, par la mise en place de personnel éducatif identifié et repéré,
  - Mise en œuvre de la fonction de coordination de parcours ;
- **L'adaptation et le décloisonnement des accompagnements :**
  - Développement des médiations éducatives et thérapeutiques et des activités transversales,
  - Mise en place de la salle d'exploration sensorielle ;
- **La poursuite des actions favorisant la participation des familles ;**
- **Le bilan favorable de l'ARS pour donner suite aux actions mises en place dans le cadre de la réponse au rapport d'inspection de 2019.**

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	3	• Point d'appui pour engager la participation collective des parents à la vie de l'établissement • Temps d'échange sur les projets en cours • Intervention de professionnels sur des thématiques particulières • Temps d'expression pour les enfants et adolescents. • Une nouvelle élection de représentants des parents et des enfants sera à organiser en 2023
Commissions de liaison	1	• Pour les administrateurs, connaissance plus précise des projets de l'établissement (actions engagées, enjeux) • Favorise les échanges entre les administrateurs et l'établissement, le développement de l'appartenance associative

Faits marquants de l'année, bilan

A) POURSUITE DE LA MISE EN ŒUVRE DU FONCTIONNEMENT EN DISPOSITIF : AJUSTEMENT ET DIVERSIFICATION DES ACCOMPAGNEMENTS /////////

En 2022, nous avons poursuivi le réajustement des modalités d'accompagnement, conformément à notre agrément.

Le SESSAD constitue en 2022 le point d'entrée dans le dispositif (80% des demandes d'admission).

Cette modalité nécessite une souplesse dans les interventions, une grande diversité des accompagnements proposés en fonction des besoins et une adaptation importante de la part des professionnels. Les actes sont plus nombreux pour les plus jeunes, ils sont plus individualisés et moins fréquents pour les adolescents.

Au fil de l'accompagnement, des aménagements importants s'avèrent nécessaires pour certains enfants. Nous constatons à quel point certaines situations bénéficieraient d'un suivi plus conséquent sous la forme d'un SESSAD renforcé.

L'Accueil de Jour constitue la modalité pivot de l'accompagnement. Cette modalité d''accompagnement a fait l'objet d'un travail de réflexion pluridisciplinaire au cours de l'année 2022.

La rentrée 2022 a été l'occasion d'une réorganisation pour améliorer le fonctionnement en dispositif :

- Mise en place de nouvelles médiations afin de proposer des activités structurées et en petits groupes aux jeunes accompagnés, en favorisant la transversalité des médiations, des activités au sein du DITEP (Pôle Enfants / Pôle Adolescents / SESSAD - Educatif / thérapeutique / pédagogique) ;
- Nouvelle organisation sur les temps de classe avec deux éducateurs dédiés par UE pour faciliter le travail en binôme avec les enseignants et les projets d'inclusion dans le cadre des UEE ;
- Une équipe dédiée à l'Internat séquentiel sur le Pôle Enfants ;
- La mise en place de coordinateurs de service ;
- La mise en place des référents de parcours sur le Pôle Enfants.

Mise en place de la salle d'exploration sensorielle

La salle sensorielle est un outil à disposition des enfants, accompagnés par leurs éducateurs. L'objectif est de permettre à l'enfant d'atteindre un apaisement corporel et psychique, d'éprouver des vécus corporels positifs, d'être à l'écoute de ses sensations et de ses émotions. Sur le long terme, cela a pour objectif de diminuer l'agitation corporelle, les angoisses, les comportements d'opposition, de renforcer le lien éducateurs/enfants et de créer une expérience commune positive.

La psychomotricienne assure la sensibilisation à l'utilisation de la salle. Une reprise des séances est effectuée régulièrement (utilisateurs de la salle, psychomotricienne, psychologue). Une formation (Snoezelen) a été mise en place afin d'enrichir la pratique.

B) DÉVELOPPEMENT DES ACTIONS FAVORISANT LA PARTICIPATION DES FAMILLES ////////////////////

MISE EN ŒUVRE DES ATELIERS PARENTS / ENFANTS ////////////////

Le lien avec les familles est au cœur des préoccupations de l'établissement. De nombreuses actions ont été mises en place au cours de l'année.

Groupe de parole

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.

Thèmes abordés : « Partageons nos expériences de parents d'enfants ayant des besoins spécifiques » « Comment parler des difficultés de nos enfants avec l'entourage (famille, amis etc..) ? »

Temps conviviaux exceptionnels

Fête de l'été / Fête de l'hiver : stands d'activités pour parents et enfants : exposition de photos des activités et sorties réalisées par les enfants.

Goûter en famille : permet aux familles de se rencontrer, d'échanger avec les professionnels, de partager un moment convivial, de voir les activités réalisées par leurs enfants.

On en parle ?

Temps de débat, d'information à partir de thématiques, appel à des intervenants extérieurs.

Thème abordé : « on en parle du goûter de nos enfants ».

Portes ouvertes

Organisation de Portes Ouvertes le 1er avril et 15 avril 2022 avec la participation de 2 parents, qui ont pu témoigner de leur expérience au sein du DITEP et échanger avec les familles en attente d'admission pour leurs enfants.

Café des familles

Dans la continuité de la journée associative du 16 octobre 2021, participation au café des familles Sauvegarde 69 en mai 2022.

L'objectif est de permettre aux familles de la Sauvegarde 69 de se rencontrer, de partager leurs expériences et questionnements.

Mise en place des Ateliers Parents / Enfants

Objectifs

- Proposer des temps de « faire ensemble » et de travailler la relation triangulaire parent / enfant, parent / professionnel / enfant et enfant / professionnel.
- Permettre aux enfants de montrer à leurs parents les médiations qu'ils font au DITEP, leur permettre d'expérimenter et d'avoir un vécu positif ensemble.

Cette expérience a amené des éléments d'observation et de compréhension très riches pour les professionnels concernant la problématique des enfants et a constitué un vrai support pour travailler le soutien à la parentalité.

En 2022, organisation d'ateliers avec des supports d'activités : escalade, exploration sensorielle, pâtisserie.

Bénéfices constatés

- Renforce le lien avec les familles grâce à l'aspect ludique en sortant de la relation professionnelle classique.
- Partage entre les familles, échanges sur la vie quotidienne.
- Support de soutien à la parentalité.

C) LA FONCTION DE COORDINATION DE PARCOURS : ÉLABORATION ET MISE EN ŒUVRE / / / / / / / / / / / / / / / / /

À la suite de l'expérimentation menée en 2021, un groupe de travail inter-établissements a été créé. Ces temps d'échanges et de formation ont permis de définir les contours et les enjeux de cette nouvelle fonction et de soutenir son développement au niveau associatif.

Les missions des référents de parcours ont été précisées (élaboration d'une fiche de poste) et la mise en place effective a débuté à la rentrée 2022 dans les établissements du secteur médico-social. Il est à noter que ce déploiement se réalise à moyens constants, selon les possibilités de chaque établissement.

Cette fonction est assurée depuis la rentrée 2022 par les Assistantes Sociales de la MDE, sur le Pôle Enfants.

Il est envisagé des temps de rencontre entre les professionnels concernés par ces fonctions et une évaluation des actions menées sera effectuée en 2023.

Plus-value attendue de la fonction de référence de parcours :

- Sollicitation plus importante des enfants et de leurs familles comme acteurs du projet et **renforcement de leur pouvoir d'agir ;**
- Développement du travail avec les partenaires ce qui **favorise la cohérence du projet d'accompagnement de l'enfant et son inclusion ;**
- **Une meilleure articulation entre les différents professionnels en interne et en externe ;**
- **Une meilleure traçabilité des interventions auprès de l'enfant et de sa famille,** des prises en charge, des objectifs de travail et des moyens (formalisation du PPA, dossier de l'enfant, compte rendu de synthèse) ;
- **Facilite l'évolution des projets** (changement de modalités d'accueil, inscription des enfants sur l'extérieur- inclusion) ;
- **Plus de cohérence et de continuité dans le parcours** (éviter les ruptures de prise en charge) ;
- **Appui aux équipes.**

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 ////////////////////

Nombre jours d'ouverture par an : 207

IME / ITEP	Internat		Accueil de jour	
	Nombre de jours			
	2021	**2022**	2021	**2022**
Prévisionnel	5403	**5403**	7638	**7638**
Réalisé	3028	**3152**	7252	**7635**
Ecart	- 2375	**- 2251**	- 386	**- 3**

SAAI / SESSAD	Nombre d'actes	
	2021	**2022**
Prévisionnel	5315	**5365**
Réalisé	7542	**5924**
Ecart	+ 2 227	**+559**

SAAI / SESSAD	
Nature des actes	**%**
Actes directs	**68**
Actes connexes	**32**

L'activité 2022 se caractérise par :

- La diminution de l'Accueil de Nuit ;
- Le développement de la modalité ambulatoire (SESSAD) ;
- Le développement de l'accompagnement séquentiel (Accueil de Nuit de 1 à 3 nuits / semaine - Accueil de Jour en séquentiel si nécessaire).

Cette variabilité et cette modularité des réponses proposées par le Dispositif ITEP correspondent aux attentes exprimées par les familles et favorisent l'inclusion.

La diminution de l'effectif sur le Pôle Enfants, l'absentéisme, les difficultés de recrutement ainsi que le mode de calcul impactent néanmoins les résultats de l'activité.

Un mode de calcul inadapté à la nouvelle organisation en dispositif

En effet, comme le souligne l'AIRE, le mode de calcul actuel, au réel, ne reflète que partiellement le travail global effectué et ne permet pas la valorisation des parcours des personnes accueillies.

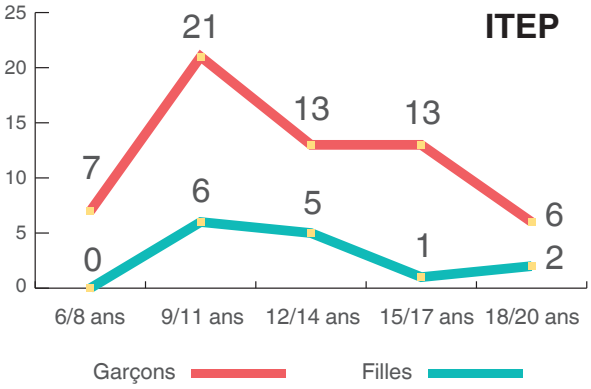
C'est pour cette raison que l'AIRE a construit un indicateur pour permettre un système de comptage de l'activité correspondant davantage au fonctionnement ne dispositif et favorisant les parcours inclusifs. Il s'agit de mettre en place un calcul en « unité d'accompagnement » afin de garantir la fluidité et l'individualisation des parcours, et de valoriser le temps consacré à l'accompagnement de chaque enfant/adolescent dans son projet.

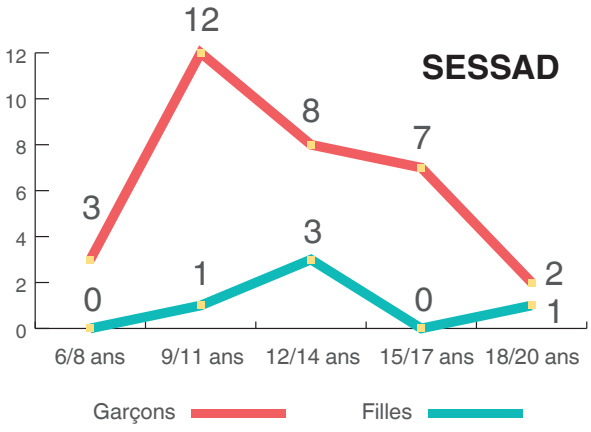
Une expérimentation de ce mode de calcul a été proposé à l'ARS ARA 2023, démarche à laquelle nous participerons.

B) PYRAMIDE DES ÂGES ////////////

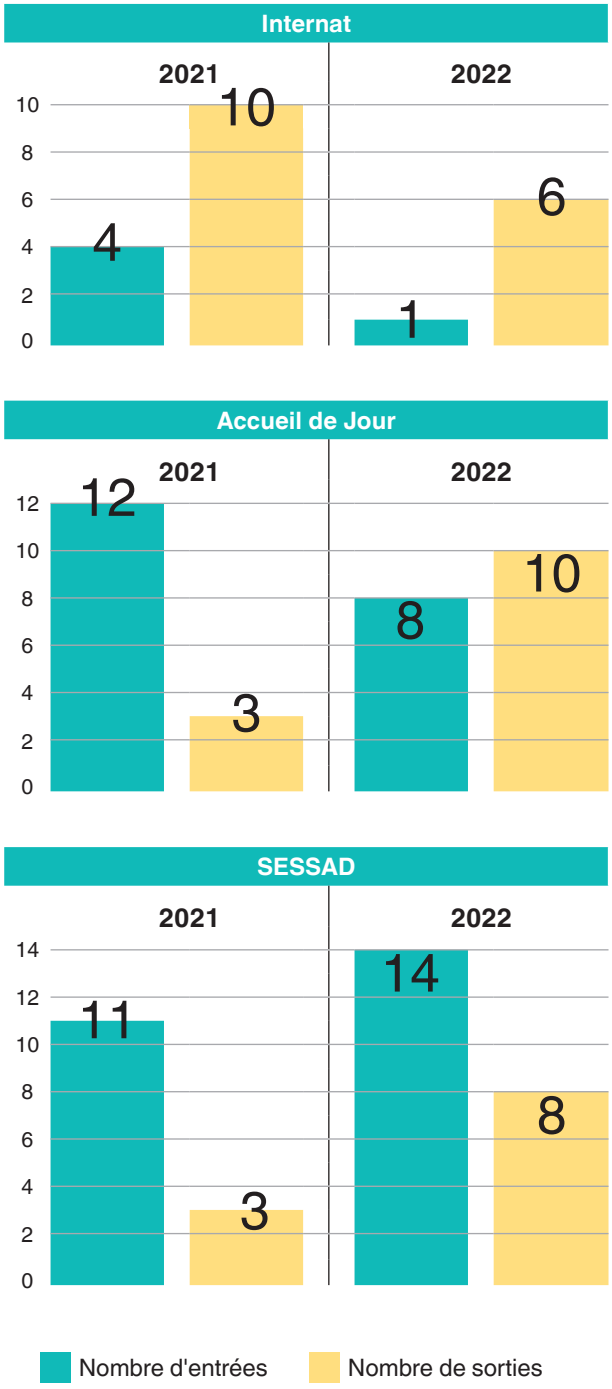
Rappel des tranches d'âge de l'agrément :

ITEP : de 6 à 20 ans **SESSAD : de 6 à 20 ans**





C) ADMISSIONS ET DÉPARTS ////////



Entrées :

23 enfants / adolescents ont intégré les effectifs en 2022

- 1 adolescent a été accueilli en internat séquentiel ;
- 8 enfants ont été accompagnés en accueil de jour ;
- 14 enfants / adolescents ont été pris en charge au SESSAD.

Sorties - Orientations :

24 enfants / adolescents sont sortis des effectifs en 2022

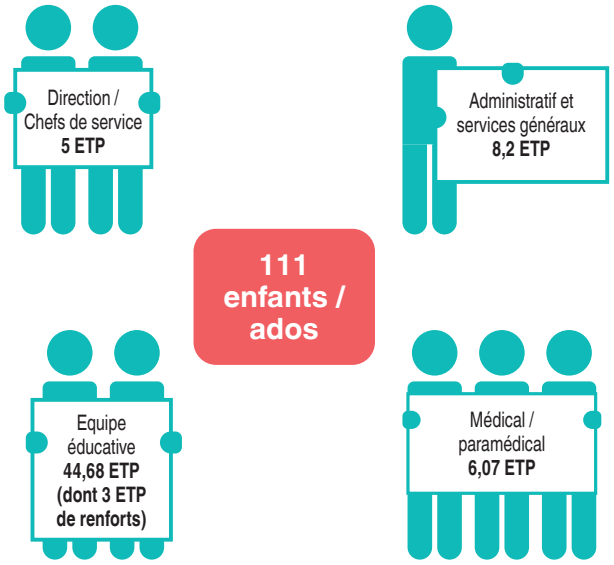
- 10 d'entre eux ont été orientés vers un autre ITEP ;
- 2 enfants ont été orientés vers un SESSAD ;
- 1 enfant a été orienté en IME;
- 3 adolescents âgés de 20 ans (âge maximum de l'agrément) ont quitté l'établissement ;
- 8 enfants / adolescents sont sortis de l'établissement sans accompagnement spécifique (déménagement, fin de prise en charge…).

Changement des modalités d'accompagnement en 2022

Accueil de jour → Internat	Accueil de jour → SESSAD	SESSAD → Accueil de jour	SESSAD → Internat	Internat → Accueil de jour	Internat → SESSAD
0	2	3	0	4	1

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



L'évolution des modalités de prises en charge vers davantage d'accompagnement en Accueil de Jour a engendré une réorganisation de l'Internat séquentiel et la fermeture de l'hébergement sur le Pôle Enfants le mercredi soir.
La réorganisation du temps de travail des veilleurs de nuit a nécessité la suppression d'un ½ poste de surveillant qui a été redéployé vers un poste de chauffeur accompagnateur pour des transports plus individualisés.

B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

		CDD	CDI	Contrat apprentissage	Stagiaires
Entrées	Remplacement	28	4		
	Surcroit d'activité	12		2	1
	Mobilité interne		1		
	Démission		5		
Sorties	Fin de contrat	43		2	
	Retraite		2		
	Autre		5		

L'enseignante de la classe Elan a été absente et non remplacée pendant 6 mois, ce qui a induit des perturbations dans le suivi scolaire des élèves. Des renforts éducatifs ont été mis en place afin d'assurer un accompagnement des enfants.

Le poste de chef de service sur le Pôle Enfants a été vacant de janvier à juin. L'intérim a été assuré par l'ensemble de l'équipe de direction.

Le poste de médecin psychiatre du Pôle Adolescents est toujours vacant et le médecin pédiatre a fait valoir son droit à la retraite en janvier 2023.

En juillet, deux éducatrices présentes depuis de nombreuses années ont quitté l'établissement.

En tant que site qualifiant, nous accueillons actuellement 4 éducateurs/trices en formation, en contrat d'apprentissage, encadrés par des tuteurs formés.

2 éducatrices en contrat d'apprentissage ont été embauchées après la validation de leur diplôme.

Il est à remarquer que pour pallier les difficultés de recrutement de notre secteur, la voie de l'apprentissage permet de « fidéliser » de jeunes professionnels.

C) FORMATION//////////////////////

La dynamique associative, a permis d'organiser des formations collectives transversales (inter-établissement) en 2022 se traduisant, par ailleurs par des coopérations entre professionnels de différents établissements.

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Certification surveillant de nuit	1
	Certification maitresse de maison	1
	Certification tuteur de proximité	3 éducateurs (trices)
	DEES (1 vae + 2 contrats d'apprentissage)	3 éducatrices
Développement compétences	Formation RMTI – réflexes archaïques	1 psychomotricienne
	Gestes d'urgence	1 infirmière
	Habilitation électrique niv 1+2	1 coordinateur travaux
	EVALEO 6-15	1 orthophoniste
	Formation snoezelen	1 psychomotricienne qui formera les personnels éducatifs
	Bureautique	1 assistante de direction
Formations collectives	Prévention et gestion des situations de violence	4 éducateurs (trices)
	Spécificité de l'autisme	2 éducateurs (trices)
	Soutien à la parentalité	2 éducateurs (trices)
	Gestion des émotions	4 éducatrices + 1 psychomotricienne

Démarche qualité, amélioration continue

EVALUATION DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX ////////////////////

Dans le cadre de l'élaboration du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), nous avons procédé en 2022 à la phase d'évaluation des RPS au sein de la MDE selon la méthodologie proposée par le service qualité. Un programme de prévention a été réalisé.

La communication, la mise en œuvre et le suivi des actions correctives définies vont être favorisés par la désignation et la formation d'un référent au sein des l'établissements.

MISE EN PLACE D'UN OUTIL DE GESTION DES SITUATIONS DE VIOLENCE ET D'ÉVÉNEMENTS INDÉSIRABLES GRAVES ////////////

Plus la situation est complexe et/ou grave, plus elle doit être traitée collectivement. Afin de permettre une analyse pluridisciplinaire et de prendre des décisions concertées, une **cellule de veille** a été mise en place en 2022. Cette instance peut se tenir autant que de besoin.

Ce fonctionnement est maintenant bien repéré par les professionnels et se réunit majoritairement à la suite de passages à l'acte violents mais également en raison de comportements problèmes récurrents.

La cellule de veille est un temps d'échanges pluridisciplinaire qui permet d'analyser la situation en prenant en compte les différents éléments. Il s'agit d'un espace de co-construction de réponses éducatives et thérapeutiques (sanction-réparation adaptée, mise en œuvre d'un emploi du temps adapté, ajustement des soins).

GROUPES DE TRAVAIL INTER-ÉTABLISSEMENTS ////////////

Les temps de travail transversaux entre les établissements de la Sauvegarde 69 se sont poursuivis et développés en 2022 :

- Elaboration et mise en œuvre de la fonction de Référent de Parcours ;
- Elaboration d'outils communs / procédure PPA ;
- Plan de formation transversal.

Cette démarche renouvelée favorise la cohérence des dispositifs mis en place et le développement d'une culture associative commune.

Perspectives 2023

A) DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICE COORDONNÉE MDE / SITEPP / SESSAD E. GOUNOT //

Le projet consiste à favoriser le décloisonnement et la coordination des réponses sur ce territoire afin de mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Objectifs :

- Elargissement de l'offre (permettre le fonctionnement en dispositif et la modularité des réponses apportées) ;
- Meilleure capacité et lisibilité de l'intervention sur le territoire (redéfinition de la carte territoriale et des zones d'intervention) ;
- Renforcement des cohésions d'équipe, valorisation des compétences ;
- Organisation et pratiques partagées ;
- Harmonisation des fonctionnements SESSAD ;
- Développement des missions ressources et des coopérations inclusives.

B) DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION « APPUI RESSOURCES » DU DISPOSITIF//////////////////////

Le partage des connaissances et des savoir-faire concernant les enfants accueillis en DITEP avec nos partenaires, notamment avec l'Education nationale, est une de nos missions essentielles.

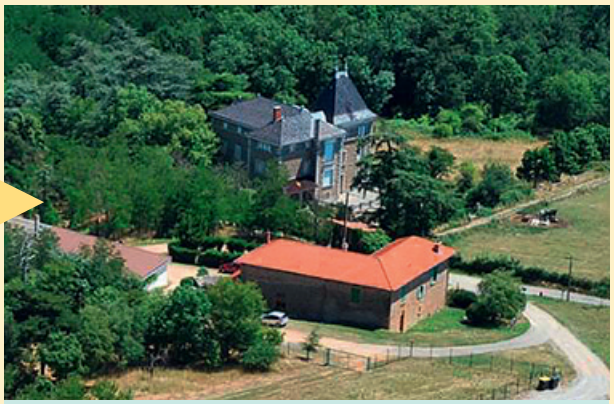
Dans ce cadre, nous sommes sollicités pour diverses interventions :

- Actions de sensibilisation sur les troubles du comportement ;
- Information sur les dispositifs médico-sociaux, le fonctionnement du DITEP, les orientations ;
- Appui aux enseignants ;
- Réflexion sur des situations individuelles, souvent complexes (notamment par le pôle ressources de circonscription).

Ces interventions favorisent l'interconnaissance pour les partenaires et la construction de parcours inclusifs.

Le projet est maintenant de déployer et de formaliser ces actions « Appui Ressources » du DITEP, sous une forme encore à préciser. ■

SEPT
Les Pléiades



SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 96
- Introduction 96
- Données chiffrées 97
- Personnel 97
- Perspectives 2023 97

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
Commissions de liaison	2	• Permet de renforcer l'accompagnement du nouveau projet

La situation de l'établissement tout au long de l'année 2022 n'a pas permis de mettre en place les CVS. Par ailleurs la commission de liaison a été fusionnée avec le Copil du projet d'établissement.

Introduction

La prise de fonction de la nouvelle directrice, à l'automne 2021, a suscité une dynamique de mise en réflexion et de redéfinition des pratiques d'accompagnement au sein de la SEPT Les Pléiades. Pour ce faire, un chantier de rénovation du projet d'établissement a été lancé avec le soutien d'un consultant extérieur.

Plusieurs axes d'orientation ont été présentés au Bureau de l'association, qui les a validés, sur les plans de la prise en charge éducative et thérapeutique des jeunes, de l'organisation du travail des équipes, de l'utilisation optimale du site de Lentilly.

On peut faire ressortir :

- Une définition scientifiquement référencée des caractéristiques psycho-sociales des jeunes orientés vers les Pléiades ;
- La formalisation des conditions d'un accompagnement personnalisé visant la sécurisation et la stabilisation des manifestations de crise de ces jeunes ;
- L'équilibrage des missions éducatives, thérapeutiques et pédagogiques ;
- Une gestion unifiée des équipes professionnelles sur un même site pour éviter leur dispersion sur différents lieux ;
- Le regroupement géographique des différentes activités sur le site de Lentilly à l'appui d'un projet architectural adapté ;
- L'intention d'augmenter l'activité dans des conditions stabilisées.

La refonte du projet d'établissement a débuté au premier trimestre 2022 avec l'instauration d'un

COPIL (avec la présence d'administrateurs) auquel les autorités ont été invitées (Métropole de Lyon et ARS), mais celles-ci ont refusé d'y participer. La stabilisation de l'équipe de direction et le recentrage de l'accompagnement sur la dimension du soin ont permis de premières avancées, notamment à travers l'inscription de l'activité dans la nomenclature SERAFIN-PH.

Cette dynamique a été communiquée aux autorités pour obtenir leur avis sur les orientations envisagées, mais celles-ci ne l'ont pas prise en compte et ont formulé des demandes successives sur le fonctionnement de l'établissement (notamment suite à des plaintes d'anciens professionnels), demandes auxquelles il a été répondu.

Cependant, les préconisations exigées, et les difficultés de recrutement, ont conduit à une forte augmentation du nombre de professionnels, notamment intérimaires, qui a mis à mal la masse salariale prévue (déficit de l'ordre de 900.000 €).

Par la suite, les autorités ont pris les arrêtés conjoints de juin 2022 démembrant de fait l'établissement, sans concertation avec l'association, signifiant clairement l'extra-territorialité de la commune de Lentilly vis-à-vis de la métropole de Lyon.

L'inspection inopinée de juillet 2022 a définitivement fragilisé l'assise de l'établissement, ne faisant ressortir que les insuffisances du fonctionnement existant et non les rénovations entreprises ; les réponses apportées en temps et en heures aux injonctions provisoires fin juillet, puis définitives en septembre, sous forme d'un plan d'action validé par le conseil d'administration, n'ont pas permis d'inverser la tendance prise par les autorités, et ce malgré des demandes répétées de rencontre au plus haut niveau.

L'arrêté conjoint du 7 novembre 2022, portant cessation définitive de la SEPT Les Pléiades au 1er mars 2023 a été remis au président de la Sauvegarde le 16 novembre.

Depuis cette date, l'action de l'établissement, avec la présence d'un administrateur provisoire, a consisté à contenir les effets déstabilisants et inquiétants de cette situation pour les jeunes, et à prévoir leur orientation, qui sera réalisée en janvier 2023.

D'autre part, la direction générale de la Sauvegarde a pris les mesures adaptées quant à la situation de l'emploi des personnels, et quant à la gestion des éléments matériels (locaux, contrats, etc.).

La SEPT Les Pléiades a bien cessé son activité au 1er mars 2023.

Données chiffrées

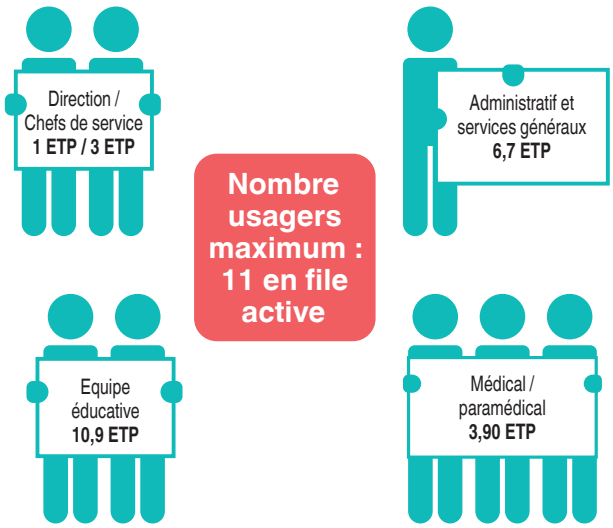
Nombre de jours d'ouverture par an :

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

	Internat		Unité de jour	
	Nombre de jours			
	2021	**2022**	2021	**2022**
Demandé	3 733	**3 723**	3 024	**1 071**
Réalisé	2 306	**1 948**	1 877	**121**
Ecart	- 1 427	**- 1 775**	- 1 147	**- 950**

Personnel

A) ORGANIGRAMME EN 2022 / / / / / / / /



Permanence du détachement d'une enseignante de l'Education nationale.

B) MOUVEMENT DE PERSONNEL / / / / /

	CDD	CDI	Stagiaires
Entrées	3	5	0
Sorties	1	1	0

C) FORMATION /

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Diplôme d'Etat Accompagnant éducatif et social	1
Développement compétences	Fonction tutorale	1
Formations collectives	Trauma et attachement Formation initiale SST	29 1

Perspectives 2023

Finaliser la fermeture de l'établissement par la réorientation des jeunes et la mobilité des professionnels au sein de la Sauvegarde 69. ■

SESSAD Emmanuel Gounot

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 99
- Faits marquants de l'année, bilan. 99
- Population chiffrée. 101
- Personnel 102
- Démarche qualité, amélioration continue 103
- Perspectives 2023 103

POUR LE SESSAD EMMANUEL GOUNOT, L'ANNÉE 2022 SE CARACTÉRISE PAR :

- **Une équipe fragilisée** par un turn-over important, des difficultés en termes de recrutement et d'organisation ;
- Le développement des actions de **soutien à la parentalité ;**
- **Le développement du partenariat** (Convention CLSM) ;
- La mise en œuvre dynamique des **missions d'Appui Ressources du service (CAPE / EMAS).**

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS : carence	0	Partiellement compensé : par le « Café des parents » mensuel. Ce groupe de parole peut être un point d'appui pour les professionnels dans l'accompagnement.

Faits marquants de l'année, bilan

A) LA COHÉSION D'ÉQUIPE / / / / / / / / /

Un turn-over important : 5 professionnels sur les 9 de l'équipe psycho-éducative et 6 professionnels sur les 13 de l'ensemble. Dans leur entretien de départ avec la directrice, plusieurs salariés évoquent des difficultés de communication d'équipe comme étant l'une des raisons centrales de leur décision. Certains salariés en poste mentionnent également cette difficulté.

C'est la raison pour laquelle nous avons lancé une première action afin de renforcer la cohésion d'équipe à travers une formation « Communication bienveillante » déjà expérimentée avec succès sur un autre établissement du pôle MS Enfants. Il s'agit de favoriser l'acquisition de compétences relationnelles dans l'expression de l'altérité et la résolution de problème en équipe.

Cet axe devra être suivi et développé en 2023 car cela fait plusieurs années que le sujet réapparaît régulièrement dans les problématiques de management de cette unité.

B) LES ACTIONS DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ / / / / / / / / / / / / / / / / /

Malgré une diminution de son activité compte tenu de l'absentéisme, l'établissement bénéficie d'une bonne image auprès des familles par la prise en charge systématique des situations complexes et la recherche de solutions concertées. L'investissement de la cheffe de service est particulièrement à souligner dans ce domaine.

CAFÉ DES PARENTS

Ce groupe de paroles est piloté avec dynamisme par l'Assistante Sociale.

Objectifs :

- Réflexion et échange d'expériences sur les problèmes auxquels sont confrontés les parents ;
- Co-construction d'outils éducatifs ;
- Être reconnu comme parents ;
- Développement de l'estime et de la confiance en soi.

5 interventions en 2022 ; dont une des séance intitulée « Les écrans parlons-en ».

SOIRÉES JEUX

Objectifs :

- Proposer des temps de « faire ensemble » et de travailler la relation triangulaire parent/enfant, parent/professionnel/enfant et enfant/professionnel.

5 soirées ont été organisées et un temps convivial avec jeux extérieurs et piquenique

ACCÈS À LA CULTURE

Objectifs :

- Développement de l'estime et de la confiance en soi des parents ;
- Ouverture de certains parents et de leur enfant à la culture ;
- Découverte des instruments de musique.

12 sorties ont eu lieu en 2022 :

- 7 visites culturelles (cinéma, miniature, confluence, illusion, sensas) ;
- 1 sortie théâtre ;

- 1 exposition sur Toutankhamon ;
- 1 auditorium ;
- 1 atelier cuisine autour des recettes de Noël.

Les actions de soutien à la parentalité ont permis de rencontrer les familles dans un autre contexte, favorisant une adaptation de la prise en charge : meilleure connaissance du jeune, de son environnement familial, renforcement des relations et du lien avec les familles et de ce fait, adaptation de l'accompagnement du jeune au plus près de ses besoins.

Il est à noter qu'une subvention a été allouée par la CAF dans le cadre du REAAP spécifiquement pour les actions de soutien à la parentalité menées par le SESSAD.

C) RENFORCEMENT DES PARTENARIATS ////////////////

L'image de l'établissement sur son territoire a été renforcée du fait d'une participation soutenue de la Cheffe de service aux commissions locales institutionnelles en matière de scolarisation, santé et soutien à la parentalité dans ce quartier très sensible où l'établissement de partenariats actifs avec les acteurs du territoire est central.

Une convention a été signée avec le Conseil Local de Santé Mentale (CLMS) Vénissieux / St Fons

- Participation à la Commission « Enfance, Soins et Parentalité ».
- Participation à la Commission « Soins et Accompagnement » (Médecin référent du SESSAD).

Projet Educatif de Territoire (PEDT)

- Pilotée par la Ville de Vénissieux.
- Rassemble les divers acteurs éducatifs locaux (Centres Sociaux, Maison de quartier…).
- Favorise l'inclusion de tous les enfants pendant les temps scolaires et périscolaires.

Dans ce cadre, participation à une action de sensibilisation sur les troubles du comportement par le SESSAD.

Actions entièrement financées par le QPV (Quartier Prioritaire Politique de la Ville)

- **Collaboration avec un Fablab mobile :** impression en 3D le 22/04/2022 matin. 7 jeunes du SESSAD accompagnés de deux éducateurs ont travaillé un après-midi avec un professionnel du Fablab permettant l'impression en 3D de porte-clés.
- **Jeux de piste théâtralisé avec l'association OOESK :** le 21 juillet, le SESSAD a accueilli la dernière étape d'un jeu de piste théâtralisé réalisé sur le plateau des Minguettes et le quartier Thorez/Lénine. Le SESSAD a participé aux réunions préparatoires de ce projet et a ouvert ses portes pour accueillir la dernière énigme du jeu de pistes. 5 jeunes ont été accompagnés par deux professionnels pour déambuler sur le parcours, répondre aux énigmes et découvrir leur lieu de vie sous un autre œil.

D) UN PILOTAGE HARMONISÉ POUR LES PRESTATIONS EXTERNES / / / / / / /

La constitution d'un pôle de prestations externes en soutien des actions de l'Education nationale auprès des enfants à besoins particuliers regroupant les 2 CAP et de l'EMAS sous un même pilotage a fortement contribué au succès de ces missions en 2022.

Cependant, un arbitrage est nécessaire rapidement dès le début 2023 afin de décider de l'opportunité d'attribuer des moyens dédiés à la CAPE de St-Fons, moyens sans lesquels elle ne peut fonctionner correctement et répondre aux besoins du territoire qui sont importants.

Ce pilotage commun permet de mettre en œuvre des synergies fortes au service du développement des 2 dispositifs qui sont complémentaires.

A ce tire, l'activité de l'EMAS, portée par la nouvelle Coordinatrice, a connu un développement tout à fait impressionnant et reconnu rapidement par les interlocuteurs partenaires. Nous rappelons que l'EMAS est gérée dans le cadre d'un fonctionnement inter-associatif regroupant parmi les plus importantes associations gestionnaires de la région Rhône-Alpes.

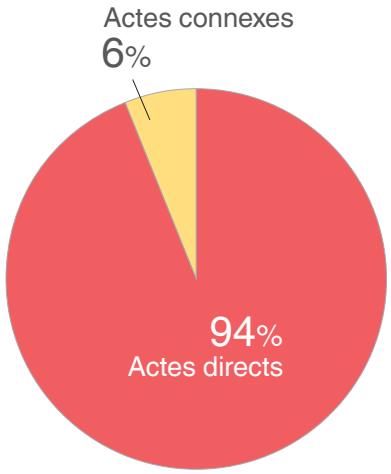
Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 /

Nombre jours d'ouverture par an : 210

SAAI / SESSAD	Externat	
	Nombre d'actes	
	2021	**2022**
Prévisionnel	11 340	**11 340**
Réalisé	8 287	**9 513**
Ecart	- 3 053	**- 1 827**

SAAI / SESSAD	
Nature des actes	*%*

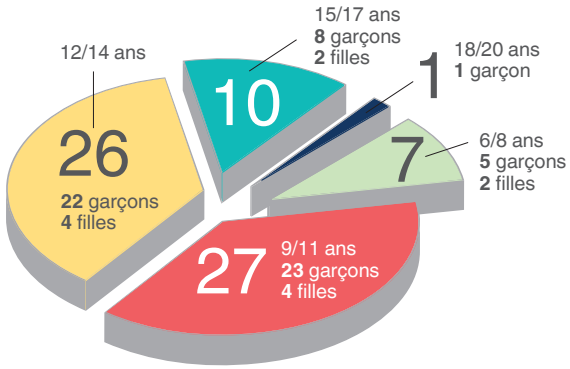


9 513 actes directes + 604 actes indirectes (connexes) soit 10 117 actes.

L'équipe a été particulièrement réactive et s'est mobilisée pour répondre aux besoins des enfants accueillis malgré les importantes difficultés de recrutement et le manque de personnel.

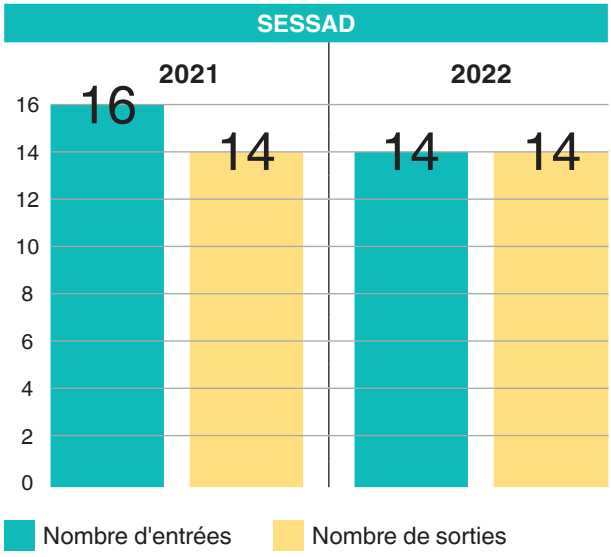
Ce qui a permis de maintenir un nombre d'actes conséquent.

B) PYRAMIDE DES ÂGES ///////////



Nous pouvons remarquer que les garçons constituent la quasi-totalité de la population et que les adolescents de 09-14 ans représente 63 % de la population.

C) ADMISSIONS ET DÉPARTS ////////



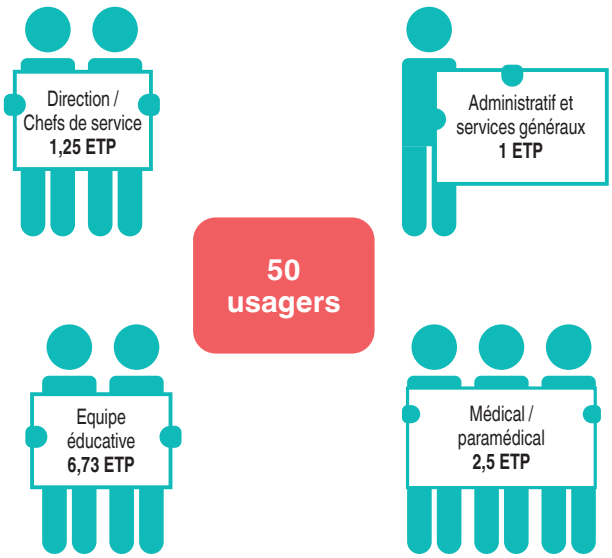
Sorties - Orientations :

14 enfants/adolescents sont sortis des effectifs en 2022 :

- 4 d'entre eux ont été orientés vers un autre ITEP dont 1 au SITEPP ;
- 1 enfant a été orienté en MFR ;
- 9 enfants/adolescents sont sortis de l'établissement sans accompagnement spécifique (fin de prise en charge…).

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

		CDD	CDI	Contrat apprentissage
Entrées	Création de poste	2	4	2
	Surcroît d'activité	1		
Sorties		3	7	

- 2 CDD de remplacement : 1 pour remplacement maladie et 1 pour remplacement congés maternité ;
- 1 CDD surcroît d'activité pour écriture des procédures ;
- 1 contrat CDI accompagnateur transformé en contrat d'apprentissage éducateur spécialisé sur un autre établissement de la Sauvegarde 69 ;
- Quatre démissions ;
- Deux départs pour inaptitude.

Un turn-over important sur l'équipe à un moment de difficultés de recrutement sur le secteur. Une équipe en renouvellement sur l'année 2022 avec de longues absences avant de pouvoir recruter.

Mais une équipe qui est restée dans une dynamique de projets en développant et renforçant la place du parent dans la prise en charge du jeune au sein du service.

L'objectif déterminant pour l'année 2023 est de ce fait la stabilisation et la fidélisation des professionnels.

C) FORMATION /

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Développement compétences	Exercer le rôle de Tuteur / Maître d'apprentissage	1
	Autisme au sein des TND	1
Formations collectives	Formation incendie	10
	Formation Prévention et gestion de la violence	2
	Formation Sauveteur Secouriste	2
	Formation communication équipe	10

Démarche qualité, amélioration continue

GROUPES DE TRAVAIL INTER-ÉTABLISSEMENTS / / / / / / / / / / / /

Les temps de travail transversaux entre les établissements de la Sauvegarde 69 se sont poursuivis et développés en 2022 :

- Elaboration et mise en œuvre de la fonction de Référent de Parcours ;
- Elaboration d'outils communs / procédure PPA ;
- Plan de formation transversal.

Cette démarche renouvelée favorise la cohérence des dispositifs mis en place et le développement d'une culture associative commune.

Perspectives 2023

A) LES AXES DE TRAVAIL / / / / / / / / / / / /

- Refonte et **harmonisation des procédures,** notamment la procédure d'admission.
- Renforcement et **formalisation des partenariats.**
- Favoriser le **lien social et l'ouverture du service :** médiations avec des intervenants extérieurs ; privilégier les structures de droit commun (centres de loisirs…).
- **Recherche de locaux adaptés**.
- Elaboration du **Projet de service**.
- **Projet 0/3 ans.**

B) DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICE COORDONNÉE MDE-SITEPP-SESSAD E. GOUNOT / / / /

Le projet consiste à favoriser le décloisonnement et la coordination des réponses sur ce territoire afin de mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Objectifs :

- Elargissement de l'offre (permettre le fonctionnement en dispositif et la modularité des réponses apportées) ;
- Meilleure capacité et lisibilité de l'intervention sur le territoire (redéfinition de la carte territoriale et des zones d'intervention) ;
- Renforcement des cohésions d'équipe, valorisation des compétences ;
- Organisation et pratiques partagées ;
- Harmonisation des fonctionnements SESSAD ;
- Développement des missions ressources et des coopérations inclusives. ■

SITEPP de Saint Priest

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 105
- Introduction 105
- Faits marquants de l'année, bilan. 106
- Population chiffrée. 108
- Personnel 110
- Démarche qualité, amélioration continue 111
- Perspectives 2023. 111

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS : carence	0	Partiellement compensé : par le « Café des parents » mensuel. Ce groupe de parole peut être un point d'appui pour les professionnels dans l'accompagnement.

Introduction

L'ITEP
6-12 ans
10 places

Le SESSAD
3-20 ans
34 places
En 2022 : 51 enfants accompagnés

La CAP - Cellule d'Accompagnement Pluridisciplinaire
3-20 ans

Pour le SITEPP, l'année 2022 se caractérise par :

- **Une équipe d'ITEP fragilisée** par un manque récurrent de personnel ;
- Le renforcement des **inclusions en milieu scolaire** ordinaire ;
- Le développement des **actions de soutien à la parentalité.**

Faits marquants de l'année, bilan

A) UNE ÉQUIPE DÉSTABILISÉE SUR L'ITEP ////////////////////////

L'année 2022 a été marquée par des difficultés majeures pour constituer une équipe pérenne pour l'ITEP et pour maintenir la qualité des accompagnements pour les enfants accueillis.

En effet, au premier trimestre, plus aucun des 3 professionnels éducatifs de l'année antérieure n'étaient en fonction ; un changement de chef de service a également eu lieu en 2022 avec une période de vacance.

Compte tenu des difficultés de recrutement, transverses au secteur médico-social, l'équipe n'a pas pu être stabilisée avant de longs mois.

De plus, les changements fréquents de professionnels en remplacement, le personnel peu formé aux troubles du comportement, ont renforcé le sentiment d'insécurité des enfants accompagnés, conduisant à des passages à l'acte plus fréquents.

Cette période de crise aigüe de fonctionnement a néanmoins été limitée par la solidarité d'équipe (intervention des professionnels, soutien de la psychologue et de la directrice) et par l'appui sur les accompagnements avec les partenaires extérieurs.

L'analyse de cette situation a mis en évidence la nécessité de réinterroger les pratiques d'accompagnement et de reconstruire le projet de service.

Mise en place d'une analyse réflexive pluridisciplinaire afin de construire un dispositif d'accompagnement contenant.

Plusieurs réunions de service ont été initiées afin de mettre en évidence les différents niveaux imbriqués de construction de la contenance, indispensable au public accueilli d'une part, et constitutive en grande partie de la qualité de vie au travail des professionnels d'autre part.

Fondée sur l'observation de terrain, le retour d'expérience et l'analyse pluriprofessionnelle, cette démarche vise, à partir du repérage des moments source de tension, à imaginer et formaliser d'autres outils et modus operandi d'équipe, et les tester sur le terrain.

Initiée avec une équipe stabilisée au dernier trimestre, elle a donné lieu à un début d'action sur les champs de la structuration de l'espace et de la structuration du temps.

Il est à noter **concernant le SESSAD** que les difficultés de recrutement ont impacté également le fonctionnement du service. Au-delà du fort absentéisme au 1er semestre, c'est la pénurie de candidats qui a perturbé la gestion et la sérénité du service. La situation s'est améliorée à partir de mai et s'est régularisée à la rentrée.

B) LE RENFORCEMENT DES INCLUSIONS EN MILIEU SCOLAIRE ORDINAIRE ////////////

Dans la mesure où l'ITEP possède une Unité d'Enseignement Internalisée, les inclusions étaient plutôt réservées jusqu'ici à quelques enfants, plutôt en fin de cycle, ayant « fait leur preuves » dans la réintégration de la posture d'élève.

Cette modalité de scolarisation a été repensée comme un élément nécessaire à l'évolution des élèves et mise en place, de manière adaptée et individualisée, pour chacun d'entre eux.

Ainsi, en 2022, sur les 10 enfants accueillis à l'ITEP, 9 bénéficient de temps d'inclusion dans leur école de secteur : 8 en primaire et 1 au collège, pour des inclusions allant d'1 à 4 demi-journées par semaine. L'investissement de la cheffe de service est particulièrement à souligner dans cette démarche.

Cette approche a également réactivé les liens avec les écoles primaires de secteur et favorisé la réinscription des enfants dans un schéma de socialisation positif à leurs yeux : aller à l'école « normale ».

Les conditions d'un travail et d'un projet pédagogique autour de l'élève dans un co-accompagnement avec son établissement scolaire de secteur semblent maintenant être réunies et un acquis de cette période.

C) LES ACTIONS DE SOUTIEN À LA PARENTALITÉ ////////////////

CAFÉ DES PARENTS

Ce groupe de paroles est piloté avec dynamisme par l'Assistante Sociale ; il a pour objectifs :

- Réflexion et échange d'expériences sur les problèmes auxquels sont confrontés les parents ;
- Co-construction d'outils éducatifs ;
- Être reconnu comme parents ;
- Développement de l'estime et de la confiance en soi.

Il y a eu 5 interventions en 2022, dont une des séance intitulée « Les écrans parlons-en ».

ACCÈS À LA CULTURE

Objectifs

- Développement de l'estime et de la confiance en soi des parents ;
- Ouverture de certains parents et de leur enfant à la culture ;
- Découverte des instruments de musique.

12 sorties ont eu lieu en 2022 :

- 7 visites culturelles (cinéma, miniature, confluence, illusion, sensas)
- 1 sortie théâtre
- 1 exposition sur Toutankhamon
- 1 auditorium
- 1 atelier cuisine autour des recettes de Noël

Les actions de soutien à la parentalité ont permis de rencontrer les familles dans un autre contexte, favorisant une adaptation de la prise en charge : meilleure connaissance du jeune, de son environnement familial, renforcement des relations et du lien avec les familles et de ce fait, adaptation de l'accompagnement du jeune au plus près de ses besoins.

D) LES ACTIVITÉS TRANSVERSALES SESSAD/ITEP ////////////////////////

L'équipe de direction a favorisé la mise en place d'activités communes SESSAD et ITEP, culturelles ou sportives.

Un Groupe « Contes » animé par un psychologue et un éducateur s'est concrétisé par l'édition d'un livre illustré par les enfants.

Population chiffrée

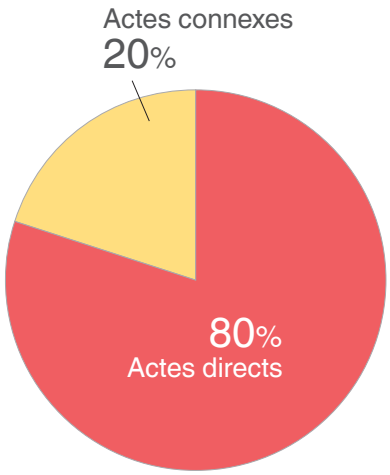
A) ACTIVITÉ 2022 /

Nombre jours d'ouverture par an : 210

ITEP	Semi-Internat	
	2021	**2022**
Prévisionnel	1 881	**1 908**
Réalisé	1 541	**1 340**
Ecart	- 340	**- 568**

SESSAD	Externat	
	Nombre d'actes	
	2021	**2022**
Prévisionnel	10 532	**10 532**
Réalisé	6 985	**8 021**
Ecart	- 3 547	**- 2 511**

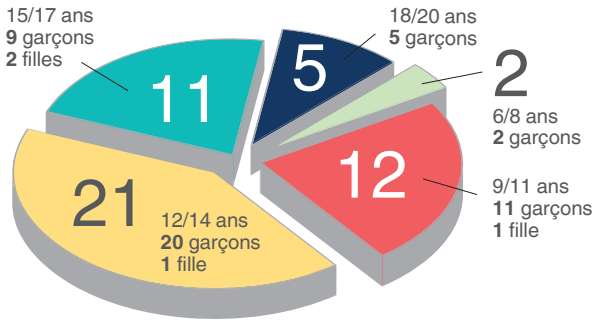
SESSAD	
Nature des actes	*%*

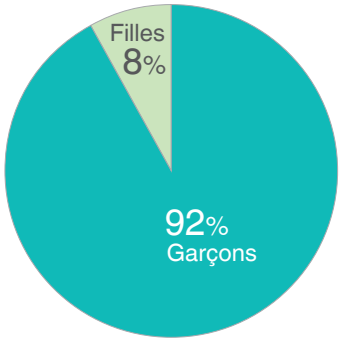


8 021 actes directs et 2 005 actes connexes (indirects).

B) PYRAMIDE DES ÂGES / / / / / / / / / / / /

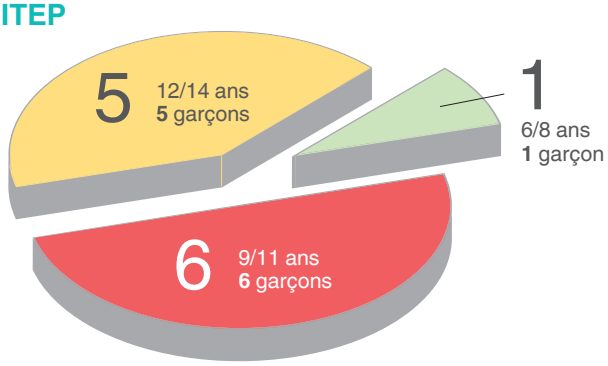
SESSAD



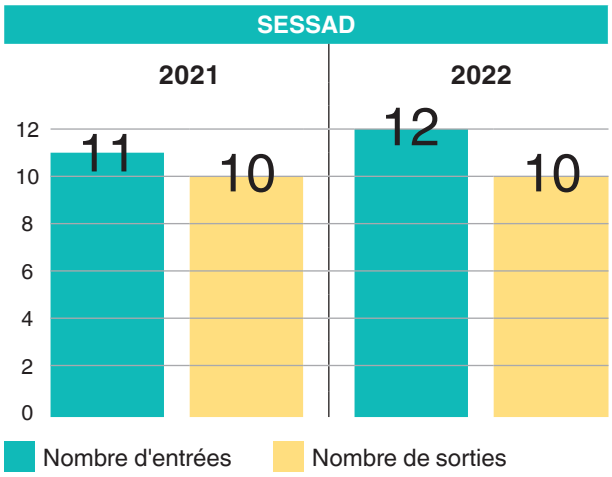


Le SESSAD n'accueille que 8 % de filles contre 92 % de garçons, nous remarquons également que la population la plus représentative est la tranche des 12-14 ans soit 41 %.

ITEP



C) ADMISSIONS ET DÉPARTS / / / / / / / /

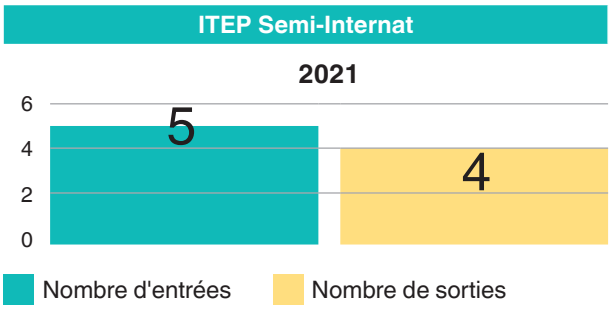


51 enfants pris en charge au SESSAD sur l'année 2022.

Sorties - Orientations :

10 enfants/adolescents sont sortis des effectifs en 2022 :

- 2 d'entre eux ont été orientés en ITEP ;
- 2 enfants/adolescents sont sortis du service à la demande des parents ;
- 6 enfants/adolescents sont sortis du service sans accompagnement spécifique (fin de prise en charge…).



12 enfants pris en charge pour l'année 2022.

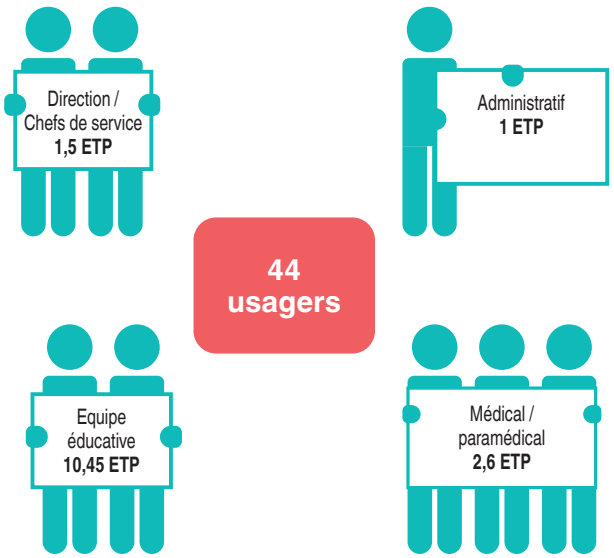
Sorties - Orientations :

5 enfants sont sortis des effectifs en 2022 :

- 1 d'entre eux a été orienté vers un IME ;
- 1 enfant a été orienté vers un ITEP Adolescent ;
- 1 enfant a changé de modalité pour être pris en charge par le SESSAD SITEPP ;
- 1 enfant est sorti de l'établissement à la demande des parents.

Personnel

A) ORGANIGRAMME SITEPP/ / / / / / / / /



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/ / / / /

		CDD	CDI	Contrat apprentissage	Stagiaire
Entrées	Remplacement	9	5		
	Surcroit d'activité			1	
Sorties	Démission		3		
	Fin de contrat	9		1	2
	Mobilité interne	1	1		
	Autres		2		

- L'année 2022 a été marquée par un fort turn-over lié à un absentéisme conséquent (maladie/maternité) et des postes vacants sur des temps longs.
- Il est à noter que le poste de professeur des écoles est resté vacant environ 6 mois.
- La directrice par intérim a terminé sa mission le 31/12/22.
- La mobilité est favorisée :
  - Un salarié du SESSAD GOUNOT, chauffeur accompagnateur, effectue sa formation d'apprenti éducateur spécialisé au sein du SITEPP ;
  - Deux éducateur(trice)s ont pu bénéficier d'une mobilité interne.

C) FORMATION/ /

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	CAFERUIS - dispositif de transition professionnelle	1
	CAFDES - diplôme obtenu	1
Développement compétences	Prévention et gestion de la violence	3
Formations collectives	Formation Sauveteur Secouriste	2
	Formation incendie	12

Démarche qualité, amélioration continue

GROUPES DE TRAVAIL INTER-ÉTABLISSEMENTS ///////////

Les temps de travail transversaux entre les établissements de la Sauvegarde 69 se sont poursuivis et développés en 2022 :

- Elaboration et mise en œuvre de la fonction de Référent de Parcours ;
- Elaboration d'outils communs / procédure PPA ;
- Plan de formation transversal.

Cette démarche renouvelée favorise la cohérence des dispositifs mis en place et le développement d'une culture associative commune.

COMMUNICATION D'ÉQUIPE ET PRÉVENTION DES RPS //////////

Des insuffisances de communication et des tensions d'équipe ont fortement altéré l'ambiance de travail et les relations professionnelles au SESSAD pendant plusieurs mois.

Cette situation a donné lieu à une intervention de coaching d'équipe et à l'élaboration d'un plan d'action.

Une formation sur la communication et la résolution de problème en équipe a également débuté en fin d'année. L'objectif est de doter tous les professionnels d'un cadre de référence partagé pour exprimer positivement et savoir gérer la diversité des points de vue, les divergences, voire les désaccords.

En effet, au-delà d'un enjeu opératoire indispensable au bon fonctionnement d'un service, la maitrise collective de ces aspects est de nature à favoriser la prévention des RPS.

Perspectives 2023

A) LES AXES DE TRAVAIL //////////

- **Projet d'Unité d'Enseignement externalisée ;**
- Elaboration du **Projet de service** ;
- **Projet Snoezelen :** transformation de l'actuelle salle « calme-retrait » ;
- Groupe Projet sur **la prévention et la gestion de situations de violence ;**
- Refonte et **harmonisation des procédures,** notamment la procédure d'admission.

B) DÉVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE SERVICE COORDONNÉE MDE-SITEPP-SESSAD E. GOUNOT ////

Le projet consiste à favoriser le décloisonnement et la coordination des réponses sur ce territoire afin de mieux répondre aux besoins des personnes accompagnées.

Objectifs :

- Elargissement de l'offre (permettre le fonctionnement en dispositif et la modularité des réponses apportées) ;
- Meilleure capacité et lisibilité de l'intervention sur le territoire (redéfinition de la carte territoriale et des zones d'intervention) ;
- Renforcement des cohésions d'équipe, valorisation des compétences ;
- Organisation et pratiques partagées ;
- Harmonisation des fonctionnements SESSAD ;
- Développement des missions ressources et des coopérations inclusive. ■

DITEP
LES MOINEAUX

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 113
- Faits marquants de l'année, bilan. 114
- Population chiffrée. 116
- Personnel 118
- Démarche d'évaluation 119
- Démarche qualité, amélioration continue 120
- Perspectives 2023 121

Puisqu'il convient de qualifier cette année 2022, choisissons le terme de « renouveau » pour le DITEP Les Moineaux : renouveau car nous avons reçu en toute fin de l'année 2021 notre nouvelle autorisation de fonctionnement en « Dispositif intégré », l'année 2022 a donc été consacrée à la poursuite de la mise en œuvre effective de ces nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement.

Pour en donner quelques exemples, nous avons augmenté notre capacité d'accueil de jour, répondant ainsi à la demande des familles et aux projets individuels des enfants, poursuivi le développement de notre activité ambulatoire et mis en œuvre la fonction de référent de parcours. Ainsi sur l'année 2022, 20% des enfants ont changé de modalité d'accueil pour mieux répondre à leur besoin, et 26% ont bénéficié d'une inclusion scolaire dans leur école d'origine.

Renouveau car nous avons accueilli une nouvelle cheffe de service sur les modalités de l'internat et de l'externat du DITEP. Sa connaissance fine des enjeux et des problématiques du public accueilli et des politiques publiques de notre secteur lui a permis une intégration rapide, efficace et de qualité, malgré une vacance du poste pendant quelques mois.

Renouveau aussi, car nous avons pu, grâce au soutien de l'ARS et de Crédits Non Reconductibles, engager des travaux de rénovation important notamment sur le bâtiment « du château », redonnant ainsi un attrait significatif et pas que symbolique à l'accueil des familles, des partenaires mais aussi des professionnels. Nous avons également rénové entièrement notre « joujouthèque » dispositif médico-éducatif permettant notamment l'évaluation des nouveaux entrants.

Renouveau enfin, avec la modification des équipes et de nouveaux arrivants venant apporter leur regard, leur professionnalisme et redynamiser nos actions, tout comme le diagnostic institutionnel engagé qui nous servira de support à l'élaboration de notre projet d'établissement en 2023... sans faute !

Au-delà du projet d'établissement l'année 2023 devra être marquée par l'engagement de relancer activement le projet immobilier de l'établissement et notamment la construction d'un nouveau bâtiment permettant d'accueillir les enfants de manière sécurisée quelle que soit leur modalité d'accompagnement, mais également de poursuivre l'informatisation et de finaliser le chantier ESMS Numérique engagé fin 2022. Ce chantier devrait aboutir avec le soutien de l'ARS à la réalisation d'un cahier des charges commun permettant de référencer puis choisir les fournisseurs du futur DUI de la Sauvegarde 69.

Ainsi si l'année 2022 a pu être l'année du renouveau, l'année 2023 sera celle de la consolidation !

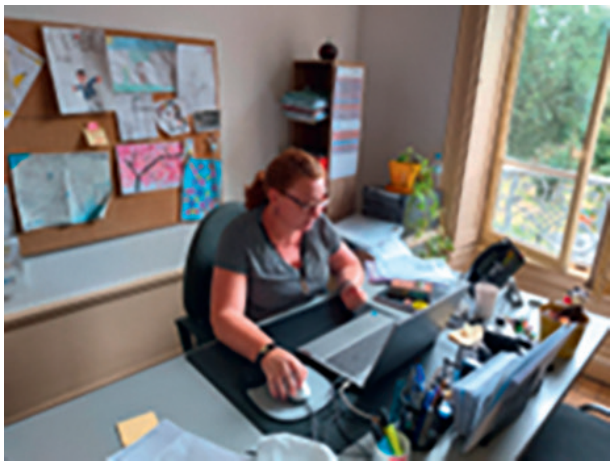
CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	3	Nous avons réalisé les 3 rencontres CVS dans l'année malgré une année d'élection pour l'ensemble des représentants. Lors de la dernière séance nous avons pu voter le nouveau règlement de fonctionnement conforme à la nouvelle réglementation applicable au 1er janvier 2023.
Commissions de liaison	2	Une 1re réunion en mai et une 2de en novembre ont permis d'aborder avec les représentants du Conseil d'Administration les points d'étapes de l'établissement et notamment : les résultats des questionnaires de satisfaction, le passage en Dispositif intégré, le projet immobilier.

Faits marquants de l'année, bilan

A) PASSAGE CONCRET EN DISPOSITIF INTÉGRÉ : CRÉATION DE LA FONCTION DE RÉFÉRENT DE PARCOURS ///////

Reçu en toute fin d'année 2021 le DITEP Les Moineaux est désormais autorisé à fonctionner en Dispositif intégré en proposant les trois modalités d'accompagnement : accueil de nuit, de jour et ambulatoire. Si l'établissement s'est préparé depuis longtemps maintenant à organiser ses prestations dans cette nouvelle logique, l'année 2022 a concrétisé ce passage avec notamment la mise en place effective et officielle d'un poste de référent parcours.



Le référent parcours est l'un des outils règlementaires et pragmatiques nécessaires et requis au passage en dispositif. Ses missions spécifiques au service des droits et du parcours de l'enfant le place dans une position particulière en lien constant avec les acteurs du quotidien de l'enfant mais aussi avec les familles et les partenaires. Il doit pouvoir accompagner l'enfant dans son parcours au sein du dispositif proposé quelles qu'en soient les modalités.

L'ARS a défini une pré fiche de fonction que les établissements doivent intégrer, cependant dans un souci d'unité le groupe « projet d'établissement » des établissements du pôle médico-social de l'association se sont réunis pour élaborer avec le soutien d'un consultant de l'Aire une fiche de poste commune et associative.

Les principales missions de référent parcours :

- Elaboration, conduite et évaluation des projets personnalisés (accueil et admission, recueil des attentes du jeune et de sa famille…) ;
- Accompagnement de la famille (favoriser un rôle de co auteur du projet, faciliter les relations avec les partenaires, faire respecter les droits…) ;
- Mobilisation des ressources (identifier celles nécessaires au projet, analyser les besoins, veiller à la cohérence du projet, mobiliser les professionnels...) ;
- Développement et entretien du réseau de partenaires (réunions, coordination...) ;
- Gestion de l'administratif (dossier et relation MDPH, PPA...).

Une grande partie de ces missions était déjà réalisée avec engagement et un grand professionnalisme par notre référente sociale qui prend donc, à partir du 1er septembre, le titre de **référent parcours**. Nous aurons encore à travailler la formalisation de nos PPA et leur mise en œuvre effective, mais c'est un nouveau pas dans le Dispositif qui est franchi !

B) COLLABORATION ÉDUCATION NATIONALE //////////////////////

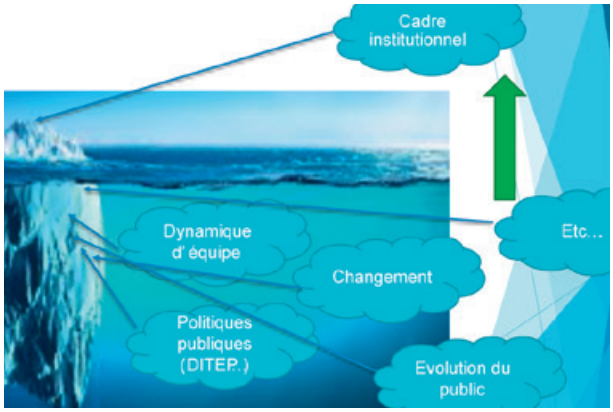
Sous l'initiative de Monsieur l'Inspecteur de Circonscription de Jassans, une journée rassemblant les DITEP du secteur (Moineaux et Arc en Ciel) et les enseignants s'est tenue le 4 mai dernier dans les locaux de nos collègues de l'Arc en Ciel. Au programme une table ronde autour des regards croisés sur la scolarisation des élèves à difficulté d'expression comportementale, mais également des conférences pour présenter le rôle et les missions des DITEP et le parcours des élèves dans ces établissements. L'après-midi a été consacrée à trois ateliers autour du partenariat « école / DITEP » de la relation et du contentieux avec les familles ainsi que la gestion de crise. L'objectif est de faire connaitre les dispositifs ITEP aux enseignants, de lever les préjugés et/ou les barrières et d'engager un travail de partenariat et de confiance entre les professionnels d'un même territoire, afin de favoriser les orientations et les inclusions.

Nous avons pu également mieux appréhender les difficultés et parfois la solitude des enseignants face à un ou plusieurs élèves et échanger nos outils pour faciliter le maintien en classe et réduire les difficultés de comportement.

Un pari et une journée réussies en tous points qui a nécessité des temps importants de préparation pour les équipes des Moineaux mais qui a permis de lever les aprioris et d'actualiser la connaissance de chacun. **Merci aux participants !**

C) DIAGNOSTIC INSTITUTIONNEL ET PROJET D'ÉTABLISSEMENT / / / / / /

Le passage d'une institution très internalisée, vers un dispositif ouvert et modulable ne se fait pas sans difficultés, ni craintes et peut être même sans résistances ? Si chaque professionnel, individuellement, a pris en considération ce changement de paradigme, le valorise et le reconnait comme bénéfique, l'histoire institutionnelle et la force du collectif font souvent émerger des doutes et des craintes. Notre établissement n'a pas échappé à ces mouvements collectifs et l'année 2022 a, de ce point de vue, été une année complexe. Si nous ajoutons à cela la « sortie » du COVID, la question du sens au travail, les difficultés majeures et sans précédents de recrutement de nos secteurs, les doutes et interrogations de la prime SEGUR, le départ, puis la vacance de la fonction de chef de service et le déclenchement du plan bleu sur la fin 2021, il était nécessaire de mettre en œuvre une démarche collective, bienveillante et avoir un soutien extérieur pour comprendre, et projeter notre futur projet d'établissement.



C'est ainsi qu'au 1er trimestre 2022, nous avons lancé, avec l'aide d'un intervenant extérieur, des rencontres individuelles auprès des salariés des équipes éducatives et thérapeutiques pour faire émerger les complexités du travail pluridisciplinaire au service d'un même et unique projet individuel. Après une réunion de restitution collective des éléments positifs et des éléments « bloquants », un travail de réflexion et d'échange s'est engagé et se poursuivra en 2023, qui nous servira de support à l'élaboration de notre prochain projet d'établissement.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 ////////////////////

Nombre d'enfants au 31/12/2022

	Accueil Nuit	Accueil Jour	Accueil Ambula-toire	Total
Agréments	27 enfants	15 enfants	36 enfants	78
31/12/2022	20 enfants	22 enfants	25 enfants	67
Ecart	-7	+7	-11	-11

Nombre jours d'ouverture par an

DITEP	Internat		Semi-Internat	
	Nombre de jours			
	2021	**2022**	2021	**2022**
Demandé	4 958	**4 957**	2 717	**2 714**
Réalisé	4 551	**3 290**	2 696	**3 859**
Ecart	- 407	**- 1 667**	- 49	**+ 1 145**
Ecart %	- 8,21	**- 34**	-1,80	**+ 42**
Ecart hors COVID	- 158	**- 1 557**	- 33	**+ 1 220**
Ecart hors COVID %	- 3,20	**- 31**	- 1,20	**+ 45**

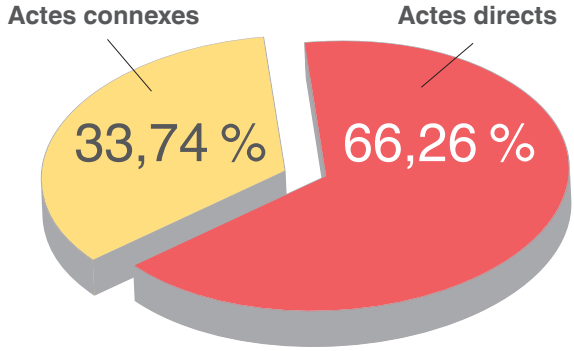
DITEP Ambulatoire	Nombre d'actes	
	2021	**2022**
Demandé	2 995	**2 995**
Réalisé	3 884	**4 026**
Ecart	+ 889	**+ 1 211**
Ecart %	+ 30	**+ 40**

Synthèse du Dispositif

	Demandé	Réalisé	Ecart
Internat	4 957	3 290	- 1 667
Externat	2 714	3 859	+ 1 145
Sous total	7 671	7 149	- 522 (7 %)
Ambulatoire	2 995	4 026	+ 1 211
TOTAL	10 666	11 175	+ 509 (4,5 %)

L'activité 2022 est le reflet de la mise en œuvre effective du Dispositif avec une forte variabilité entre les modalités du DITEP démontrant ainsi la réponse apportée par notre établissement aux besoins réels des enfants et des familles, **avec une comptabilité de l'activité sur l'année entière « au réel »** en fonction du nombre de jours ou de nuits effectifs réalisés. Cela induit ainsi une baisse de notre activité de nuit à hauteur de 31 % compensée par une hausse de notre activité de jour de 45 % (si nous retirons les absences pour COVID qui ont impacté encore cette année l'activité de 185 journées). Ainsi plus de 20% des enfants ont bénéficié cette année d'une modularité de leur accompagnement. Notons également une zone de recrutement des orientations plus favorable à de l'accueil de jour (20 km) ainsi qu'une demande initiale plus forte des familles d'un accueil en journée au détriment de l'accueil de nuit. Nous avons également positionné notre accueil de nuit sur un accueil principalement **en séquentiel**, afin de maintenir le lien avec la famille et le lieu de vie de l'enfant. Enfin nous faisons face à de nombreuses absences d'enfants soit pour maladie soit lors de nos semaines éducatives (période de vacances) ainsi que des aménagements de prise en charge permettant un répit tant de l'enfant que des équipes, sans pour autant faire des ruptures de parcours.

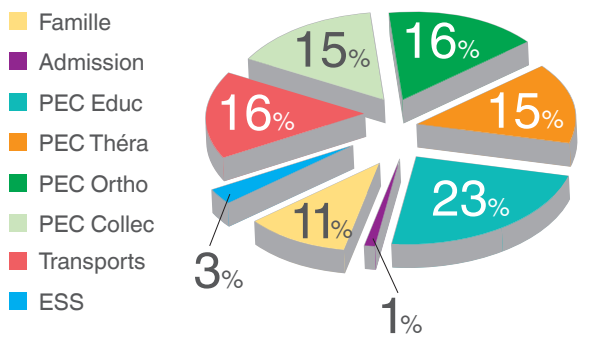
DITEP Ambulatoire



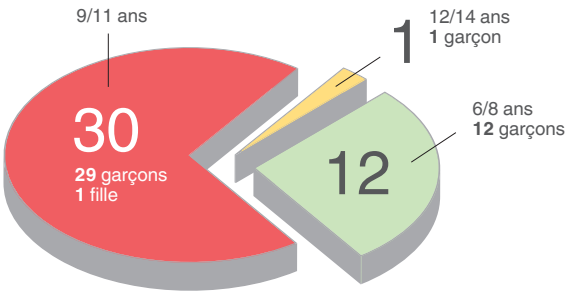
Les difficultés de recrutement de notre secteur ne nous ont pas permis le développement espéré de notre activité ambulatoire qui reste au 31/12 en deçà du nombre d'enfants mais avec une activité forte (+40%). Le recrutement de la dernière éducatrice manquant au projet a pu se concrétiser en fin d'année 2022 et nous devrions pouvoir accompa-

gner 36 enfants sur l'année 2023. Cependant, bien que nous soyons en deçà de nos effectifs, l'activité de la partie ambulatoire du DITEP est en forte progression reflétant les **situations difficiles de cette modalité d'accompagnement**. En effet, si les enfants restent scolarisés dans leur école avec ou sans aide humaine, leurs difficultés d'apprentissage, psychiques et sociales restent fortes et invalidantes. Les équipes doivent pouvoir aménager les accompagnements avec parfois **un accompagnement « renforcé »** pour sécuriser et éviter là encore les ruptures de parcours ou les échecs scolaires. Par ailleurs plusieurs situations de danger sont repérées et nécessitent parfois un signalement tout en conservant le lien de confiance entre le service et la famille. Enfin les besoins thérapeutiques de ces enfants sont trop peu pris en compte et obligent nos équipes thérapeutiques à des interventions plus fréquentes se suppléant parfois aux dispositifs de droit commun existant.

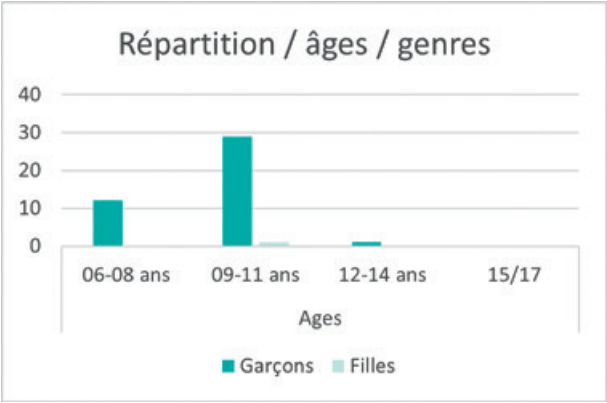
% des actes directs



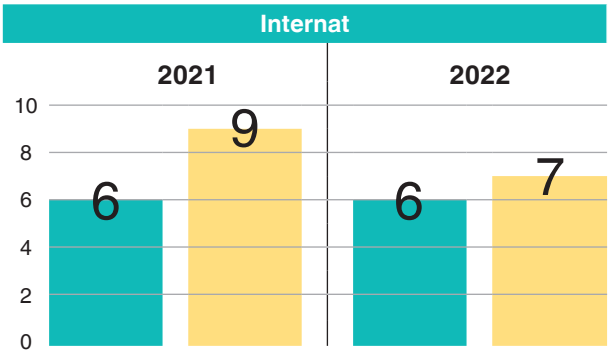
B) PYRAMIDE DES ÂGES/ / / / / / / / / / / /

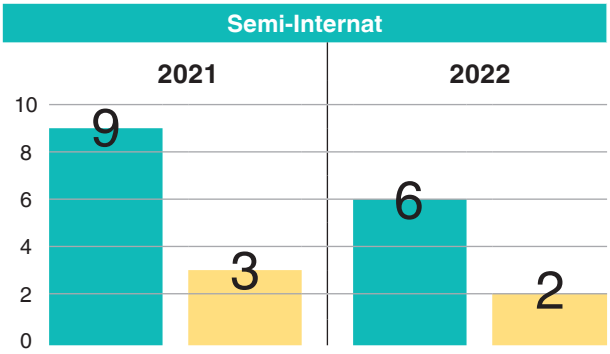


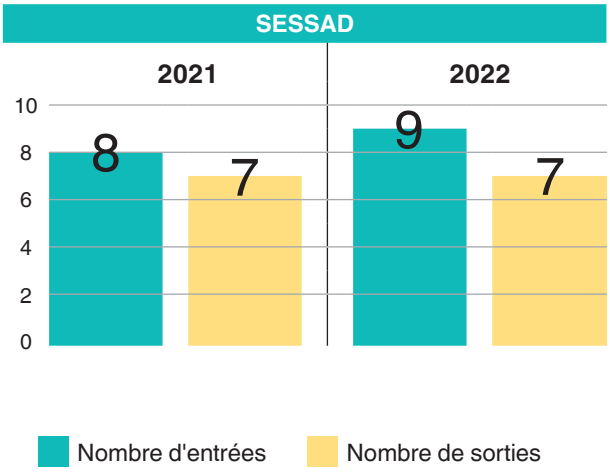
Le DITEP accueille conformément à son projet d'établissement et son histoire une majorité de « petits » compris entre 6 et 13 ans. 70% des enfants accueillis se trouvent dans la tranche d'âge « 9-11 ans » soit avant une entrée au collège. Les admissions réalisées en septembre confirment une tendance d'accueil plus jeune souvent liée à des difficultés rencontrées dans les premiers apprentissages des classes primaires.



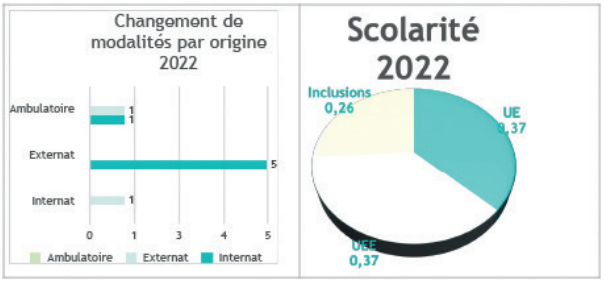
C) ADMISSIONS ET DÉPARTS / / / / / / / /





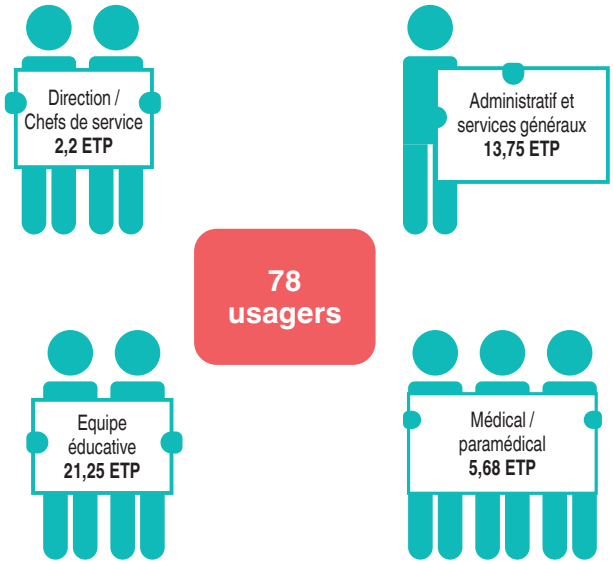


Le DITEP reste dans une dynamique forte de flux du fait de sa spécialité d'accueil « de petit » avec cette année le renouvellement d'effectif à hauteur de 36 % sur la partie ITEP. Cette dynamique engage l'équipe en permanence à envisager les réorientations possibles mais aussi les différentes modalités d'accompagnement proposées.
Le Dispositif a en effet bien fonctionné puisque nous avons proposé en accord avec les familles un changement de dispositif pour 8 enfants, soit pour 20 % des enfants une nouvelle modalité d'accompagnement afin de mieux répondre aux évolutions de leur enfant.



Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



Peu d'ajustement cette année dans l'organigramme du DITEP, notons cependant les difficultés de recrutement qui ont amené des vacances de postes et des équipes pas toujours au complet. La situation a pu être maîtrisée avec sur la fin de l'année 2022 et le début de l'année 2023, un effectif complet en termes de collaborateurs.

B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

		CDD	CDI	Contrat apprentissage	Contrat pro	Stagiaire
Entrées	Création de poste		1	1		2
	Suite à départ salarié		5			
	Surcroît d'activité	1				
	Remplacement	15			1	
Sorties		16	5			

Nous avons eu 5 départs sur le DITEP dont 2 sur la partie ambulatoire. Malgré les difficultés de recrutement nous avons pu compléter les équipes. A noter que suite à la réorganisation en Dispositif et des

nouvelles répartitions budgétaires dans le cadre du CPOM nous avons complété notre équipe éducative sur la partie ambulatoire avec la création d'un troisième poste d'éducateur. Le DITEP reste un lieu ressource de formation des nouveaux professionnels avec cette année l'accueil de 2 stagiaires (éducatif et psychologue) et d'un contrat d'apprentissage d'éducateur spécialisé.

C) FORMATION

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	VAE CPA cuisine collective	1
	Educateur spécialisé en apprentissage	1
Développement compétences	TDC et rééducation Top Down	1
	Problème d'adaptation et de harcèlement scolaire	1
	Au cœur du mouvement	1
	Groupe de soins et médiation	1
	Animer un atelier éducatif par les techniques KAPLA	1
	Tuteur référent	2
	Vérification et entretien du matériel du travail en hauteur	1
Formations collectives	Gestion et prévention de la violence	3
	CPI Intervention Sécurité	25
	Soutien à la parentalité	4
	Alarme incendie	5
	SSI	5

L'établissement reste dans une forte dynamique en termes de formation et notamment avec la poursuite des formations d'intervention en sécurité (CPI) dont le renouvellement a été réalisé pour l'ensemble des professionnels éducatifs et thérapeutiques et la formation initiale pour trois personnels qui n'avaient pas pu la réaliser l'année dernière. Par ailleurs nous avons engagé des formations collectives au niveau du pôle médico-social de la Sauvegarde 69 et notamment une formation autour du soutien à la parentalité qui sera de nouveau proposée en 2023.

Démarche d'évaluation

ACTUALISATION DU DUERP

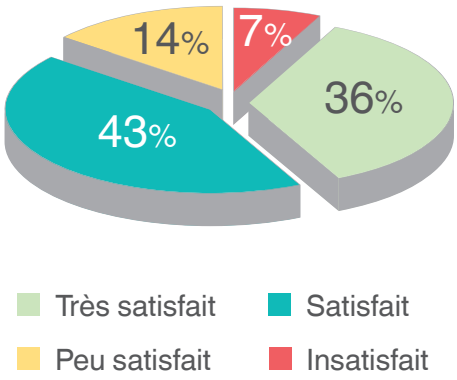
Nous avons lancé sur l'année 2022 la campagne d'actualisation de notre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Cette démarche essentielle et obligatoire dans le repérage des risques et la priorisation du plan d'actions avait été reportée et la dernière version de notre DUERP datait un peu. Assisté par le service qualité du siège qui a développé une méthodologie spécifique, l'ensemble des équipes a pu être rencontré pour procéder à l'auto-évaluation des « risques durs » et des « risques psychosociaux » spécifiques à leur fonction dans l'organisation. Une démarche qui sera finalisée début 2023 avec l'actualisation du document unique et la réalisation du plan d'action et complétée par l'actualisation de la fiche entreprise par la médecine du travail.

Démarche qualité, amélioration continue

ENQUÊTES DE SATISFACTION ///////

Nous avons pu finaliser le dépouillement de la campagne de mesure de la satisfaction auprès des familles et auprès des partenaires de notre établissement. Les résultats de ces questionnaires de satisfaction ont été communiqués aux professionnels, aux familles et au CVS. Ils serviront d'éléments « entrants » dans notre démarche de réécriture du projet d'établissement.

Comment qualifiez-vous l'évolution de votre enfant depuis son admission dans notre établissement ?



Avec un taux de retour de 33 % cette démarche nous permet d'objectiver les éléments positifs et les points d'amélioration. Parmi ces points on peut citer : la sécurisation des lieux (ce qui a été fait avec la mise en place d'un contrôle d'accès et de balise Vigipirate), la vétusté du bâtiment de l'internat (relance du projet immobilier). Un plan d'actions a pu être élaboré à partir des retours de ces questionnaires.

79 % des parents estiment que leur enfant a progressé depuis son admission !

PLAN D'ACTION ////////////////////

DOMAINES	ACTIONS	DÉLAIS
Locaux	Relance du projet de construction d'un nouvel internat.	2 à 3 ans
Transport	Envisager une solution technique permettant d'informer les parents en cas de difficultés et/ou de retard notamment les lundis matins.	1 à 2 ans
Communication	Relancer la plateforme numérique, veiller à l'envoi des CR du CVS, revoir le site internet. Mieux communiquer autour du projet d'établissement.	6 mois à 2 ans

Perspectives 2023

A) RELANCE DU PROJET ARCHITECTURAL ////////////////////

Les avancés importantes en termes d'orientations stratégiques du DITEP Les Moineaux nous permettent de relancer le projet architectural de l'établissement. En effet l'établissement ayant reçu sa nouvelle autorisation de fonctionnement et connaissant ainsi « les effectifs » attendus dans les années à venir, mais également la mise en œuvre effective de la logique de Dispositif induisant « des allers-retours » entre les différentes modalités d'accompagnement, nous permet de relancer le projet.

Ainsi le projet initial de reconstruction d'un internat se transforme en un projet de construction d'un nouveau bâtiment d'accueil permettant à la fois un accueil de nuit et un accueil de jour. De nouveaux plans et une démarche complète d'assistance à maitrise d'ouvrage et un nouveau comité technique devront voir le jour pour mener à bien ce projet.

B) FINALISATION DU PROJET ESMS NUMÉRIQUE ////////////////

Dans le cadre de la mise en place du DUI et plus généralement de la campagne nationale de généralisation du programme « ESMS numérique », Sauvegarde 69 a obtenu une subvention de l'ARS pour l'acquisition et l'installation d'une solution DUI (Dossier Unique Informatisé).

Si l'année 2022 a permis la réalisation d'un cahier des charges suite à un audit système sur l'établissement, l'année 2023 sera l'année du choix de l'éditeur et du démarrage des phases de paramétrage et de déploiement. Ce logiciel très attendu par les professionnels nous permettra de mieux partager et de sécuriser les données relatives aux différents suivis de l'enfant. Une nouvelle étape importante du projet du PSO de digitaliser la Sauvegarde 69 !

esms numérique

C) RÉ ÉCRITURE DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT ////////////////

Sur 2023 nous avons également à finaliser le projet d'établissement du DITEP. Les équipes et la Direction sont sur ce projet depuis plusieurs mois et l'analyse institutionnelle lancée sur 2022 devrait venir finaliser la démarche globale de ré écriture du projet d'établissement. Conformément aux règles du code de l'action sociale et des familles ce nouveau projet sera présenté au CVS et au Conseil d'Administration. ■

IME
La Découverte

Sur l'année 2022 l'IME La Découverte a pu consolider ses pratiques notamment en matière de communication structurée à la suite des différentes formations Makaton et PECS notamment.

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 123
- Faits marquants de l'année, bilan. 124
- Population chiffrée. 125
- Personnel 126
- Démarche d'évaluation 127
- Démarche qualité, amélioration continue 128
- Perspectives 2023 129

Ce mouvement se poursuivra en 2023 avec la formation et la mise en place effective des tablettes Auticiel. L'équipe s'est également étoffée avec l'arrivée d'une nouvelle monitrice éducatrice dont nous avons pu pérenniser le poste. Si l'activité a de nouveau été impactée par la COVID, de nombreuses sorties et activités extérieures ont pu de nouveau être réalisées avec les enfants cette année (équithérapie, cirques, piscine, visites des grottes, parcs, etc.).

Si les projets de l'établissement ont été impactés sur 2022 du fait d'un taux de présence réduit de l'encadrement (formation et projet OCTIME), il reste dans une belle dynamique comme le démontre ce rapport d'activité et les projets sur 2023 se poursuivent dans la continuité des axes du projet d'établissement en cours de ré écriture et notamment LA COMMUNICATION et LE SENSORIEL.

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	2	Nous avons tenu 2 CVS malgré une année d'élection pour l'ensemble des représentants. Lors de la dernière séance nous avons pu voter le nouveau règlement de fonctionnement conforme à la nouvelle réglementation applicable au 1er janvier 2023.
Commissions de liaison	2	Une 1re réunion en mai et une 2de en novembre ont permis d'aborder avec les représentants du Conseil d'Administration les points d'étapes de l'établissement et notamment : le nouvel espace d'aire de jeux, le projet Auticiel qui sera lancé sur 2023.

Faits marquants de l'année, bilan

A) IME LA DÉCOUVERTE : SITE PILOTE OCTIME/////////////////

Si en règle générale, l'année 2022 aura été pour l'ensemble de la Sauvegarde 69 l'année de la mise en place du logiciel de gestion du temps Octime, il convient de noter que l'IME La Découverte a été l'un des sites pilote de ce développement. Ainsi, la cheffe de service a participé, sous l'impulsion du service RH du Siège à l'ensemble des formations et des paramétrages nécessaires au déploiement de ce nouvel outil à l'ensemble des établissements et services de l'association. Connecté par PC ou sur téléphone, ce nouvel outil de gestion de temps permet « en temps réel » de consulter le planning, de déclarer des heures, de poser des congés ou autres évènements et surtout de calculer automatiquement et conformément au code du travail, les heures de travail effectif et les droits à repos. Les salariés de l'IME La Découverte ont donc « essuyé les plâtres » sur cette année 2022 avec les aléas et ajustements nécessaires qu'impliquent un tel projet.

B) RENOUVELLEMENT DE L'AIRE DE JEUX/////////////////

Attendu depuis longtemps, le déploiement du PPI a permis cette année l'installation de 3 nouveaux jeux sur l'IME.

Un projet à long terme qui se voit ainsi concrétisé. Après l'étape des devis, celle de l'organisation de l'aménagement extérieur, puis le passage en CVS qui a tranché sur les différentes propositions commerciales, le bon de commande a pu être régularisé avec la société ProUrba à Rillieux La Pape, spécialisée dans la conception, la commercialisation et la pose de jeux extérieurs.

L'équipe, les enfants et les familles attendaient depuis longtemps ces nouvelles installations composées d'un nouveau module avec mur d'escalade et tobogan, mais aussi d'un trampoline enterré ainsi qu'une balançoire nid d'oiseau.

C'est ainsi une première étape de l'aménagement

extérieur de l'IME, d'autres projets sont en cours d'étude et notamment la création d'une zone « de jardin sensoriel » permettant aux enfants de développer leurs différents sens en touchant, marchant sur des matières différentes.

C) FORMATION COLLECTIVE À LA VIOLENCE ////////////////////

Si depuis 3 ans l'IME La Découverte s'est initié à la communication structurée, axe essentiel, de son futur projet d'établissement, la question de la violence et de son traitement n'avait pas encore été abordée. Fort de l'expérience du DITEP, l'équipe de l'IME a pu se former en 2022 pendant 2 jours grâce à une formation spécifique : conçue sur des modèles de développement de crises elle permet de mettre en relation des comportements avec des approches pré déterminées. 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 risques.

Ces techniques d'intervention spécialement conçues pour des enfants permettent aux professionnels de connaitre 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 s'est vu remettre une carte de formation valable une année et nécessitant un recyclage annuel qui sera désormais systématique sur l'établissement.

CRISIS PREVENTION INSTITUTE
Prévenir. Protéger. Accompagner.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 /

Nombre d'enfants au 31/12/2022

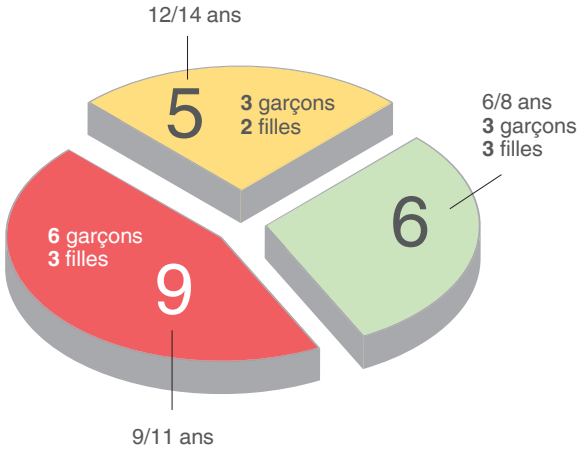
	Accueil Jour
Agréments	20 enfants
31/12/2022	20 enfants
Ecart	0

Nombre jours d'ouverture par an

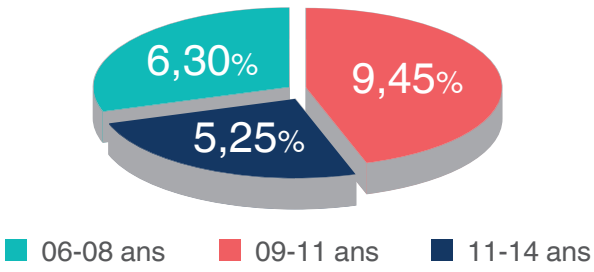
IME	Semi-Internat	
	2021	**2022**
Demandé	3 690	**3 690**
Réalisé	3 470	**3 399**
Ecart	220	**- 291**
Ecart %	- 6,4	**- 7,9**
Ecart hors COVID	- 58	**- 158**
Ecart hors COVID %	- 1,6	**- 4,3**

L'activité 2022 est légèrement en deçà de l'activité prévisionnelle (-4.3%) si nous retirons les absences pour COVID et notamment les 2 clusters qui ont conduit à la fermeture de l'établissement pendant une semaine à chaque épisode. En effet, toujours en lien avec les services de l'ARS, l'absence de vaccination de notre population (enfants - de 13 ans) et l'absence de possibilité de faire respecter les gestes barrières (handicap mental moyen à profond) nous ont conduit à deux reprises sur cette année 2022 à fermer l'établissement. En dehors de ces épisodes, nous notons quelques absences d'enfants pour raisons familiales et un enfant qui a été en fort absentéisme cette année

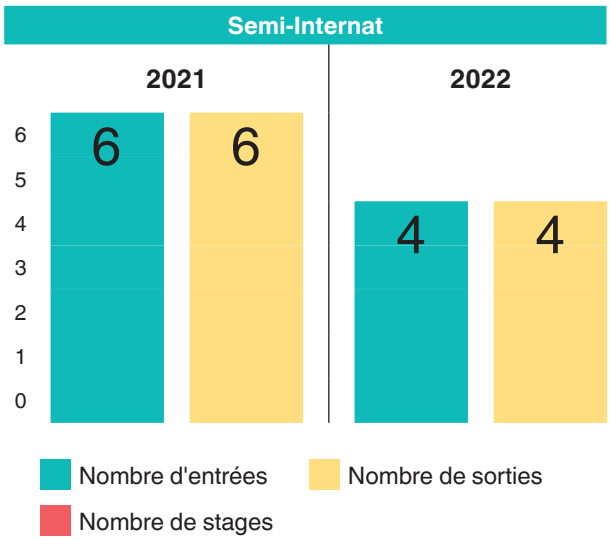
B) PYRAMIDE DES ÂGES/ / / / / / / / / / / / /



L'établissement reste dans son agrément avec l'accueil d'enfants de moins de 13 ans. Nous notons cependant toujours une difficulté à réorienter les enfants en fin de prise en charge dans notre établissement sur d'autres IME « de grands » avec parfois un maintien sur décision de la CDAPH sur 1 à 2 ans au-delà de notre agrément.



C) ADMISSIONS ET DÉPARTS ////////



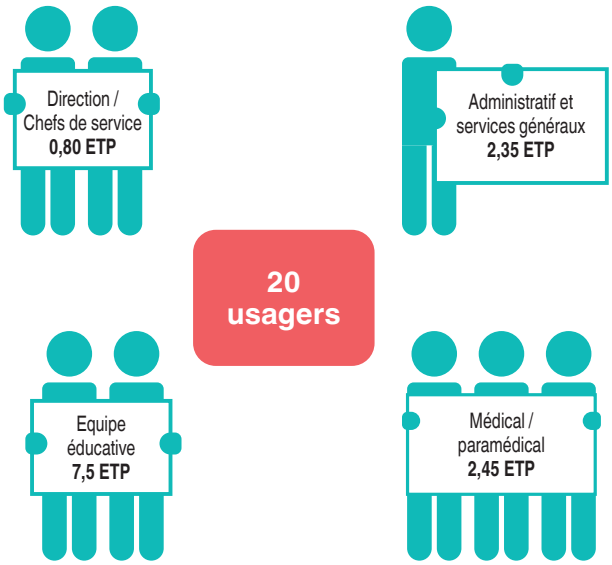
Sur 2022, nous avons renouvelé 20 % de nos effectifs contre 30 % en 2021. L'établissement reste donc dans une dynamique de file active réelle. Comme chaque année les nouveaux entrants arrivent après quelques temps sur liste d'attente d'une place en IME et La Découverte est leur première expérience avec un établissement spécialisé.

Ainsi sur les 4 nouvelles entrées en 2022, 1 situation était maintenue en scolarité partielle avec AESH après un suivi CAMPS, 1 situation était à fort risque de rupture de parcours et a été admise lors d'une réunion de régulation MDPH de l'Ain, 1 situation venant du département du Val de Marne suite à un déménagement à fort risque de rupture dans un contexte familial difficile et enfin 1 situation à fort risque de déscolarisation malgré une classe ULIS avec AVSI.

Avec ces admissions l'IME La Découverte, malgré sa capacité modeste, répond bien aux problématiques du secteur et aux situations complexes, comme un premier établissement spécialisé pour des enfants maintenus en scolarité à temps partiel.

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL /////

		CDD	CDI	Stagiaire
Entrées	Création de poste		1	
	Remplacement	5		
	Surcroît d'activité			
Sorties		5		1

Le rebasage budgétaire au sein du CPOM a permis de pérenniser un poste éducatif supplémentaire sur l'établissement permettant ainsi de consolider l'équipe.

Une équipe qui reste fidèle à l'IME avec aucun départ cette année, les seules embauches ont concerné des remplacements suite à différents arrêts.

C) FORMATION ////////////////////

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Formation MASTER management des organisation médico-social (suite et fin)	1
	Formation Educateur spécialisé en apprentissage (suite)	1
Développement compétences	PECS 2	1
Formations collectives	CPI Intervention de sécurité	10
	Gestion et prévention de la violence	2
	Soutien à la parentalité	2
	Alarme incendie	3
	Préparation sécurité incendie	2

Nous avons poursuivi l'effort de formation cette année avec la formation collective évoquée plus haut et relative aux interventions de sécurité.

Deux collaborateurs ont pu bénéficier de celle relative au soutien à la parentalité et une éducatrice a poursuivi le parcours de formation PECS avec le niveau 2.

Démarche d'évaluation

ACTUALISATION DU DUERP /////////

Nous avons lancé sur l'année 2022 la campagne d'actualisation de notre Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP). Cette démarche essentielle et obligatoire dans le repérage des risques et la priorisation du plan d'actions avait été reportée et la dernière version de notre DUERP datait un peu.

Assisté par le service qualité du Siège qui a développé une méthodologie spécifique l'ensemble des équipes a pu être rencontré pour procéder à l'auto-évaluation des « risques durs » et des « risques psychosociaux » spécifiques à leur fonction dans l'organisation.

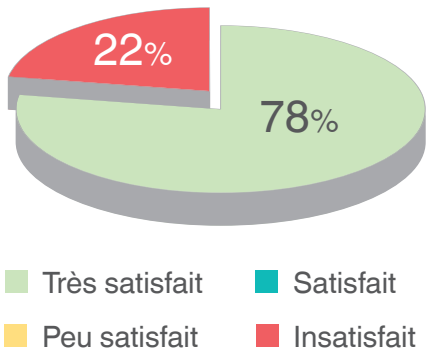
Une démarche qui sera finalisée début 2023 avec l'actualisation du Document Unique et la réalisation du plan d'action et complétée par l'actualisation de la fiche entreprise par la médecine du travail.

Démarche qualité, amélioration continue

ENQUÊTES DE SATISFACTION / / / / / / /

Nous avons pu finaliser le dépouillement de la campagne de mesure de la satisfaction auprès des familles et auprès des partenaires de notre établissement. Les résultats de ces questionnaires de satisfaction ont été communiqués aux professionnels, aux familles et au CVS. Ils serviront d'éléments « entrants » dans notre démarche de réécriture du projet d'établissement.

Comment qualifiez-vous la prise en compte de votre parole ?



79 % des parents estiment que leur parole est prise en compte dans le projet de leur enfant.

Avec un taux de retour de 45% cette démarche nous permet d'objectiver les éléments positifs et les points d'amélioration. Parmi ces points nous pouvons noter l'aménagement extérieur avec des jeux (ce qui a été mis en place en 2022), la sécurisation des accès (également mis en place avec le contrôle d'accès)… Un plan d'actions a pu être élaboré à partir des retours de ces questionnaires.

PLAN D'ACTION /

DOMAINES	ACTIONS	DÉLAIS
Locaux	Aménagement intérieur et extérieur (jeux, accueil et sols)	6 mois à 1 an
Horaires d'ouverture	Envisager des possibilités inclusives permettant un accueil à la fermeture des locaux par des accueils périscolaires	1 à 2 ans
Communication	Revoir le site internet associatif	6 mois à 2 ans

Perspectives 2023

A) FORMATION ET MISE EN PLACE DES TABLETTES AUTICIEL / / / / / / / / / / /

La communication est un des axes du futur projet d'établissement de l'IME La Découverte. Depuis 4 ans, les professionnels ont bénéficié de formation collective autour du Makaton, du PECS notamment. En 2023, l'IME La Découverte intégrera les tablettes numériques comme un outil supplémentaire. Avec le soutien financier de l'ARS, l'IME La Découverte rejoint ainsi les autres établissements du pôle médico-social de la Sauvegarde 69 (L'échappé, Le Reynard, Line Thevenin et La Cerisaie). Auticiel, ce sont 10 applications qui aident à la communication, au repérage dans le temps, et à l'apprentissage permettant de développer l'autonomie et l'inclusion sociale. Une série de formation de trois jours est d'ores et déjà programmée sur 2023 pour permettre à l'ensemble des personnels éducatifs et thérapeutique d'appréhender cet outil et d'animer des ateliers avec les usagers.

auticiel
INNOVATION FOR INCLUSION

B) FINALISATION DU PROJET ESMS NUMÉRIQUE / / / / / / / / / / / / / / / / / /

Dans le cadre de la mise en place du DUI et plus généralement de la campagne nationale de généralisation du programme « ESMS numérique », Sauvegarde 69 a obtenu une subvention de l'ARS pour l'acquisition et l'installation d'une solution DUI (Dossier Unique Informatisé). Si l'année 2022 a permis la réalisation d'un cahier des charges à la suite d'un audit système sur l'établissement, l'année 2023 sera l'année du choix de l'éditeur et du démarrage des phases de paramétrage et de déploiement. Ce logiciel très attendu par les professionnels nous permettra de mieux partager et de sécuriser les données relatives aux différents suivis de l'enfant. Une nouvelle étape importante du projet du PSO de digitaliser la Sauvegarde 69 !

esms numérique
FEUILLE DE ROUTE DU NUMÉRIQUE EN SANTÉ

C) AUTO-ÉVALUATION ET ÉVALUATION COFRAC / / / / / / / / / / / / /

Malgré tous les projets déjà lancés ou à lancer… il faudra trouver le temps sur l'année 2023 pour procéder à l'auto-évaluation puis l'évaluation de l'IME La Découverte. Autorisé en 2008, il entre donc dans la première phase nationale des nouvelles dispositions d'évaluation sur la base du nouveau référentiel construit par la Haute Autorité de Santé (HAS).

Une demande de report a été demandée auprès des autorités (ARS) pour nous permettre d'appréhender ce nouvel outil mais aussi de réaliser une auto-évaluation, comme cela est recommandée. Ce nouvel outil contient 3 chapitres différents (la personne, les professionnels et l'établissement) autour de 3 méthodes d'évaluation distincts (l'accompagné traceur, le traceur cible et l'audit système). L'IME La Découverte sera largement épaulé par le service qualité du Siège qui viendra soutenir cette démarche.

REFERENTIEL
HAS
HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ
Référentiel d'évaluation de la qualité des établissements et services sociaux et médico-sociaux

DIME & SESSAD
La Cerisaie

SOMMAIRE

- CVS et commissions de liaison 131
- Faits marquants de l'année, bilan. 132
- Population chiffrée. 133
- Personnel 136
- Démarche d'évaluation 137
- Démarche qualité, amélioration continue 138
- Perspectives 2023 139

L'année 2022 est marquée par :

- La finalisation du redéploiement de places afin d'apporter une réponse ajustée aux besoins du secteur ;
- Le passage en DIME ;
- L'extension de places Sessad TSA suite à un appel à projet ;
- La montée en charge des formations sur l'autisme : développer les compétences des professionnels est un axe phare de l'établissement ;
- La collaboration avec les établissements sous CPOM médico-social enfant avec la mise en place de référents de parcours.

2022 POUR LA CERISAIE C'EST :

- *Le passage en dispositif IME/DIME avec la réception de l'arrêté par les financeurs ;*
- *La réalisation d'une formation avec Ocellia Grenoble sur le passage en DIME avec l'ensemble des professionnels de La Cerisaie ;*
- *La finalisation du redéploiement de places avec la fermeture d'un pavillon d'hébergement et l'accueil de jour pour désormais 23 jeunes ;*
- *L'extension de 8 places Sessad TSA qui confirme une réponse de territoire. Ceci se traduit par l'embauche de professionnels en CDI et la montée en charge de leurs compétences auprès du public autiste ;*
- *La participation de 13 professionnels à l'Amikeo Day dans un EAM en Haute Loire (partenariat engagé avec Auticiel sur les tablettes numériques) ;*
- *La rencontre avec l'inspectrice de circonscription de l'Education nationale en vue de préparer l'ouverture de la classe externalisée à l'école primaire de Bessenay pour 2023 et l'obtention d'un avis favorable ;*
- *La mise en place d'un plan de formation à 3 ans sur l'autisme en lien avec les établissements de la Sauvegarde 69 ;*
- *La proposition faite aux financeurs de créer des places PCPE pour 2023, pour les jeunes adultes en rupture de parcours ;*
- *La mise en place d'un référent de parcours centré sur les situations plus complexes ;*
- *La réalisation de l'auto-évaluation en amont de l'évaluation de l'HAS ;*
- *L'inclusion d'une offre de service d'une société de restauration au sein de l'établissement.*

CVS et commissions de liaison

	Nombre de réunions	Plus-value pour l'établissement
CVS	4	• 2 CVS en présence des jeunes. Dont un avec la présentation de la nouvelle équipe de restauration + dégustation • 2 CVS uniquement avec les familles. Les 2 basés sur l'autoévaluation en vue de l'évaluation de l'HAS. Présentation et passation du questionnaire • Présentation de l'évolution de l'établissement, nouveaux projets. Retour des attentes de jeunes
Commissions de liaison	2	• Permet aux administrateurs et professionnels de partager des réflexions communes. Connaissance réciproque de l'évolution de l'établissement et des objectifs de la Sauvegarde 69. • Permet aux professionnels de présenter certaines actions réalisées.

Faits marquants de l'année, bilan

A) FINALISATION DU REDÉPLOIEMENT DE PLACES ET PASSAGE EN DISPOSITIF IME (DIME) / / / / / / / / / / / / / /

Depuis 2020, La Cerisaie se configure progressivement en dispositif IME. Pour cela, en accord avec les financeurs nous nous sommes engagés dans un redéploiement de places afin de répondre aux besoins du secteur et aux situations de rupture.

Il s'agissait d'abaisser progressivement l'internat, d'augmenter l'accueil de jour et d'étendre notre Sessad généraliste.

C'est ainsi qu'en mai 2022, nous avons finalisé ce redéploiement de places par la fermeture d'un pavillon d'hébergement et la création d'un accueil de jour sur 2 niveaux.

- **L'hébergement :**
  - Océan : 10 jeunes de 12 à 18 ans,
  - Paprika : 10 jeunes de 18 à 25 ans.
- **L'accueil de jour :**
  - Horizons : 11 jeunes de 6 à 14 ans,
  - Canopée : 13 jeunes de 15 à 22 ans.
- **Le Sessad :**
  - 34 places généralistes.
- **Et :**
  - 8 places TSA au 1er juin suite à une extension.

En parallèle, nous avons reçu notre arrêté de passage en DIME.

- **La plus-value :**
  - Une souplesse dans les parcours,
  - Des nuitées de semi-internes pour du répit ou une préparation au passage en foyer pour adultes.

Il n'en demeure pas moins que malgré un accompagnement intensif pour les jeunes adultes pour intégrer un foyer, La Cerisaie en accueille encore 22 de plus de 20 ans sur la fin 2022.

2 jeunes adultes de 26 et 27 ans sont actuellement à leur domicile et malgré les stages répétés dans des foyer pour adultes, aucune place ne leur est attribuée. Cela nous a amené à solliciter l'ARS fin 2022 pour la création de places PCPE pour ces adultes. Ces derniers seraient toujours accompagnés par le DIME mais par des professionnels dégagés du travail en journée auprès des jeunes accueillis.

Il convient poursuivre notre action auprès de ce public pour qui la rupture de parcours est sous-jacente et de pas mettre leur famille plus en difficulté.

B) EXTENSION DE PLACES TSA / / / / / /

2021

Sessad généraliste de 34 places. Parmi les 34 jeunes suivis, 12 étaient porteurs de TSA.

2022

Demande faite à l'ARS de requalifier 12 places du Sessad généraliste en places TSA, ce qui permettait un budget plus important.

Cette demande a été refusée au profit d'une proposition d'extension de 8 à 10 places pour le Sessad de La Cerisaie ; projet déposé en janvier.

Travail engagé avec les partenaires du secteur afin d'organiser et proposer une répartition des places TSA sur le nord du département.

8 places TSA ont été accordées au Sessad de La Cerisaie pour une mise en œuvre au 1er juin 2022.

Printemps 2022

Embauche des nouveaux salariés et préparation des 1res admissions.

Constitution de l'équipe du TSA

2 éducatrices spécialisées de l'équipe déjà en place ont été positionnées sur ces places spécifiques :

- Pour assurer l'accompagnement des jeunes porteurs de TSA (5 jeunes chacune) ;
- Pour la préparation d'outils spécifiques ;
- Pour venir en appui sur les spécificités de l'autisme auprès des différents professionnels du DIME mais également à d'autres SESSAD non spécialisés.

L'une d'elle possède un DU (diplôme universitaire) « Autisme ». La seconde a bénéficié de différentes

formations en lien avec l'autisme et va passer sur le 1er semestre 2023 un CNIA (Certificat National d'Intervention en Autisme).

Le SESSAD de La Cerisaie est composé de 3 éducatrices pour la partie généraliste (dont 2 nouvellement embauchées), et 2 pour la partie TSA. Toutefois, à ce jour, la liste d'attente pour une admission compte davantage de dossiers pour des jeunes TSA que de dossiers généralistes.

Une extension de places TSA sera sans doute nécessaire pour couvrir les besoins du secteur.

C) LE SPORT ADAPTÉ ////////////////

Le sport adapté prend une place prépondérante à La Cerisaie.

Sur 2022, la pratique d'activité physique adapté au sein du DIME La Cerisaie a permis la découverte et l'approfondissement pour les personnes accompagnées de plus d'une dizaine de sports. En mêlant des objectifs éducatif, sportifs et tout en gardant les notions de bien-être et de plaisir, ceux-ci ont su évoluer dans leurs pratiques sportives et au niveau de leurs capacités physiques et motrices.

La mise en place de partenariat externe à l'institution a permis de mettre au travail la notion d'inclusion et le regard des personnes sur le public que nous accueillons. Entre l'organisation du tournoi annuel du tennis club de la Brevenne, la participation aux événements du comité départemental de sport adapté du Rhône, la pratique de la voile avec des étudiants d'une école de marketing de Lyon, des entrainements de football au sein du club FCPA de l'Arbresle ou encore la pratique de l'aviron avec le club ACLC, les personnes que nous accompagnons ont pu développer des capacités d'adaptation et de sociabilisation nécessaire pour évoluer dans la société.

Pour 2023, l'objectif au niveau sportif est de continuer à développer l'inclusion des jeunes au sein de leur environnement en travaillant avec les partenaires existants comme le collège Val d'Argent où des jeunes de la classe externalisée vont participer à des séances sportives avec d'autres élèves ou encore le tennis club de la Brevenne. Mais cette inclusion passe également par la création de nouveaux partenariats comme le Club du Goals FC, les acteurs locaux (clubs sportifs, association, MJC, etc.) à proximité des domiciles des personnes accompagnées.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 ////////////////////

Nombre jours d'ouverture par an : 210

IME / ITEP	Internat		Semi-internat	
	Nombre de jours			
	2021	**2022**	2021	**2022**
Demandé	3 780	**3 780**	4 347	**4 347**
Réalisé	4 675	**3 644**	2 397	**3 102**
Ecart	+ 895	**- 136**	- 1 950	**- 1 245**

SESSAD				
	Nombre d'actes		Dont connexes	
	2021	**2022**	2021	**2022**
Demandé	5 141	**5 962**		**1 750**
Réalisé	4 593	**6 064**		**1 819**
Ecart	- 548	**+ 102**		**+ 69**

Pour le Sessad, du fait de l'extension de 8 places TSA au 1er juin nous partons sur le calcul suivant :

- Du 1er janvier au 30 juin :
  34 places x 24 semaines x 4 actes en moyenne x 90 % = 2 938 actes à réaliser ;
- Du 1er juillet au 31 décembre :
  42 places x par 20 semaines x 4 actes en moyenne x 90 % = 3 024 actes à réaliser.

Soit un total de 5 962 actes à réaliser pour l'année 2022.

ANALYSE DES ÉCARTS

PARTIE IME :

Il convient de souligner différents points qui expliquent la sous activité sur la partie IME qui s'avère exceptionnelle cette année. Sachant que l'activité est comptabilisée au réel en fonction des jours de présence dans l'établissement en tenant compte de la modalité d'accueil.

- La réalisation de stages d'adultes en accueil temporaire dans un établissement pour adulte. Nous ne facturons pas les jours ;
- L'accueil séquentiel qui est favorisé pour les nouveaux entrant, notamment les petits. Un grand

nombre d'entre eux ne viennent que 4 jours dans la semaine ;

- Certains jeunes ont un double régime d'accueil : hébergement et accueil de jour ;
- Des jeunes ne sont pas présents sur le mois de juillet (familles qui partent à l'étranger, jeunes dont les parents sont séparés et qui alternent l'accueil de leur enfant sur les vacances) ;
- Une arrivée conséquente de tous petits. Nous avons fait le choix de les accueillir progressivement ;
- L'épidémie Covid, avec des jeunes testés positifs, cas contacts, fragiles… qui ont eu plusieurs jours d'absence (171 jours) ;
- 3 jours de grèves qui nous ont amenés à accueillir les jeunes en mode dégradé ou suspendre l'accueil sur une journée ;
- 3 jeunes suivis à l'extérieur dans leur famille avec une impossibilité de finaliser une admission dans un foyer pour adultes. Nous n'avons pas encore reçu l'accord pour facturer les journées pour 2 d'entre eux en dehors des périodes de stage.

Il convient de faire plus particulièrement un point sur les stages

Les périodes de stage ou d'accueil temporaire

Nous identifions 22 périodes de stages qui nous sont facturées par les établissements d'accueil, soit 271 journées pour 7 adultes sont facturées.

Nous comptons 17 périodes d'accueil temporaire en foyer pour adultes équivalent à des stages. Cela représente ainsi **144 journées non facturées** par nos soins qui viennent atténuer le déficit d'activité.

Les accueils temporaires correspondent à :

- 9 périodes pour des stages ;
- 8 périodes pour du répit, essentiellement le week-end ou ponts, jours fériés, été.

L'absentéisme dû à l'épidémie de la Covid 19

Nous comptabilisons 171 jours d'absence liés à l'épidémie : 87 pour l'accueil de jour et 84 pour l'internat.

Cela concerne 23 jeunes qui ont été soit positifs, soit cas contacts non vaccinés et non testables.

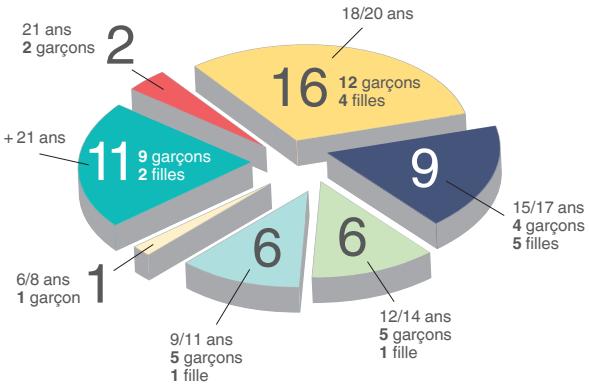
Ces 171 jours viennent également en atténuation du déficit d'activité.

PARTIE SESSAD

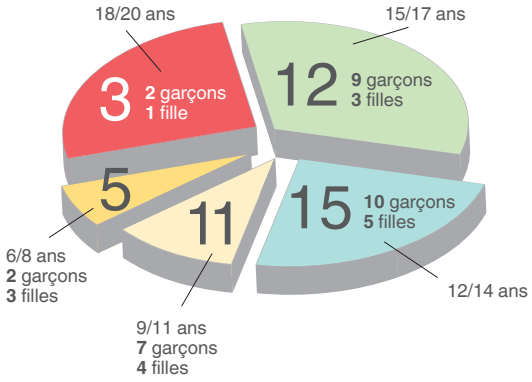
Pour le Sessad, nous constatons une légère suractivité. Ceci s'explique par le départ d'un certain nombre de jeunes et l'arrivée importante de jeunes dûe à l'extension de places sachant que l'ensemble des jeunes ne sont pas encore présents fin décembre. 41 jeunes au lieu de 42. Nous avons réalisé 12 admissions sur 2022.

B) PYRAMIDE DES ÂGES/ / / / / / / / / / / /

Pour la partie IME



Pour le Sessad



Nous remarquons sur la partie IME que nous avons moins d'enfants entre 6 et 11 ans contrairement au Sessad mais davantage de jeunes adultes de plus de 20 ans.

Ceci s'explique à différents niveaux :

- Tous les jeunes du Sessad ne relèvent pas d'un IME ;
- Les familles privilégient le maintien au domicile de leur enfant voire en scolarité ordinaire le plus longtemps possible ;
- Un suivi Sessad s'effectue sur 5 ans contrairement à un suivi IME qui peut durer plusieurs années.

C) ADMISSIONS ET DÉPARTS / / / / / / / /

Pour la partie IME

	Internat		Semi-Internat		SESSAD	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Nombre d'entrées	0	5	4	7	8	
Nombre de sorties	4	7	1	1	3	
Nombre de stages	21	20		2	/	/

ANALYSE DES ÉCARTS

→ L'hébergement

Départs

8 jeunes adultes de plus de 20 ans ont quitté l'établissement :

- 2 ont été orientés en EAM ;
- 4 ont été orientés en ESAT avec foyer d'hébergement ;
- 1 a été orienté en foyer de vie ;
- 1 retour au domicile (jeune fragile au niveau santé).

Parmi ces 8, 1 était en semi-internat mais absent du fait de ses soucis de santé depuis plusieurs mois, donc non facturé ; la place lui était toutefois maintenue à la demande des financeurs.

Admissions

- 5 jeunes ont été admis.

Du fait du départ de 7 adultes de plus de 20 ans, sur l'internat, nous avons accueilli sur l'hébergement 5 jeunes sur le groupe Océan. Depuis 3 ans, en raison de l'abaissement progressif des places d'internat, les admissions se réalisaient uniquement sur l'accueil de jour. L'internat retrouve ainsi un appel d'air ce qui s'avère très positif.

- **3 jeunes étaient auparavant suivis en accueil de jour.**

Du fait de leur projet personnalisé, il convenait de leur proposer un accueil en internat. 2 d'entre eux bénéficiaient déjà de nuitées sur ce groupe. En effet, nous préparons progressivement les jeunes semi-internes à ce passage en internat lorsque cela s'avère opportun. Ces temps d'accompagnement avec ce double régime et l'intervention de plusieurs équipes s'avère pertinent et répond à un besoin spécifique.

- **2 jeunes étaient auparavant accueillis dans un autre IME**

Nous travaillons régulièrement avec un établissement du secteur dont l'agrément ne va pas au-delà des 12 ans. Nous tenons à ne pas nous limiter à un accueil en interne et ainsi répondre à des besoins repérés par d'autres partenaires.

→ L'accueil de jour

Départs

- 1 jeune de plus de 20 ans est rentré chez lui.
- 3 jeunes sont devenus internes. Depuis 2 ans, 2 d'entre eux bénéficiaient d'une nuit par semaine sur l'hébergement. Leur passage en internat fait suite aux préconisations de leur PPA.

Admissions

7 jeunes ont été admis en accueil de jour, sous forme séquentielle. Désormais nous accueillons des enfants de 6 à 10 ans ce qui génère une autre forme d'accompagnement.

Pour l'ensemble des admissions, nous avons pu reprendre une collaboration avec le DIME Mathis Jeune, ce qui permet à des jeunes en limite d'âge dans cet établissement, de ne pas se trouver en rupture de parcours.

→ Le Sessad

La montée en charge du service s'est fait progressivement. Suite à l'extension de places Sessad, 8 jeunes TSA ont « basculé » sur ces places. En parallèle, 5 jeunes ont quitté le Sessad ce qui nous a conduit sur l'année, et sur un temps relativement court, à procéder à 13 admissions.

Nous avons fait le choix de privilégier l'accueil de ces jeunes afin d'établir progressivement un lien relationnel. C'est pourquoi les places n'ont pas été pourvues dès la rentrée 2022.

- Mouvement interne entre les modalités de prise en charge à l'intérieur d'un même établissement.

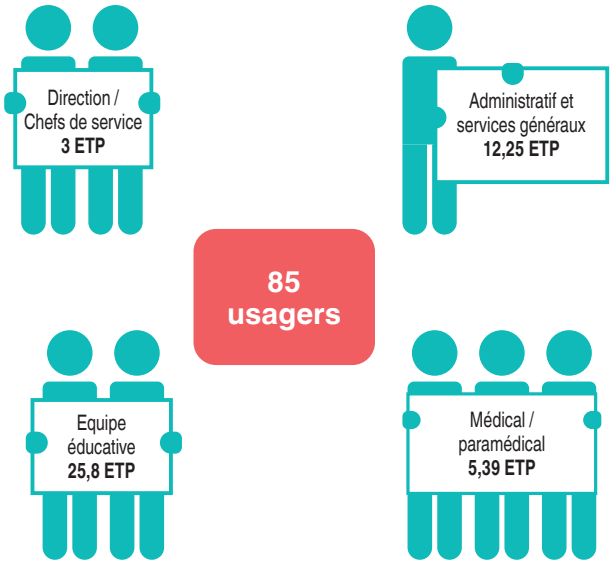
Il convient de souligner que globalement 3 ou 4 jeunes accueillis en journée bénéficient de nuitées sur l'hébergement au regard de leur projet.

La plupart du temps, cet accueil leur permet de se préparer à une orientation vers un foyer pour adulte.

Pour l'un d'entre eux, il s'agit principalement d'un temps de répits pour la famille.

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



Nous avons comptabilisé les AMP avec le secteur éducatif.

Il convient de souligner :

- La baisse de 2,5 ETP en cuisine du fait du passage à un prestataire extérieur ;
- L'embauche en surcroît d'activité de 3 professionnels sur le secteur éducatif pour accompagner les situations complexes, et absorber l'absentéisme ;
- 1 éducateur en contrat de professionnalisation ;
- 1 AES en contrat d'apprentissage.

B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

		CDD	CDI	Contrat apprentissage	Contrat pro	Stagiaire
Entrées	Création de poste		9	1	1	2
	Surcroît d'activité	3				
Sorties		2	7			

- 2 départs en retraite : le chef cuisinier et 1 maîtresse de maison.
- 1 commis de cuisine est partie en rupture conventionnelle du fait d'un refus de reprise de son contrat par le prestataire en cuisine.
- 1 éducateur est parti en rupture conventionnelle après 10 années de service.
- 3 démissions.
- 2 recrutements d'éducatrice spécialisée suite à l'extension du Sessad.

C) FORMATION//////////////////////

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Maîtresse de maison	1
Développement compétences	Les habilités sociales	1
	Etablir un profil sensoriel et perceptif	1
	Oralité verbale, alimentaire (rééducation)	1
	HACCP en cuisine	4
Formations collectives	Les spécificités de l'autisme	25
	Les comportements défis (autisme)	25
	Le passage en DIME	50
	Auticiel	12

Commentaire

Nous avons axé nos formations collectives sur :

- **Le passage en DIME ;**

Il s'agissait à la fois de s'approprier la notion de dispositif et comment, en interne, nous pouvions ajuster nos interventions, mais également imaginer des coopérations possibles autour d'une situation, avec d'autres partenaires. C'est en ce sens que nous avons pu établir une nouvelle coopération avec un autre Sessad pour une jeune fille relevant du polyhandicap.

- **La montée en compétence sur l'autisme.**

Nous accompagnons au DIME La Cerisaie un bon tiers de jeunes TSA. Après un travail de réflexion avec le Dr. Sonié médecin au CRA, nous avons établi un plan de formation transversal afin de gagner en compétence sur le champ de l'autisme.

Démarche d'évaluation

LA FINALISATION DU REDÉPLOIEMENT DE PLACES ///////

De manière à répondre aux besoins du secteur nous favorisons l'accueil de jeunes domiciliés dans les Monts du Lyonnais. Très rapidement, nous avons identifié de nouveaux besoins.

La création d'une ligne de transport

Nous avons ainsi ouvert à moyen constant une ligne de transport sur les Monts du Lyonnais. Il convenait de répondre aux besoins des familles qui ne pouvaient pas toutes accompagner leur enfant sur site. Un financement supplémentaire par les financeurs sera nécessaire pour que perdure cette ligne de transport.

L'accueil d'enfants de 6 à 12 ans

L'accueil d'enfant plus jeunes s'avère positif notamment dans la mise en œuvre de l'inclusion ; ainsi une unité d'enseignement externalisée est en préparation à l'école primaire de Bessenay. Toutefois, cela nécessite un soutien plus important des éducateurs dans l'encadrement du temps de classe auprès de l'enseignant. Certains de ces jeunes, malgré un potentiel important en termes d'apprentissage, présentent des troubles du comportement. La présence d'un professionnel auprès d'eux durant le temps de classe favorise les apprentissages et la structuration du temps par l'enseignant.

Nous avons eu recours sur la fin d'année à l'embauche d'un salarié en surcroit d'activité pour accompagner le temps de classe. La pérennisation de ce poste s'avère nécessaire sur 2023.

Le suivi en orthophonie

Le rajeunissement du public accompagné nécessite toutefois de nouveaux besoins, notamment en termes d'orthophonie. Le 0,64 ETP consacré à ce jour en orthophonie s'avère totalement insuffisant. Les plus jeunes ont besoin la plupart du temps de 2 séances d'orthophonie par semaine ce que nous ne pouvons apporter à ce jour, en termes de prestation.

Un renfort de temps d'orthophonie sera nécessaire.

L'AUTO-ÉVALUATION ///////////////

Nous avons amorcé la démarche d'auto-évaluation en amont de l'évaluation qui sera programmé sans doute dans les 2 années à venir. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur le logiciel établit par l'HAS, avec l'accompagnement du service qualité du Siège :

- Mise en place d'un Copil pluriprofessionnel pour répondre aux différents questionnaires ;
- Rencontre avec des jeunes accueillis sur le site et des jeunes du Sessad pour répondre au questionnaire les concernant ;
- Rencontre avec les représentants du CVS pour répondre au questionnaire concernant les familles ;
- Réponse également en équipe de direction au questionnaire concernant l'organisation de l'établissement ;

Le 1er semestre 2023 permettra d'identifier l'ensemble des marges de progression et d'avancer sur ces thématiques en amont de l'évaluation.

Démarche qualité, amélioration continue

MISE EN PLACE D'UN RÉFÉRENT DE PARCOURS ////////////////////

Un travail transversal s'est engagé entre les établissements relevant du médico-social au sein de la Sauvegarde 69 autour de la notion de parcours. Avec l'appui des chefs de service et de la fiche de mission transmise par l'ARS, nous avons établi une fiche de fonction du référent de parcours.

Chaque établissement du médico-social enfant a, à ce jour, installé un référent de parcours et ce, à moyen constant ce qui n'est pas sans conséquence sur la charge de travail de l'assistante sociale.

20 jeunes ont été identifiés sur le DIME pour lesquels, la référente de parcours assure une mission plus soutenue, en termes d'orientation, travail de partenariat…

CRÉATION DE LA SALLE PATOUILLE ///

L'accueil de jour, plus précisément l'équipe Horizons a mis en place un projet pour les plus accueillis à La Cerisaie : la salle patouille.

Ce projet vise à permettre la libre expression que ce soit sur les murs (attention support spécifiques !), sur papier ou autres. Le but de cet atelier est de permettre aux enfants de s'extérioriser en développant leur potentiel créatif, leur imaginaire, leur autonomie, la découverte d'eux-mêmes, la confiance en soi, en réalisant une activité qui fait « trace ». C'est aussi donner de bonnes dispositions à l'enfant pour partager, s'exprimer, transmettre ses émotions.

Il nous semble important de préciser que l'atelier n'est pas un lieu où l'on vient apprendre une technique mais plutôt un lieu où l'on vient expérimenter, exprimer, susciter l'imaginaire.

LE PLAN DE FORMATION À 3 ANS SUR L'AUTISME ////////////////////

Un certain nombre de professionnels ont participé au printemps 2022 au colloque sur l'autisme à Lyon. S'en est suivi un temps d'échange avec le Dr. Sonié du CRA avec l'objectif d'approfondir nos connaissances de l'autisme et le développement de nos compétences.

Un plan de formation a donc été établi sur 3 ans avec :

- Un socle de base sur l'autisme proposé à l'ensemble des professionnels du DIME. Ce qui a été fait en 2 temps avec l'intervention du CHU de Saint-Etienne ;
- Une formation sur les habilités sociales pour une partie des professionnels ;
- Une formation sur les comportements défis.

Ces formations se sont réalisées sur 2022. L'idée étant d'augmenter notre niveau de compétence sur 2023 et d'approfondir certaines notions telles que la douleur, les perceptions sensorielles, les troubles de l'oralité.

S'en suivent une formation pour l'accueil de jour et le Sessad sur les stratégies environnementales et comportementales avec Format vision début 2023 ainsi que la mise en place de 10 séances de supervision. L'ensemble des cadres participeront à ce temps de formation.

Fin 2023, nous mettrons si possible en place cette même formation pour l'hébergement, les professionnels intervenants sur le pôle de jour ainsi que les enseignants.

L'INCLUSION, LA SOCIALISATION ////

La notion d'inclusion ne repose pas uniquement sur l'intégration en milieu scolaire. Comment pouvons-nous permettre à des jeunes relevant du champ de la déficience ou porteurs de TSA de s'inscrire dans le milieu « ordinaire » ?

Une quinzaine de jeunes de La Cerisaie ont participé au concert du groupe « Percujam » à Brignais au printemps dernier. L'idée étant de promouvoir l'idée que malgré nos différences, chacun à sa place dans notre société.

Perspectives 2023

A) MISE EN PLACE D'UNE UNITÉ D'ENSEIGNEMENT EXTERNALISÉE EN PRIMAIRE À L'ÉCOLE DE BESSENAY ////////////////////

Une des actions envisagées dans le cadre du CPOM portait sur l'ouverture d'une UEE en primaire à l'école de Bessenay.

La formation sur l'école inclusive qui s'est terminée au printemps 2022 a concrétisé cette volonté de coopération avec les enseignants du Village.

Un temps de rencontre avec la coordinatrice pédagogique de La Cerisaie Mme N., la direction et l'inspectrice de Circonscription Mme T. a permis d'affiner ce projet et recueillir sa validation.

Dès le début d'année 2023, un temps de rencontre avec les enseignants et la mairie est prévu pour préparer l'ouverture de cette classe en septembre 2023.

B) LA CONTINUITÉ DE PARCOURS. UNE RÉPONSE SUR LE TERRITOIRE ///

Nous accompagnons sur le DIME en moyenne 12 à 14 jeunes relevant de l'amendement Creton. En plus de ces jeunes, 3 adultes sont accompagnés à partir de leur domicile, ne parvenant plus à s'inscrire dans la dynamique de l'établissement (18, 26 et 27 ans).

Pour cela, un accompagnement est assuré à moyen constant par des éducateurs. Ces derniers se dégagent ponctuellement du groupe pour se rendre aux domiciles des parents, rencontrer les jeunes, mais assurent également les recherches de stages, rencontres avec l'hôpital de jour, le CMP…

La poursuite de leur accompagnement, de manière efficiente nécessite l'intervention à temps complet d'un professionnel. Une négociation dans le cadre du CPOM pour financer ce poste sera nécessaire.

Le DIME La Cerisaie souhaite se positionner sur la création d'un PCPE sur le secteur et répondre aux diverses sollicitations pour rechercher toute forme de coopération afin d'éviter les ruptures de parcours.

→ PCPE enfant adulte

Les échanges avec les partenaires d'autres établissement ou de l'Education nationale mettent en lumière l'absence de PCPE sur le secteur de Bessenay et le risque de rupture de parcours pour des jeunes en grandes difficultés dans les écoles ou collèges. Le risque de rupture de parcours ne concerne pas que les plus jeunes.

Proposer à travers un PCPE une évaluation des besoins, recueillir l'attente des familles et co-construire avec elles un projet coordonnant l'ensemble des acteurs nous paraît essentiel. Essentiel en termes de soutien et dans la recherche d'une structure d'accueil, de répit.

C) DIVERSIFICATION DES RÉPONSES POUR ACCOMPAGNER LES JEUNES TSA /

Comme énoncé précédemment, l'établissement souhaite gagner en compétence sur l'accompagnement des jeunes autistes et répondre à d'éventuels appels à projet ou extension de places en ambulatoire.

→ Places Sessad TSA

Depuis l'été 2022, le Sessad de La Cerisaie dispose d'une extension de 8 places pour des jeunes TSA.

A ce jour, nous recevons un certain nombre de notifications en Sessad pour des jeunes porteurs du trouble du spectre de l'autisme. Nous ne disposons pas des moyens en termes de professionnels pour répondre favorablement à ces demande. Nous nous porterons candidats pour une extension de places, ce qui permettrait de renforcer l'équipe et répondre aux besoins du secteur.

→ Classe UEMA

La Sauvegarde 69 a répondu en 2022 à un appel à projet concernant une unité d'enseignement en maternelle pour des enfants autistes. Même si il n'a pas été retenu, ce projet a suscité l'attention des financeurs.

Les échanges avec l'inspectrice de circonscription du secteur mettent en lumière le besoin d'une UEMA sur secteur de l'Arbresle.

Si un appel à projet est lancé par les financeurs, le DIME La Cerisaie se portera candidat pour ce projet. ■

PÔLE MÉDICO-SOCIAL ADULTES

- **Complexe Line Thévenin** 142
- **Foyer de vie et accueil temporaire Le Reynard** 148
- **Etablissement d'Accueil Médicalisé L'Échappée** 156

Complexe Line Thévenin

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année 143
- Population chiffrée 144
- Personnel 145
- Démarche d'évaluation 146
- Démarche qualité, amélioration continue 146
- Perspectives 2023 147

« Si je suis clair, il n'y a pas de décision à prendre, j'agis. Ce n'est que quand je suis dans l'incertitude de ce que je dois faire, penser et de la manière d'agir, qu'un choix s'impose. Ce choix est alors fondé sur mon incertitude, c'est-à-dire mon indécision, je décide ou je laisse quelqu'un ou quelque chose décider à ma place. La confusion m'impose donc un choix. » Jiddu Krishnamurti.

Entre 2020, la pandémie mondiale, et 2022, le conflit russo-ukrainien à portée mondiale, nous nous prenons de plein fouet la mondialisation, ses abus, ses limites, ce qui nous a conduit à nous poser quelques questions comme : comment naviguer en incertitude ? Ou comment vivre dans un monde en crise ? Quels choix opérer ? Doit-on choisir ou laisser faire ?
N'est-ce pas l'occasion de réapprendre ou réaffirmer que les liens qui nous unissent nous garantissent une résistance paisible, et parfois joyeuse, face aux aléas de la vie ?
Cette année encore, nous (professionnels, résidents, familles, partenaires) avons accompli des miracles en menant à terme des projets, en saisissant des opportunités, ou en les créant tandis que nous constatons la disparition de temps de répit, pourtant essentiels à la créativité et au repos.

Faits marquants de l'année

A) DÉPÔT ET OBTENTION DE L'AIDE À L'INVESTISSEMENT POUR L'EXTENSION DE LA VILLA D'EMMA AUPRÈS DES SERVICES MÉTROPOLITAINS ////////////////////

Nous avons renouvelé notre demande d'aide à l'investissement auprès de La Métropole afin de répondre effectivement à la demande du CVS de créer un espace d'accueil et d'activités à la hauteur du nombre de personnes accueillies au Centre Accueil de jour. Nous avons profité de ce projet pour lui juxtaposer quatre studios, dont un accessible PMR. Cela nous a conduit à déposer une demande d'extension non importante d'activité (ENI) de quatre places sur les domiciles collectifs et d'une place au CAJ. Cette demande a également été validée.

Les équipes et le CVS sont des parties prenantes très engagées et nous ressentons une grande satisfaction collective.

Toutefois, le plus gros du travail reste à réaliser !

B) LE COMPLEXE LINE THEVENIN VIVANT AU TRAVERS DE SA VOCATION RÉCENTE DE RÉSIDENCE D'ARTISTES (PROJET IDITTU AVEC LE COLLECTIF OHMART ET DANSE CONTEMPORAINE AVEC LA COMPAGNIE ATOU) ////////

En 2021, notre volonté était 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.

C'est la poursuite du travail engagé avec le collectif OHMART autour de Photos-Valises qui s'est imposée à nous, pour le plus grand plaisir des personnes aidées et accompagnées.

Nous avons célébré ces deux années de résidence d'artistes à l'occasion d'une exposition à la galerie La Mare dans les Pentes de la Croix Rousse, puis au Complexe, inaugurée par un vernissage fin octobre. Et quel succès et fierté de partager cette aventure avec les familles, amis, élus, administrateurs.

Nous devons rendre hommage à la Compagnie de danse contemporaine ATOU, hébergée chez RAM DAM de Maguy Marin et avec laquelle nous collaborons depuis de nombreuses années également.

C) DES BESOINS DE PLUS EN PLUS PRESSANTS EN RECRUTEMENT QUI PÈSENT LARGEMENT SUR LES ÉPAULES DES CHEFS DE SERVICE ET SUR LES PROFESSIONNELS TITULAIRES SUR LE TERRAIN ///////

Le scepticisme nous gagne quant à notre capacité de réaliser nos missions en maintenant un niveau élevé en termes de sécurité et de qualité d'accompagnement lorsque le vivier de remplaçants s'étiole inexorablement pour un établissement pourtant parfaitement accessible.

A titre d'exemple, cet été 2022 de nombreux séjours adaptés ont été annulés à la dernière minute pour nos résidents et ce, à tel point, qu'il a parfois fallu trouver une solution dans la demi-journée ! C'est ce qui est arrivé à un résident vivant au Foyer de vie. En effet, nous maintenons la fermeture de la Résidence les deux premières semaines d'août pour permettre des travaux confortatifs et, également, de contenir les absences pour congés des professionnels des deux foyers.

Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 ////////////////////

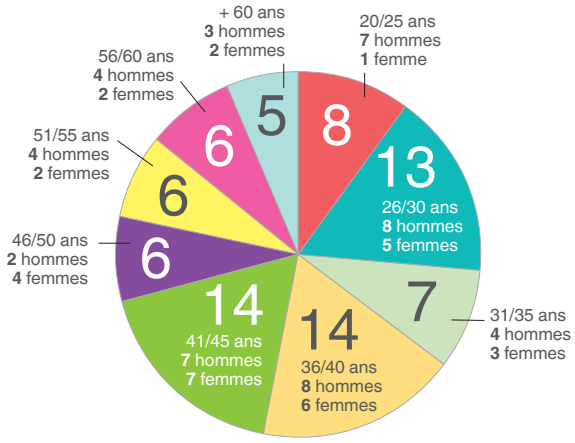
	Hébergement permanent		Accueil de Jour	
	Nombre de jours d'ouverture			
	2021	**2022**	2021	**2022**
Demandé	20818	**20991**	2700	**2578**
Réalisé	20817	**21003**	2480	**2714**
Ecart	- 1	**+12**	- 220	**+136**

Sur l'hébergement permanent, c'est sans surprise un retour à la normale comme annoncé en 2021 ; toutefois, ces chiffres cachent une sous-activité sur les domiciles collectifs pour lesquels les objectifs en termes de taux d'activité restent trop ambitieux par rapport à la réalité de la prise en charge au quotidien, comme des hospitalisations.

Pour l'accueil de jour, si nous avions 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) en 2021 et, grâce à une belle remobilisation des différents acteurs internes et partenaires, l'année 2022 s'est déroulée sous des vents favorables. Cette attention doit être consolidée et retravaillée en permanence.

Nous observons un point de vigilance également sur la variation non négligeable des prix de journée qui diffèrent largement d'un établissement à un autre et qui peut peser sur le budget de nos services dans la mesure où nous encourageons, quoiqu'il advienne, les stages en ESAT ou sur des lieux de vie afin de renforcer les projets de vie des personnes qui nous sont confiées.

B) PYRAMIDE DES ÂGES/ ////////////



Toujours de la difficulté à trouver des places idoines pour les jeunes adultes dans des foyers de vie, des foyers d'accueil médicalisés ou vers du travail en milieu protégé. Les places sont chères…

L'âge de la retraite est arrivé pour une personne et plusieurs résidents ont dû négocier la diminution de leur temps de travail pour cause de fatigabilité et de fragilité.

Le public du Complexe vieillit irrémédiablement et les besoins évoluent vers un maintien en logement pour les résidents, enfin, sera-t-on en mesure d'éviter une transformation progressive de ses places de Foyer d'hébergement en foyer de vie ?

C) ADMISSIONS ET DÉPARTS ////////

	Hébergement permanent		Accueil de Jour	
	2021	**2022**	**2021**	**2022**
Nombre d'entrées	1	1	1	3
Nombre de sorties	1	2		
Nombre de stages			2	5

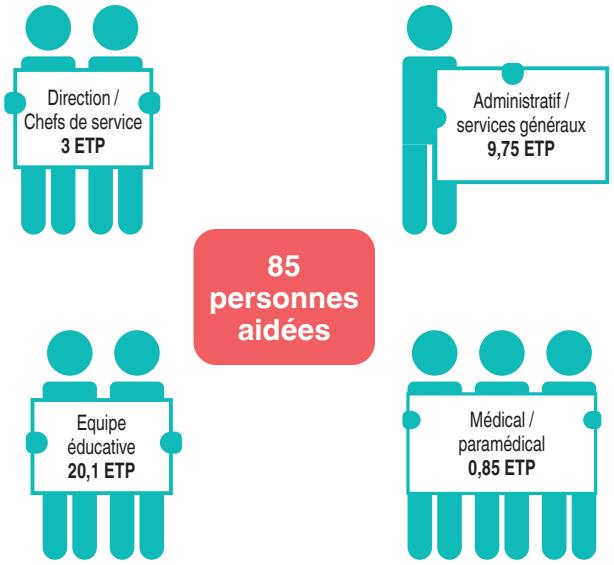
Sur les STUDIOS, la jeune femme qui s'est retrouvée longuement hospitalisée en 2021 a pu trouver une solution de prise en charge adaptée à ses besoins et nous a ainsi quitté. C'est une fidésienne qui lui a succédé.

Et, ô Joie ! Un résident qui était dans les murs depuis plus de 40 années a pu intégrer un autre Foyer de vie afin de profiter, enfin, de sa retraite ! Nous reprenons ses mots…

Comme évoqué plus haut, l'effort pour dynamiser les stages a porté ses fruits, d'une part, et parmi les entrées, nous avons intégré un nouveau résident du Foyer d'hébergement au CAJ, dans le cadre d'une cessation progressive d'activité professionnelle. L'année 2023 devrait renforcer cette tendance.

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

		CDI	Contrat apprentissage	Stagiaire
Entrées	Création de poste	1	1	2

Ce n'est pas une réelle création mais la mutation du 0,75 ETP d'assistante sociale, présentée et actée en accord avec la DVE de La Métropole. Cette initiative nous permet de répondre aux besoins émergents de deux missions complémentaires : la référence de parcours et la référence Qualité pour le même ETP !

À la suite du positionnement de la technicienne RH/Compta sur un poste au Siège et en vue de préparer ce qui devrait préfigurer un pôle médico-social au sein de l'association, nous avons fait le choix d'accueillir une alternante en Licence RH sanitaire et médico-social du 1er septembre 2022 au 30 septembre 2023 pour soutenir l'encadrement dans les nombreuses rédactions de contrats de travail et autres tâches relevant d'une fonction RH et non du management.

C) FORMATION//////////////////////

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	VAE ES	1
Développement compétences	Animation groupes de paroles Vie intime	4
Formations collectives	Outils bureautiques (Word, Excel)	7

Formation à l'Animation Vie Intime, Affective et Sexuelle auprès de S. W. pour trois professionnels et un résident, élu au CVS qui a pris des congés afin de poursuivre la formation avec la directrice.

Le plan de formation unifié à l'échelle de la Sauvegarde 69 permet une mutualisation de moyens et, à terme, de générer une identité commune dans les pratiques.

Démarche d'évaluation

LIVRAISON DE L'ÉVALUATION EXTERNE DU CAJ EN DÉBUT D'ANNÉE ////////

La dernière version du rapport de l'évaluation externe du CAJ a été transmis en février 2022 par ABAQ Conseil. La synthèse des cotisations des 16 items est de 87,5 % ce qui est très satisfaisant, en précisant que la participation de l'usager et la sécurité et prévention des risques sont à 100%.

La gestion et l'utilisation des recommandations des bonnes pratiques, l'accès du dossier par l'usager et le traitement des plaintes des usagers sont des points à améliorer et le projet d'établissement-correspondant au nouveau CPOM 2023-2027 programme plusieurs chantiers en ce sens avec le concours du CVS.

Démarche qualité, amélioration continue

RECRUTEMENT D'UNE RÉFÉRENTE DE PARCOURS ET RÉFÉRENTE QUALITÉ ////////////////////////////

En avril 2022, nous avons répondu à un questionnaire sur les enjeux de la RSE/RSO lancé par l'ANAP et avons été sélectionnés afin d'être accompagnés, avec d'autres organismes (hôpitaux et structures médico-sociales), dans l'élaboration d'une stratégie pour l'établissement.

La première journée de lancement a eu lieu en décembre 2022 au Siège de la Sauvegarde 69.

Nous avons composé une équipe projet : la directrice du Complexe, la Responsable Qualité de l'association et la Référente de parcours/Qualité du Complexe.

Perspectives 2023

A) SIGNER LE NOUVEAU CPOM POUR LA PÉRIODE 2023 - 2027 ///////

Nous avons engagé notre dialogue de gestion le 8 décembre 2022 à l'occasion d'un Bilan du précédent CPOM plutôt flatteur, pour une signature envisagée courant avril 2023.

De nouveaux items d'objectifs spécifiques sont apparus et nous avons la satisfaction de les avoir tous anticipés : tant sur le développement durable avec une stratégie RSO accompagnée par l'ANAP, que la participation des personnes accompagnées (notamment grâce à l'expérimentation d'animation en pair-aidance de groupes de paroles vie intime, affective et sexuelle) ou la qualité de la prise en charge avec un logiciel de partage sécurisé du DUI (démarche d'amélioration continue) ou, encore, la rationalisation de nos consommations (lutte anti gaspillage alimentaire, approvisionnements en circuits courts etc.).

B) RÉPONDRE À L'APPEL D'OFFRE SUR LE TÈNEMENT FONCIER FIDÉSIEN DIT CHANTEGRILLET ET LE REMPORTER ! ///////////////

Dans le cadre des démarches de développement de solutions de logement/hébergement, la commune de Saint Foy-lès-Lyon a choisi de lancer un appel d'offre Habitat Inclusif sur le tènement foncier de l'ancienne école publique Chantegrillet auquel nous avons répondu conjointement avec l'ADAPEI 69 au sein d'un groupement d'acteurs experts. Nous restons en cours de réponse à la suite d'une première audition le 16 février dernier…

Suspense jusqu'au prochain rapport d'activité !

C) TRAVAILLER AVEC LE PROPRIÉTAIRE DE LA RÉSIDENCE À LA MISE EN CONFORMITÉ DEMANDÉ PAR LE DÉCRET TERTIAIRE ET POURSUIVRE L'ACCOMPAGNEMENT DES CHARGÉES DE MISSION CTEES DE LA MÉTROPOLE ///////////////

Le Complexe Line THEVENIN s'inscrit dans une logique RSO sur toute la durée de son CPOM et au-delà, son leitmotiv :

Transition écologique et humaine*
à l'échelle d'un établissement.

[* 5 départs à la retraite avec autant de recrutements en perspective accentués par une large contribution au taux de fécondité national de la part des titulaires et non titulaires !]

Longue vie à notre chère planète !

Longue vie au Complexe Line THEVENIN ! ■

Foyer de vie et accueil temporaire « Le Reynard »

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année 149
- Population chiffrée 151
- Personnel 153
- Démarche d'amélioration continue de la qualité 154
- Perspectives 2023 155

2022, encore une année riche en évènements et en mouvements, aussi bien de résidents que de professionnels.

Une année où nous avons appris à vivre au rythme des clusters, des tests, des pass, du port et du retrait du masque…

Une année pour lancer de nouveaux projets institutionnels structurants, autour de la communication adaptée en particulier, et nouer de nouveaux partenariats.

Une année où nous ont quitté deux résidents, figures importantes de l'établissement, Nadia Z. et Grégoire M., et qui nous a également réservé de nouvelles rencontres.

Faits marquants de l'année

A) SITUATION SANITAIRE ///////////

Vaccinations, masques, tests, clusters, contrôle du pass vaccinal… ont encore rythmé (et parfois compliqué) le quotidien de l'établissement.

B) DÉVELOPPEMENT ET APPROFONDISSEMENT DE CERTAINS PARTENARIATS ///////

- **Avec les équipes mobiles des centres hospitaliers psychiatriques :** celle du pôle ADIS (Vinatier) et Ecocare (ARHM), en soutien à des situations individuelles.
- **Avec l'Equipe Mobile Autisme (EMA),** portée par le Centre Ressource Autisme, autour de la Mesure 37 du Plan Autisme : Le Reynard s'est engagé dans cette démarche afin de repérer les résidents avec un trouble du spectre de l'autisme non encore diagnostiqué. Deux professionnelles, aide-soignante et éducatrice spécialisée, ont été formées à la méthodologie de la démarche et accompagnées par l'EMA tout au long de l'année. Après une phase de pré-repérage, puis de recueil du consentement des résidents et de leurs représentants, les professionnelles ont renseigné plusieurs tests en lien avec les équipes éducatives et médico-psy du foyer. La démarche se poursuit en 2023 auprès de 11 résidents toujours sous la supervision d'EMA.
- **Avec le Centre de santé sexuelle de Vienne :** depuis 2019, deux groupes de parole de résidents, sur le thème de la vie intime, affective et sexuelle, sont animés trois fois par an par une spécialiste du centre de santé sexuelle rattaché à l'Hôpital de Vienne. Ces séances permettent d'aborder les questions autour du corps, de l'intimité, du consentement, de la contraception, des émotions… et de guider les résidents dans leurs relations amoureuses en se rendant dans un lieu neutre et spécialisé.

C) PROJETS ÉDUCATIFS ////////////

Le groupe habiletés sociales

Le groupe d'habiletés sociales du Reynard, dénommé « Comment on fait ? », existe depuis le mois de septembre 2019. Il réunit 6 résidents volontaires.

Les objectifs restent inchangés depuis la création du groupe : donner des outils théoriques et pratiques pour permettre aux résidents de mieux analyser et comprendre l'environnement qui les entoure et ainsi de s'y adapter.

Depuis le début de l'année 2022, les séances sont davantage axées sur la mise en pratique (aller boire un verre dans un bar, aller au bowling, etc.) afin de pouvoir observer en situation réelle les comportements des résidents et leur proposer des outils pour les aider à s'adapter.

Les séjours financés par la Course des Héros 2021

Portée par une équipe de professionnels survitaminés, la participation du Reynard à la Course des Héros 2021 à Lyon a permis de récolter des dons pour financer des projets éducatifs inhabituels : un séjour au PAL (parc animalier et d'animation) pour 12 résidents au mois d'août et un séjour « détente-douceur » pour trois résidentes au mois d'octobre.

L'atelier vélo

Soutenu financièrement par la Région Auvergne-Rhône-Alpes et la MAIF, l'atelier vélo poursuit son développement et multiplie les occasions de faire des rencontres, de faire découvrir son parc de vélos adaptés et de nouer des partenariats : mise en place d'un stand mobile à Vienne, projet intergénérationnel avec le centre de loisirs de Chavanay, activités communes avec les chantiers d'insertion de la Fondation AJD Maurice Gounon…

La célèbre friperie de l'atelier hôtellerie

Depuis plusieurs années, l'atelier récupère, répare, modifie des vêtements pour les proposer à la friperie du Reynard.

L'intérêt pour les résidents est de valoriser leur travail sur l'année et de renouveler leur garde-robe à petits prix.

Cette année encore, la friperie a remporté un franc succès !

L'atelier bois se mobilise pour la mise en place du compostage

En partenariat avec le maître composteur de Vienne Condrieu Agglomération, les résidents de l'atelier bois ont fabriqué un magnifique bac à compostage et initié la démarche de recyclage des déchets végétaux au Reynard.

Ce projet permet au Reynard de poursuivre ses efforts écoresponsables, de sensibiliser les résidents à l'écocitoyenneté, d'approvisionner l'atelier jardin et les professionnels en compost pour leurs plantations, de développer certaines compétences techniques des résidents participant à l'atelier, de développer leur autonomie et de les valoriser sur des tâches quotidiennes.

De nombreuses sorties proposées par les éducateurs de l'internat et de l'équipe de jour : ferme des crocodiles, foot à l'invitation de l'OL, Foire de Beaucroissant, musée du chapeau…

D) LES MOMENTS DE FÊTE / / / / / / / / /

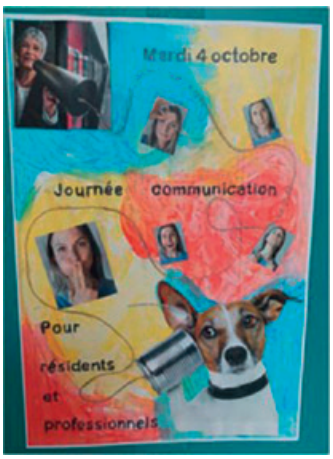
Après de nombreux mois de confinement, d'isolement, de restrictions, l'appétit des résidents pour les fêtes en tout genre s'est encore renforcé : fête de la musique, spectacle de cirque des résidents, barbecue géant, repas et fêtes de Noël, de carnaval, de Pâques… sans oublier le retour de la traditionnelle fête de l'été en musique et avec les familles !

E) LE LANCEMENT DE LA DÉMARCHE INSTITUTIONNELLE AUTOUR DE LA COMMUNICATION ALTERNATIVE ET AUGMENTÉE (CAA) / / / / / / / / / / / / /

Dans le cadre de son Projet d'établissement, Le Reynard a lancé en 2022 une expérimentation de plusieurs mois autour des méthodes et outils de « Communication alternative et augmentée » (CAA). Ce projet vise à garantir le droit de chaque résident à communiquer, à permettre ainsi une meilleure prise en compte de leurs souhaits et de leurs besoins, et donc une meilleure qualité d'accompagnement.

Pour la mise en œuvre de ce projet, Le Reynard a bénéficié de l'expertise et du soutien financier de l'Equipe Relais Handicaps Rares (ERHR) Auvergne-Rhône-Alpes, portée par l'Association PEP69.

Le projet a débuté par un grand jeu de piste organisé dans Ampuis réunissant près de 90 personnes, professionnels, résidents et équipe de l'ERHR. Les professionnels se sont ensuite formés en décembre, puis des ateliers pratiques, avec les résidents, se dérouleront sur tout le premier semestre 2023.



Population chiffrée

A) ACTIVITÉ 2022 /

Le Reynard est un établissement ouvert en continu, 365 jours par an.

Activité 2022	Hébergement permanent		Hébergement temporaire		Accueil de Jour	
	Nombre de jours					
	2021	**2022**	2021	**2022**	2021	**2022**
Prévi-sionnelle	14109	**14109**	1265	**1265**	-	**-**
Réalisée	14065	**13791**	608	**668**	90	**82**
Ecart	- 44	**- 318**	- 657	**- 597**		

Hébergement permanent

Pour la deuxième année consécutive, Le Reynard n'a pas rempli ses objectifs d'activité.

Cette sous-activité a deux principales explications :

- Les départs de résidents (décès, réorientations…) de plus en plus fréquents dans un contexte de vieillissement du public accompagné dans l'établissement, qui, pour des raisons multiples, tardent à être remplacés par de nouvelles admissions (absence de file d'attente, clusters qui retardent les arrivées, stages d'admission non concluants…) ;
- Le rajeunissement d'une partie des résidents qui partent plus régulièrement en famille et en séjours de vacances adaptés.

Hébergement temporaire

Concernant l'hébergement temporaire, dont la sous-activité était par le passé compensée par la suractivité du foyer de vie, ses difficultés ont été accentuées par le départ définitif d'une personne accueillie qui bénéficiait depuis plusieurs années d'une dérogation et qui générait à elle seule plus de 200 jours/an.

L'activité enregistrée par ce service est toutefois supérieure à 2021, année durant laquelle il était resté fermé plusieurs mois du fait de la crise sanitaire.

En accord avec le Conseil d'Administration de la Sauvegarde 69, nous avons demandé au Département du Rhône la diminution du nombre de places en hébergement temporaire et sommes en attente de la réponse de notre autorité de contrôle.

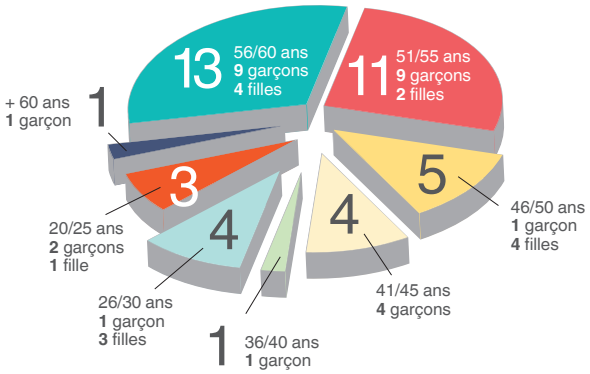
Accueil de jour

Depuis 2019, l'établissement n'est plus soumis à un objectif d'activité pour l'accueil de jour. Cette modalité d'accueil a généré 82 journées en 2022.

B) PUBLIC ACCOMPAGNÉ / / / / / / / / / / / /

Hébergement permanent

Le Reynard accueille des adultes à partir de 20 ans. Au 31 décembre 2022, l'hébergement permanent comptait **42 résidents**.



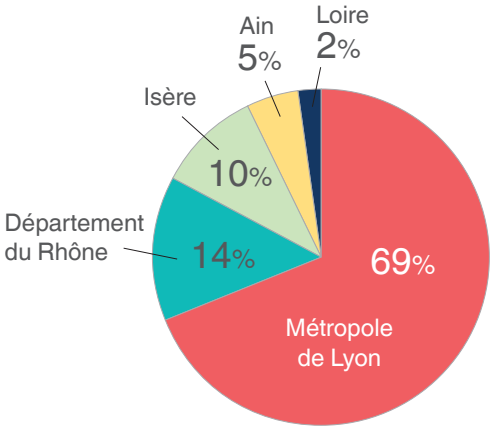
Au 31/12/22, la moyenne d'âge des résidents permanents s'élevait à **49 ans** (elle était de 47 ans en 2021).

Cette moyenne ne doit pas cacher l'hétérogénéité du public accompagné : 16% de moins de 30 ans, 24% entre 30 et 50 ans, **60% de plus de 50 ans** pour certains engagés dans un processus accéléré de vieillissement.

Le résident le plus jeune est âgé de 24 ans, le plus âgé de 65 ans.

67% des résidents sont des hommes, 33% des femmes. La part des femmes est en légère augmentation depuis quelques années.

Malgré les mouvements de résidents intervenus en 2022, leur origine géographique reste stable :



Hébergement temporaire

25 personnes ont été hébergées temporairement en 2022 contre 19 en 2021.

En 2022, la durée moyenne de séjour des personnes accueillies en hébergement temporaire est de **29 jours.**

Comme les années précédentes, les personnes accueillies au service d'hébergement temporaire sont, en moyenne, plus jeunes que les résidents permanents. En 2022, leur moyenne d'âge s'élevait à **33 ans.**

La plupart des personnes ayant fréquenté l'accueil temporaire relève de la Métropole de Lyon (48%), du Département du Rhône (15%) et de la Loire (15%).

A noter en 2022 que 31% des personnes accueillies en HT au Reynard étaient des jeunes accompagnés en IME ou en IMPro.

Ainsi, assez logiquement, « l'expérimentation d'un nouveau mode de vie/évaluation » est devenu en 2022 le premier motif d'accueil devant le « maintien des acquis/socialisation ».

Deux personnes accueillies en hébergement temporaire durant l'année ont fait des stages en accueil pérenne, l'une d'entre elle a intégré le foyer de vie à l'issue de ce stage.

Tout au long de l'année, nous avons dû apporter différentes modifications au cadre de notre procédure d'admission afin de tenir compte des évolutions de la crise sanitaire et de sa réglementation. Ainsi, les conditions liées, par exemple, à la distanciation, à la mise en place de zones protégées (clusters) ont empêché des visites de l'établissement, ou bien l'entrée du foyer a dû être refusée aux personnes sans pass vaccinal.

Malgré ces contraintes, **15 nouvelles personnes** ont été rencontrées durant l'année 2022 pour effectuer des séjours d'accueil temporaire au Reynard (16 nouvelles rencontres en 2021).

Sur ces 15 personnes rencontrées, 9 ont fait au moins un séjour dans le service, deux ont planifié des séjours en 2023, deux n'ont pas donné suite, une a refusé l'accueil, et un avis défavorable a été donné à une personne par l'établissement.

C) ADMISSIONS ET DÉPARTS / / / / / / / /

	Hébergement permanent	
	2021	**2022**
Nombre d'entrées	2	**1**
Nombre de sorties	0	**4**

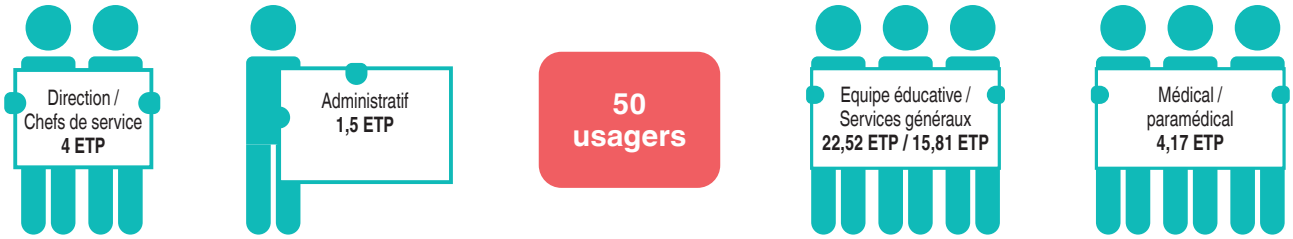
Après une décennie de grande stabilité, les mouvements de résidents sont devenus fréquents depuis 2020.

En 2022, quatre résidents ont quitté l'établissement, deux sont décédés, deux autres sont retournés en famille.

Dans ce contexte, **trois commissions d'admission** se sont tenues, **18 dossiers ont été étudiés.** Trois stages de préadmission ont été organisés : l'un a abouti à une admission, un autre n'a pas abouti (l'accompagnement proposé par Le Reynard s'est révélé en inadéquation avec les souhaits de la personne), le troisième est toujours en cours.

Personnel

A) ORGANIGRAMME / / / / / / / / / / / / / / /



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL / / / / /

		CDD	CDI	Contrat apprentis-sage	Contrat pro	Stagiaire	Mutation
Entrées	En cours	3		1	1	1	1
	Remplacement à la suite de départs	492	6				
	Surcroît d'activité	113					
Sorties		608	7			1	
Congé maternité				2			
Congés parentaux / présence parentale				4			
Mi-temps thérapeutique et invalidité				2			

Cette année 2022, le nombre de CDD pour remplacement et surtout pour suractivité a été très élevé et s'explique par :

- des postes éducatifs toujours vacants (éducateur spécialisé et moniteur-éducateur) après de nombreux mois de recherche ;
- des titulaires à temps partiels pour congés parentaux, mi-temps thérapeutiques, congé de présence parentale… pour lesquels nous n'arrivons pas à fidéliser de remplaçant du fait des petits temps de travail proposés ;
- et de la suractivité principalement pour la mise en place d'un renfort éducatif pour l'accompagnement individuel d'un résident qui bénéficie d'un PAG.

C) FORMATION

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	Formation DEES	2
	Formation CAFERUIS	1
Développement compétences	Initiateur en sport adapté	1
	La médiation, outil de travail social	1
	Groupe d'intervention et de suivi des pratiques éducatives	1
	Tuteur : les bases	1
	Perfectionnement Octime	1
	Règlementaire Octime	2
Formations collectives	Outil de gestion du temps Octime	11
	Formation aux spécificités de l'autisme	3
	Autisme : gestion des comportements défis	3
	Bonnes pratiques d'hygiène alimentaire	8
	CAA journée de sensibilisation	
	CAA de la théorie à la pratique	34
Formations sécurité	Recyclage SST	9
	Formation au SSI	12
	Evacuation / manipulation extincteurs	12

Accueil de stagiaires

Pour cette année 2022, nous avons poursuivi l'accueil de stagiaires :

- Une stagiaire Accompagnante Educative et Sociale (AES) du 7/03 au 31/05/22 pour 140 h ;
- Une stagiaire éducatrice technique spécialisée pour 629 h entre le 14/03/22 et le 30/09/22.

Démarche d'amélioration continue de la qualité

LE SUIVI DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

L'actuel projet d'établissement du Reynard a été validé en décembre 2021 à la suite d'une démarche d'élaboration collective de près de deux ans. Ce nouveau projet a entraîné une importante réorganisation en septembre 2021, dans un contexte très particulier de crise sanitaire et du recrutement. En 2022, deux instances de suivi ont eu lieu : un groupe « adaptation » le 29/09 et un comité de pilotage « Projet d'établissement » le 7/10.

ENQUÊTE DE SATISFACTION AUPRÈS DES FAMILLES ET DES TUTEURS PROFESSIONNELS

Conformément à notre projet d'établissement et à nos obligations en matière d'évaluation de la qualité de nos prestations, nous avons mené une nouvelle enquête de satisfaction auprès des familles des résidents et de leurs tuteurs professionnels.

LA GESTION DES RISQUES

Avec l'aide précieuse du Service Qualité du Siège de la Sauvegarde 69, nous avons conduit plusieurs chantiers en faveur de la gestion des risques :

- Mise à jour du circuit du médicament à la suite de l'externalisation des piluliers ;
- Formalisation et mise en place d'une procédure « en cas de suspicion d'agression sexuelle » ;
- Mise à jour du DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et définition d'un plan d'action ;
- Plan d'action en matière d'hygiène alimentaire par suite d'une inspection des services de l'Etat au mois de septembre ;
- Formalisation d'une procédure « en cas de délestage électrique ».

LE TRAVAIL AVEC LE SERVICE QUALITÉ DU SIÈGE ////////////////

L'appui du Service Qualité a également permis la mise en place d'une enquête conjointe suite à un accident du travail, un diagnostic organisationnel conjoint auprès d'une équipe en difficulté, des interventions de la responsable qualité de la Sauvegarde en réunion institutionnelle et en CVS pour présenter les nouvelles modalités d'évaluation de la qualité des ESMS (référentiel de la Haute autorité de santé - HAS).

Perspectives 2023

LA POURSUITE DU PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE LA VIE INTIME, AFFECTIVE ET SEXUELLE DES RÉSIDENTS //////

Certaines actions comme la mise en place de groupes de parole ou la formalisation d'une procédure en cas d'agression sexuelle ont déjà été mises en œuvre. Une formation de 4 jours, l'organisation d'une soirée débat-discussion avec les familles et la rédaction d'un positionnement institutionnel, qui sera annexée au projet d'établissement, sont programmées en 2023.

L'AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ ////////////////////

Le Département du Rhône ne nous a pas encore fait savoir quand aura lieu la première évaluation « HAS » du Reynard. La Sauvegarde 69 a décidé de lancer sans attendre la démarche d'autodiagnostic. La première autoévaluation, orchestrée par le Service Qualité, est planifiée au mois d'octobre 2023.

LE DÉVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LA MAISON DE RETRAITE D'AMPUIS ////////////

Le partenariat entre Le Reynard et l'EHPAD Rémy François (ACPPA), bien qu'ancien, entend se renouveler et s'approfondir en 2023 ! Plusieurs projets communs seront expérimentés dans les premiers mois de l'année : accueil de résidents de la maison de retraite (anciens travailleurs d'ESAT) dans les ateliers techniques du Reynard, participation de résidents du Reynard à des animations et à des évènements festifs organisés à l'EHPAD…

LES ÉVÈNEMENTS FESTIFS /////////

Encouragé par le succès de sa première participation, Le Reynard sera une nouvelle fois présent à la Course des héros 2023. Cette année l'équipe s'élargit aux résidents et à l'atelier vélo du Reynard. Attention, la participation n'est pas garantie, chaque héros doit lever 250€ pour le jour J, le compte-à-rebours a commencé !

La prochaine journée « Portes ouvertes » du Reynard, organisée dans le cadre de l'anniversaire des 80 ans de la Sauvegarde 69, aura lieu le mardi 21 novembre 2023. Un groupe de travail, constitué de résidents, de professionnels et de familles, se réunira prochainement pour préparer cet évènement important et toujours très apprécié de la communauté du Reynard. ■

Etablissement d'Accueil Médicalisé L'Échappée

SOMMAIRE

- Faits marquants de l'année, bilan. 158
- Population chiffrée. 160
- Personnel 161

L'Etablissement d'Accueil Médicalisé L'Echappée est habilité pour recevoir 48 personnes adultes en situation de handicap mental ; concernées par des troubles envahissants du développement (TED 48 places d'hébergement permanent et de 2 places d'accueil temporaire).

Les personnes accompagnées sont caractérisées par une grande dépendance psychique, ainsi que le besoin d'appui d'une tierce personne pour l'essentiel des gestes de la vie quotidienne. Dans leur rapport au monde, les résidents de l'Echappée montrent, du côté de leurs fragilités, une angoisse de la séparation (avec des répercussions sur la vie sociale), un rapport spécifique au corps (avec des modes d'expression et des comportements occasionnant une invalidité sur le plan des capacités), une difficulté à communiquer (déficits d'origines diverses, mais également sans doute une construction spécifique du langage).

L'établissement œuvre à la complexité de cet accompagnement, appuyé sur une expertise à mettre en œuvre et à renouveler de manière continue (liens avec les résidents, transmissions des savoirs-êtres, espaces d'analyse, formations, tiers hospitaliers…).

L'équipe pluridisciplinaire réalise une surveillance médicale et dispense les soins adaptés. Elle s'attache également au prendre soin devant permettre à la personne d'être reconnue comme sujet à part entière, d'être - autant que faire se peut - actrice de son projet de vie, de se voir garantir une domiciliation, comme une ouverture sur l'extérieur, ainsi que de se sentir protégée.

Les résidents sont accompagnés sur deux sites distincts au sein de 5 groupes de vie :

- *à Condrieu : 2 unités de 12 résidents chacune donnant de plain-pied sur un parc arboré ;*
- *à Longes : 3 unités de 8 résidents (+ 2 places d'accueil temporaire) dans un bâtiment commun de 3 étages avec terrasses.*

Les équipes œuvrent au quotidien de cet internat continu afin d'assurer les soins et venir en stimulation à travers les actes de la vie quotidienne. Le projet d'établissement met également l'accent sur une large palette d'activités concourant à permettre la rencontre avec les autres, l'accès à la culture, aux sports, et aux loisirs.

Les missions de l'EAM

Les personnes accueillies ont un faible niveau d'autonomie, des difficultés à se repérer et sont en difficulté dans les interactions sociales.

Au quotidien, une équipe pluriprofessionnelle assure les soins et encourage la participation à tous les actes de la vie quotidienne. Elle propose des activités permettant l'expression de la créativité, la rencontre avec les autres, l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs.

Faits marquants de l'année, bilan

A) FAITS SAILLANTS ////////////////

a. Ressources Humaines

- Equipe de direction constituée : M. L., confirmée depuis le 31 mars en CDI + G. D. depuis le 9 mai.
- Absentéisme : en moyenne 15% sur 2022 (CNR demandés), après un pic de d'environ 40% fin 2021 → objectif de poursuivre la baisse sur 2023.
- Une nouvelle organisation du travail sur un an coconstruite avec les professionnels : baisse des demandes en intérim, mais problématique de recrutement pour CDI et CDD.
- Climat social en nette amélioration mais il convient de rester prudent.
- L'outils OCTIME a été mis en place.
- Le Plan de prévention du DUERP a été établi et validé en CSE le 31 mars 2022. Il a été envoyé à la l'Inspection du Travail, à la suite d'une rencontre visio du 24 janvier → plutôt satisfaite du travail engagé (OCTIME, DUERP, et à venir BLUE KANGO), prennent acte des avancées. La mise en demeure est close.
- Développement de l'embauche d'alternants (apprentissage) pour contribuer à la formation des futurs salariés de demain (GPEC). Projet également d'une dimension « Sauvegarde 69 » de formation des tuteurs.

b. Familles

- Le CVS : 3 conseils en 2022 + un « goûter » de rencontre avec les familles le 24 juin à Longes.
- Une participation de certaines familles au « Café des familles » de la Sauvegarde 69 le 11 mai 2022.
- Une restitution musicale le 10 novembre 2022 (cf. B point a).

c. Santé

- Un cluster entre le 10 janvier et fin février, 3 semaines en juin sur Voiturette (seuls 3 résidents de l'Echappée n'ont pas eu le Covid) et un dernier en juillet.
- Anticipation de la canicule : achat d'un ventilateur dans chaque chambre de résident en plus des climatisations actuelles.
- 2 EIG : tentative d'agression sexuelle + erreur de dispensation de traitement : mesures correctives mises en place (notamment révision de la procédure relative au circuit du médicament et demande de CNR pour un surveillant de nuit supplémentaire sur Longes).

d. Projet d'Etablissement

- Réunion de lancement avec équipe de direction le 6 juillet : accompagnement par C. V. (approche de la nomenclature SERAFIN PH). Voir détails dans point C).

e. Règlementaire

- Le plan d'action lié à l'inspection conjointe de décembre 2018 est en phase terminale. Un rapport représentant plus de 80% des injonctions a été remis en juillet 2022. Ce qui reste à faire est en lien direct avec la réécriture du Projet d'Etablissement.
- La fin du rapport sera remise en juillet 2023.

B) FOCUS ////////////////////////

a. Un concert

Une belle expérience humaine et musicale : le confinement et les lourdes contraintes qui l'ont accompagné, mais aussi la sidération, l'anxiété et l'incertitude de cette période singulière ont, comme dans les contes, endormi la vie et l'énergie créatrice de l'Echappée…

Entre le 8 et le 10 novembre 2022, avec un projet de résidence d'artistes, nous avons réinsufflé cet élan dans et hors les murs.

D'abord dans les murs, en y faisant entrer des musiciens (les « Cinq marionnettes sur ton théâtre ») qui ont proposé des ateliers aux résidents : ouverture au sensible, aux sensations, à l'échange… La musique pour s'ouvrir à soi mais aussi pour s'ouvrir aux autres, vers l'extérieur.

Puis hors les murs, en prenant place au cœur de la cité, dans la salle municipale de l'Arbuel, pour proposer aux parents et aux professionnels, mais aussi aux habitants de Condrieu, une restitution publique des ateliers dans un concert festif.

Ainsi après cette longue période de somnolence, l'Echappée renoue avec sa démarche inclusive vers un autre avenir. Les artistes y entrent, les résidents en sortent, les condriots et condriottes s'y mêlent : c'est le DEDANS-DEHORS de l'Echappée !

b. OCTIME

Développement et extension de la mise en place d'Octime pour une meilleure gestion des plannings et, à termes (horizon 2023), de la paie.

c. La réécriture du projet de l'établissement

Le chantier a débuté, comme prévu en septembre 2022 et doit être terminé pour juin 2023.

FINALITÉ

Pour l'Echappée, le projet d'établissement se doit d'être :

- Une référence : il doit vivre et outiller les parties prenantes au quotidien dans le dialogue interne et externe ;
- Une marque d'ouverture : il doit assurer le rayonnement de L'Echappée ;
- Un guide prospectif : il doit se donner un horizon d'attentes, au-delà de 5 ans ;
- Opérationnel : le livrable doit être concis, clair, et pratique ;
- Evaluable : il doit pouvoir être évalué chemin faisant ;
- Proactif : inscrit dans les attentes des politiques publiques, et référencé par un corpus scientifique validé.

EN TERMES DE MÉTHODOLOGIE

Une démarche

La recommandation de bonnes pratiques professionnelles publiée par l'ANESM rappelle que l'élaboration du Projet d'Établissement doit s'inscrire dans une démarche participative.

Au sein l'EAM L'Echappée, et afin de garantir ce principe, nous avons mis en place des outils nous permettant de recueillir l'expression des professionnels, des usagers, des familles et des partenaires.

Chaque professionnel de l'établissement a eu la possibilité de s'informer au cours de la démarche (par l'intermédiaire des cadres, les moments d'immersion de l'accompagnant, ou les IRP). Enfin, ils auront la possibilité d'accéder à la lecture du projet dans sa première version complète, afin de notifier toutes remarques et propositions d'amélioration.

Une fois ces ajustements pris en compte, les représentants des usagers et des familles seront consultés lors du conseil de la vie sociale.

Le projet sera soumis à la délibération du conseil d'administration.

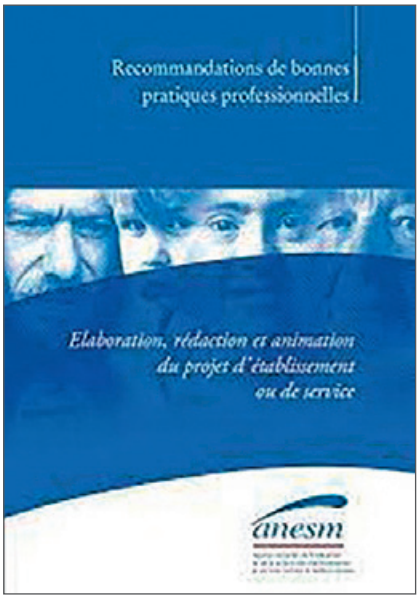
Une technique

Le projet d'établissement a été abordé par l'approche de la nomenclature SERAFIN PH : la réforme SERAFIN-PH (Services et Établissements : Réforme pour une Adéquation des FINancements aux parcours des Personnes Handicapées) se donne pour objectif de mettre en place une allocation de ressources aux ESSMS favorisant le parcours des personnes handicapées (avec moins de segmentation, accès au droit commun, facilitation des

articulations). Elle est, entre autres, organisée sur une nomenclature de besoins des usagers, permettant ainsi de structurer et qualifier la forme et la nature de l'accompagnement attendu. Ainsi, les nomenclatures SERAFIN-PH sont un moyen permettant d'articuler au mieux les besoins des personnes et les prestations qui leur sont délivrées.

Trois domaines structurent les nomenclatures des besoins ou des prestations : la santé, l'autonomie, et la participation sociale.

On retrouve en face de chaque besoin une prestation déterminée. Il faudra être précis dans les besoins des résidents. Nous devons analyser les besoins immédiats ainsi que ceux plus lointains afin de construire un projet d'établissement en commun avec les codes utilisés par les financeurs qui auront alors le choix d'abonder ou pas dans notre sens. C'est un langage commun qui nous permet de définir une pratique professionnelle.



d. L'été en vacances

A l'occasion d'une CVS, nous avons demandé aux familles un retour sur l'été : dans l'ensemble, pour les résidents qui sont partis en famille, tout s'est bien passé.

Par ailleurs, certains résidents n'ont pas pu partir en séjour par manque de personnel dans les organismes de vacances. Certains résidents ont eu la chance d'avoir une autre proposition de séjour avec nos partenaires comme REGAINS qui répond présent très rapidement.

Mais en général, le bilan de l'été est plutôt positif globalement malgré tous ces changements de dernière minute.

Population chiffrée

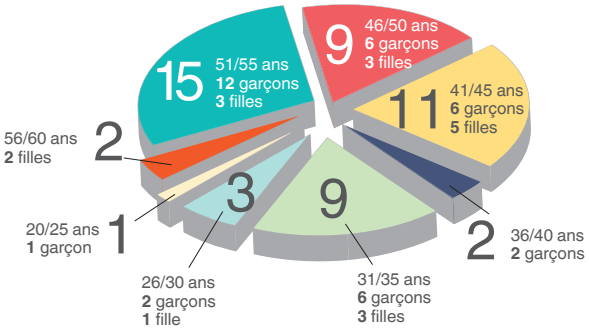
A) ACTIVITÉ 2022 / / / / / / / / / / / / / / / / / /

Nombre jours d'ouverture par an : 365 jours

	Hébergement permanent		Hébergement temporaire	
	Nombre de jours			
	2021	**2022**	2021	**2022**
Demandé	14581	**15139**	279	**175**
Réalisé	15060	**15371**	0	**10**
Ecart	479	**232**	- 279	**- 165**

Le taux d'occupation a été revu à la hausse, le vieillissement des familles et des résidents qui partent moins en famille, des annulations de séjours de vacances.

B) PYRAMIDE DES ÂGES / / / / / / / / / / / /

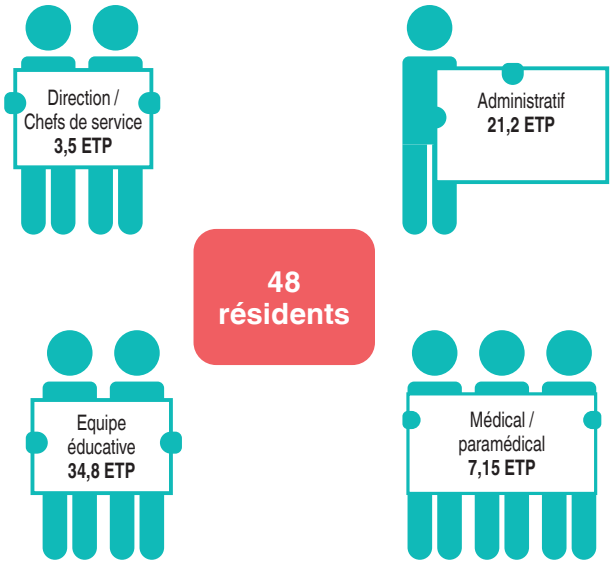


C) ADMISSIONS ET DÉPARTS / / / / / / / /

	Hébergement permanent		Hébergement temporaire	
	2021	**2022**	**2021**	**2022**
Nombre d'entrées	0	2	0	1
Nombre de sorties	1	1	0	1

Personnel

A) ORGANIGRAMME ////////////////



B) MOUVEMENT DE PERSONNEL/////

	CDD	CDI	Contrat apprentissage
Entrées	651	13	4
Sorties		13	

En 2022, 651 contrats en CDD ont été effectués ventilés sur environ 44 personnes.

C) FORMATION//////////////////////

	Thématiques formations	Nombre salariés concernés
Formations qualifiantes	AFGSU2	1
Développement compétences	Jardin de soin	2
	Chef de projet	1
Formations collectives	SERAFIN	6
	Bionettoyage	5
	Bureautique	14
	Auticiel	6
	Autisme	1
	Grille GED DI / douleur	27
	Risques infectieux	22
	Incendie	41
	Sauveteur Secouriste du travail	9

Reprise de l'activité formation après 2 années compliquées dues au COVID et à la situation de l'établissement en 2021. ■

Notes

SAUVEGARDE 69

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

Sauvegarde 69

20 rue Jules Brunard - 69007 LYON
Tél. : 04 37 65 21 21
direction.generale@sauvegarde69.fr | www.sauvegarde69.fr

Édition avril 2023
Création graphique : www.patrick-relave.fr • © photos : iStock - Sauvegarde 69