

Association pour la Sauvegarde de l'Enfant à l'Adulte



Direction Générale : 53 bis Chemin de Gendriac - Mons - 43000 LE PUY-EN-VELAY

☎ : 04 71 02 24 77 - 📠 : 04 71 02 39 45 - <http://www.asea43.org> - ✉ : siegesocial@asea43.org

Siège social : Meymac - 43150 Le Monastier/Gazeille

Rapport d'Activité 2016

Pôle handicap enfants

Pôle protection de l'enfance

Direction Générale

Cap emploi SAMETH

Pôle handicap adultes



Mesdames, messieurs,

Bienvenue et merci de participer à notre Assemblée Générale 2017.

Vous trouverez les rapports détaillés de l'ensemble des structures dans le rapport d'activité qui vous a été remis et vous pourrez bien entendu les commenter ou poser vos questions en fin de présentation.

Une précision avant d'aller plus loin dans notre propos, si les comptes que nous vous présentons sont bien ceux de l'année 2016, les rapports d'activité concernent une période qui va de la précédente Assemblée Générale à aujourd'hui, pour vous permettre d'être informés sur les dernières évolutions de notre Association.

Dans l'édito de janvier 2017 Marie-Josée TAULEMESSE donnait une définition du mot association. « L'association consiste à mettre en commun des caractères différents afin de donner plus de poids, plus de relief à l'ensemble ainsi créé ».

Ainsi chacun de nous apporte à notre association une couleur, une qualité, une empreinte qui définit notre association et lui donne une identité singulière.

Pour exister, se développer, exercer nos missions, elle a besoin de tous et de chacun. Toutes les missions, tous les postes lui permettent d'être ce qu'elle est, une association reconnue pour ses compétences, son adaptabilité et sa créativité.



Nous allons, en propos liminaires donner une seconde définition du mot association. C'est, également, un groupement de personnes volontaires réunies autour d'un projet commun. Entre l'espace privé des relations personnelles et l'espace public des questions relatives à la cité, l'association est le point de rencontre d'où apparaissent un projet et une action collective. Elle fait émerger une expression publique, qui est en soi un acte politique. De ce projet originel, les associations ont conservé jusqu'à nos jours une capacité à construire des propositions concrètes de services avec un plaidoyer militant ainsi qu'une interrogation jamais close sur le «faire société ».

Cette assemblée générale 2016 est pour nous, une nouvelle fois, l'occasion d'introduire à deux voix les interventions des directeurs qui présenteront un point saillant de leur activité.

Président et Directrice Générale, nous avons pris le parti, cette année, de porter un focus sur l'Association, son projet, en faisant référence à quelques concepts mais également en vous rappelant son fonctionnement, ses organes de décision mais aussi les missions de sa direction générale et des professionnelles qui la constituent.

Dans notre projet associatif 2015 2020, nous évoquons des mutations multiples et rapides dans notre secteur. L'environnement devient de plus en plus contraint. Les financements se réduisent. Les associations perdent des marges de manœuvre.

Afin de ne pas subir ces évolutions comme une fatalité, nous devons nous mettre en situation d'anticiper pour agir, de réfléchir au devenir que nous souhaitons, en bâtissant des hypothèses pour se projeter et préparer l'avenir.



Nous avons souhaité pour cela renforcer la gouvernance de l'association, partant du postulat que la richesse et la variété de ses bénévoles permettent de renforcer la pertinence de sa réponse à la demande et à la commande sociale.

C'est ce que nous avons commencé à réaliser, dès 2015, en accueillant dans notre Conseil de nouveaux administrateurs, provenant de différents secteurs de la société civile.

Nous avons également renforcé nos organes de gouvernance en introduisant une nouvelle commission, le Groupe d'Appui à la Prospective et à l'Innovation, dont l'objectif est de dynamiser le projet associatif en impliquant les administrateurs dans les décisions à prendre quant aux grandes orientations engageant des investissements immobiliers ou des évolutions de projets de service ou d'établissements.

L'Association souhaite également une gestion patrimoniale optimisée en évitant les doublons et les juxtapositions. En ce sens, elle fait vivre la commission patrimoine qui réfléchit et décide des options à prendre après avoir étudié les arguments et les projets présentés par les directeurs sur les gros investissements nécessaires à l'évolution de l'activité.

Soulignons encore que plusieurs administrateurs se sont investis en 2016 sur le suivi des chantiers à MEYMAC ou sur le projet d'implantation du laboratoire sur le site de l'IME et y adossant l'atelier boulangerie/pâtisserie et l'atelier Agent polyvalent de restauration des Cévennes.

S'ajoutent à cela les nombreuses réunions de bureau, les commissions techniques, les Conseil d'Administrations, les commissions de recrutement des cadres, le Comité d'entreprise, le CHSCT où siègent des administrateurs, la commission « comptes des résidents de MEYMAC », les Conseils de la Vie Sociale et enfin la présence associative dans les réseaux, départementaux et régionaux pour développer des coopérations, s'informer et partager des expériences.

2016, aura été aussi l'année du rapprochement avec l'Association Le TREMPLIN. Dans cette nouvelle aventure, les administrateurs n'ont pas hésité à s'impliquer et pour certains à intégrer le Conseil d'Administration de cette association pour le renforcer.

Cette présence des bénévoles, demeure, bien souvent, inconnue du grand public et des salariés de l'ASEA. Que cette Assemblée Générale soit l'occasion de mettre en valeur le travail du Conseil d'Administration et de rendre hommage à ses membres en les remerciant très chaleureusement pour leur implication sans laquelle notre Association n'existerait pas.



C'est à la Direction Générale de mettre en œuvre la politique associative et son développement en lien, bien entendu avec le Conseil de Direction.

Apporter des réponses aux besoins sociaux et médico sociaux nécessite que l'Association soit structurée pour répondre aux défis qui se présentent. L'association est aussi une entreprise sociale et doit en cela gérer des ressources humaines, vérifier des contrats de travail, des éléments de salaires, organiser les instances de représentants du personnel (Comité d'Entreprise, CHSCT, NAO). Elle doit aussi s'assurer du paiement des salaires, des charges sociales, affilier l'ensemble du personnel à une mutuelle, en faire le suivi mais également suivre la prévoyance et les arrêts de travail.

C'est aussi à la Direction Générale que se réalisent la consolidation des comptes, les budgets du SAVS, de la Maison Relais et de Cap Emploi/SAMETH, la gestion de la trésorerie et des placements.

C'est également à la Direction Générale que se réalisent nos plaquettes, notre site internet, l'ASEA Actu et l'ASEA Annuel ainsi que tous les documents qui permettent d'identifier notre association. C'est aussi là que s'organisent, les réunions de bureau, les conseils d'administration, les conseils de direction, l'assemblée générale qui nous réunit aujourd'hui. Pour réaliser ces tâches, une équipe, efficace, disponible et diligente de six personnes qui sera renforcée en septembre par le recrutement d'un directeur financier. Que cette assemblée générale soit l'occasion de les mettre à l'honneur et de les remercier pour le travail accompli avec rigueur et professionnalisme.

Une Direction Générale est aussi là pour mettre en œuvre la politique associative, l'impulser, donner le cap, le tenir, fédérer, contrôler l'ensemble des établissements et services pour rendre plus efficient encore le service rendu aux personnes accompagnées. Elle se doit d'initier de nouveaux projets et des mutualisations, d'améliorer les prestations, de s'assurer de leur évaluation et des ajustements nécessaires.

Elle doit décoder, anticiper, innover, impulser une dynamique qui se décline ensuite au travers d'un conseil de direction constitué de cadres impliqués et source de propositions. Qu'ils en soient aujourd'hui remerciés.

2016 et 2017 sont pour nous des années riches en projets et en perspectives. Pour n'en évoquer que quelques-uns, citons, la réécriture de tous les projets d'établissements et de services et l'implantation du laboratoire de la boulangerie de la vieille ville sur le site de l'IME Les Cévennes. Ce projet permettra d'utiliser un bâtiment sous occupé de l'association pour mettre le laboratoire aux normes nécessaires à la production tout en offrant aux jeunes de deux ateliers, Agent Polyvalent de Restauration et Boulangerie Pâtisserie la possibilité de travailler avec du matériel professionnel et de côtoyer des techniciens de la boulangerie.

Soulignons encore le travail d'inclusion des jeunes de l'IME en développant nos partenariats avec l'Education Nationale, le projet de rapprochement avec l'Association l'abbé de l'Epée afin d'envisager la construction d'un seul Foyer d'Accueil Médicalisé sur le bassin du Puy en Velay et d'offrir aux personnes cérébro-lésées, un cadre de vie plus adapté mais aussi une ouverture de l'établissement sept jours sur sept. Projet également du rapprochement avec Le TREMPLIN qui se dessine en 2017 par un mandat de gestion et qui devrait, en 2018 se concrétiser par une fusion. Le TREMPLIN viendra s'ajouter, alors aux trois pôles déjà existants pour constituer un pôle exclusion/précarité.

Depuis le début de l'année 2017, et en lien avec la DIVIS nous avons également travaillé à deux nouvelles conventions, la première concerne une reformulation de l'offre pour le service de l'AEMO, pour renforcer les moyens auprès des familles, la deuxième a permis au Dispositif d'Accueil pour les Mineurs Etrangers Isolés d'être renforcé et autorisé à recevoir 55 jeunes en simultanément.

Nos réflexions s'orientent également sur le logement pour les résidents de MEYMAC avec, nous l'espérons, des projets d'hébergement au Puy en Velay et de solutions pour les travailleurs handicapés vieillissants.

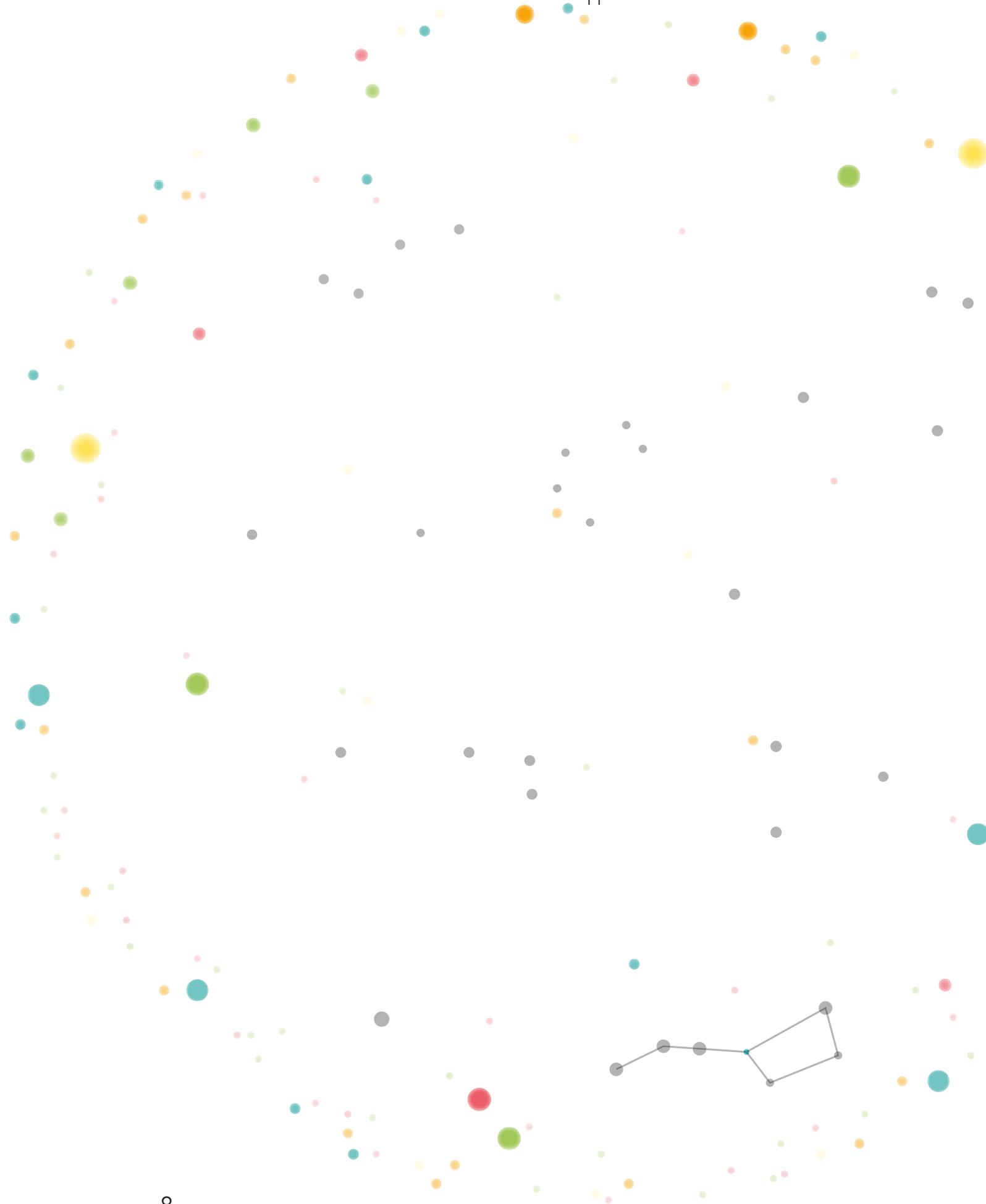
A noter encore en 2016, une nouvelle convention pour le SAMETH et l'intervention d'un cabinet sur le « mieux travailler ensemble » pour les services CAP EMPLOI/SAMETH qui vient d'aboutir à son intégration dans le pôle handicap adultes et au recrutement d'un directeur adjoint. Espérons que les décisions prises permettront d'apaiser les tensions et d'impulser une nouvelle dynamique constructive et sereine.

Bref les chantiers ne manquent pas et d'autres se profilent à l'horizon. En 2019, nous devrions signer notre premier CPOM pour le secteur handicap, mettre en place l'EPRD, et la réforme de la tarification des établissements sociaux et médico-sociaux SERAFIN PH.

Nous avons besoin de tous pour les mettre en œuvre, chaque pierre portée à l'édifice renforcera notre action auprès des personnes accompagnées et donnera plus de poids et de valeur à notre association.

Nous vous remercions pour votre attention et nous passons maintenant la parole à nos directeurs.

Christian PEYCELON, Président
Marie-Josée TAULEMESSE, Directrice Générale



Rapport d'ACTIVITÉ année 2016

Pôle protection de l'enfance

MECS les Gouspins/Rochénégly
Service d'Accueil Externalisé
Service d'Activités de Jour
Dispositif d'Accueil pour Mineurs Isolés Étrangers
Action Éducative en Milieu Ouvert
Service d'Investigation Éducative



Pôle protection de l'enfance

MECS les Gouspins / Rochénégly
SAE-SAJ-DAMIE
AEMO-MJTE

Gouspins/Rochénégly
14, chemin des Mauves - Mons
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 05 65 32
☎ : 04 71 04 34 90
✉ : gouspins@asea43.org

Service d'Assistance Éducative
14, chemin des Mauves - Mons
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ 04 71 09 43 66
☎ 04 71 02 79 55
✉ emo@asea43.org

L'année 2016 a été une année marquée par de nombreux changements sur le Pôle Protection de l'Enfance liés notamment, à de nombreux départs de salariés qui ont créés des conséquences sur l'organisation du Pôle, à plusieurs moments dans l'année.

- Je tiens à souligner que malgré tous ces changements, l'ensemble du personnel du Pôle a su se mobiliser et demeurer des professionnels engagés dans leurs missions respectives auprès des enfants et adolescents que nous accueillons dans nos différents services et établissements.

Nous sommes toujours dans un souci de rechercher des solutions personnalisées et innovantes au regard de la problématique des mineurs et de diversifier les prestations. Le pôle a également pour but de gérer en interne la suractivité des différents services et établissements. Le Pôle Protection de l'Enfance est une force dans le département, car c'est là où se situent les moyens les plus importants avec des professionnels compétents et solides et cela reste une institution au sens symbolique du terme.

La diversification des services, la prise en compte de la parentalité, la transformation de l'internat en petites unités spécifiques, la création de services de placement à domicile, la diversification des mesures en milieu ouvert, l'accueil des mineurs non accompagnés concrétisent la modernisation du Pôle avec la mise en conformité avec les attentes sociétales.

Il est question ici de considérer le Pôle Protection de l'Enfance comme un espace contenant. Nous ne parlons plus d' « institution dans les murs » mais d'une notion de dispositif, impliquant une diversité des réponses, proposant une capacité adaptatrice qui permet des parcours incluant progressivité et respect du rythme des enfants accueillis ainsi que leurs familles.

Il s'agit de considérer l'enfant au regard des liens à sa famille et à son environnement social qui lui permet ainsi de renforcer son appartenance familiale tout en s'affiliant à l'institution.

Il faut pouvoir ainsi passer du partenariat opérationnel à une approche concertée du parcours de l'enfant entre les différents acteurs et arriver à articuler, coopérer les acteurs au service du parcours en protection de l'enfance mieux pensé, plus stabilisé.

La protection de l'enfance est l'affaire de tous. La société a son rôle à jouer aux côtés des acteurs éducatifs et doit être davantage mobilisée. Mais cela implique également aussi d'accepter, voire de faciliter le regard de l'Autre.

Alors qu'une nouvelle loi sur la protection de l'enfance a été promulguée en 2016 suite au rapport d'information intitulé « Protection de l'enfance : améliorer le dispositif dans l'intérêt de l'enfant » des sénatrices Muguette DINI et Michelle MEUNIER, nous devons être d'autant plus attentifs au parcours de l'enfant.

En effet cette loi du 14 mars 2016 vise à compléter la loi du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfance et interroge finalement sur les situations de rupture de parcours des enfants car le texte prévoit notamment :

« L'ajout dans les missions de l'ASE de veiller à la stabilité du parcours de l'enfant »

Tout ceci, pour rendre efficiente la loi de 2007 et placer l'intérêt de l'enfant au centre du dispositif en dépassant les clivages institutionnels et de financements.

Dans ce contexte, le travail sur l'écriture du Projet de Pôle, en 2016, auquel l'ensemble des professionnels ont participé prend tout son sens car cela nous a permis d'accompagner les changements de pratiques pour faire face aux besoins particuliers des enfants accueillis en créant des réponses innovantes tout en diversifiant les modalités d'intervention.

Nous avons pu mettre en place en ce début d'année 2017 le projet personnalisé pour l'enfant commun et unique pour l'ensemble des services et établissements du pôle. Nous avons ainsi la volonté d'inscrire chaque enfant accueilli dans les dispositifs du pôle dans une logique de parcours et de transversalité au sein des services.

CHACORNAC Delphine
Directrice

MECS Les Gouspins/Rochénégly

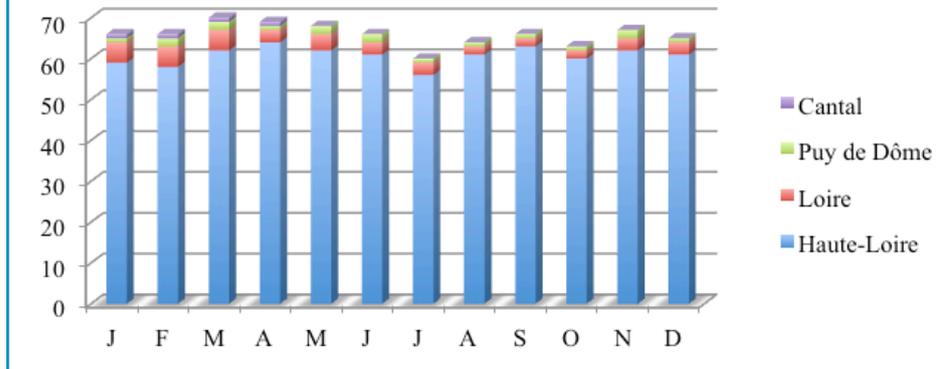
Cette année, l'activité de la MECS a été une nouvelle fois très importante. Les admissions se font tout au long de l'année et à notre grand regret, faute de place disponible, nous n'avons pas pu répondre favorablement à toutes les demandes. Pour rappel, la maison d'enfants est habilitée à recevoir 64 enfants, de 3 à 18 ans, répartis sur sept groupes de vie : Les Mauves (3-11 ans), Les Prés (9-13 ans), Taulhac (13-15 ans), Le Bellevue (14-16 ans), Le Bertrand (14-16 ans), Le Foch (15-18 ans) et Le Petit Vienne (16-18 ans). Nous continuons à exercer des mesures pour les jeunes majeurs. Ces mesures restent cependant très minoritaires. Elles doivent être dument motivées et restent accordées en fonction d'un projet très précis.



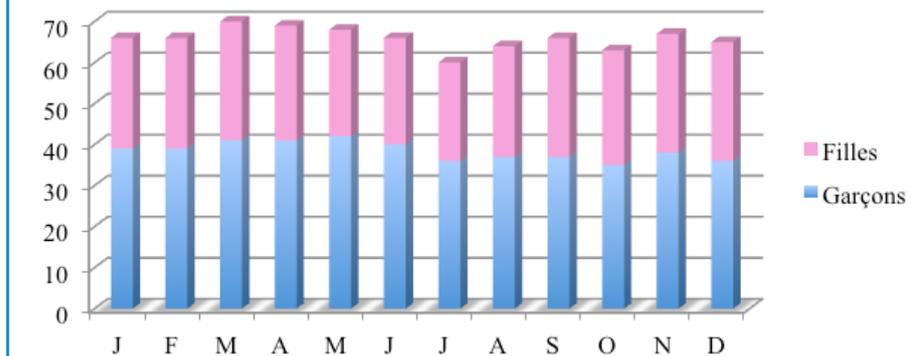
Nous avons réalisé 19 085 journées pour 18 413 journées prévisionnelles, soit 672 journées de plus. 17 943 journées, soit 94,02 % ont été facturées au département de la Haute-Loire (ce chiffre est en augmentation par rapport aux années antérieures du fait de l'intégration de la MECS Les Mauves où tous les enfants confiés viennent du département). Il est encore plus important qu'en 2015, puisque ce même pourcentage représentait 88,83% des journées facturées au département de la Haute-Loire. Nous répondons ici à la volonté de l'Aide Sociale à l'Enfance ainsi que du Foyer Départemental, qui nous sollicitent directement, et nous privilégions les enfants du département. Si la Loire reste un partenaire historique de la MECS, ces dernières années, les accueils des départements limitrophes sont en baisse continue. Pour 2016 ils ne représentent plus que 1142 journées, facturées aux départements du Puy-de-Dôme, de la Loire et du Cantal.

Nous avons accueillis 102 enfants et adolescents en file active. Les groupes sont mixtes même si on constate une proportion toujours plus importante de garçons.

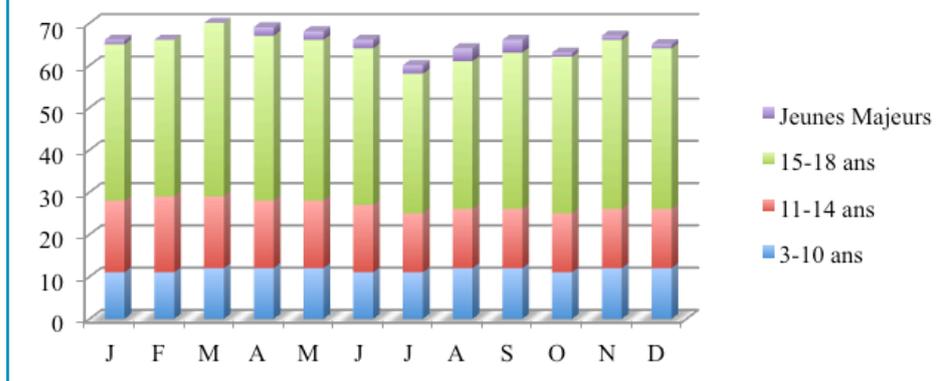
Répartition par département



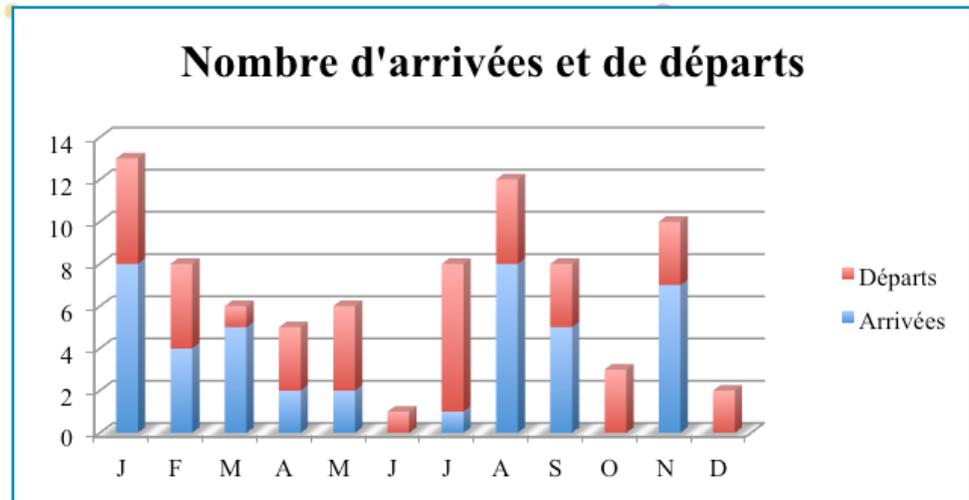
Répartition par sexe



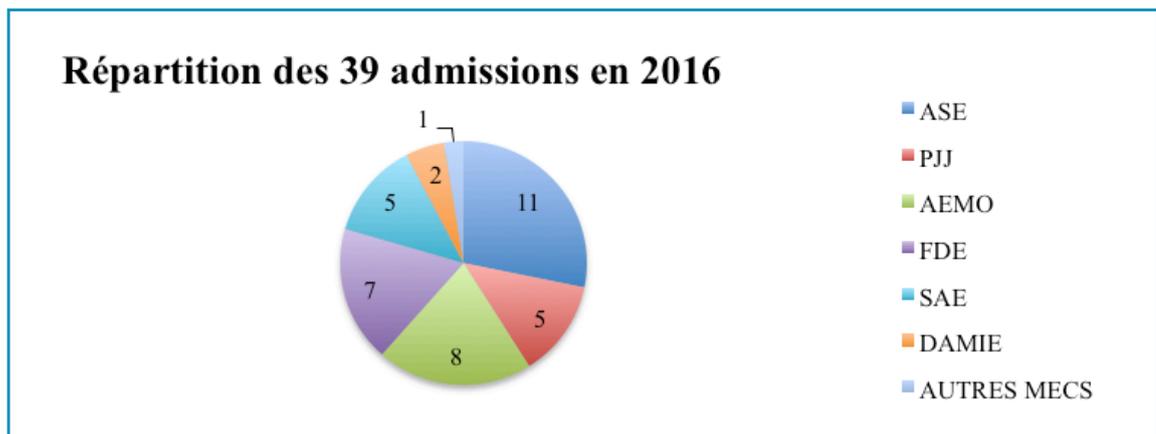
Répartition par tranche d'âge



Nous avons enregistré : 39 entrées pour 38 sorties. La durée moyenne des placements pour les enfants et adolescents qui ont quitté l'établissement en 2016 s'élève à 376 jours, soit environ 1 an et 10 mois.



Par rapport aux admissions on constate une évolution significative au niveau des DVH (droit de visite et d'Hébergement) des familles. En effet, une proportion toujours plus importante d'enfants, et même de plus en plus souvent d'adolescents, se retrouve avec des retours limités voire inexistants. L'incidence sur notre fonctionnement est significative dans le sens où nous ne pouvons plus assurer les périodes de vacances scolaires à moyens constants. Nous sommes contraints de faire appel à de nombreux remplaçants pour permettre aux titulaires de poser leurs congés. La limitation des DVH a aussi un autre effet. Les magistrats préconisent de plus en plus des VM (Visites Médiatisées), ce qui demande aux éducateurs de la disponibilité. Cela génère tout au long de l'année un nombre d'heures non négligeable qui a une incidence sur les heures supplémentaires en fin d'année.



On peut voir au travers du graphique, que les admissions réalisées tout au long de l'année, se répartissent de manière relativement équilibrée entre l'ASE 28%, l'AEMO 20% et le FDE 18%. Les accueils en provenance du SAE ne représentent que 13% des admissions au même titre que les accueils PJJ.

Actions marquantes réalisées en 2016

Maison de vacances :

Comme en 2015, nous avons renouvelé l'expérience « maison de vacances » pour les adolescents âgés de 14 à 16 ans. En 2015 nous avons loué une maison à Vergezac et l'été dernier les adolescents se sont installés au Villard à proximité de Saint Jean Lachalm. Cette location poursuivait plusieurs objectifs. L'idée de départ était de faire bénéficier aux adolescents qui n'ont pas ou peu de retours en famille d'un lieu de vacances. Nous pensions également qu'un éloignement du centre ville du Puy limiterait les phénomènes de fugues toujours très importants dans ces moments de « vide ». Nous poursuivions également un autre objectif avec les équipes éducatives, celui du « vivre ensemble ». Pour un adolescent, vivre au Puy pendant l'été peut générer de nombreuses tentations. Il est plus simple d'aller voir des amis en ville que de suivre un éducateur qui propose d'aller se baigner au Lac d'Issarlés ! Pourtant le bilan est là encore sans appel, les jeunes qui ont participé aux séjours reviennent sur les groupes remplis de souvenirs, enchantés des activités et surtout des moments de partage mis en place par les éducateurs. L'équipe éducative porte un regard très positif sur ce nouveau dispositif et reste porteur de ce projet. Nous constatons une nette diminution des phénomènes de groupes, des actes de violence et, comme recherché, des fugues (une déclaration en 2015 et 0 l'an dernier). En 2016, une vingtaine d'adolescents âgés de 13 à 17 ans, ont pu bénéficier de ce projet de vacances.

Fort d'un bilan plus que positif nous reconduirons l'opération en 2017 dans une maison à Mercoeur.

Place d'accueil d'urgence :

En 2015, nous avons rencontré la PJJ à plusieurs reprises afin de développer des actions de partenariat via notre habilitation. Début 2016, nous avons signé une convention annuelle d'accueil d'urgence. Les mineurs orientés pouvaient venir de l'ensemble de la région Auvergne (UEMO de Cusset, Montluçon, Moulins, Clermont Nord, Clermont sud, Le Puy En Velay et Aurillac). Ils ont tous commis un délit qui les a conduit vers une période de garde à vue. A la suite de ce temps, sur proposition de l'éducateur PJJ, le magistrat doit pouvoir choisir entre une mesure d'incarcération ou une mesure éducative.

C'est dans cette deuxième proposition que nous nous sommes inscrits. Il s'agissait pour nous d'avoir une place disponible 24h/24h et 365j/365j (en réalité en dehors des deux mois d'été), pour pouvoir admettre un mineur délinquant dans un processus d'évaluation/orientation. Le séjour construit à partir du groupe du Bertrand et du SAJ se devait de prendre en charge dans sa globalité l'adolescent concerné pendant une période de 2 mois non renouvelable. Au bout cette période, en étroite collaboration avec l'éducateur de la PJJ, l'adolescent était orienté dans un dispositif pérenne pouvant correspondre à son profil.

En 2016, nous avons été sollicités pour 13 mineurs. Nous avons réalisé 5 accueils. Pour 3 d'entre eux, nous avons pu réaliser les objectifs fixés par le magistrat. Pour le premier il s'agissait d'un accueil court (10 jours) en attendant un transfert vers l'établissement de placement éducatif de Clermont. Pour deux autres, nous avons réalisé l'évaluation et l'orientation (2 mois), et enfin pour les deux derniers, nous n'avons pas réussi à mettre en place le séjour (adolescents systématiquement en fugue...)

Fin 2016, nous avons remis en question notre convention. En effet si nous sommes en capacité de réaliser une évaluation des situations, l'orientation à l'issue du séjour reste problématique pour nous. En réalité, les éducateurs de la PJJ ont d'énormes difficultés à trouver une orientation à l'issue du séjour. Les deux expériences réalisées cette année montrent que l'orientation s'est faite systématiquement par défaut. Pour un adolescent, le magistrat a validé une orientation vers un établissement PJJ où il y avait de la place et pour l'autre un retour chez le père a été envisagé, faute de place !

De plus, le bilan réalisé avec l'équipe éducative du Bertrand, montre que cet accueil d'urgence peut mettre à mal l'accompagnement des autres adolescents du groupe. Cela a pu créer, entre autre, un climat d'insécurité vis à vis de la place, qui peut rester parfois inoccupée. Le public « ordonnance 45 » est souvent bien différent des accueils exercés dans le cadre de l'assistance éducative. Ce « mélange » s'avère le plus souvent explosif. En effet, pour la plupart, ils ont déjà connu l'accueil dans une MECS telle que la notre et nous avons fait le constat qu'il fallait pouvoir leur proposer un autre mode de prise en charge. Il est nécessaire d'éviter encore une fois une rupture de parcours. Pour ce faire, nous avons proposé à nos partenaires de la PJJ de ne pas reconduire la convention telle qu'elle était définie en 2016. Nous avons constitué un groupe de pilotage avec des éducateurs volontaires, porteurs d'idées et d'actions innovantes pour travailler sur un nouveau projet autour de ces mineurs que nous soumettrons à nos partenaires dans les prochains mois.

Raphaël CHAPUIS
Chef de Service

Service d'Accueil Externalisé

Le Service d'Accueil Externalisé a ouvert en septembre 2011 composé d'une équipe de 3 éducateurs, une chef de service à mi temps et une psychologue à quart de temps.

En 2014, suite à une montée en charge des situations, nous sommes reconnus dans le cadre d'un fonctionnement expérimental sur la base de 27 places avec 1 ETP en éducatif supplémentaire.

Au départ pensé comme un petit service de 20 places annexé à la MECS, avec une équipe éducative de 3 éducateurs, nous sommes très sollicités, tant par les magistrats que par l'Aide Sociale à l'Enfance.

En Avril 2015, pour pouvoir répondre à la commande, nous avons étoffé nos moyens, de 4 ETP d'éducateurs nous sommes passés à 6, divisés en 2 équipes de 3 éducateurs.

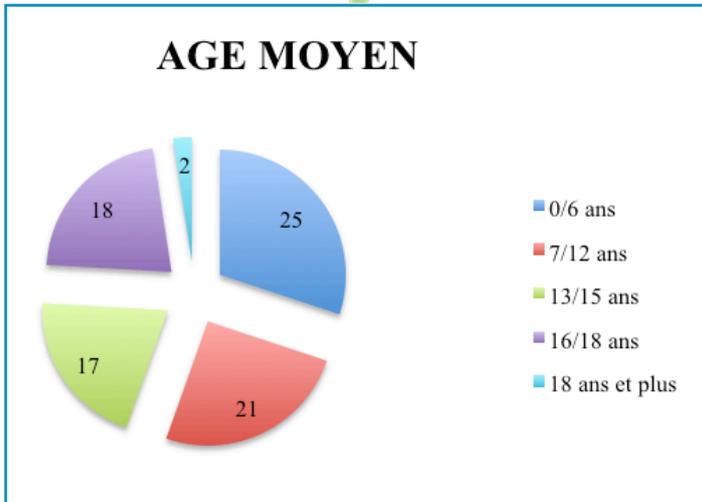
En 2016 nous avons eu au total 83 mesures pour un agrément de 27 places ce qui représente une moyenne de 13,8 mesures par éducateur.

En effet rappelons ici que notre mission première est d'éviter un placement classique en maison d'enfants ou en famille d'accueil et pour ce faire nous devons être présents dans les familles 2 à 3 fois par semaine voire même quotidiennement dans certaines situations notamment pour les bébés.

Rappelons que l'équipe est référente de toutes les mesures afin de poser un triple regard sur les situations et d'avoir une évaluation plus fine de chaque situation. Cela maintient également l'idée que l'enfant est confié à l'établissement. Ce n'est plus l'enfant qui va dans l'établissement mais c'est l'équipe éducative qui se déplace dans la famille pour exercer la mesure éducative.



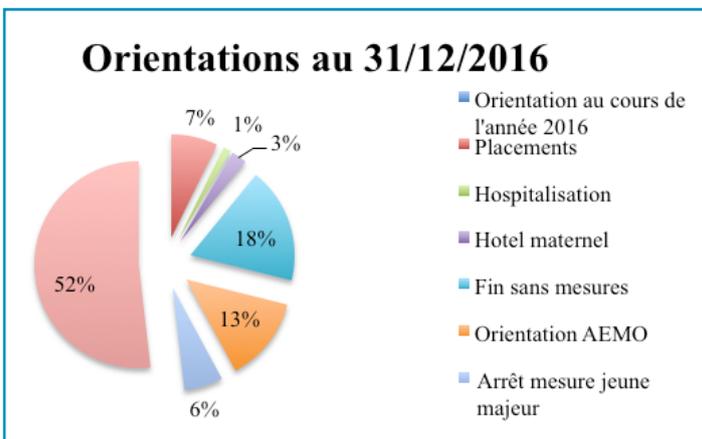
AGE MOYEN



Nous avons là une représentation des âges moyens de nos mesures. Nous notons une augmentation dans la prise en charge des enfants de 0 à 6 ans. Cette tranche d'âge nécessite un accompagnement plus soutenu, souvent en début de mesure il s'agit d'un passage quotidien dans la famille. Il est important de préciser que tous les enfants de moins de 6 ans bénéficient d'une évaluation par la psychologue du service ainsi que par

les éducateurs qui ont tous été formés à la méthode GED (Grille d'Évaluation et du Développement) qui est un outil d'évaluation des capacités des enfants au niveau sensoriel et moteur afin de guider nos interventions et d'en faire un retour aux parents et expliquer nos orientations.

Orientations au 31/12/2016



Sur les 83 mesures en cours en 2016, 40 se sont terminées avec diverses orientations. Nous constatons que sur les fins de mesures nous sommes dans une proportion un peu plus marquée pour les mesures sans accompagnement. Viennent ensuite à peu d'écart les mesures avec la mise en place d'une mesure d'Aide Éducative en milieu Ouvert.

6 placements ont dû être organisés avant la fin de la mesure.

- 2 enfants ont été accueillis sur le groupe des Mauves
- 3 adolescents sur le Bertrand et Bellevue
- 1 adolescent est parti en CER (Centre Éducatif Renforcé)
- 1 jeune en grandes difficultés a dû être hospitalisé au service de l'Envolée pour un long séjour

Au vue de ces chiffres nous pouvons faire l'hypothèse que le dispositif du service externalisé est efficace car sur 83 mesures sur 2016 :

- 15 retours en famille ont été possibles sans mesures éducatives
- 11 retours en famille ont été possibles avec une AEMO

Christine GELLET-MARTINOL
Chef de Service

Témoignage de la pratique d'un éducateur intervenant au Service d'Accueil Externalisé depuis 2011 : _____

Actuellement en formation à l'approche systémique et à la thérapie familiale, je termine ma quatrième et dernière année au mois de juin.

La thérapie familiale systémique nous indique que pour comprendre le comportement d'un individu, il faut tenir compte des liens entre cet individu et les personnes avec qui il est en relation ; la conduite d'un être humain est également déterminée par la réponse de l'autre. L'explication du comportement humain passe ainsi d'une vision intrapsychique à une prise en considération du système relationnel de l'individu, l'unité d'analyse devient l'interaction. Il s'agit donc d'une approche globale et le professionnel plutôt que de se centrer sur l'individu, prend en compte la communication et les interactions entre les individus. _____

J'ai effectué ce choix de formation après le constat d'un manque d'outils au sein du service d'accueil externalisé, pour notre travail auprès des familles. Cette formation est venue m'apporter une lecture différente des situations familiales et m'a surtout permis de développer une pratique nouvelle, peut être plus efficace, notamment dans des situations complexes. _____

Je souhaiterais mettre en avant un point particulier sur lequel je juge cette formation très aidante. Il s'agit de la prise en charge des conjugopathies ou tout au moins des problèmes conjugaux. En tant qu'éducateurs, nous sommes souvent confrontés à ce type de difficultés et sommes vite démunis pour y faire face. Nous ne sommes pas formés à la thérapie de couple. Nous nous retranchons alors derrière l'idée que notre mandat consiste en une intervention pour l'enfant et en aucun cas pour les problèmes conjugaux. Il est pourtant évident que ceux-ci ont directement à voir avec l'enfant et ont une incidence à des degrés plus ou moins élevés sur leur niveau de bien-être. Bien des situations auxquelles nous sommes confrontés actuellement ont à voir avec ces difficultés conjugales qui impactent directement l'enfant. La formation à la Thérapie familiale, dans un cadre systémique, m'a alors permis d'appréhender ce type de problématiques, d'y faire face et de proposer une façon d'intervenir de nature à mettre au travail la dimension « couple » au sein de la cellule familiale. Une telle pratique mériterait à mon sens d'être développée. En effet, il existe un réel besoin de prise en charge en terme de thérapie familiale systémique.

Il s'agit d'un constat partagé entre les différents acteurs du champ social : responsable de l'Aide Sociale à l'Enfance, magistrats, directeurs de structures. Les Juges des enfants n'hésitent plus à préconiser la mise en œuvre d'une thérapie familiale en plus d'une mesure de placement sachant cependant que celle-ci ne pourra être mise en œuvre. _____

La création d'un service dédié à ce type de prise en charge permettrait que la MECS ainsi que le service AEMO s'adjoignent une ressource thérapeutique par le biais du service de thérapie familiale/conjugale dans le but de stabiliser voir d'amplifier les progrès obtenus par ailleurs. _____

Le second objectif consisterait à promouvoir une sortie plus rapide des enfants du dispositif. Il s'agirait en effet, dans le cadre de la MECS/AEMO, et par le biais d'une thérapie familiale/conjugale, de réhabiliter les compétences des parents afin que ces derniers mobilisent leurs propres ressources pour trouver des solutions aux problèmes et difficultés qui ont conduit à la mise en place d'une mesure de protection (placement ou AEMO). _____

Mathieu GLAUMOT
Éducateur Spécialisé

SAJ

Nous avons choisi de présenter le rapport d'activité 2016 en quatre parties :

- Rappel des objectifs du SAJ
- Quelques données chiffrées,
- Le renouvellement de l'équipe du SAJ
- Bilan et perspectives

1- Rappel des objectifs du SAJ :

La capacité à se maintenir ou à s'inscrire dans les dispositifs de droit commun (enseignement / formation / emploi) est un objectif essentiel pour chaque mineur suivi au titre de la protection administrative ou judiciaire. Aux mineurs ne pouvant bénéficier d'emblée des dispositifs de droit commun, nous proposons une prise en charge éducative structurée par des activités de jour. Celle-ci est réalisée sans délai, sans qu'un projet préalable soit nécessairement requis. En tant que support de l'émergence d'un projet, la prise en charge en activités de jour est précisément enclenchée en l'absence de projet.

L'action d'éducation structurée par une activité de jour se définit par la construction d'un parcours personnalisé. Elle se décline en temps collectifs, dont les contenus ont une visée socialisante en cohérence avec des temps d'accompagnement individuels. La déclinaison opérationnelle de cet objectif se traduit par un emploi du temps adapté à chaque mineur.

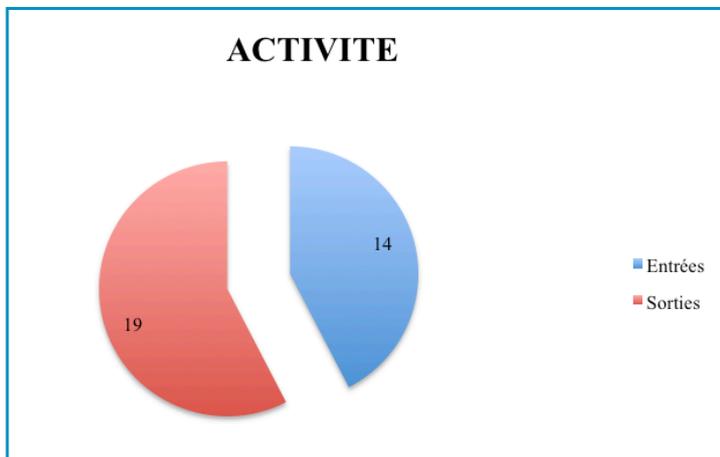
En raison de très importants troubles du comportement, plusieurs adolescents (es) ont un parcours de formation personnalisé et un emploi du temps adapté qui varie du plein temps au temps partiel. Ces adolescents, en rupture de scolarité, manifestent leur opposition par beaucoup d'absentéisme.

2- Quelques données chiffrées

Comme l'année dernière, nous présentons quelques chiffres pour illustrer à la fois les problématiques variées que nous rencontrons, ainsi que leurs importances chez les jeunes que nous accueillons.

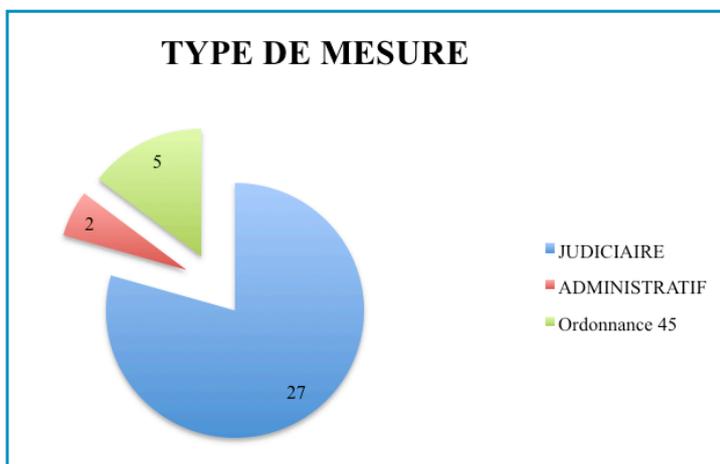
Activité :

Pour la deuxième année consécutive nous ne faisons pas l'activité prévue. En effet, nous avons réalisé 2620 journées en 2016 pour une activité prévisionnelle de 3 407 journées soit 787 journées de moins. Le service d'activité de jour fonctionne sur le calendrier scolaire, soit pour l'année 2016, 175 journées d'ouverture pour une capacité de 20 adolescents. La moyenne des jeunes accueillis sur les mois d'ouverture a été de 14,83. L'activité prévisionnelle est calculée sur les 3 dernières années. Compte tenu des difficultés des adolescents suivis sur ce service, nous observons de l'absentéisme. L'activité facturée ne correspond pas au nombre de jeunes orientés et suivis dans ce service, ce qui génère régulièrement un déficit de fonctionnement, alors que, paradoxalement, le service est rempli en nombre de mesures.



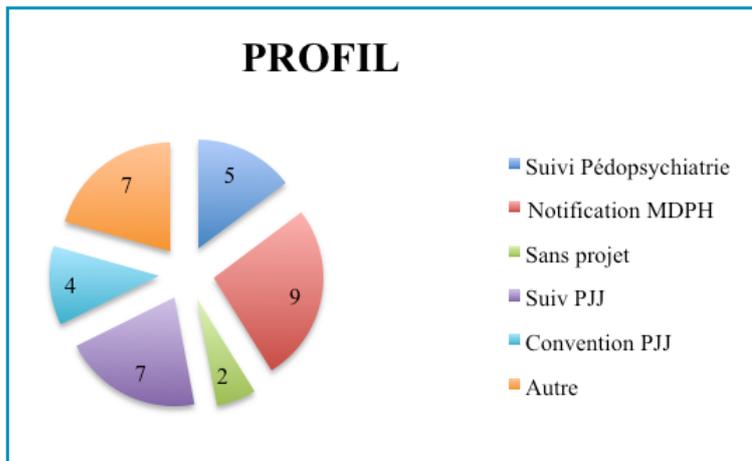
Sur l'année 2016, nous avons eu 19 sorties dont 4 dans le cadre de la convention avec la PJJ donc au réel il s'agit de 15 sorties avec des orientations que nous vous détaillons ci-dessous. Nous avons accueillis 14 nouveaux jeunes sur l'année 2016.

Sur l'année 2016, 34 adolescents, dont 3 filles ont été confiés au SAJ.



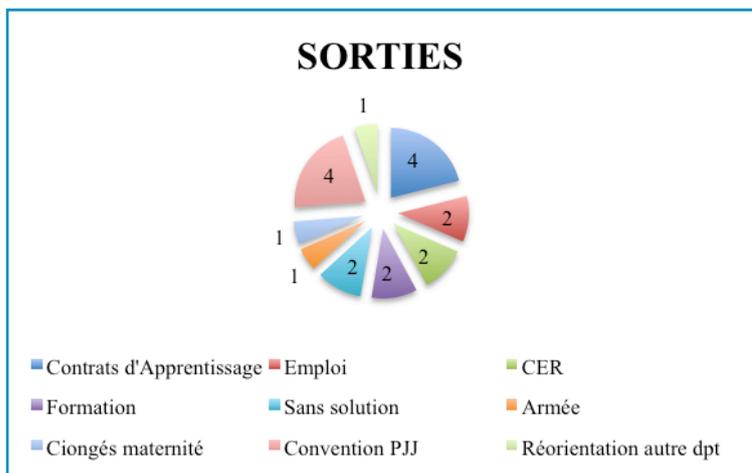
Sur ces 34 placements, 2 étaient administratifs, 5 dans le cadre du pénal, dont 4 étaient spécifiquement liés à notre convention PJJ et 27 décisions judiciaires civiles.

Profil des adolescents :



- 7 adolescents bénéficiaient d'un suivi PJJ
- 5 adolescents suivis par un service de pédopsychiatrie
- 9 adolescents qui avaient, ou ont bénéficié dans l'année d'une orientation MDPH
- 2 adolescents en situation d'errance au moment du placement.
- 4 adolescents dans le cadre de la convention PJJ
- 7 adolescents qui n'avaient pas de profil identifié spécifique

Sorties du SAJ :



- 4 signatures d'un contrat d'apprentissage
- 2 directement en emploi
- 2 orientations en C.E.R.
- 2 sorties sans projet
- 2 sorties pour des formations
- 1 sortie armée
- 1 sortie réorientation autre département
- 1 sortie congés maternité
- 4 sorties convention PJJ

3- Le renouvellement de l'équipe au SAJ

Beaucoup de changements ont eu lieu sur l'année 2016, notamment des départs qui ont eu un impact sur le service et son organisation. En premier lieu, il y a eu le départ du chef de service Lionel BALTHAZARD qui a été remplacé par un coordinateur Pascal RIBEIRO qui encadrerait l'atelier maçonnerie. En fin d'année, nous avons eu également le départ en retraite de René TOURETTE, éducateur technique de l'atelier plâtrerie peinture qui est remplacé par Christophe CELLIER à mi-temps dans un premier temps car nous adaptons les moyens à l'activité moins importante cette année. Armin RAMULIC a renforcé l'équipe du SAJ pour créer un atelier multi travaux et réaliser des chantiers extérieurs. L'atelier cuisine aussi a également connu un changement d'intervenant avec l'arrivée de Steve JAROUSSE suite au départ d'Eric RAVEYRE. Concernant, l'équipe pédagogique, nous avons eu un renouvellement à la rentrée de septembre avec l'arrivée de Mélissa FIALON et Roselyse THERME. Nous avons eu du renfort, début 2017, avec Stella MONTERLIER sur un mi-temps qui n'avait pas été remplacé en 2016. Beaucoup de dynamisme au sein de cette équipe scolaire, de nombreuses sorties scolaires à l'extérieur ont été mise en place avec les jeunes : visite de la caserne des pompiers, visite de la gendarmerie, brevet du PSC1 à l'hôpital Emile Roux.

4- Bilan et Perspectives :

Il nous paraît important de souligner que l'année 2016 a été très mouvementée au niveau de l'encadrement du fait de nombreux départs. Cependant, avec l'arrivée de nouvelles personnes et de nouvelles perspectives pour 2017, le SAJ a contribué à fonctionner pour le bien de tous ces jeunes en échec et en rupture scolaire. Nous terminons l'année scolaire avec seulement 2 jeunes sans solution à la sortie du SAJ. De plus, nous avons le projet de recruter un chef de service qui sera commun avec celui de l'IMPRO les Cévennes, dans le souci d'avoir une transversalité de parcours pour les jeunes accueillis. Notre volonté est également de mutualiser nos moyens lorsque cela est en lien avec le projet du jeune accueilli.

Pascal RIBEIRO
Coordinateur

DAMIE

Introduction :

Cette année a été marquée par la loi du 14 mars 2016 relative à la protection de l'enfant. Si en grande partie ce texte vise à renforcer et à réaffirmer les grands principes de la loi de 2007, cette loi aborde également la problématique des Mineurs Non Accompagnés sous deux angles. Le premier porte sur la légalisation du dispositif de répartition des MNA sur le territoire français, dispositif qui avait été partiellement annulé par décision du Conseil d'Etat du 30 janvier 2015. Le second angle concerne l'évaluation de la minorité, qui relève de chaque Conseil Départementaux, et plus particulièrement de l'harmonisation de leurs modalités sur le plan national. En somme, l'enjeu principal de cette loi, à propos des MNA, est d'atteindre une meilleure cohérence et solidarité entre tous les départements. De prime abord, nous pouvons penser que cette nouvelle législation n'impacte pas directement le Dispositif d'Accueil des Mineurs Isolés Etrangers (DAMIE) de l'ASEA 43. En réalité, nous verrons que la légalisation du dispositif de répartition des MNA a eu une incidence certaine sur l'activité du DAMIE.

L'activité globale du DAMIE

L'évolution des moyens humains :

Cette année 2016 n'est que la deuxième année pleine du DAMIE. Elle a été riche en activité, en nombre d'accueils et de structuration d'équipe. En effet, avant l'été une éducatrice spécialisée est venue renforcer l'équipe éducative en prévision de l'augmentation de l'activité durant les mois de juillet et août. Face à l'accroissement constant et rapide de l'activité une autre éducatrice spécialisée est venue enrichir l'équipe dès le 1er septembre 2016.

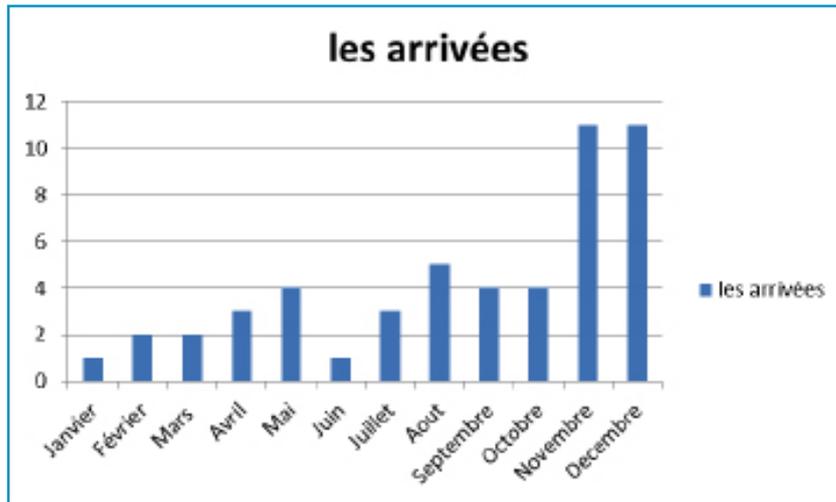
Evolution de l'activité au DAMIE :

Nous pouvons constater que le nombre de jeunes accueillis a été en constante augmentation jusqu'à être doublé en fin d'année. En effet, à la fin du mois de janvier, 26 MNA étaient accueillis, pour atteindre 51 jeunes fin décembre. Par ailleurs, l'activité du service a également été très forte lors du dernier trimestre en raison du flux important des entrées et sorties. Rappelons, que l'activité prévisionnelle du DAMIE était basée sur 19 jeunes en moyenne pour cette année 2016, tel que le prévoyait la convention signée avec le Département. Dans les faits, nous avons accueilli en moyenne 37 jeunes.

Focus sur les arrivées :

L'évolution du nombre d'arrivées au DAMIE :

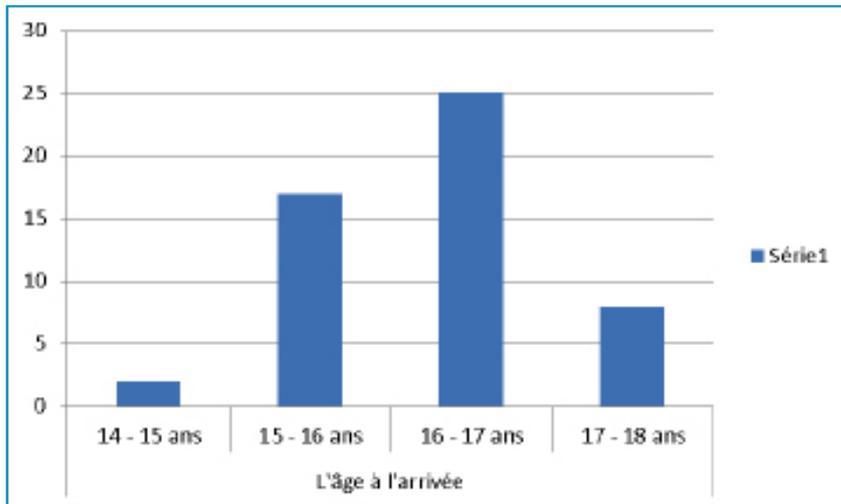
Le graphique ci-dessous permet d'observer le nombre de jeunes arrivés chaque mois au sein du DAMIE.



Sur l'année 2016, nous totalisons 51 arrivées. Lors du premier trimestre, il n'y a eu qu'une à deux arrivées par mois, puis à partir du mois d'avril les arrivées se sont fortement accrues, hormis pour juin. Cette croissance correspond à la promulgation de la loi, de mars 2016, relative à la protection de l'enfant et notamment à la légalisation du dispositif de répartition des MNA sur le territoire français. En outre, nous notons une très forte augmentation des arrivées pour les mois de novembre et décembre. Il est important de préciser que cette augmentation brutale correspond à une demande du Département, qui à l'époque devait faire face à une embolisation du Foyer De l'Enfance en raison d'un afflux important et pratiquement quotidien de Mineurs Non Accompagnés directement sur le département de la Haute-Loire. Cette évolution des arrivées paraît nouvelle, voire étonnante, car jusqu'à présent l'afflux des MNA se faisait majoritairement entre juin et septembre. Cette augmentation brutale est un phénomène observé sur d'autres territoires et à d'autres moments de l'année. L'hypothèse émise actuellement repose sur la qualité des évaluations de la minorité des jeunes. Tous les départements qui n'ont pas fait des évaluations suffisamment poussées et rigoureuses, conduisant à un refus plus régulier de la minorité, ont vu des afflux importants de jeunes. Au niveau national, en 2015, il y a eu 6 000 arrivées de MNA, en 2016, il y a eu 8 000 arrivées, enfin, la prévision pour 2017 est de 12 000.

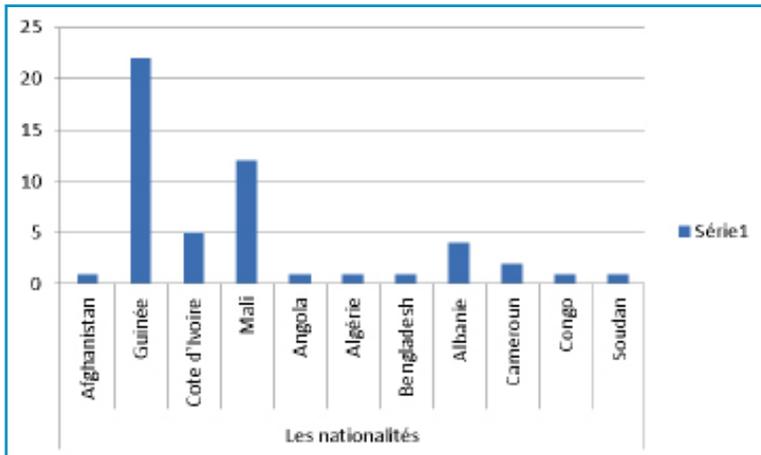
Evolution de l'âge des jeunes :

L'âge auquel les MNA arrivent au sein du DAMIE conditionne fortement leur projet personnalisé. L'objectif principal pour ces jeunes est d'obtenir un titre de séjour à leur majorité. Il est important de rappeler que les jeunes pris en charge avant leurs 16 ans peuvent bénéficier pratiquement automatiquement d'un titre de séjour à leur majorité. Pour les autres, plus ils arrivent âgés et plus il est difficile de l'obtenir. C'est ainsi qu'il est préférable d'accueillir les jeunes le plus tôt possible. Le graphique ci-dessous nous permet d'observer la répartition des jeunes par âge à leur arrivée au sein du DAMIE.



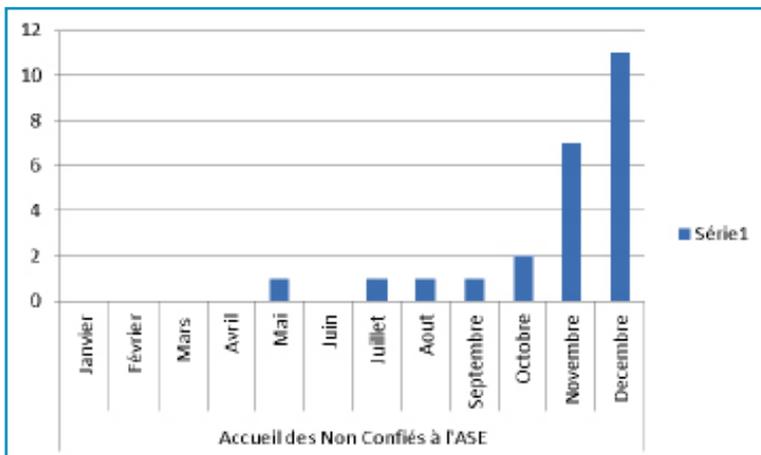
On constate que pour la majorité des arrivées, les jeunes ont plus de 16 ans et plus particulièrement entre 16 et 17 ans, cette tranche d'âge est en augmentation par rapport aux années précédentes. Pour ceux-ci, leur accompagnement va durer entre 1 et 2 ans, ce qui laisse le temps nécessaire pour travailler tous les aspects de leur projet (l'autonomie, les bilans médicaux, la régularisation administrative, l'apprentissage et l'insertion sociale...). En revanche, pour les jeunes qui ont plus de 17 ans, leur accompagnement devra se faire de manière plus intensive.

Les nationalités :



Le DAMIE accueille en très grande majorité deux nationalités, des Guinéens et des Maliens. Cette répartition est intéressante pour le dispositif. En effet, pour obtenir un titre de séjour de la part de la préfecture, les MNA doivent faire établir un passeport auprès de leur consulat. Pour cela, il y a autant de procédures à suivre qu'il y a de nationalités différentes.

L'accueil exceptionnel dans le cadre du dispositif de mise en l'abri :

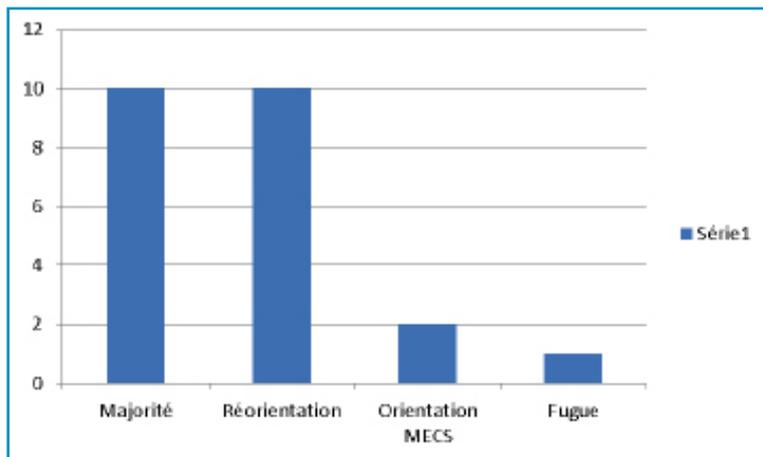


Le DAMIE a pour vocation l'accueil des MNA qui ont été officiellement reconnus comme mineurs et qui par conséquent ne sont plus dans le dispositif de mise à l'abri. Toutefois, face à l'afflux trop important de MNA directement en Haute-Loire et à l'embolisation du Foyer de l'Enfance, le département nous a sollicité pour accueillir ces jeunes de manière exceptionnelle. C'est ainsi que nous avons pris en charge 24 jeunes qui étaient en attente des conclusions de l'évaluation de leur minorité. Il est à noter que cette évaluation ne doit théoriquement prendre que 5 jours, alors que dans les faits celle-ci a pu durer plusieurs semaines voire plusieurs mois pour certains jeunes. Lors de cette attente, ces jeunes ne peuvent pas bénéficier des dispositifs de droit commun et notamment de l'école. Au sein du DAMIE, ils ont toutefois bénéficié de l'intervention des bénévoles et plus particulièrement des activités proposées par le service civique.

Focus que les départs :

En 2016, les professionnels ont du accompagner 23 départs du dispositif. Ceux-ci se sont essentiellement concentrés sur le dernier trimestre.

Les raisons des départs du DAMIE :



Il y a 4 raisons qui mènent à la sortie du dispositif. La première est l'atteinte de la majorité, ce qui représente cette année 10 jeunes. Il est à noter que l'approche de la majorité demande paradoxalement un accompagnement plus important de la part des professionnels, notamment lors des dernières semaines. En effet, il faut s'assurer que tous les jeunes puissent être totalement autonomes dès le premier jour de leur majorité et plus particulièrement sur le plan administratif. En outre, dans ces 10 sorties, il y a eu 9 demandes de titre de séjour et 1 demande d'asile. La deuxième raison de sortie du DAMIE est, pour l'année 2016, la réorientation par la cellule nationale vers d'autres départements. Cela concerne 10 jeunes accueillis dans le cadre du dispositif de mise à l'abri. Ensuite, il y a deux jeunes filles qui ont été orientées sur la MECS car l'organisation du DAMIE ne permet pas l'accueil mixte. Nous avons également un jeune qui a fugué.

Conclusion : Le DAMIE a vu son activité doubler en 2016, face à cela, les moyens humains nécessaires ont été mobilisés afin d'offrir un accompagnement bien traitant et adapté aux besoins de ces MNA. En début d'année 2017, une nouvelle convention a été signée avec le Département de la Haute-Loire officialisant 55 places de MNA au sein du DAMIE.

Sylvain BRUNETTI
Chef de Service

AEMO

L'organisation du service d'Assistance Educative

Le Service d'Assistance Educative exerce deux types de mesures :

- Mesure d'Action Educative en Milieu Ouvert (AEMO).
- Mesure Judiciaire d'Investigation Educative (MJIE).

Dans un souci de traitement égalitaire des personnes et de richesse professionnelle, tous les travailleurs sociaux exercent les deux mesures.

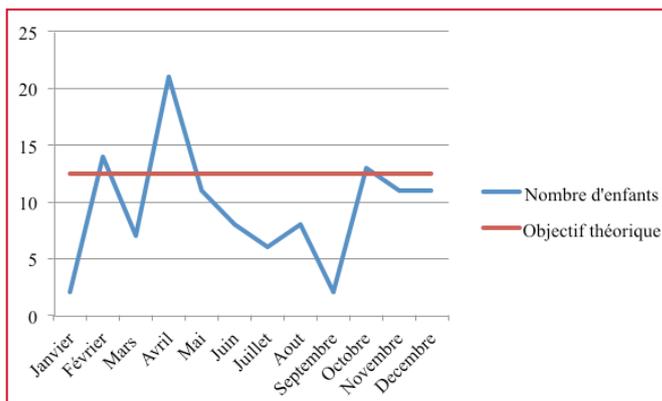
Le Service d'Assistance Educative a fonctionné sur deux secteurs géographiques, l'est et l'ouest du département, le bassin du PUY permettant d'équilibrer l'activité entre les deux.

Le Personnel

Le service comprend environ 26 salariés. Plusieurs professionnels sont venus renforcer l'équipe ou ont remplacé des salariés absents en congé maternité et/ou maladie.

L'activité du service

Les Mesures Judiciaires d'Investigations Educatives :

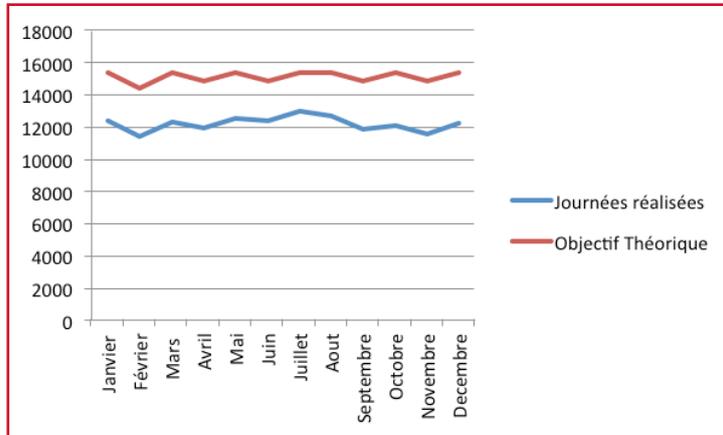


Concernant la MJIE, nous avons réalisé 62 MJIE, pour 114 enfants suivis pour un prévisionnel de 150, soit 76 % de l'activité. Le service est intervenu auprès de 62 familles. Le Service d'Investigation Educative a fonctionné, comme les années précédentes, en deux secteurs géographiques, l'Est et l'Ouest, le bassin du Puy permettant d'équilibrer l'activité entre les deux. Il est à noter qu'en matière

de MJIE le service doit faire face à une forte fluctuation de l'activité tout au long de l'année.

Cette année, les magistrates ont moins sollicité ce type d'investigation. Nous nous sommes rapprochés des magistrates en juillet 2016 pour faire le point et connaître les raisons de cette baisse d'activité. Elles nous ont répondu qu'elles étaient tout à fait satisfaites du travail d'investigation du service mais qu'elles étaient elles-mêmes moins sollicitées par le substitut du procureur qui les saisissait moins. Elles nous ont fait part de la mise en place de stages parentaux, à la demande du parquet, qui sont effectués par l'UDAF avant que le Parquet se saisisse. Cela peut en partie expliquer cette baisse d'activité.

Les mesures d'AEMO :



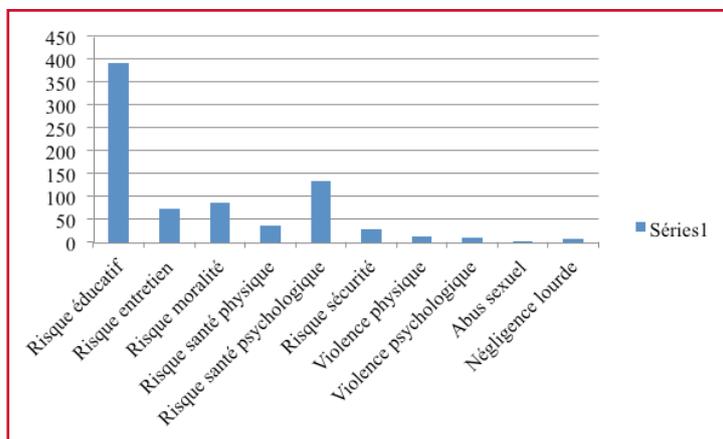
En ce qui concerne l'AEMO, en 2016, sur 181040 journées prévues, 146178 journées ont été réalisées soit un différentiel de 35358 journées et donc un taux de réalisation de 80%.

Il est à noter que l'activité de l'AEMO est régulière tout au long de l'année et toujours inférieure à l'activité théorique.

Le service est intervenu auprès de 628 enfants ce qui représente 374 familles dont, 211 nouveaux enfants et 122 nouvelles familles.

Des problématiques multiples et complexes

Le graphique ci-dessous expose les différents motifs qui ont conduit à la mise en place d'une mesure d'AEMO. Il est important de rappeler qu'il y a très majoritairement plusieurs motifs pour une même situation.



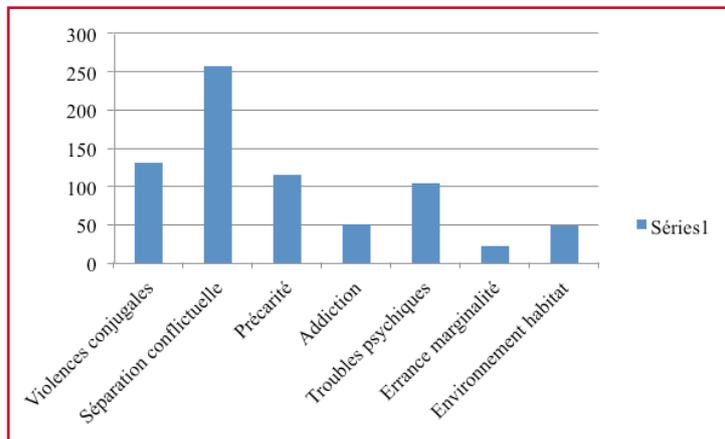
En premier lieu, on constate que la majorité des motifs relève du risque et non de la violence avérée, ce qui est plutôt en adéquation avec le cadre d'intervention en milieu ouvert.

Ensuite, le risque éducatif représente la grande majorité des motifs car cette problématique est effectivement présente dans toutes mesures.

Enfin, il faut noter que le risque à propos de la santé psychologique des enfants est significatif et qu'il est donc un point majeur à travailler dans le cadre de nos interventions.



Le graphique ci-dessous expose les différentes problématiques parentales qui impactent directement et négativement la vie des enfants.



En premier lieu, on constate que les séparations conflictuelles et les violences conjugales sont des problématiques qui sont extrêmement présentes dans le cadre de nos mesures.

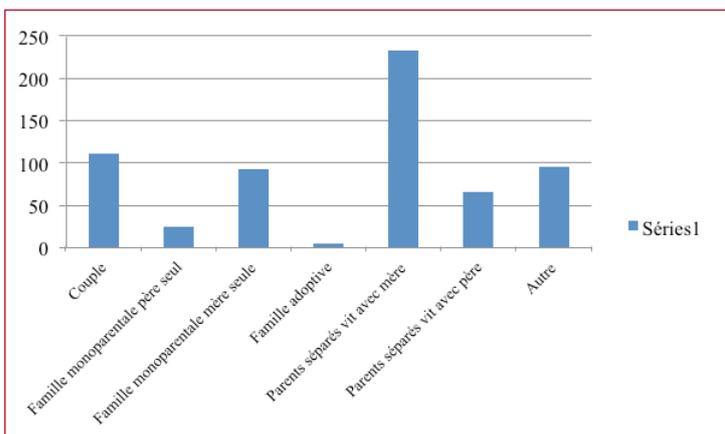
Ensuite, nous retrouvons les problèmes d'addiction et des troubles psychiques chez les parents de manière très régulière.

Enfin, au travers de la précarité, de l'errance et des difficultés au niveau de l'habitat nous constatons que les difficultés socio-économiques sont très présentes.

Globalement, les professionnels doivent travailler des difficultés multifactorielles directement auprès des enfants tout en faisant face à des problématiques parentales graves et importantes.

Les modèles familiaux

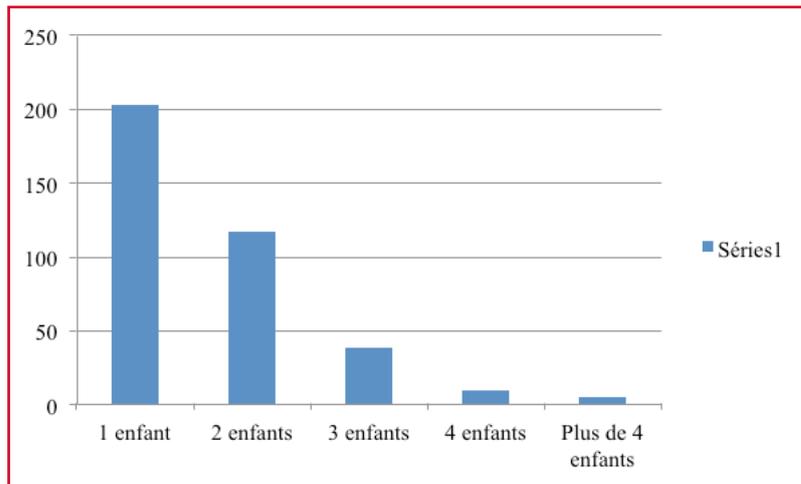
Le graphique ci-dessous nous montre la répartition des enfants par modèle familial



Dans la très grande majorité des cas, nous pouvons constater qu'il y a eu une séparation dans le couple parental. C'est ainsi que de nombreux enfants sont amenés à partager leur vie dans différents lieux et donc de cadres éducatifs. Ce phénomène a un impact direct sur le service car cela oblige les professionnels à multiplier leurs interventions pour une même mesure.

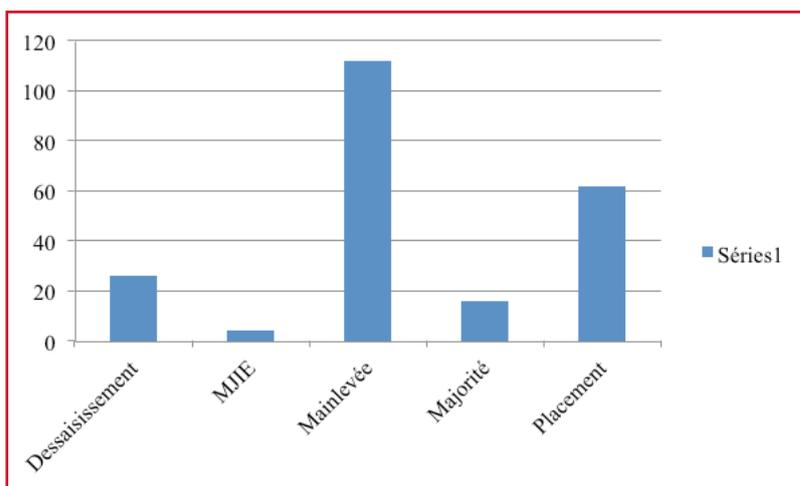


Le graphique ci-dessous nous expose la répartition du nombre d'enfants par mesure

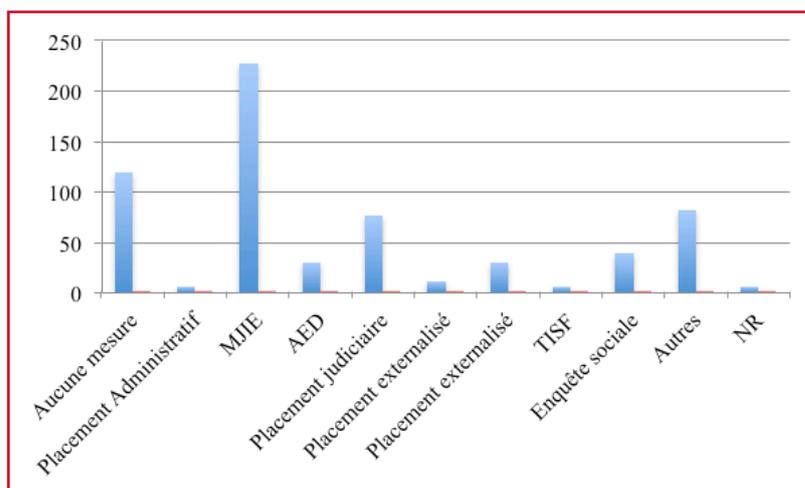


Dans la majorité des mesures, l'intervention concerne un seul enfant, ce qui a une influence également sur l'intervention des professionnels. Nous pouvons constater que la majorité des mesures sont des mesures avec un seul enfant par dossier puisque cela représente 54% de l'activité. Viennent ensuite les dossiers avec deux enfants. 31% et le reste des dossiers sont des fratries avec plus de 3 enfants soit 15%.

Les motifs de fin d'intervention



On constate que pour la majorité des situations les mesures se concluent par une main levée en assistance éducative, cela veut dire que les situations ont favorablement évoluées et que les conditions de vie des enfants sont devenues satisfaisantes. En revanche, les décisions de placement à l'issue des mesures représentent 28% des situations.



La majorité des mesures existantes avant la mesure d'AEMO est une mesure d'investigation puisqu'elles représentent 36%. Viennent ensuite des situations sans aucune mesure avant l'AEMO (19%). 13 % sont des mesures accompagnement des retours de placement classique à domicile et 6 % suite à des placements externalisés.

Des modalités d'intervention qui évoluent

L'intervention en binôme

Dans un souci constant de l'amélioration de sa prestation en direction des personnes, le service a développé le travail en binôme. Cet outil, actuellement non systématique permet l'enrichissement du travail dans l'intérêt des familles. Il permet de réguler le travail dans les familles nombreuses ou d'intervenir également à deux dans une situation à un enfant (regards croisés, sécurités des professionnels, répartition des rôles dans l'accompagnement). Il atténue le sentiment de solitude si fréquemment exprimé par les travailleurs sociaux et représente un partage de la « charge mentale » du travail.

Cet outil est largement plébiscité par les travailleurs sociaux.

Les actions collectives

Complémentaires aux entretiens classiques, elles permettent une approche spontanée et naturelle de l'enfant et des familles. Les regards croisés des travailleurs sociaux dans des contextes différents permettent de mettre en lumière les aspects méconnus de la personnalité des enfants et des parents.

Quelques exemples :

Actions Collectives :

- **Natacha MAHINC + Marion GENTES**

Juillet 2016 : Journée sortie au Gerbier et Lac de St Martial : 6 jeunes (9-13 ans).

- **Natacha MAHINC + Sandrine CARMENTRAN**

Fin août 2016 : Journée Canoë Kayak à Langeac : 7 ados.

- **Sandrine CARMENTRAN + Marion GENTES**

Juillet 2016 : Journée « Sortie Nature » au Vernet : 6 jeunes (7-9 ans).

- **Sandrine CARMENTRAN + Roselyne LIAUTAUD**

Début août 2016 : Journée Chèvrerie et Pique-Nique en Ardèche (Narce-Sauvetat) : 6 jeunes (6-8 ans).

- **Maryline SOULIER + Benoit BOYER**

Juillet 2016 : Journée Sortie au Vallon du Villaret : 4 jeunes (cette sortie concernait une fratrie suivie par Benoit et une fratrie suivie par Maryline).

- **Charlotte BORY-SOUVETON (ancienne stagiaire)**

Novembre-décembre 2016 : 2 après-midi « Esthétique - Beauté » avec 6 adolescentes.

- **Sandrine CARMENTRAN + Prescilla GRANGE**

5 Journées durant l'année 2016 « Bien-être et Relaxation » avec à chaque séance un groupe d'environ 5 femmes et mères d'enfants bénéficiant d'une mesure éducative

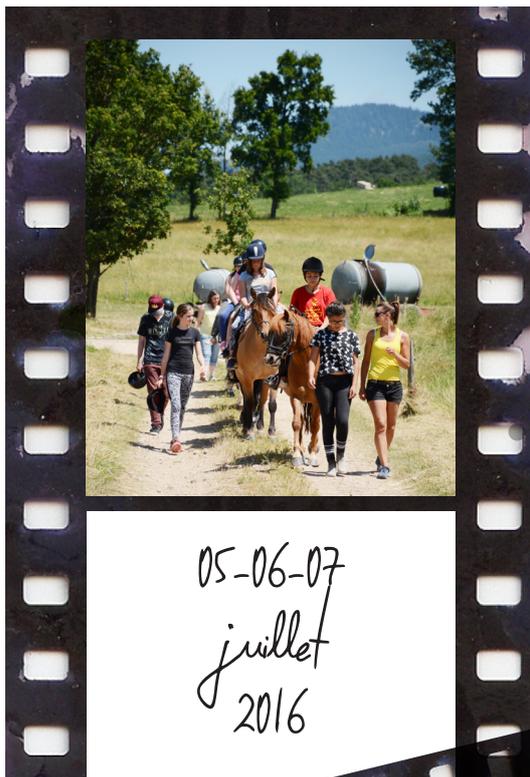
Mini séjour équitation

Ce projet a été construit et mise en œuvre par Juliette NICOLLE-VANTOMME, Prescillia GRANGE et Charlotte BORY-SOUVETON.

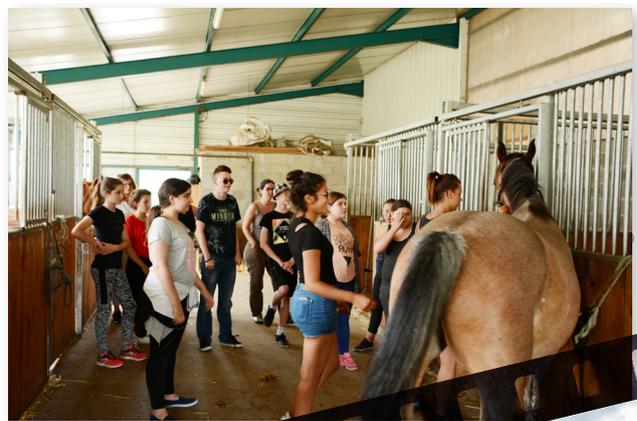
C'est un projet qui a été à destination de 8 jeunes âgés de 12 à 15 ans durant plusieurs jours en juillet 2016.

L'objectif de ce projet était de créer un contexte d'observation et d'accompagnement différent de nos outils quotidiens de travail. Le projet a consisté à favoriser l'expression de soi dans un collectif, en proposant un espace de développement de la confiance « de soi à soi » par la rencontre avec le cheval. Il s'agissait également d'instaurer un espace de rencontre avec l'autre, médiatisé par ce support éducatif.

Ce projet a constitué une parenthèse de libre adhésion dans un contexte de mesure judiciaire contrainte. Il a effectivement favorisé l'expression individuelle et collective des enfants accompagnés et a permis aux parents d'investir ce projet. Enfin, ce projet a permis de favoriser les regards croisés et le travail en équipe.



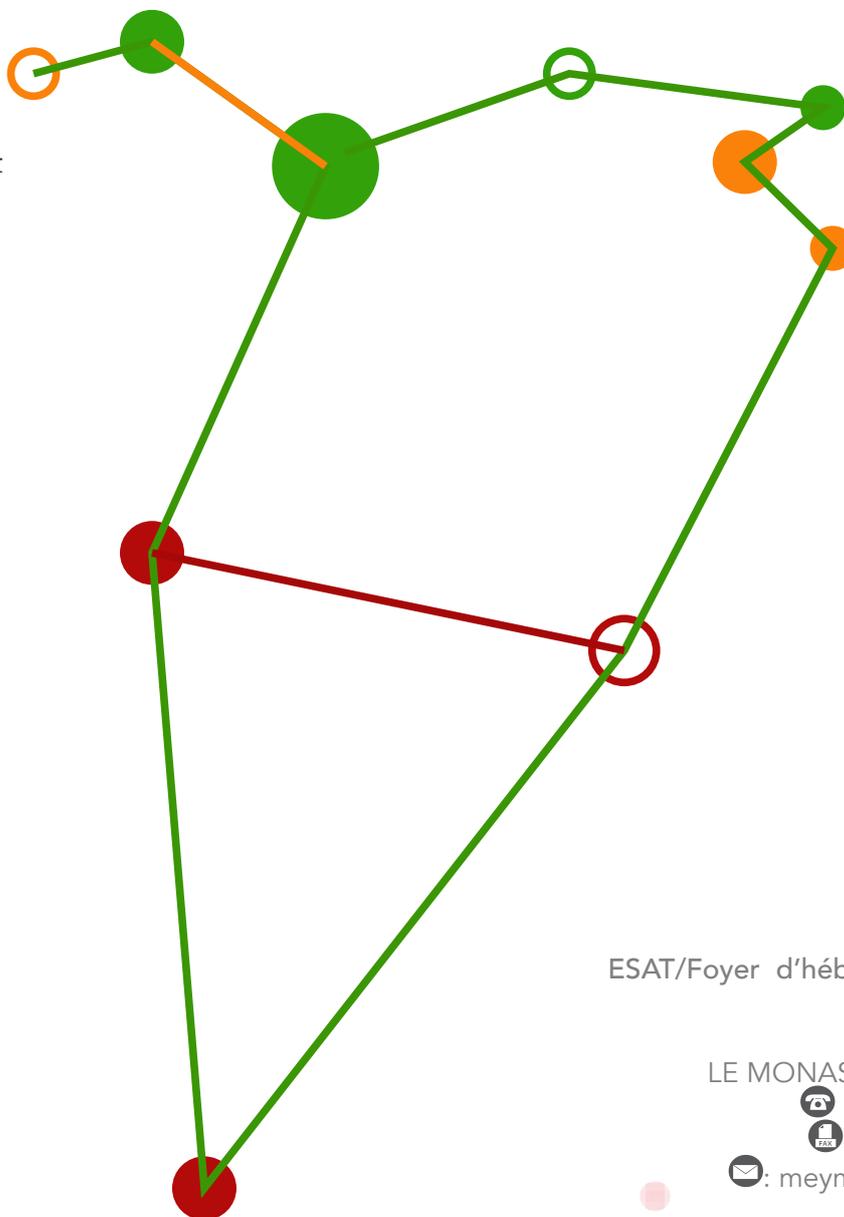
Sylvain BRUNETTI
Mustapha ABDAOUI
Chefs de Service



Rapport d'ACTIVITÉ année 2016

Pôle handicap adultes

ESAT
SAM
Foyer d'Hebergement
SAVS
Maison relais
FAM APRES
SAMSAH



ESAT/Foyer d'hébergement/SAM
Meymac
43150
LE MONASTIER/GAZEILLE
☎ : 04 71 03 80 31
📠 : 04 71 03 91 35
✉ : meymac@asea43.org

SAVS/Maison Relais
12, rue de Vienne
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 04 13 36
📠 : 04 71 04 71 99
✉ : savs@asea43.org

FAM et SAMSAH Après
14, chemin des Mauves - Mons
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 02 06 62
📠 : 04 71 02 85 30
✉ : apres@asea43.org

FOYER D'HÉBERGEMENT

Organisation de l'établissement

Le Foyer d'Hébergement de Meymac se situe sur la Commune du Monastier-sur-Gazeille. Il partage son site avec l'ESAT du même nom. L'établissement accueille 63 travailleurs handicapés.

Le Foyer d'hébergement est composé de quatre lieux de vie :

- Le Foyer «HLM» accueille 32 personnes ayant des capacités, degrés d'autonomie et problématiques différents. En outre, ce lieu de vie permet la mise en œuvre de temps d'observation dans le cadre d'accueils de stagiaires.

- «L'Annexe» est une structure intermédiaire située en contrebas du reste du Foyer. Elle accueille 12 résidents aux pathologies relativement lourdes. Cette unité de taille restreinte offre un lieu d'accueil structurant et sécurisant pour un public inquiet d'intégrer des groupes plus grands.

- Le Foyer «2ème étage» héberge 7 résidents présentant des troubles psychotiques.

- Le groupe «Studios-Villas» accueille 12 résidents au sein d'appartements offrant une autonomie d'habitation plus importante. Ces logements permettent de répondre aux besoins des personnes, tout en se trouvant à proximité des autres bâtiments du Foyer.

La capacité de fonctionnement est aujourd'hui fixée à 63 places.

Les points marquants de l'année 2016 :

ECRITURE DU PROJET DU POLE

Sous l'impulsion de la Direction Générale et de la direction, l'ensemble des personnels a été mobilisé pour l'élaboration de ce projet de pôle. En participant à 6 journées thématiques intégrant la diversité des services et des métiers du pôle, les professionnels et les cadres ont pu bénéficier d'un apport méthodologique sur ces thématiques et élaborer les différents aspects de ce projet, notamment lors d'ateliers qui ont permis des échanges transversaux.

Thème des journées de travail : l'accompagnement au quotidien de l'utilisateur, la méthodologie du projet personnalisé, les outils de la loi 2002, les recommandations de bonnes pratiques – ANESM.

Ce projet répond également et dans une large mesure aux axes d'amélioration proposés par les évaluations interne et externe, notamment en termes de formalisation des projets de structure et des outils mis en œuvre par chacun. L'animation de ce travail a bénéficié de l'appui d'un Cabinet spécialisé dans l'accompagnement des projets institutionnels des organisations sociales et médico-sociales.

Après présentation et validation par le Conseil d'Administration de l'ASEA 43, le projet finalisé donnera lieu à une présentation générale à l'ensemble du personnel le vendredi 29 septembre 2017.

CREATION DU DISPOSITIF EVA (ESPACE DE VIE AMENAGE)

Soucieux d'accueillir au plus près le résident dans sa problématique et ses besoins, le Foyer de Meymac a décidé de proposer l'accueil des résidents en journée, en fonction de leur temps de travail à l'ESAT.

Ainsi, dans un premier temps, un petit groupe de 6 travailleurs d'ESAT, résidant sur le Foyer, ont pu rejoindre ce dispositif, et réduire leur temps de travail en fonction notamment de leur fatigabilité. Ces personnes sont accueillies chaque jour de la semaine, les après-midi, avec en appui des activités physiques, manuelles ou de bien-être qui sont proposées selon un calendrier hebdomadaire.

Ces activités ont pour objectifs le maintien des acquis et de la mobilité, et l'ouverture sociale. Elles ont lieu dans une villa sur le site du Foyer, aménagée et réservée pour ce dispositif. Certaines activités se font en collaboration avec d'autres foyers, sur le site de l'Atelier des Arts ou encore lors de manifestations ponctuelles autour du sport ou des loisirs.

Il est à saluer l'engagement et l'investissement des professionnels qui ont répondu présents à l'invitation de la direction à venir réaliser un « chantier » sur un samedi entier. Ainsi, 8 professionnels (agent de ménage, personnel éducatif, conjoint, directrice adjointe et quelques enfants en plus) ont lessivés et peint l'intérieur de la villa ! Afin de permettre cet accueil, un travail de réorganisation des horaires du personnel éducatif a été accompli : 5 éducateurs interviennent à tour de rôle sur ces temps en journée. 0,6 ETP de temps éducatif a été dégagé pour déployer ce dispositif. Là encore, l'engagement des équipes est notable, chacun étant convaincu du bien fondé de ce dispositif pour les résidents. Aucun moyen supplémentaire en temps de travail ne pouvant être attribué, ce temps d'accueil et d'accompagnement a dû être pris sur les temps éducatifs de soirée.



UN ACCENT MIS SUR LES SEJOURS PROPOSES AUX RESIDENTS PAR LE FOYER

Devant la nécessité de trouver des alternatives pour les résidents sans solution d'accueil familial, le foyer souhaite être moteur dans la proposition de séjours extérieurs à Meymac. Ainsi, en effectuant un travail d'organisation des horaires, il a été proposé que chaque éducateur puisse être porteur de projets de petits séjours lors de fermeture de l'ESAT. En 2016, 8 séjours ont été proposés aux résidents. 6 séjours ont été ouverts à l'ensemble du foyer (camp neige, séjour à la campagne, Nice, Ardèche, les Estables, séjour « bien être » avec le CDSA) et deux ont été proposés sur des projets spécifiques aux groupes (Angoulême pour le festival de la BD et sur les traces du STEVENSON).

Ces séjours sont de réelles « pauses » pour les résidents, pour certains cela est leur seule opportunité, hormis les séjours d'été, de sortir de notre établissement. C'est également l'occasion pour les professionnels d'observer les résidents dans un autre contexte, de travailler des aspects de la vie sociale avec les craintes et angoisses que cela peut susciter pour certains.

Ces séjours sont financés partiellement sur le budget de l'établissement (en moyenne pour un tiers). Le reste est à la charge du résident. Là encore, cela demande un travail en amont pour rendre cette dépense possible par le tuteur ou curateur de la personne, qui doit l'intégrer à son budget annuel.

MISE SOUS PROTECTION JURIDIQUE DE L'ENSEMBLE DES RESIDENTS DU FOYER

Affirmant sa volonté de rénover la gestion financière des comptes résidents, l'association a donné son accord au foyer pour modifier la gestion des comptes des résidents. Historiquement, l'établissement accompagnait les résidents sans protection juridique, dans la gestion de leurs comptes (paiements, reversement au département, déclaration d'impôts...). De même, les familles qui étaient curatrices ou tutrices signaient une procuration, confiant au Foyer la gestion des comptes courants.

En novembre 2015, le Foyer a préconisé un ajustement des procédures afin d'être en cohérence avec la loi de 2007 (Loi n° 2007-308 du 5 mars 2007 portant réforme de la protection juridique des majeurs). Ainsi, le foyer ne gère plus aucun compte bancaire de résident, rendant aux familles tutrices la gestion des comptes de leur protégé (paiements, déclarations, relations avec la CAF...). Pour les résidents sans mandat de protection, l'établissement a accompagné chacune de leur famille, afin d'expliquer les différents mandats possibles, de la curatelle familiale, à la curatelle exercée par une association, ou encore une curatelle à la personne et une aux biens.

L'année 2016 a été une année de transition, avec 21 dossiers de demandes de protection, envoyés au juge des tutelles, en collaboration avec les familles et le Foyer. De nouvelles procédures ont été établies afin de prévoir la gestion de l'argent des résidents réservés à leurs achats de la vie courante, lors des sorties éducatives. Procédures qui organisent les relations entre le Foyer, les associations de tutelles (Association Tutélaire et UDAF) et les familles.

PROJET D'IMPLANTATION DU FOYER D'HEBERGEMENT SUR LE BASSIN DU PUY-EN-VELAY

Partages des pratiques et mutualisations entre établissements et services du pôle nous ont conduit à proposer un projet immobilier rapprochant les entités FAM Après et Foyer de Meymac en avril 2016. Localisé sur le bassin du Puy-en-Velay, cette implantation d'un nouvel hébergement mutualisé favorisait le développement des activités de l'ESAT en rapprochant les personnes handicapées de leur lieu de travail (activités concernées : blanchisserie, boulangerie, entretien de locaux, mise à disposition).

Ce projet prévoyait la relocalisation de 15 places du Foyer d'Hébergement au Puy-en-Velay.

Un autre projet a vu le jour suite à la demande de l'ARS et du Conseil Départemental : le rapprochement avec l'Association l'Abbé de l'Epée pour un projet immobilier sur le site de l'institut Marie Rivier pour accueillir les trois FAM du bassin du Puy en Velay. Ce projet initiant un regroupement des FAM n'associe pas le Foyer de Meymac cependant la nécessité d'installer des places d'hébergement sur le bassin du Puy en Velay reste d'actualité.



LIVRAISON DE LA NOUVELLE CUISINE

Malgré les difficultés rencontrées avec la maîtrise d'œuvre dans la conduite du projet et dans l'achèvement conforme des travaux, le Foyer est entré en possession de ce bâtiment le 25 avril 2016 avec 10 mois de retard. Ce projet a pu être mené à bien grâce à l'investissement de l'ensemble des personnels de cuisine et de l'équipe d'entretien de l'établissement. L'exploitation de la nouvelle cuisine a pu démarrer immédiatement.

Après 8 mois d'activité, ce nouveau système de restauration paraît être un succès auprès des travailleurs de l'ESAT et des résidents du Foyer. Ils estiment que le principe du self et le confort des salles à manger correspondent davantage à leurs attentes.



DEVENIR DU SITE DE MEYMAC ET PROJET DE RESTRUCTURATION

L'année 2016 a aussi été consacrée à la réalisation d'un état des lieux immobiliers des différents établissements du pôle handicap adultes et tout particulièrement de ceux du site de Meymac.

Evolution du public accueilli, redéploiements des activités de l'ESAT, cohérence de l'accompagnement en lien avec l'ESAT de Meymac et le Service d'Accompagnement Meymac, délocalisation sur le bassin du Puy-en-Velay d'une partie des places d'hébergement pour suivre l'activité de l'ESAT, mutualisations entre établissements et services, la réflexion est engagée sur le devenir du site de Meymac et le projet de restructuration à engager.

Ce travail conduit par l'équipe de direction du pôle handicap adultes donnera lieu à une première présentation du projet envisagé à la commission Patrimoine de l'ASEA 43 au second semestre 2017.

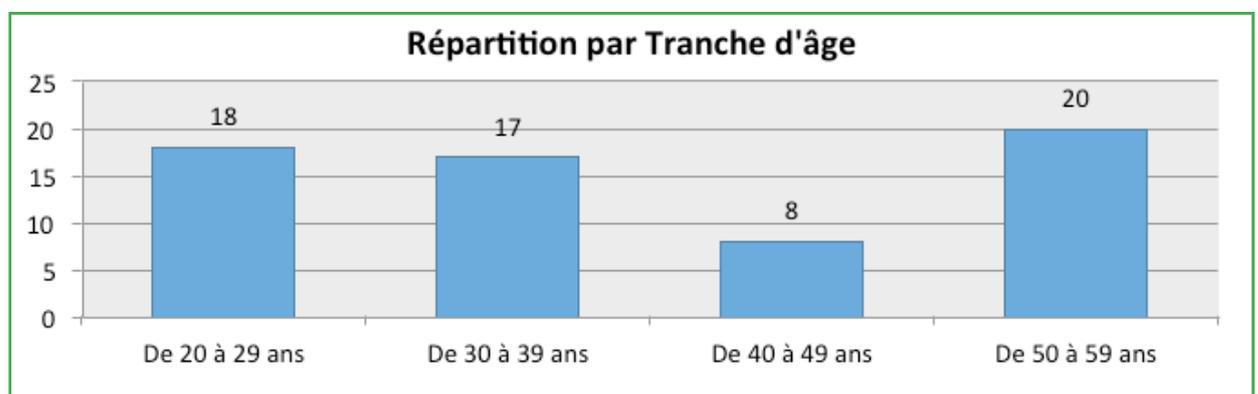
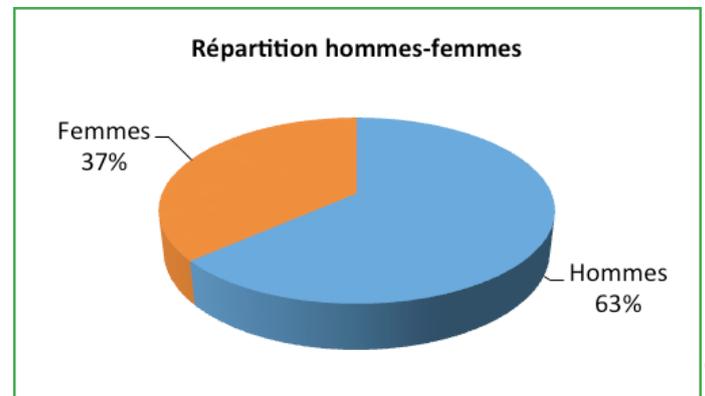
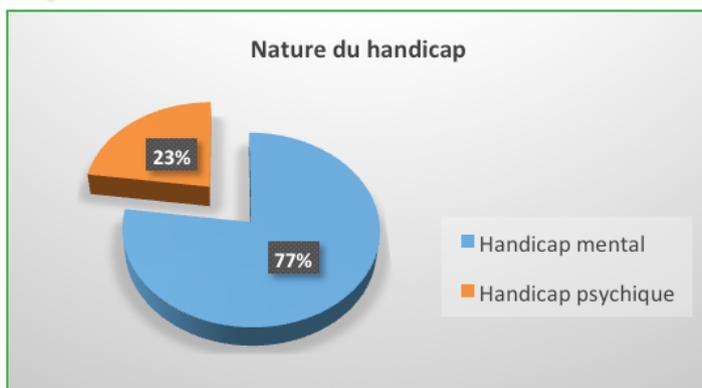
1. La (les) population(s) et les activités

La population

Deux types de populations cohabitent aujourd'hui à Meymac :

- Une population vieillissante avec une fatigabilité accrue de certains ouvriers, des compétences mais peu de technicité.
- Une population récente de travailleurs plus jeunes avec un handicap psychique.

Il ressort de manière évidente que l'ESAT et le Foyer connaissent également une évolution des caractéristiques de la population accueillie. Manifestement, depuis la loi du 11 février 2005, elle s'infléchit vers le champ du «handicap psychique» même si pour l'instant, ces «nouvelles populations» s'additionnent plus qu'elles ne se substituent au champ du handicap mental.



Les entrées et sorties

Nombre d'admissions	2
Nombre de sorties	3
Effectif au 31/12/2015	63
Effectif au 31/12/2016	62

ADMISSIONS 2016	Changement d'ESAT (Etablissement d'origine : ESAT de Langeac)
	Sortie de l'IMPro Les Cévennes
SORTIES 2016	Réorientation en Foyer de Vie (Tence)
	Rupture de CSAT et du Contrat de séjour suite à une décision familiale
	Changement d'ESAT (Intégration à l'ESAT de Rosières)

L'activité : évolution de l'activité sur 3 ans

	2016	2015	2014
Nbre de journées réalisées	22 853	22 758	22 793
Nbre de journées prévisionnelles	22 995	22 995	22 995
Taux occupationnel	99,38 %	98,67 %	99,12 %

L'activité peut être considérée comme stable sur l'année 2016 car nous atteignons un nombre de journées qui est dans la moyenne de l'activité des années précédentes.

Formations

La formation continue est un outil qui permet à l'ensemble de l'équipe de se former, de renforcer sa qualification pour acquérir les compétences induites par le projet de service, pour approfondir des connaissances, pour maîtriser des techniques spécifiques et acquérir des qualifications nouvelles concernant l'accompagnement des usagers orientés et la prévention des actes de maltraitance ou de violences.

Des actions de soutien sont mises en place sous la forme de séances d'analyse de la pratique menées par un psychologue extérieur à l'établissement.

En 2016, l'ensemble des salariés du Foyer d'Hébergement a participé à différentes formations. Certaines de ces formations ont été programmées dans le cadre de l'écriture du projet de Pôle Handicap Adultes.

Formations collectives		
Ecriture du projet de pôle handicap	Recommandations de bonnes pratiques ANESM - Bienveillance	1 journée
	La qualité de l'accompagnement au quotidien	1 journée
	L'ouverture et les partenariats	1 journée
	La méthodologie de projet	1 journée
Sécurité des personnes		1 journée
	Formation incendie	½ journée

Par ailleurs, deux salariés dont la directrice adjointe de l'établissement se sont engagés dans des formations longues. Un autre salarié a bénéficié d'une formation courte en développement de compétences.

Formations collectives	
Formation gestionnaire d'établissement médico-social	14 mois
BPJEPS Educateur Sportif mention Activités Physiques pour Tous	12 mois

Formations collectives	
Gestion administrative du personnel	5 journées

Fannie MAROTINE
Directrice adjointe

ESAT de MEYMAC

1. LES ACTIVITES DE L'ESAT

L'ESAT est composé de huit espaces de production et de travail. Ces ateliers font appel à une vraie polyvalence des travailleurs afin de répondre au mieux à la diversification de l'activité de l'établissement lors des dernières années :

- **La Boulangerie** offre un lieu de travail en centre-ville du Puy-en-Velay pour 11 travailleurs handicapés. Ouverte 6 jours sur 7, elle sert 300 clients par jour et livre quotidiennement des collectivités (école, mairie, Conseil Départemental,...).

- **La Blanchisserie** est ouverte 5 jours sur 7, et se situe également en centre-ville du Puy-en-Velay. Elle accueille 8 travailleurs handicapés. Toutes les personnes présentes sont externes.

Tout comme la boulangerie, le public accompagné est plutôt confronté à des problématiques sociales fortes, impliquant une vraie fragilité personnelle.

- **L'atelier de conditionnement**, travaillant notamment pour l'entreprise INGLESE – ING Fixations, emploie 26 personnes, dont 19 personnes à temps plein. Les impératifs de production obligent un fort volume de travail. C'est pourquoi, l'atelier est construit en 5 îlots structurant son fonctionnement.

- **L'atelier de montage** accueille 30 travailleurs handicapés autour de deux secteurs dédiés au conditionnement alimentaire, mais également aux visseries, bijoux...

- **L'atelier «multi-travaux»** offre, un peu à l'écart des autres ateliers de production, un cadre rassurant pour les travailleurs. 20 personnes travaillent dans cet atelier.

- **La filière bois** vise à la fabrication de palettes, la livraison de bûches à domicile ou la livraison pour les collectivités. Un nouveau projet biomasse prévoyant la fourniture de bois déchiqueté (copeaux) pour les chaufferies est en cours de développement. Le pôle bois concerne 14 travailleurs.

- **Les espaces verts** emploient 10 travailleurs répartis en deux équipes.

- **L'activité ménage - entretien de locaux**, a été créée en 2015. 4 travailleurs participent à cette nouvelle activité encadrés par deux moniteurs.

Des activités de soutien sont positionnées dans le planning de l'ESAT. Elles sont structurées autour d'activités sportives, informatiques, animation des instances représentatives des travailleurs, ou accompagnement individuel... Au-delà, la proximité géographique avec le Foyer d'Hébergement de Meymac facilite un travail en collaboration permettant d'accroître la qualité du service rendu à l'utilisateur (prise en compte des situations individuelles de fatigabilité, continuité de parcours de la personne...). Au 31 décembre 2016, 18 travailleurs bénéficiaient d'un temps de travail adapté à leur fatigabilité.

2. LES POINTS MARQUANTS DE L'ANNE 2016

ECRITURE DU PROJET DU POLE

Sous l'impulsion de la Direction Générale et de la Direction, l'ensemble des personnels a été mobilisé pour l'élaboration de ce projet de pôle. En participant à 6 journées thématiques intégrant la diversité des services et des métiers du pôle, les professionnels et les cadres ont pu bénéficier d'un apport méthodologique sur ces thématiques et élaborer les différents aspects de ce projet, notamment lors d'ateliers qui ont permis des échanges transversaux.

Thème des journées de travail :

- l'accompagnement au quotidien de l'utilisateur,
- la méthodologie du projet personnalisé,
- les outils de la loi 2002,
- les recommandations de bonnes pratiques – ANESM.

Ce projet répond également et dans une large mesure aux axes d'amélioration proposés par les évaluations interne et externe, notamment en termes de formalisation des projets de structure et des outils mis en œuvre par chacun. L'animation de ce travail a bénéficié de l'appui d'un Cabinet spécialisé dans l'accompagnement des projets institutionnels des organisations sociales et médico-sociales.

Après présentation et validation par le Conseil d'Administration de l'ASEA 43, le projet finalisé donnera lieu à une présentation générale à l'ensemble du personnel le vendredi 29 septembre 2017.

PROJET BOULANGERIE

L'activité Boulangerie est porteuse en matière d'intégration des travailleurs. Un projet immobilier est à la réflexion depuis quelques mois et devrait se réaliser en 2018. Il s'agit de l'implantation du laboratoire de la Boulangerie de la Vieille Ville (ESAT de Meymac sur le site de l'IME Les Cévennes. Ce projet viendra concrétiser le souhait de mutualisations transversales inter pôles entre le Pôle Handicap Enfant et le Pôle Handicap Adultes. Du matériel sera mutualisé entre la boulangerie de l'ESAT et l'atelier boulanger-pâtisserie de l'IME.

Cette implantation sur le Pôle Enfants permettra à des jeunes en formation de bénéficier de matériel professionnel et sera facilitateur pour des stagiaires. Pour l'ESAT, ce nouveau laboratoire permettra d'accueillir une équipe plus conséquente de travailleurs (passage de 8 à 12 personnes) dans des locaux adaptés et conformes aux règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

3. La (les) population(s) et les activités

La population

Deux types de populations cohabitent aujourd'hui à Meymac :

- Une population vieillissante avec une fatigabilité accrue de certains ouvriers, des compétences mais peu de technicité.

- Une population récente de travailleurs plus jeunes avec un handicap psychique. Il est évident que l'ESAT connaît une évolution des caractéristiques de la population accueillie. Manifestement depuis la loi du 11 février 2005 elle s'infléchit vers le champ du «handicap psychique» même si pour l'instant, ces «nouvelles populations» s'additionnent plus qu'elles ne se substituent au champ du handicap mental.

Les entrées et sorties

Nombre d'admissions	3
Nombre de sorties	3
Effectif au 31/12/2015	119
Effectif au 31/12/2016	122

ADMISSIONS 2016	Changement d'ESAT (Etablissement d'origine ESAT de Langeac)
	Sortie de l'IMPro Les Cévennes
	Changement d'ESAT (Etablissement d'origine ESAT de Rosières)
	Section transitionnelle : 2 entrées
SORTIES 2016	Réorientation en Foyer de Vie (Tence)
	Rupture de CSAT et du Contrat de séjour suite à une décision familiale
	Changement d'ESAT (Intégration à l'ESAT de Rosières)
	Section transitionnelle : un fin de CSAT / Emarge sur la liste d'attente des ESAT du département

4. Les formations

Formations du personnel

La formation continue est un outil qui permet à l'ensemble de l'équipe de se former, de renforcer sa qualification pour acquérir les compétences induites par le projet de service, pour approfondir des connaissances, pour maîtriser des techniques spécifiques et acquérir des qualifications nouvelles concernant l'accompagnement des usagers orientés et la prévention des actes de maltraitance ou de la violence.

En 2016, l'ensemble des salariés de l'ESAT a participé à différentes formations. Certaines de ces formations ont été programmées dans le cadre de l'écriture du projet de Pôle Handicap Adultes.

Nombre d'admissions		
Ecriture du projet de pôle handicap	Recommandations de bonnes pratiques ANESM - Bientraitance	1 journée
	La qualité de l'accompagnement au quotidien	1 journée
	L'ouverture et les partenariats	1 journée
	La méthodologie de projet	1 journée
Dispositif D&C	Assises différents et compétents	3 journées
Sécurité des personnes	Formation incendie / Formation utilisation défibrillateur	1 journée

Par ailleurs, trois salariés dont le directeur adjoint de l'établissement se sont engagés dans des formations longues. Deux autres salariés ont bénéficié de formations courtes.

Formations longues	
Formation gestionnaire d'établissement médico-social	14 mois
Formation de moniteur d'atelier	12 mois
Formation d'éducateur technique spécialisé	36 mois

Formations individuelles	
Référent santé sécurité au travail	2 journées
Gestion administrative du personnel	5 journées

Formations des travailleurs de l'ESAT

Formation «Entretien des locaux» dispensée par la Société Bonnet Hygiène : 8 travailleurs.

Formation «Exercice d'un mandat de délégué des travailleurs d'ESAT» dispensée par le GRETA du Velay : 10 travailleurs.

Dispositif Différent et Compétent : 5 travailleurs ont validé leurs compétences dans les métiers

- Agent de Propreté et d'hygiène,
- Agent de fabrication industrielle,
- Agent d'entretien des articles textiles
- Agent de Restauration.

Préparation du CAP Boulanger pour un travailleur (section transitionnelle) sur 2 ans à l'Institut de Formation Professionnelle 43, CFA interprofessionnel 43.

5 RESULTATS PRODUCTION

Le résultat est excédentaire de **29 419.00 €** pour un chiffre d'affaire de 1 202 711 €. Pas de modification notable dans les activités propres à l'année 2016 sur l'ESAT.

Les chiffres parlent d'eux mêmes. Nous constatons que des secteurs sont porteurs : **Espaces Verts, Activités Ménage et Mise à disposition**. Ce sont des activités ayant un fort potentiel de développement, qui permettent une ouverture sur l'extérieur sachant que les retours sont très positifs. L'excédent créé par ces activités nous permet de sauvegarder le travail de **sous-traitance**, nécessaire pour pallier aux usagers plus en difficulté.



Problématique sur le Pôle Bois : baisse du chiffre d'affaires sur l'atelier Palettes et Foresterie. Moins de demandes à la fois des donneurs d'ordres et des travailleurs qui préfèrent choisir un atelier dont les tâches sont plus diversifiées. Nous devons réfléchir sur le besoin d'investir si nous désirons faire perdurer l'activité palettes. Le désengagement des autres ESAT du département sur cette activité pourrait ouvrir de nouvelles opportunités.

Quant à l'activité Foresterie, la problématique financière reste à solutionner. La baisse de chiffre d'affaire met en péril cette activité. Nous devons sur l'exercice 2017, arrêter une décision quant à la poursuite ou l'arrêt de cette activité. Dans ce sens un audit technique a été diligenté suite à une réunion des Administrateurs de l'ASEA 43.

Activité stable sur la Blanchisserie du Bateau-Lavoir. Nous avons gagné la confiance de l'EHPAD Saint Joseph avec qui nous avons signé un contrat de collaboration en fin d'année 2016, source d'élan commercial et de renouveau avec l'équipe. Prenant en compte cette nouvelle donne, nous avons revu et réhabilité le process de «marche en avant». Ce contrat commercial assurera un fond de roulement à cette activité.

Quant à la Boulangerie de la Vieille Ville, l'année 2016 a été l'année de réflexion pour la construction du nouveau site de production en synergie avec l'IME des Cévennes. Celui-ci devrait voir le jour en 2018.

Jérôme BOUCHET
Directeur adjoint



SAM

1. Éléments de contexte

Le décret du 11 mars 2005 définit les missions d'un SAVS (article D 312-162 CASF) : « Les SAVS ont pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie des personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité ».

Le SAM (Service d'Accompagnement Meymac) ouvert en janvier 2013 s'inscrit dans cette offre nouvelle de prestation. Pour rappel, ce service s'adresse à des adultes travaillant à l'ESAT de Meymac. Les professionnels mettent en œuvre un accompagnement social des personnes, en fonction des demandes et des besoins pressentis et ou exprimés.

- L'agrément de ce service est de 22 personnes, mais la prise en charge réelle est plus conséquente compte tenu des 58 externes comptabilisés à ce jour.

Les flux d'entrées et de sorties lié en grande partie à la temporalité de l'ESAT Section Transitionnelle et l'urgence des situations hors agrément sont des facteurs à prendre en compte dans l'activité de ce service. Il sera donc important de travailler une extension d'agrément plus en adéquation avec les prises en charge réalisées depuis l'ouverture du service.

Le service SAM est composé de deux éducateurs spécialisés à temps plein, un éducateur spécialisé en renfort à 80 % ETP, un chef de service à mi-temps, une secrétaire à 20 % ETP et un comptable à 05 % ETP.

2. Formations

Sur l'année 2016 :

Formation collective avec le SAVS et l'IME de la Croix Rouge sur les addictions, 2 jours.

Participation aux journées M.A.Ï.S « Début et fin de l'accompagnement... Si on prenait le temps d'en parler ? ».

Formation individuelle (CAFERUIS), début septembre 2016 par un éducateur (CIF).

3. Réunion clinique du SAM

Le suivi social nous met en présence de personnes en grandes difficultés alternant des périodes d'adaptation et d'investissement et des phases de décompensation inquiétante en lien avec des événements susceptibles de générer de l'angoisse. L'équipe du SAM travaille à partir de l'élaboration que produit la personne accompagnée.

Une réunion une fois par mois en réunion de guidance clinique avec une intervenante extérieure permet d'ajuster les positionnements.

Je voudrais développer une vignette qui reflète la place occupée par les membres de l'équipe dans l'accompagnement individuel proposé. Ce travail doit s'œuvrer dans la bonne distance et dans la logique d'ouverture que nous offre la personne comme évoquée ci-dessous.

J'ai choisi volontairement de parler de V, elle est l'exemple type qui peut tour à tour mettre l'équipe dans la frustration, la colère, l'impuissance parfois, et comment il est nécessaire de s'appuyer sur cette instance clinique.

V est âgée de 49 ans et mère de deux enfants, elle vit actuellement seule sédentaire et recluse. L'extérieur lui est hostile, les rendez-vous à domicile sont souvent annulés à la dernière minute ou oubliés, « il faut poser trois rendez-vous pour être certain de la rencontrer une fois ».

V est une personne mal dans son corps et dans sa tête, il y a de l'irreprésentable qui fait taire le poids d'un passé dont elle ne peut rien dire. L'offre de parole déclenche chez elle une véritable menace, son mode de communication passe via le texto qui maintien le lien et une forme de présence en veille. V a une allure masculine qui contraste avec la douceur de son visage, des propos bruts et sans fioritures mais des écrits chaleureux et plein de gratitude.

V a conscience d'un malaise et trouve des points d'appuis. En début d'année, elle nous demande de pouvoir passer une nuit voir deux au Foyer de Meymac les jours où elle travaille, prétextant une fatigue importante.

Nous la sentons en difficulté et acquiesçons à sa demande ; le matin du deuxième jour d'accueil au Foyer, elle se mutile le poignet ce qui entraine une hospitalisation à l'HP Ste Marie, des textos échangés pour prendre de ses nouvelles et à nouveau une rencontre avortée à sa sortie d'hôpital.

Cette vignette pour témoigner que la présence peut être légère et sans grande consistance en apparence ; pour autant il faut accepter le lien qui est le sien, c'est la marque d'un effacement éclairé et l'annonce de la distance à laquelle elle est approchable.

4. Le partenariat

Prendre la mesure du choix des partenaires et constituer un réseau repéré et important dans un travail de suivi ; ci-joint un récapitulatif des prestations proposées sur l'année 2016 et des partenaires sollicités.

Prestations	Prestations
Séjours adaptés 10 personnes sont parties durant l'été 2016	Organisme Rêves et Découvertes
Sorties extérieures collectives et loisirs ex : séjour ski de 4 jours – 10 personnes	Journées APF Organisme Azurera Bal Aurore
Accompagnement et soutien dans les pratiques sportives : <ul style="list-style-type: none"> • Sport adapté • Sport en club 	Association Aurore Judo Club de Brives-Charensac, Ecole de Pétanque du Puy-en-Velay, Club d'Escalade du Puy-en-Velay, Club d'Escrime du Puy-en-Velay, Club Football de Coubon
Accompagnement personnel : <ul style="list-style-type: none"> • Coordination avec les représentants légaux • Accompagnement dans les déménagements (40 depuis 2013) • Parentalité 	Tuteurs – Curateurs Bailleurs sociaux Familles, PMI
Accompagnement médicaux : rendez-vous médicaux spécialistes (un accompagnement très mobilisateur et quotidien)	Médecins spécialistes, hôpital, infirmière libérale, pharmacie
Accompagnement administratif <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement pour dossier juridique • Conseil à la gestion budgétaire et matérielle 	CPAM – CAF MDPH – Assurance – Mutuelle Avocats – Banques – Passerelle médiation

5. Les éléments du projet de service

Les axes de travail sont notamment précisés au travers du projet individualisé, qui spécifie les démarches sur lesquelles s'engagent à la fois l'utilisateur et le SAM. Les professionnels du service mettent en œuvre un accompagnement des personnes qui est calibré quantitativement et qualitativement en fonction de leurs besoins.

D'un point de vue quantitatif, la fréquence des accompagnements est variable, mais d'une manière générale l'équilibre se situe autour d'une fois par semaine. Il peut arriver que le suivi soit temporairement plus approfondi ou allégé selon la situation et le projet de la personne.

Les visites aux familles sont au minimum annuelles. Elles peuvent être sollicitées par l'utilisateur lui-même ou les familles.

D'un point de vue qualitatif, les accompagnements tant individuels que collectifs portent sur les dimensions suivantes :

- La vie sociale (citoyenneté, vacances, loisirs, réseau relationnel et environnemental).
- L'accompagnement à la vie quotidienne (transports, alimentation, achat, habitat, administratif, accompagnement social).
- La vie personnelle (travail avec les familles et les représentants légaux, parentalité, couple, santé, équilibre psychologique).

En 2016 à l'occasion de l'écriture du projet Pôle Handicap Adulte décliné sur plusieurs établissements, des séances de travail ont été proposées à l'ensemble des salariés autour des thématiques d'accompagnement au quotidien de l'utilisateur ; la méthodologie du projet personnalisé, les outils de la loi 2002.

Ces instances animées par un intervenant extérieur ont permis de croiser différentes approches et de rendre plus consistants et plus repérés les objectifs et les contenus souhaités sur les projets individualisés.

Le projet de Pôle dans lequel s'inscrit le service SAM sera finalisé d'ici fin 2017.

6. La (les) population(s)

L'ESAT de Meymac connaît une évolution des caractéristiques de la population accueillie. Manifestement depuis la loi du 11 février 2005, l'établissement s'infléchit vers le champ du «handicap psychique», même si pour l'instant, ces «nouvelles populations» s'additionnent plus qu'elles ne se substituent au champ du handicap mental.

Il faut également noter que la fusion ESATT des Cévennes et ESAT de Meymac a mis le service en présence de personnes en difficultés nouvelles dans le champ de notre accompagnement (addictologie ; alcool, drogue, comportement délictueux) qui conduisent le service à travailler de nouvelles modalités d'accompagnement et de développer un partenariat ressource.

Année	2013			
Nombre d'entrées de travailleurs en situation d'externat sur l'ESAT de Meymac	3	5	7	3
Nombre d'entrées avec orientation «agrément SAM»	1	3	1	1
Nombre de sorties de travailleurs en situation d'externat sur l'ESAT de Meymac	6	7	5	1
Nombre de sorties avec orientation «agrément SAM»	2	2	1	1

En 2016, 3 externes sont entrés à l'ESAT de Meymac, 1 personne pour un changement d'établissement ESAT, 2 personnes pour une entrée en ESAT section transitionnelle suite à un suivi SAVS et un contrat aidé. La sortie d'un externe est due à la fin du CSAT Section Transitionnelle.

Il faut souligner une activité de 8 028 journées. Ce calcul est établi sur la base de 345 journées (en considérant les 21 jours de fermeture du service et un agrément de 22 places) auquel on rajoute une suractivité de 458 journées liée aux prises en charge indispensables hors agrément.

Le SAM accompagne 40 externes avec orientation et sans orientation SAM, soit 18 externes de plus que l'agrément. Sur les 17 externes non suivis par le SAM, 14 externes sont hébergés par leur famille, et 3 externes sont dans une structure d'hébergement «Les Apparts d'Espaly». Cependant des interventions ponctuelles peuvent être faites par notre service pour ces externes.

Ces chiffres démontrent bien la suractivité du service avec comme conséquence directe un rythme moins fréquent des visites chez l'utilisateur, et un impact certain sur la qualité de l'accompagnement.

Une solution non pérenne a été organisée avec l'accord du Conseil Départemental par l'embauche à temps partiel de 6 mois d'un personnel éducatif sur l'année 2016. Cette solution est temporaire, nous souhaitons à l'avenir pouvoir augmenter l'agrément du service, ce qui légitimerait une demande de poste supplémentaire pour un service qui à l'avenir devrait passer à une vitesse supérieure au vu des demandes d'externat de plus en plus fréquentes chez les travailleurs en ESAT accueillis actuellement sur le Foyer d'Hébergement de Meymac.

Nicole VIGOUROUX
Chef de service

SAVS

Introduction

L'année 2016 aura été l'amorce d'une nécessaire adaptation : tant au niveau de la gestion du service concernant les associations gestionnaires qu'au niveau opérationnel : réflexion sur l'offre de service, intégration dans de nouveaux locaux sur le Puy-en-Velay.

Adaptation des orientations associatives

Après plusieurs rencontres entre leurs responsables, les associations gestionnaires (ASEA et CRF) ont ajusté leurs orientations spécifiques quant au devenir du SAVS. Cela s'est d'abord traduit par plusieurs rencontres lors du premier semestre entre l'équipe de direction et les présidents respectifs ; pour se conclure par une réunion au mois de juin avec le département. La DIVIS a signifié sa volonté de conserver un service unique et départemental avec la signature d'une nouvelle convention de partenariat. Bien que cette dernière recommandation ne soit pas achevée, le service aura donc traversé une année d'adaptation pour envisager plus sereinement une nouvelle dynamique. Cela se traduira par la réécriture du projet de service prévu pour 2018.

Réflexion sur l'adaptation de l'offre de service

Ce rapport d'activité sera l'occasion de rappeler l'offre de service du SAVS et son organisation actuelle. Une réflexion est entamée concernant l'offre qui nécessitera également une adaptation aux nouvelles exigences du secteur : loi SERAFIN PH, ... Les prestations proposées par le SAVS en matière d'accompagnement sont opérationnelles et ne seront pas bouleversées mais adaptées au besoin.

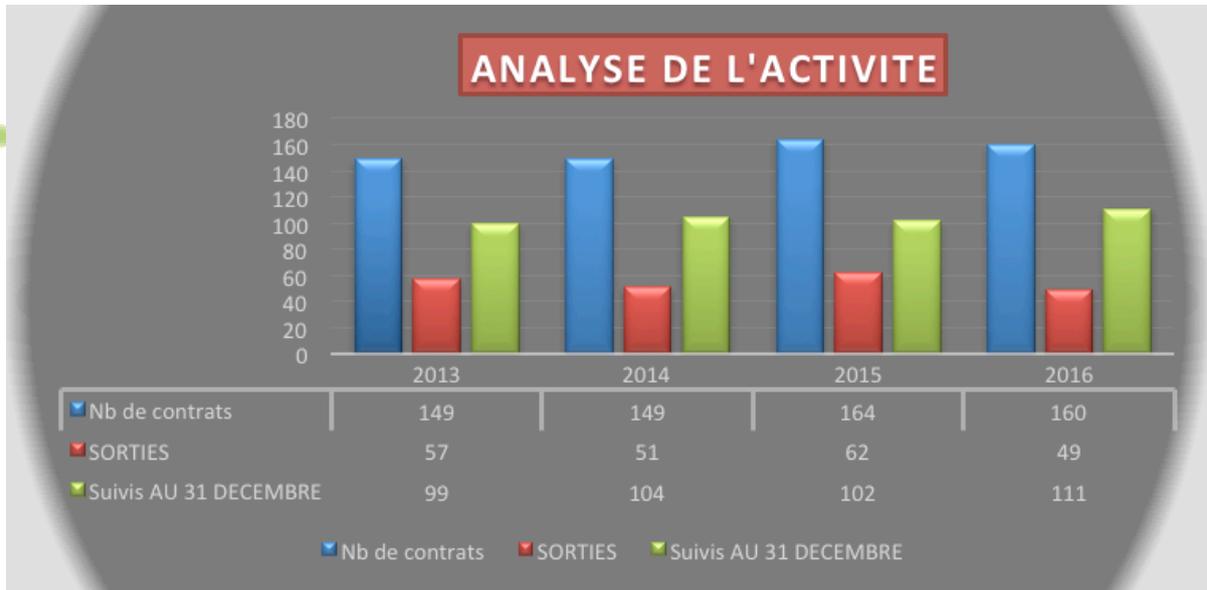
Adaptation dans les nouveaux locaux au Puy-en-Velay

En avril 2016, le SAVS a emménagé dans ses nouveaux locaux au 12 rue de Vienne dans le bâtiment de la DIVIS. Ce projet (déjà annoncé depuis plusieurs mois !) dépendait du déménagement d'autres services en particulier ceux de l'ASE. Désormais, les locaux du Puy offrent davantage d'espaces individuels pour les travailleurs sociaux afin d'accueillir les usagers dans de meilleures conditions.

Pour rappel, le SAVS possède deux lieux administratifs (Puy et Yssingeaux) et deux antennes (Monistrol-sur-Loire et Brioude).

1- L'activité du SAVS 43 en 2016

1-1 Les flux d'entrées et de sorties



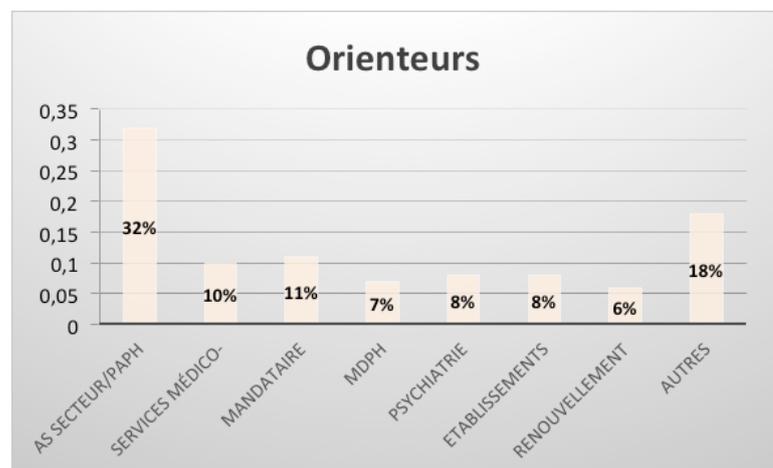
En 2016

- 160 personnes accompagnées.
- 111 au 31 décembre 2016
- 49 fins, notifiées par la MDPH

En 2016, l'équipe de direction a révisé les procédures du service (éducatives et administratives) et a proposé de redéfinir la procédure de « présentation du service aux usagers » ainsi que la « procédure d'accueil ». Rappelons que pour le SAVS, en amont de la décision d'orientation MDPH, l'évaluation et la recherche du consentement éclairé sont réalisés par le chef de service. Cette procédure est une spécificité de notre service, élaborée en accord avec la MDPH 43 et la DIVIS.

1-2 Origine des orientations

Les « orienteurs » restent prioritairement les acteurs de terrain: le service social, les services médico-sociaux.



1-3 L'offre de service du SAVS et son organisation

Présentation de notre offre de service

Les prestations de service sont une mise à disposition de compétences et de moyens pendant un temps déterminé afin de répondre aux besoins du bénéficiaire.

Les prestations de service donnent réalité à l'utilité sociale du SAVS, elles doivent être explicites (c'est la partie visible pour l'utilisateur et les partenaires), et elles seront la référence sur laquelle reposent toutes les procédures et démarches du service (comme le projet personnalisé).

La description des prestations de service doit permettre de comprendre comment est effectué l'accompagnement d'une personne, comment les droits des usagers sont mis en œuvre. Les prestations de service répondent aux besoins des usagers dans le respect des valeurs de référence et de la réglementation. Enfin les prestations de service sont mises en œuvre dans le projet personnalisé, qui en précise les moyens de réalisation.

Il faut établir la liaison entre les prestations et les effets recherchés ou « plus-value » pour la personne accompagnée.

Par exemple quand le SAVS accompagne une personne dans une démarche de relogement, à quoi s'engage-t-il pour le bénéfice de la personne ? :

- A l'aider à trouver un logement (contact/médiation avec les bailleurs privés, sociaux...)
- A prendre en compte ses aspirations (en matière de lieu, de surface...)
- A prendre en compte ses besoins (en matière d'accessibilité des services, de voisinage, de budget...)
- A organiser son déménagement (recherche d'une solution peu onéreuse, solidarité...)
- A l'aider à emménager et à aménager son nouveau logement (achat de mobilier dans le respect du budget, ouverture des compteurs, état des lieux...)
- A le guider dans la bonne utilisation des équipements pour répondre à ses besoins vitaux...
- A le conseiller dans l'achat d'équipements, de mobilier, d'ustensiles, courses ...
- A le soutenir dans le maillage de liens sociaux (voisinage, services, loisirs, culture...)

Les prestations sont déterminées et mises en œuvre après plusieurs échanges avec la personne, le projet personnalisé sert de plan d'action et de fil conducteur tout au long de l'accompagnement, il est le support à une relation d'échanges et participative.

Les actions sont partagées, c'est-à-dire élaborées avec la personne qui est constamment incitée à agir pour et par elle-même. Nous tendons à responsabiliser, à apprécier les compétences et les limites de chacun afin de faciliter la prise d'initiative et le développement des capacités d'autonomie.

Notre champ d'intervention

En équipe, nous avons tout d'abord déterminé les domaines d'intervention qui intéressent particulièrement le public en situation de handicap et face auxquels notre service est en capacité de proposer des moyens d'action.

Ces domaines d'intervention délimitent le champ d'intervention de notre service et servent de repères dans le travail des professionnels. Ces domaines sont aussi issus du décret du 11 mars 2005, qui précise « (...) liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires, ou professionnels et l'accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité ».

Ainsi cinq domaines ont été définis :

1) Logement et cadre de vie : notre service effectue un travail important autour du logement, qu'il s'agisse de la recherche, l'adaptation, l'installation ou l'entretien du logement. De nombreux partenariats sont développés dans le cadre de ce domaine (bailleurs, services sociaux, services mandataires, mairies, agences immobilières, associations caritatives, services prestataires à domicile, portage de repas...).

2) Environnement familial et social : c'est un domaine privilégié pour lequel le SAVS accorde une attention particulière, car le soutien relationnel est le « socle » de notre accompagnement. Il s'agit d'amener la personne à exprimer ses envies, à retrouver « l'estime de soi » pour qu'elle puisse penser les changements et se mettre en projet. Notre service se positionne en interface entre la personne et la société, ou la personne et sa famille pour l'aider à reconstituer un lien, une relation, une participation.

3) Vie quotidienne : nous intervenons en termes de conseils (action éducative, informative, préventive), de coordination avec les partenaires ou prestataires de service à domicile, de recherche de soutien à domicile et d'amélioration de l'accessibilité de l'environnement.

4) Accès aux soins : nous intervenons en soutien afin de sensibiliser, entreprendre et maintenir une démarche de soins (somatique, psychologique, psychiatrique...). Notre service développe un partenariat important avec la médecine générale et/ou spécialisée, la psychiatrie et les paramédicaux.

5) Insertion professionnelle : nous déployons principalement des actions d'aide et de conseils concernant les aspects sociaux de l'emploi : relation avec les structures de recherche d'emploi (Pôle Emploi, CAP EMPLOI), médiation avec l'employeur, découverte du milieu adapté et/ou protégé de l'emploi (ESAT, Entreprise Adaptée, Chantier d'Insertion...), amélioration des conditions d'employabilité (mobilité, adaptation à l'état de santé...), recherche de formation...

L'accompagnement proposé par le SAVS, prend alors une forme personnalisée selon les besoins diagnostiqués chez la personne. Ainsi pour chaque domaine et de façon transversale voire globale, le travailleur social du SAVS va pouvoir mettre en œuvre différentes pratiques d'interventions socio-éducatives :

Prestation de service social : information sur l'existence de droits, état des lieux des droits, accès aux droits, maintien des droits, information sur les démarches à effectuer, aide et soutien auprès des administrations et services... Notre service est de plus en plus sollicité par les personnes accompagnées pour les aider à stabiliser leur situation administrative et financière, pour les aider à accéder à leurs droits ou pour les aider à assainir une situation financière et administrative devenue très difficile. Pour les professionnels du service cette fonction demande une connaissance et une maîtrise technique des multiples dispositifs sociaux et administratifs et la mise en place d'un réseau dense de partenaires.

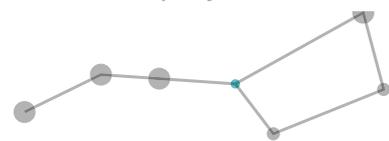
Prestation de conseils : Dans tous les domaines sus cités, le conseil a une visée éducative dans la mesure où il permet à la personne accompagnée de s'inscrire dans un processus d'autonomisation progressive. Le SAVS est identifié par les personnes comme un lieu ressource, auprès duquel elle peut trouver informations, explications, qui lui permettent de mettre en œuvre ses capacités d'auto-détermination et de distanciation. Chaque personne est libre de mettre en application ou pas les conseils, nous respectons ainsi le libre choix et arbitre de chaque personne.

Prestation de médiation : des relations sociales, familiales, professionnelles, avec l'entourage quotidien. Notre service sollicite avec l'accord de l'utilisateur tous les dispositifs de médiation en matière de parentalité, de gestion des conflits administratifs, juridiques, sociaux, professionnels.

Prestation de coordination : les personnes accompagnées bénéficient fréquemment de différents services et/ou prestations (PCH, AEMO, TISF, auxiliaire de vie, Mandataire judiciaire, suivi judiciaire...) qu'il nous faut les aider à gérer, à comprendre, voire à accepter. Les professionnels du service font alors office de facilitateur, de communiquant et d'articulation entre les différents intervenants.

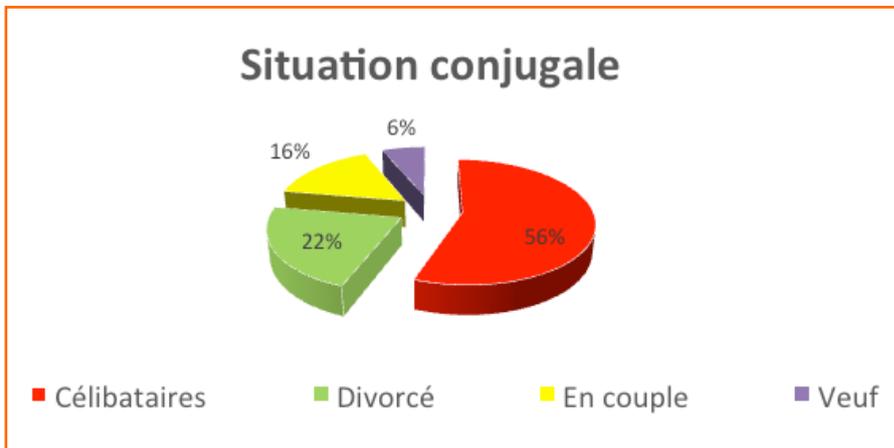
Prestation de soutien moral : écoute, entretiens individuels, disponibilité, régularité des rencontres, conseil personnel, soutien dans la relation avec autrui, aide à la gestion des angoisses et états dépressifs... sont au cœur de tout accompagnement. »

Extrait du projet de service



2- La population accompagnée

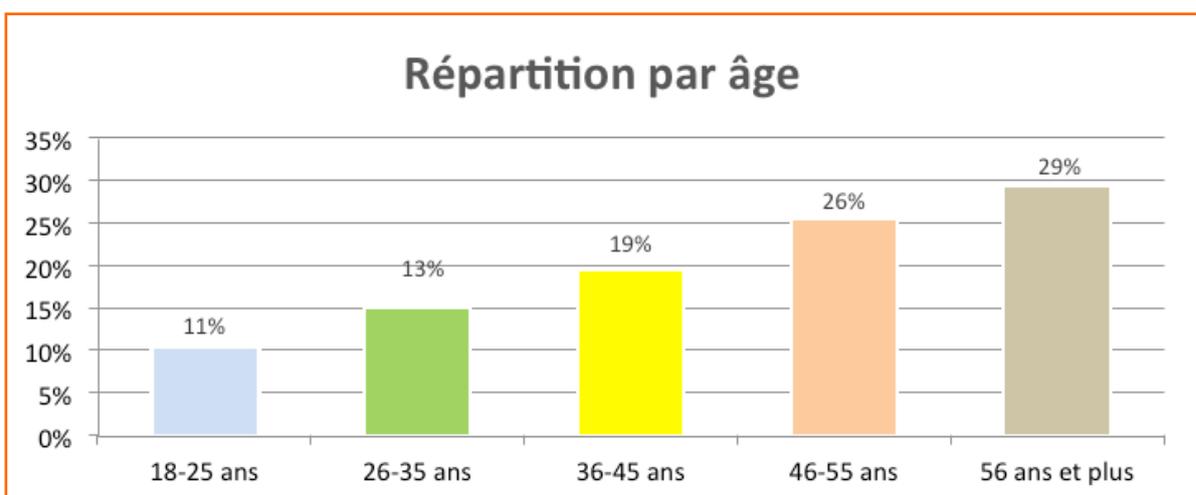
2-1 Situation familiale des bénéficiaires



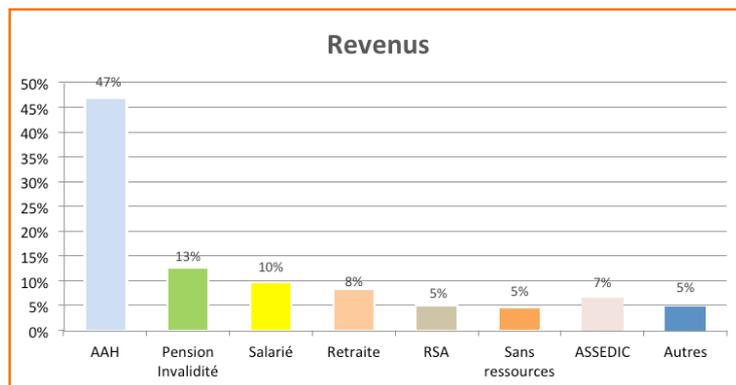
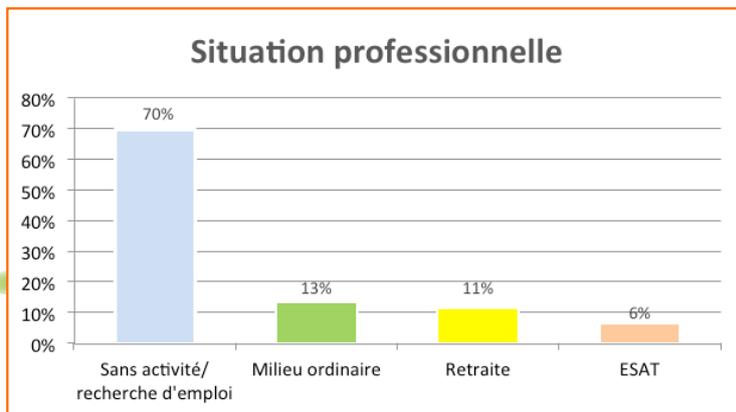
La majeure partie des personnes accompagnées vivent de manière isolée et souvent en rupture de lien social. Seules 16% des personnes vivent en couple.

2-2 Mixité et tranche d'âge

Femmes	Hommes
65	95
40,6 %	59,4 %



2-3 Situation professionnelle et revenus



D'une manière générale, les personnes accompagnées par le SAVS sont des personnes isolées ayant peu de liens sociaux. Les données présentent également la précarité dans laquelle vivent souvent les personnes en situation de handicap.

Il est complexe de définir précisément le type de déficience des personnes accompagnées car le service n'a pas accès aux données médicales. Cependant, dans la pratique, au vu des accompagnements vers les soins et notamment vers les soins psychologiques et psychiatriques, nous constatons une forte majorité de problématiques psychiatriques.

3- Les perspectives

Evaluation externe

Le SAVS poursuit la réflexion sur la réécriture du projet de service prévue pour 2018.

Formation

Le SAVS prévoit en 2017 une formation collective concernant l'accompagnement aux soins (usagers dans le déni, conduites suicidaires...).

Projets associatifs

Cette année, l'équipe du SAVS sera amené à participer à l'élaboration des projets de chaque association et plus précisément sur chaque pôle.

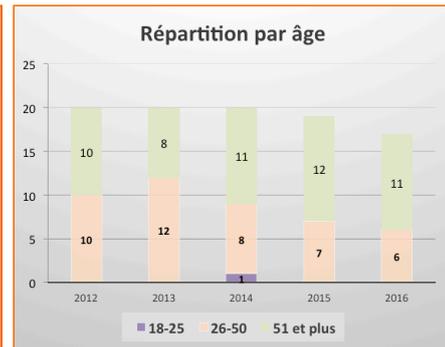
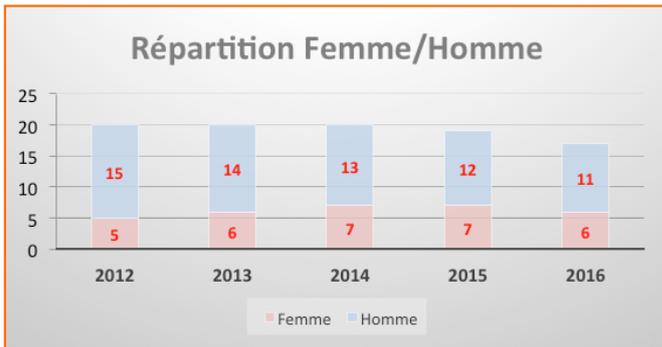
Jérémie BONNET
Responsable de service

MAISON RELAIS

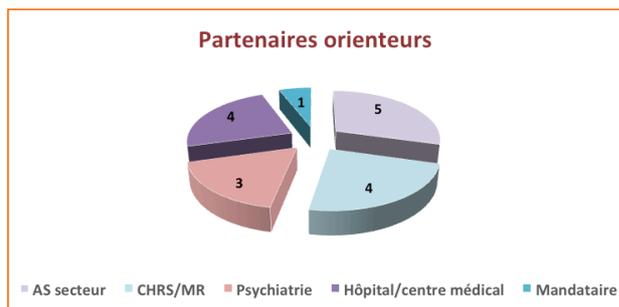
1- PERSONNES ACCUEILLIES

Au 31 décembre 2016, 17 personnes étaient accueillies à la maison relais.

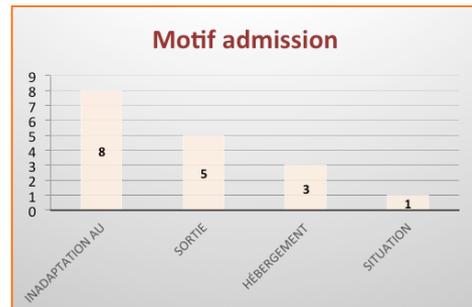
1-1 Mixité et tranche d'âge



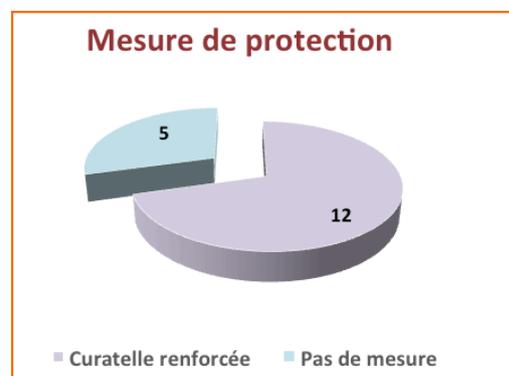
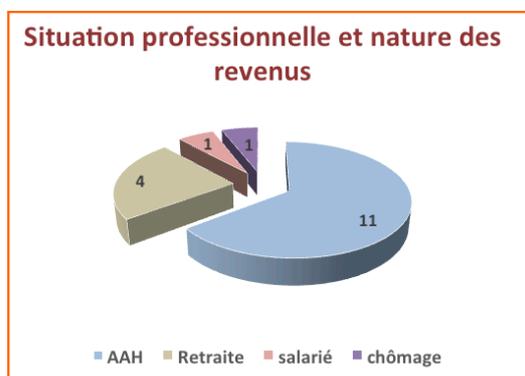
1-2 Origine des orientations



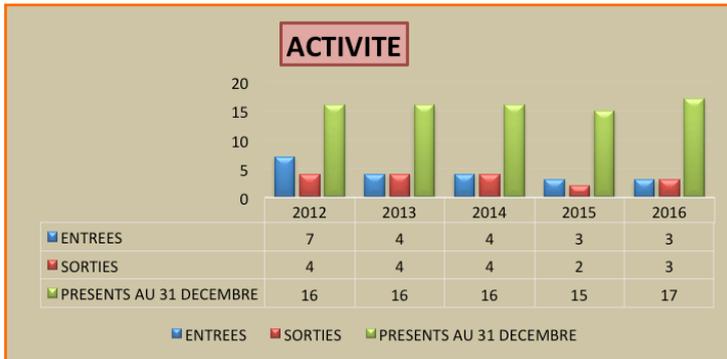
1-3 Motif de l'admission



1-4 Situation professionnelle et revenu du public accompagné



2- L'ACTIVITÉ DE LA MAISON RELAIS EN 2016



2-1 Le flux d'entrée et de sorties

▶ 3 Sorties

Madame Annick J. le 29 février 2016 (a résidé 11 mois à la Maison Relais de Paulhaguet), départ pour un logement autonome.

Monsieur Jean-François L. le 25 mai 2016 (a résidé 1 an et 7 mois à la Maison Relais de Paulhaguet), départ pour un logement autonome.

Monsieur Frédéric V. le 31 août 2016 (a résidé 1 an et 9 mois à la Maison Relais de Paulhaguet), départ pour un logement autonome.

▶ 3 entrées

Madame Annick F. le 1er mars à Siaugues.

Monsieur Patrice C. le 26 mai 2016 à Paulhaguet.

Monsieur David P. le 17 octobre 2016 à Paulhaguet

▶ 2 personnes en liste d'attente fin 2016

2-2 Les candidatures

8 candidatures ont été présentées en 2016 lors de la commission d'admission :

▶ 4 candidatures ont été acceptées : 3 personnes sont entrées, 1 est sur liste d'attente fin 2016.

▶ 4 candidatures ont été refusées par la commission. Les personnes ne répondaient pas aux critères principaux du logement adapté mais plutôt d'un hébergement avec un étayage nécessaire au quotidien.

▶ 4 personnes n'ont pas donné suite à leur demande

2-3 Les visites en 2016

Il y aura eu 10 visites de la maison relais en 2016 :

- ▶ 3 orientations de la psychiatrie
- ▶ 2 orientations du SAVS 43
- ▶ 1 orientation de l'ANPAA
- ▶ 2 orientations d'un mandataire
- ▶ 1 orientation du centre d'OUSSOULX
- ▶ 1 orientation d'une famille



3- LA VIE DE LA MAISON RELAIS

3-1 Les conseils de maison

Le conseil de maison est un espace d'expression et d'animation où peuvent être abordés tous les sujets se rapportant à la vie collective de la résidence d'accueil, aux animations et aux activités.

Conseils de maison en 2016:

- ▶ Information sur les remplacements du personnel
- ▶ Mise en place de nouveaux projets : rencontre avec la RA, organisation des activités...
- ▶ Echanges sur l'organisation et le fonctionnement de la maison relais

3-2 Les activités

Permanententes

- ▶ Gymnastique avec les restos du cœur de Langeac. Les séances ont lieu les vendredi.
- ▶ Sorties avec « Culture du cœur » : spectacles, concerts, théâtre sur le Puy-en-Velay.
- ▶ Cinéma et bowling une fois par mois en moyenne, sortie au restaurant
- ▶ Jeux de société. Organisation d'un loto une fois par trimestre pour les habitants des communes de Siaugues et de Paulhaguet
- ▶ « Ruralité, femmes en mouvement » : EPGV (Education Physique et de Gymnastique Volontaire d'Auvergne) propose une pratique sportive aux « femmes isolées ».

Ponctuelles :

- ▶ Visites culturelles : Châteaux, lieux historiques, Karting, randonnées, pique-niques...



4- LES PROFESSIONNELS

Le cahier des charges d'une maison relais rappelle la nécessité d'avoir deux hôtes. La particularité de la maison relais du haut-Allier d'être sur deux antennes requiert donc la présence d'une professionnelle sur Siaugues-Sainte-Marie et d'une professionnelle sur Paulhaguet.

En 2016, Céline GAILLARD (assistante sociale) a été en arrêt durant 6 mois. Manon CUBIZOLLES (assistante sociale) l'a remplacée sur l'antenne de Paulhaguet.

5- PROJET DÉMÉNAGEMENT

En octobre 2016, le département et la DDCSPP ont rappelé leur volonté de maintenir l'antenne de Siaugues-Sainte-Marie sur cette commune et de laisser la possibilité de déménager l'antenne de Paulhaguet à Langeac.

Une réflexion est actuellement en cours au niveau de l'association avant d'entreprendre des orientations sur ce territoire.

Jérémie BONNET
Responsable de service

FAM

1. Présentation de l'établissement

Le FAM «APRES» appartient au Pôle Handicap Adultes de l'ASEA 43 qui regroupe 7 établissements et services de l'association.

Implanté depuis sa création sur le site Alex Brolles au Puy en Velay, le FAM est constitué de deux bâtiments. Leur superficie est relativement restreinte (environ 400 m²) d'autant que le FAM cohabite avec le SAMSAH dans ces bâtiments. Si les équipes sont mutualisées les missions sont bien distinctes. Un bâtiment est dévolu à l'accueil de jour, l'autre à l'hébergement.

Ces deux unités sont identiques dans leur conception et construites sur deux niveaux. Le deuxième étage n'est pas accessible aux personnes à mobilité réduite, engendrant des problèmes d'accessibilité.

La capacité de fonctionnement est fixée à 12 places pour l'Accueil de Jour et 9 places pour l'hébergement. Ouvert 46 semaines par an, le FAM dispose d'un agrément pour accueillir 21 résidents par jour, du lundi au vendredi. L'établissement accompagne 35 à 40 usagers par an, 38 personnes sur l'année 2016.

La fermeture les weekends et certaines périodes de vacances reste problématique pour les résidents et leurs aidants familiaux.

L'équipe pluridisciplinaire est constituée de 26 salariés représentant 17 professions différentes : médecin coordinateur, neuropsychologue, ergothérapeute, psychologue clinicienne, infirmière, CESF, aide soignants, AMP, moniteurs éducateurs, éducateur spécialisé...

L'accompagnement médico-social utilise différents supports : des entretiens individuels, des groupes thérapeutiques (photolangage, mémoire) mais également de nombreux ateliers de stimulation et de réinsertion favorisant l'autonomie de la personne, sa réinsertion sociale et/ou familiale (cuisine, expression, jardin, mosaïque, musique, journal, karting, ludothèque, art thérapie, informatique...).

L'ACCUEIL DE JOUR

En fonction du projet de chaque résident et de son lieu d'habitation, il est possible de venir au FAM entre 1 et 5 jours par semaine. Deux chauffeurs conduisent les résidents matins et soirs de leur domicile au FAM. Les plus autonomes peuvent se déplacer par leurs propres moyens (véhicule personnel, transports en commun). Nous développons depuis 2015 l'utilisation des transports en commun (en bus ou en train) dans le cadre du projet personnalisé de certains usagers.

Pour que la prise en charge soit efficace, l'équipe favorise la régularité dans les jours de présence sur l'établissement et un accueil minimal de deux jours par semaine. Si l'aide sociale finance la majorité du prix de journée, un reste à charge de 12€ par jour est dû par la personne accueillie, ce qui représente pour certains un frein quant au nombre de jours d'accueil.

L'activité de jour s'articule autour d'un programme individualisé alliant prises en charge médicales, paramédicales et accompagnements socio-éducatifs. L'ensemble des activités n'a pas une visée occupationnelle mais de réadaptation, comme le stipule le projet de service.

L'HEBERGEMENT

D'une capacité d'accueil de 9 places, la partie hébergement regroupe trois chambres en rez-de-chaussée pour les personnes à mobilité réduite, quatre chambres au 1^{er} étage et deux studios au sous-sol pour des résidents plus autonomes, dont le projet est de vivre seul en appartement.

La moitié des résidents est accueillie dans le cadre d'un hébergement permanent, les autres sont en hébergement temporaire, dans la limite de 90 jours/an.

Les missions du FAM APRES inscrites au projet d'établissement

- Accueillir, accompagner et travailler avec la personne cérébro-lésée orientée par la CDAPH à la construction de son projet de vie.
- Aider cette personne à retrouver le plus d'autonomie possible dans les domaines physiques, psychologiques, cognitifs et social.
- Soulager les familles, entendre leurs difficultés, leur permettre de vivre ce traumatisme et mettre en place une aide aux aidants.
- Permettre à toutes les personnes concernées par la cérébro-lésion de trouver un lieu d'écoute, d'informations et d'orientation.

2. Les points marquants de l'année 2016 :

REORGANISATION DES SERVICES «ACCUEIL DE JOUR» ET «HEBERGEMENT»

L'ensemble des activités de réadaptation et occupationnelles a été questionné en 2016 afin de valider leur pertinence dans l'accompagnement des résidents. Ce travail porté par l'équipe cadres s'est articulé en trois temps :

- Pertinence de l'activité
- Désignation d'un référent sur chaque activité au sein de l'équipe pluridisciplinaire
- Fixation des objectifs (thérapeutiques, réadaptation, stimulation, réinsertion, etc...) sur chaque activité

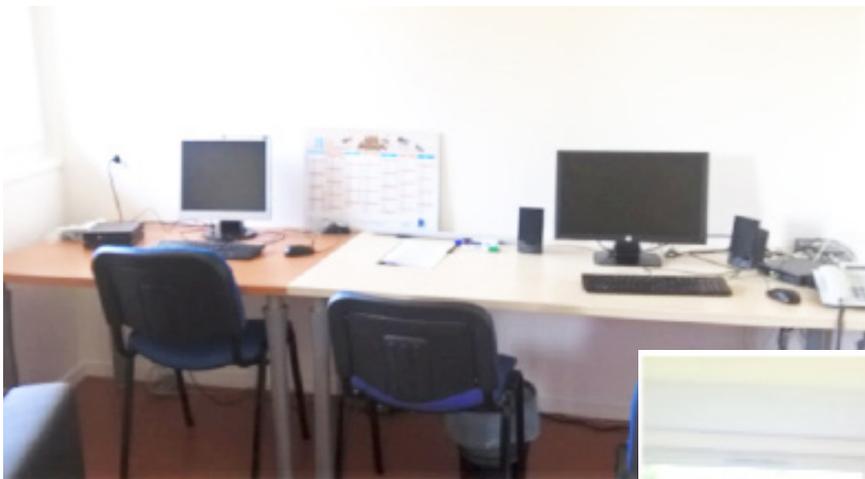
L'ensemble des professionnels a adhéré à cette démarche, une nouvelle organisation a été mise en place. Certains ateliers ont été supprimés (jardinage, photo langage, nature) alors que d'autres ont été créées (karaoké, informatique).

L'objectif a été atteint. Cette nouvelle organisation a permis d'apporter une régularité dans la fréquence et le déroulement de ces activités sur la base de planning hebdomadaire individualisé et stable pour chaque usager, ce qui nous apparaît favorable à l'accompagnement des personnes cérébro-lésées.

Parallèlement, le fonctionnement du service montrait une forte polyvalence demandée aux professionnels dans l'accompagnement des personnes sans obligatoirement prendre en compte leurs compétences métiers. Ce constat provient de l'enquête sur les risques psycho-sociaux diligentée par l'association en 2015.

En réponse à cette situation, chaque professionnel a été recentré sur son champ de compétence. Les emplois du temps des salariés ont ainsi été modifiés afin de redéployer les moyens humains en fonction des besoins en matières d'accompagnement des usagers. Des temps d'accompagnements individuels ont aussi été mis en place afin de favoriser un autre type de prise en charge. Un second chauffeur a été recruté en contrat aidé afin de dégager le personnel éducatif de cette tâche.

Réorganisation des bureaux : suite au départ de la directrice en 2015 et d'un accompagnant social en 2016, l'organisation des bureaux a été modifiée. Dorénavant les deux chefs de services sont au rez-de-chaussée et l'infirmière coordinatrice dispose d'un bureau plus spacieux répondant mieux aux besoins des résidents et facilitant l'organisation des réunions de transmissions. Le bureau de chef de service libéré au 1^{er} étage a été transformé en salle informatique et salon pour des temps d'accompagnements individuels.



- **Magiciel (logiciel de gestion administrative et d'accompagnement) :** l'outil informatique en place depuis quelques années au FAM n'était pas utilisé par l'ensemble de l'équipe en raison de son inadaptation à la particularité des personnels composant l'effectif d'un foyer d'accueil médicalisé. L'équipe a donc souhaité la mise en place d'un nouvel outil (Magiciel) : celui-ci a d'abord été expérimenté par le SAMSAH puis au FAM quelques mois après.

- **Visite de structures :** dans le cadre de la réorientation de certains usagers après leur accueil au FAM APRES, des salariés ont pu visiter d'autres structures en Haute Loire ou dans des départements limitrophes (FAM, foyer de vie). Il s'agit d'une pratique nouvelle à laquelle les professionnels ont porté beaucoup d'intérêt.

ECRITURE DU PROJET DU POLE

Sous l'impulsion de l'ASEA 43 et de la direction, l'ensemble des personnels a été mobilisé pour l'élaboration de ce projet de pôle. En participant à 6 journées thématiques intégrant la diversité des services et des métiers du pôle, les professionnels et les cadres ont pu bénéficier d'un apport méthodologique sur ces thématiques et élaborer les différents aspects de ce projet, notamment lors d'ateliers qui ont permis des échanges transversaux.

Thème des journées de travail : l'accompagnement au quotidien de l'utilisateur, la méthodologie du projet personnalisé, les outils de la loi 2002, les recommandations de bonnes pratiques – ANESM.

Ce projet répond également et dans une large mesure aux axes d'amélioration proposés par les évaluations interne et externe, notamment en termes de formalisation des projets de structure et des outils mis en œuvre par chacun. L'animation de ce travail a bénéficié de l'appui d'un Cabinet spécialisé dans l'accompagnement des projets institutionnels des organisations sociales et médico-sociales.

Après présentation et validation par le Conseil d'Administration de l'ASEA 43, le projet finalisé donnera lieu à une présentation générale à l'ensemble du personnel le vendredi 29 septembre 2017.

PROJET DE RECONSTRUCTION DU FOYER D'ACCUEIL MEDICALISE «APRES»

Partage des pratiques et mutualisations entre établissements et services du pôle nous ont conduit à proposer un projet immobilier rapprochant les entités FAM Après et Foyer de Meymac en avril 2016. Localisé sur le bassin du Puy-en-Velay, cette implantation d'un nouvel hébergement mutualisé répondait aux problèmes de qualité de prise en charges des usagers et de conformité et d'accessibilité rencontrés dans les locaux actuels tout en permettant de mutualiser certaines fonctions pour lesquelles le recours à des temps partiel rend difficile le recrutement. Ce projet n'a pas reçu d'accueil favorable par les autorités de contrôle.



PLAN NIVEAU -1
1/200 e

1^{ère} ébauche du projet sur le site de l'institut Marie Rivier appartenant à l'association de l'Abbé de l'Epée.

Un second projet de mutualisation pour une extension de bâtiments sur le site de l'association L'Abbé de l'Epée a été exposé. Ce projet proposait le regroupement des hébergements des FAM Abbé de l'Epée et du FAM APRES tout en maintenant l'activité d'accueil de jour du FAM APRES sur le site Alex Brolles, propriété de l'ASEA 43. Ce projet, même s'il répondait en partie aux objectifs de mise en conformité n'a pas été retenue pour des questions de continuité de prise en charge dans la journée des résidents du FAM APRES.

Un autre projet a vu le jour suite à la demande de l'ARS et du Conseil Départemental : le rapprochement avec l'Association l'Abbé de l'Epée pour un projet immobilier sur le site de l'institut Marie Rivier pour accueillir les trois FAM du bassin du Puy en Velay. Ce projet s'accompagne à terme du transfert des agréments du FAM APRES à l'association l'Abbé de l'Epée.

Sur le dernier trimestre 2016, ce projet a été présenté aux instances représentatives du personnel de l'association.

Une réunion de l'ensemble du personnel du FAM APRES en présence de la direction générale de l'association s'est tenue le 8 novembre 2016. L'association a présenté le projet de rattachement de l'établissement à l'association l'Abbé de l'Epée, montré son engagement dans ce projet de rapprochement tout en soulignant sa volonté de soutenir un projet architectural pour le FAM APRES exemplaire. A l'appui du courrier conjoint ARS et Conseil Département 43 du 5 septembre 2016, la direction générale de l'association a précisé son attachement à conserver un dialogue social serein afin d'accompagner l'opération projetée sans qu'elle ne devienne source de perte d'emploi pour le personnel du FAM APRES.

Sur le plan technique, durant le mois de décembre 2016, les personnels de l'établissement ont concouru à l'ébauche d'un premier programme reprenant les besoins en surface du futur établissement. Ce travail a permis à l'architecte retenu par l'association l'Abbé de l'Epée de proposer une première esquisse du projet architectural validant la possibilité d'implanter les trois foyers d'accueil médicalisés du bassin du Puy-en-Velay sur le site de l'institut Marie Rivier.



LES ANIMATIONS ET SORTIES DE L'ANNEE 2016

Le FAM APRES organise chaque année deux temps festifs avec les résidents, le personnel et les familles.

- Le 28 juillet : un repas champêtre a été suivi d'un concours de pétanque. Monsieur Poncy s'est joint à l'équipe et aux résidents pour partager le repas et a fait don au FAM de l'argent récolté lors des funérailles de Claudine. Claudine PONCY ayant été à l'initiative de la création du FAM et directrice de la structure pendant 2 ans.

- Le 15 décembre : nous nous sommes réunis au Centre Social de Guitard à l'occasion de la fête de Noël. C'est un après-midi récréatif, animé cette année par la compagnie « les souffleurs de lune », au cours duquel nous avons partagé de délicieux desserts préparés par la boulangerie de la vieille ville.



Les sorties et visites organisées dans l'année :

- Le 2 juin 2016 : visite du Parc des autruches à St Julien Chapeuil et repas au restaurant.

- 22 résidents du FAM dont 4 accompagnés par leur conjoint(e) et 8 professionnels ont découvert le parc où naissent et grandissent en plein air des autruches, qui sont ensuite destinées à la consommation. A l'issue de la visite, certains résidents ont acheté du savon à l'huile d'autruche. D'une douceur extrême, il vient en aide aux peaux abimées, irritées et les aide à se régénérer plus rapidement.

Un repas a ensuite été pris au restaurant Barriol à St Julien Chapeuil, où tous ont apprécié la présentation des plats, la qualité des mets et la bienveillance du personnel.

Nous remercions l'Association Française des Traumatisés Craniens (AFTC) pour l'organisation et le financement de cette journée.

- Le 21 novembre 2016 : Visite du Conservatoire du Saumon à Chanteuges et repas à l'ESAT de Langeac



15 résidents du FAM accompagnés de 8 professionnels sont allés visiter le Conservatoire national du saumon sauvage à Chanteuges.

Ce jour-là, les eaux de l'aquarium étaient troubles, suite à un important orage. Bien qu'il fut difficile de distinguer les saumons, les explications des conférenciers ont permis d'en comprendre la vie. La salmoniculture de Chanteuges a une capacité de production qui en fait la plus grande salmoniculture de repeuplement d'Europe.

Le groupe a ensuite pris le repas à l'ESAT de Langeac et a apprécié ce moment de détente.

Nous remercions l'association Rebondir et s'épanouir, présidée par Monsieur Christian Roche, pour le financement de cette sortie.

3. La démarche qualité

A partir des éléments mis en évidence par les évaluations internes et externes, différentes actions ont été mises en œuvre dans le cadre de la démarche qualité.

Envisager la réimplantation de la structure dans de nouveaux locaux

Le transfert du FAM Après à l'association l'Abbé de l'épée proposera des conditions d'accueil plus favorables aux usagers et s'accompagnera d'une ouverture de l'établissement «365 jours par an».

Intégrer au futur projet d'établissement les journées de réflexion, les formations sur les recommandations de l'ANESM ainsi que les bonnes pratiques issues de celles-ci, notamment celles concernant les FAM.

L'ensemble des salariés du FAM a participé à l'écriture du projet de pôle au cours duquel il a été sensibilisé aux recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et à la qualité de l'accompagnement au quotidien. Le projet finalisé donnera lieu à une présentation générale à l'ensemble du personnel le vendredi 29 septembre 2017.

Actualiser régulièrement le contenu du projet d'établissement en fonction de la réalisation de la démarche qualité

Le projet d'établissement en cours (2012-2017) sera actualisé en 2018. L'année 2016 et le 1er semestre 2017 ont été consacrés à la rédaction du projet de pôle auquel a été rattaché le FAM APRES. L'écriture du projet de pôle a permis de balayer les thématiques qui intéressent aussi le projet d'établissement. Plusieurs pistes d'amélioration du projet d'établissement ont été mises en évidence, notamment sur la démarche du projet individualisé porté par le service, points qui seront repris dans le cadre de l'actualisation du projet du FAM APRES en 2018.

Renforcer la dynamique de collaboration et de coopération avec les autres structures associatives

L'intégration du FAM au sein du pôle handicap a favorisé les échanges entre professionnels et une meilleure connaissance de l'ensemble des services et établissements qui le composent.

Revoir le processus de gestion du système d'information et simplifier les outils de communication existants

La mise en place d'un logiciel de gestion administrative et d'accompagnement des usagers a été engagée en 2016 (Magiciel).

Cet outil corrige l'insuffisance de formalisation et de procédures écrites et validées qui ne facilitaient pas l'accompagnement coordonné des résidents par l'équipe d'encadrement pluridisciplinaire. Il remplace le cahier de liaison, permet d'avoir une vision globale de l'accompagnement mis en place pour chaque personne et facilite l'accès instantané aux informations à l'ensemble des personnels habilités.

Structurer une politique de promotion de la bientraitance en s'appuyant notamment sur un travail collectif autour des recommandations ANESM et les savoirs faire existants

La prévention des maltraitances est une préoccupation constante des professionnels du pôle. Prenant appui sur les référentiels de bonnes pratiques édictées par l'ANESM et sur le protocole associatif de l'ASEA 43, le pôle a structuré un ensemble de dispositions transversales :

- Un protocole de signalement de tout incident, évènement indésirable, maltraitance ou violence est mis en place.
- Une commission bientraitance est envisagée pour le pôle et permettra un travail de veille et de réflexion régulier.

Mettre rapidement en œuvre la prévention des risques psychosociaux

Une enquête sur les risques psycho sociaux a été conduite en 2015 en collaboration avec les services de la Médecine du Travail.

A noter que suite à l'enquête sur les RPS de 2015, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux a été mis en place. Son évaluation à fin 2016 a donné lieu à une présentation devant les membres du Comité d'Entreprise et devant le comité de pilotage de la démarche.

Initier une réflexion institutionnelle sur les modalités de soutien aux professionnels

La fin de l'année 2016 a été consacrée à la conception des trames d'entretiens associatif et professionnel. L'équipe de direction du Pôle Handicap Adultes est à l'initiative de cette action et a réalisé l'essentiel du travail de conception des outils. Ces outils utilisés à partir de 2017 permettront l'accompagnement des salariés dans leur projet professionnel : évolution, formation, mobilité...

4. La (les) population(s) et les activités

La population

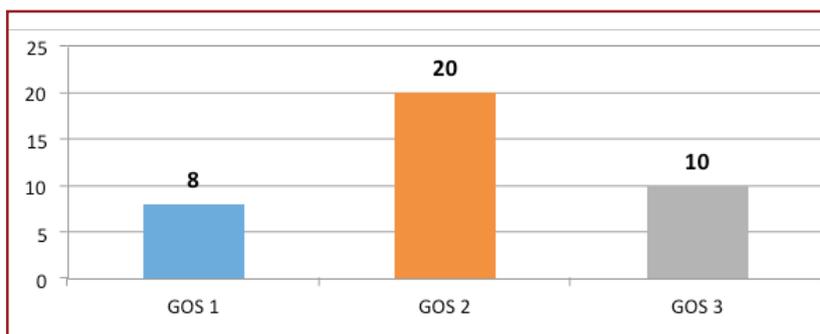
Les personnes accompagnées ont été victimes d'un traumatisme crânien (accident de la circulation, chutes, etc...), d'un accident vasculaire cérébral, d'une anoxie ou de maladies entraînant des lésions cérébrales.

En 2016, 38 résidents ont été accueillis au FAM : 27 hommes et 11 femmes. Agés de 18 à 65 ans, 66% des personnes accueillies en 2016 ont plus de 51 ans et 18% moins de 30 ans. Si la majorité des personnes résident en Haute Loire, 4 viennent de départements extérieurs : Allier, Cantal, Puy de Dôme et Loire.

Les résidents peuvent être accueillis plusieurs jours dans la semaine au Centre d'Accueil de Jour du FAM «APRES» ; cependant sur l'année 2016, une seule résidente a bénéficié d'un accueil 5 jours par semaine. Deux explications à ce constat :

- l'équipe tient compte du souhait de présence sur l'établissement de chaque usager tout en préconisant un accueil minimal de deux jours par semaine.
- Le reste à charge de 12€ par jour est dû par la personne accueillie, ce qui représente pour certains un frein quant au nombre de jours d'accueil.

Si l'agrément du FAM prévoyait d'accueillir «des personnes GOS 1 et 2 et éventuellement 3», la réalité est différente puisque le profil des personnes accueillies était le suivant en 2016 :



Profil des usagers du FAM en 2016 selon niveaux GOS de l'échelle de Glasgow

Les personnes de niveau GOS3 nécessitent un soutien régulier et important tout au long de la journée compte tenu d'incapacités physiques et/ou cognitives graves.

Cette situation pèse sur le fonctionnement du service pour deux raisons :

- accompagnement chronophage pour l'ensemble du personnel.
- locaux inadaptés en matière d'accessibilité.

L'activité

L'activité du FAM «APRES» s'élève à 1883 journées d'accueil pour l'année 2016 :

Nombre de personnes accueillies en 2016 :	38
Nombre de personnes en hébergement :	12
- En hébergement permanent :	5
- En hébergement temporaire :	7
Nombre d'accompagnements débutés en 2016 en accueil de jour :	5
Nombre d'accompagnements terminés en 2016 :	5
Nombre d'accompagnements débutés en 2016 en hébergement :	1
Nombre d'accompagnements en hébergement terminés en 2016 :	1

Les admissions

En 2016, 9 visites d'admission et 10 commissions d'admission ont été organisées afin d'étudier la cohérence des demandes avec les missions du FAM.

	Initiales de la personne	Type d'accueil demandé	Suivi de la demande
Février	A.JP	Hébergement permanent	Refus car prise en charge GOS 3+ / pas de possibilité d'accueil le week-end.
Février	A.M	Centre d'accueil de jour	Début d'accompagnement en Centre d'accueil de jour en mars 2016.
	Initiales de la personne	Type d'accueil demandé	Suivi de la demande
Avril	D.P	Hébergement permanent	N'a pas donné suite.
Avril	C.Y	Centre d'accueil de jour	Début d'accompagnement en Centre d'accueil de jour en juin 2016.
Juin	G.A	Hébergement temporaire	Début d'accompagnement en novembre 2016
Juin	P.B	Centre d'accueil de jour	Début d'accompagnement en Centre d'accueil en septembre 2016
juillet	M.G	Hébergement permanent	Refus car pas de possibilité d'accueil le week-end
septembre	P.P	Centre d'accueil de jour	En attente
octobre	P.D	Hébergement permanent	Refus car pas de possibilité d'accueil le week-end

5. Les Ressources Humaines

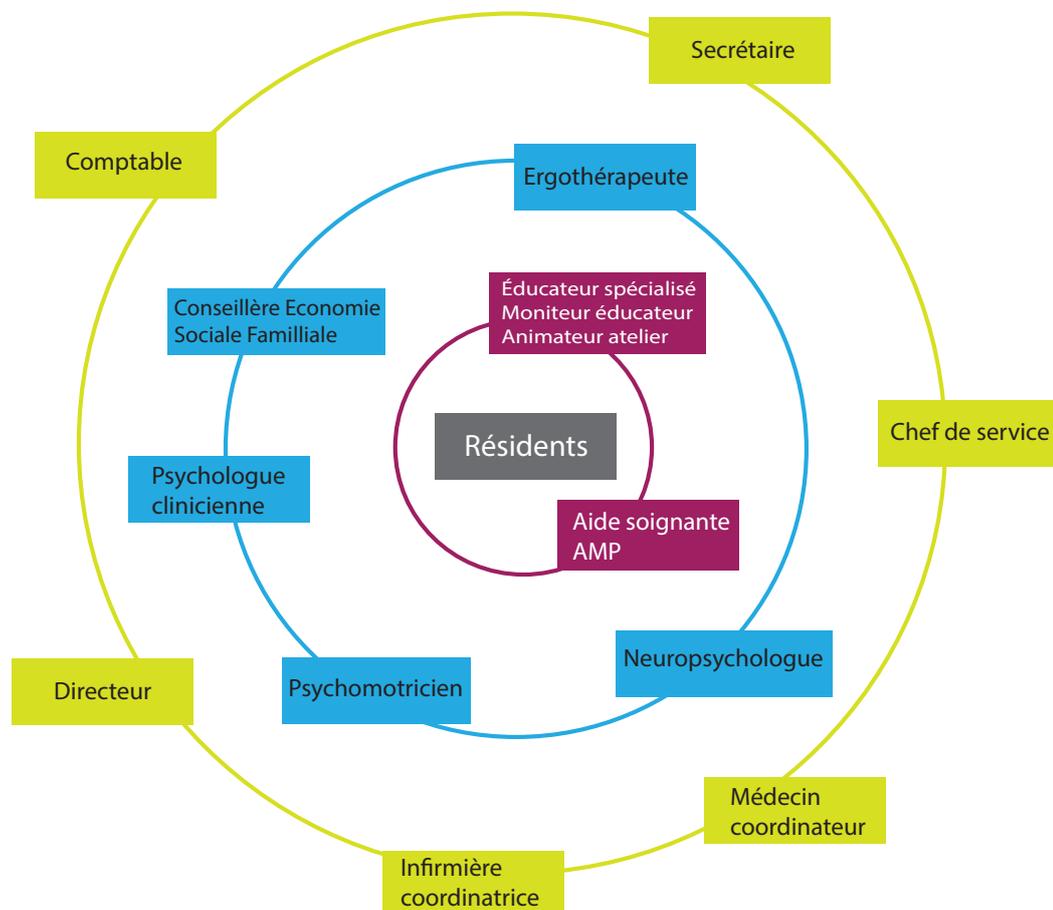
L'équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire est constituée de 26 salariés (19,9 ETP), représentant 17 professions différentes : médecin coordinateur, neuropsychologue, ergothérapeutes, psychologue clinicienne, infirmière, CESH, aide-soignants, AMP, moniteurs éducateurs, éducateur spécialisé...

L'organigramme a été redéfini en 2015 et n'a pas été revu depuis.

- **Départs :** 1 rupture conventionnelle d'un accompagnant social à 1 ETP
1 démission du médecin coordinateur à 0,2 ETP
1 départ en retraite d'un animateur à 0,8 ETP
- **Recrutements :** 1 monitrice éducatrice en CDI à 1 ETP
1 médecin coordinateur en CDI à 0,2 ETP
1 chauffeur en CUI-CAE en CDD à 0,75 ETP

ORGANIGRAMME DU FAM



Formations collectives			
Ecriture du projet de pôle handicap	Recommandations de bonnes pratiques ANESM - Bienveillance	Tous les salariés	1 journée
	La qualité de l'accompagnement au quotidien	10 personnes	1 journée
	L'ouverture et les partenariats	4 personnes	1 journée
	La méthodologie de projet	9 personnes	1 journée
UNAFTC	Le projet de vie	Tous les salariés	1 journée
Sécurité des personnes	Formation Vigipirate	Tous les salariés	½ journée
Personnel de soin : infirmière et aide-soignantes	Attestation de formations aux gestes et soins d'urgences – niveau 2	4 personnes	3 journées

Par ailleurs, deux salariés sont engagés dans des formations longues. Quatre autres salariés ont bénéficié de formations courtes.

Formations longues qualifiantes	
Formation de Moniteur éducateur (2014-2016)	24 mois
Formation de Moniteur éducateur (2015-2017)	24 mois

Formations individuelles	
L'accompagnement des personnes avec un handicap psychique (2 personnes)	2 journées
Educateur : Améliorer ses compétences par la CNV	3 journées
Ergothérapeute : Profil des AVQ	4 journées

Florence CARTAL
Thierry MOURGUES
Chefs de Service

SAMSAH

1. Présentation de l'établissement

Le SAMSAH «APRES» appartient au Pôle Handicap Adultes de l'ASEA 43 qui regroupe 7 établissements et services de l'association.

Le SAMSAH (Service Accompagnement Médico Social pour Adultes Handicapés) APRES (Aide Personnalisée pour la Réadaptation l'Evaluation et le Suivi) a ouvert le 1^{er} février 2007. Il est né d'un constat significatif d'absence de solution de prise en charge pour les personnes victimes d'un AVC, d'un trauma crânien ou d'une anoxie cérébrale. Jusqu'alors, en Haute-Loire, ces personnes se retrouvaient dans le secteur psychiatrique qui est inadapté à ce type de handicap.

Le SAMSAH est hébergé dans les mêmes locaux que le FAM «APRES», 14 chemin des Mauves au Puy en Velay. Les membres de l'équipe peuvent également intervenir au titre du FAM «APRES». Par contre, les modalités d'exercice de l'accompagnement sont différenciées, puisque le cœur de métier du SAMSAH est bien celui de l'intervention à domicile.

Le SAMSAH intervient sur l'ensemble du département pour cinq personnes (10 personnes accompagnées en moyenne). Ce service permet les apprentissages pour la réorganisation de la vie à domicile, puis s'assure de la mise en place de réponses appropriées, normalement avant de passer le relais aux partenaires.

Les réponses apportées sont travaillées de manière individualisées et répondent aux logiques de parcours des personnes : le suivi peut être effectué en amont d'une admission à l'Accueil de Jour du FAM, à la sortie de la personne de l'établissement, ou en lien à des besoins de soins (sans lien particulier avec le FAM).

Au fil du temps et de l'évolution des politiques médico-sociales, le SAMSAH «APRES» est appelé aujourd'hui à avoir une identité propre et indépendante du FAM. La spécialisation dans la prise en charge des personnes victimes de cérébro-lésion ne doit plus être aussi prégnante. Suite au contrôle restreint mené conjointement par l'ARS et le conseil départemental en mai 2016, il est nécessaire de redéfinir nos missions.

Les missions du SAMSAH «APRES» inscrites au projet de service

- soutenir la personne mais aussi sa famille dans la situation de survenue subite d'une situation de cérébrolésion (psychologue clinicienne, CESF).
- établir un diagnostic de la situation particulière au niveau des séquelles de la cérébrolésion (ergonome, psychomotricienne).
- mettre en place des étayages divers au domicile ou en situation professionnelle ou pour répondre à une nécessité de soins spécifiques.
- informer de la spécificité de la cérébrolésion les familles, les personnes concernées, les intervenants à domicile
- accompagner le temps nécessaire les personnes et leurs familles pour qu'une prise de conscience se réalise, préalable nécessaire à une orientation adéquate.
- orienter, in fine, la personne si besoin sur les organismes partenaires spécialisés
- préparer la personne à rejoindre l'équipe du FAM APRES.
- suivre l'évolution de la personne dans sa rééducation, assurer la réversibilité des prises en charges si nécessaire et garantir la continuité de l'accompagnement.

Les points marquants de l'année 2016 :

CONTROLE RESTREINT DU SAMSAH «APRES»

Le contrôle restreint du SAMSAH du 24 mai 2016 est le fait marquant de l'année pour le service.

Au-delà de la procédure de contrôle elle-même, les échanges entre l'équipe des professionnels du SAMSAH, la direction et les auditeurs de l'ARS et du Conseil Départemental ont provoqué une prise de conscience sur les attendus d'un tel service.

Au cours du second semestre, l'équipe de direction s'est donc attachée à redéfinir des priorités du SAMSAH et deux axes de travail ont été fixés pour la fin 2016 et 2017 :

- le redéploiement de l'équipe SAMSAH avec l'intégration d'une professionnelle AMP. Ce redéploiement permet de proposer aux usagers une fréquence de visite hebdomadaire indépendamment des visites organisées par le personnel spécialisé.
- la réorganisation de l'activité d'accompagnement des usagers du service par l'informatisation du suivi de la prise en charge des personnes accompagnées. Le dernier trimestre 2016 a été consacré à l'adaptation d'un logiciel informatique à nos besoins (intégration à la fois du champ médical et du champ social). Son déploiement s'est opéré dès décembre 2016 et continuera sur l'année 2017.

Cette évolution s'est accompagnée d'une remise à niveau du parc informatique qui n'avait pas été renouvelé depuis 2009.

ECRITURE DU PROJET DU POLE

Sous l'impulsion de la Direction Générale et de la direction, l'ensemble des personnels a été mobilisé pour l'élaboration de ce projet de pôle. En participant à 6 journées thématiques intégrant la diversité des services et des métiers du pôle, les professionnels et les cadres ont pu bénéficier d'un apport méthodologique sur des thématiques et élaborer les différents aspects de ce projet, notamment lors d'ateliers qui ont permis des échanges transversaux.

Thème des journées de travail : l'accompagnement au quotidien de l'utilisateur, la méthodologie du projet personnalisé, les outils de la loi 2002, les recommandations de bonnes pratiques – ANESM.

2. Partenariats

La mission de coordination confère au SAMSAH un travail de partenariat professionnel élargi.

Nous nous inscrivons dans les réseaux ayant trait à la cérébro-lésion : AFTC Haute-Loire, RESACCEL Auvergne-Rhône-Alpes, UNAFTC, inter-SAMSAH grand Massif Central.

Localement nous travaillons avec le Centre Hospitalier Emile Roux, le Centre Hospitalier Spécialisé Sainte Marie, les médecins de secteur ainsi que les équipes paramédicales en libéral, les organismes de tutelles (Association Tutélaire et UDAF), les associations d'aide à domicile, les associations caritatives (Restos du cœur, le Secours Populaire, Emmaüs...).

L'équipe travaille avec les services sociaux du Conseil Départemental : assistante sociale de secteur, PMI, MDPH. La Conseillère en Économie Sociale et Familiale est habilitée à renseigner les documents relatifs à l'évaluation de l'autonomie afin de renseigner le dossier de demande d'aide sociale. Elle travaille en partenariat privilégié avec la MDPH.

A noter aussi, le partenariat avec l'épicerie solidaire du Puy qui accueille un de nos usagers en tant que bénévole.

3. La démarche qualité

A partir des éléments mis en évidence par les évaluations internes et externes ainsi que le contrôle restreint mené conjointement par l'ARS et le Conseil Départemental en mai 2016, différentes actions ont été mises en place.

Actions à partir des éléments mis en évidence dans les évaluations internes et externes

ENGAGEMENT D'UN TRAVAIL SUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une enquête sur les risques psycho sociaux a été conduite en 2015 en collaboration avec les services de la Médecine du Travail.

Suite à cette enquête, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux a été mis en place. Son évaluation, fin 2016, a donné lieu à une présentation devant les membres du Comité d'Entreprise et les membres du Comité de pilotage.

Au niveau du SAMSAH, conjointement à la réorganisation du fonctionnement du FAM «APRES», la gouvernance et l'organigramme du service ont été modifiés.

PROJET DE SERVICE : DISTINCTIONS ENTRE LE FONCTIONNEMENT DU FAM ET CELUI DU SAMSAH

Le SAMSAH a intégré le pôle handicap adultes. L'écriture du projet de pôle a permis de balayer les thématiques qui intéressent aussi le projet de service. Plusieurs pistes d'amélioration du projet de service ont été mises en évidence, notamment sur la démarche du projet individualisé portée par le service, points qui seront repris dans le cadre de l'écriture du projet du SAMSAH «APRES» pour 2018.

REFERENCE AUX RECOMMANDATIONS ANESM RELATIVES AUX SPECIFICITES LIEES AU TRAVAIL A DOMICILE

L'ensemble des salariés du SAMSAH a participé à l'écriture du projet de pôle au cours duquel ils ont été sensibilisés aux recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM et à la qualité de l'accompagnement au quotidien.

RENFORCEMENT DE LA DYNAMIQUE DE COLLABORATION ET DE COOPERATION AVEC LES AUTRES STRUCTURES ASSOCIATIVES

Les échanges avec les autres services du pôle ont permis de croiser les regards sur les pratiques professionnelles et de s'enrichir des expériences de chacun. L'objectif recherché est l'harmonisation des pratiques et l'uniformisation des documents pour favoriser les parcours des usagers inter-établissement : SAMSAH-ESAT, SAMSAH-Centre d'Accueil de Jour du FAM «APRES», SAMSAH-SAVS 43, SAMSAH-Foyer d'Hébergement de Meymac.

RENOVATION DU PROCESSUS DE GESTION DU SYSTEME D'INFORMATION ET SIMPLIFICATION LES OUTILS DE COMMUNICATION EXISTANTS,

La mise en place d'un logiciel de gestion administrative et de l'accompagnement des usagers a été réalisée au dernier trimestre 2016 (Magiciel).

Cet outil corrige l'insuffisance de formalisation et de procédures écrites et validées qui ne facilitaient pas l'accompagnement coordonné des usagers par l'équipe pluridisciplinaire. Il permet d'avoir une vision globale de l'accompagnement mis en place pour chaque personne, garantit une meilleure coordination des interventions des professionnels à domicile et facilite l'accès instantané aux informations à l'ensemble des personnels habilités.

STRUCTURATION D'UNE POLITIQUE DE PROMOTION DE LA BIENTRAITANCE,

La prévention des maltraitances est une préoccupation constante des professionnels du pôle. Prenant appui sur les référentiels de bonnes pratiques édictées par l'ANESM et sur le protocole associatif de l'ASEA 43, le pôle a structuré un ensemble de dispositions transversales :

- Un protocole de signalement de tout incident, évènement indésirable, maltraitances ou violences est mis en place.
- Une commission bientraitance est envisagée pour le pôle et permettra un travail de veille et de réflexion régulier (soumise à accord de l'association).

Mesures correctives suite au rapport de contrôle restreint réalisé le 24 mai 2016

- Recrutement d'un médecin coordinateur au 1er septembre 2016
- Mise en place d'un logiciel de gestion des informations et des dossiers des usagers pour répondre à la remarque de l'ARS sur le déficit de traçabilité écrite et d'informatisation du dossier de soin.
- Les conclusions du contrôle restreint ARS-CD43 font ressortir un manque de formalisation des procédures : nous travaillons actuellement à la mise en place de conventions avec les SSIAD, le Centre Hospitalier Emile Roux, les infirmiers libéraux .
- Mise en place de documents spécifiques au SAMSAH : courriers à en-tête du SAMSAH, identification du bureau réservé au service SAMSAH. En cours : réécriture des documents institutionnels (projet de service, livret d'accueil, règlement de fonctionnement).
- Familiarisation avec «l'outil SERAFIN». Les DIPC s'articulent autour des nomenclatures des besoins et des prestations qui y sont répertoriées.
- Réflexion en cours sur la formalisation de la prise en charge hors horaires d'ouverture et particulièrement en cas d'urgence des usagers.
- Mise en place d'un cahier de liaison au domicile des personnes qui retrace les informations administratives, le DIPC, le projet de soins et le projet de vie de la personne, les différents intervenants à domicile, les services à contacter en cas d'urgence.

- Pour se mettre en conformité avec le décret n°2009-332 du 20 mars 2009, nous avons complété l'équipe avec un personnel diplômé Aide Médico Psychologique à 0.30 ETP.

- Nous avons initié des rencontres avec les autres SAMSAH du département : réunions entre directions mais aussi entre infirmières coordinatrices. Nous souhaitons uniformiser nos pratiques mais aussi créer une dynamique favorisant la coopération entre nos services et les structures d'appui respectifs pour faciliter les orientations et répondre au plus juste à la demande et aux besoins des usagers.

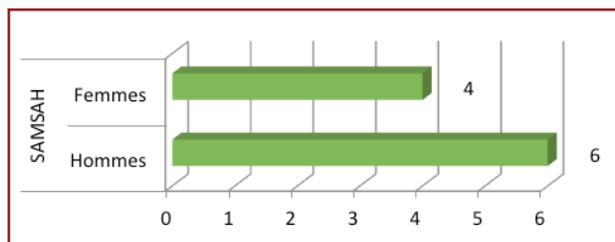
La perspective du redéploiement de la structure d'appui du SAMSAH sous l'égide de l'association de l'Abbé de l'Épée inaugure de fait la séparation administrative et géographique des deux services. Les conditions d'installation, d'organisation, de fonctionnement seront alors revues. La mise en conformité avec le décret relatif aux agréments des SAMSAH est dès à présent mis au travail sous l'angle de la GPEC.

4. La (les) population(s) et les activités

La population

L'agrément du SAMSAH est fléché sur le polyhandicap mais dans les faits, nous accompagnons des personnes relevant de la cérébro-lésion acquise. Cela découle du contexte historique institutionnel. Le SAMSAH a été créé dans une volonté d'inscrire les usagers dans une logique de parcours de soins. En effet le SAMSAH se positionne à la fois en amont d'une prise en charge par le centre d'accueil de jour du FAM «APRES» et en aval pour étayer une autonomie retrouvée encore fragile.

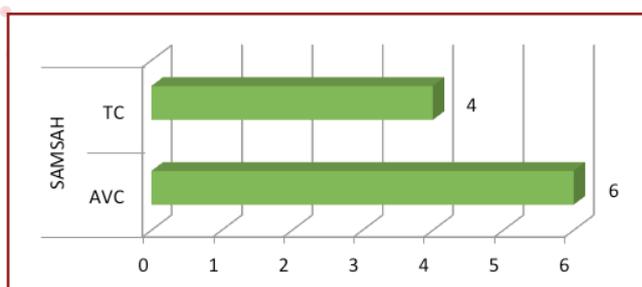
A ce jour, le service dispose d'un agrément pour cinq places.



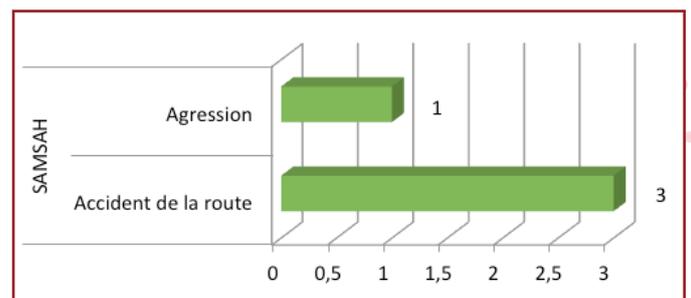
Répartition hommes-femmes



Répartition par tranche d'âge



Nature de la cérébro-lésion



Domiciliation des usagers du SAMSAH

Communes de Haute-Loire	Nbre de personnes suivies
Brives Charensac	2
Cohade	1
Le Puy en Velay	3
Moudeyres	1
Saint Germain Laprade	1
Sainte Sigolène	1
Tence	1

Domiciliation des usagers du SAMSAH

Nous accompagnons plus d'usagers que le nombre de places accordées. Nous sommes dans la dynamique d'accompagner en fonction des besoins et des attentes des personnes orientées par la MDPH en étant dans l'idée du «zéro sans solution».

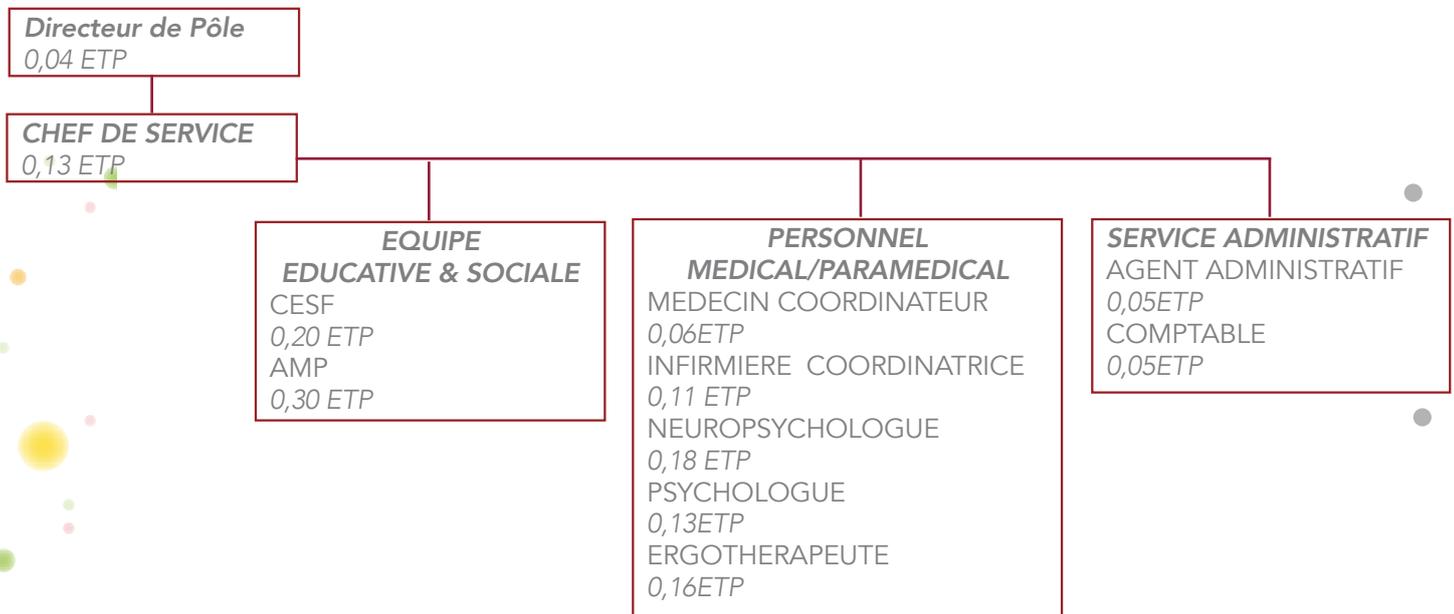
	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
Nbre de personnes suivies	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	8	8

L'organisation nous le permet car actuellement nous n'avons pas d'impératif de fréquence de passage au domicile. Beaucoup des usagers n'accepteraient pas un passage quotidien. Leurs demandes sont principalement liées :

- aux démarches administratives liées à un contentieux juridique qu'il peut y avoir dans le cadre des accidents sur la voie publique. Nous travaillons avec une avocate spécialisée du barreau de Saint Etienne. Il s'agit de faire reconnaître le préjudice des usagers relevant du handicap invisible et mal connu des instances administratives et juridiques. Nous nous appuyons notamment sur les bilans de la neuropsychologue et de la psychologue clinicienne pour étayer les dossiers.
 - psychologique : acceptation du handicap.
 - ergothérapique : réadaptation de la vie au quotidien en fonction de leur nouvelle situation de handicap.
 - à la coordination des soins : liens entre les professionnels médico-sociaux.
- Explication des résultats médicaux ou de la cérébro-lésion acquise par notre médecin.
- à l'insertion dans le monde ordinaire : essai en ESAT, activité bénévole dans une association.

5. Les Ressources Humaines

Organigramme



L'équipe du SAMSAMH «APRES» est pluridisciplinaire. De par son agrément de 5 places, le service propose des temps de travail inférieur à 0,25 ETP à l'ensemble des professionnels. Cette situation impose un recrutement de salariés intervenant à la fois sur le FAM «APRES» et le SAMSAMH «APRES».

Deux mouvements de personnel en 2016 :

- le changement du médecin coordinateur (0,06 ETP)
- le renforcement de l'équipe SAMSAMH par le transfert d'un personnel AMP du FAM Après à hauteur de 0,30 ETP.

Instances représentatives du personnel

- 11 réunions avec les Délégués du Personnel (conjointes avec le FAM Après).
- 11 réunions du Comité d'Entreprise.

A noter que suite à l'enquête sur les RPS de 2015, un plan d'action de prévention des risques psychosociaux a été mis en place. Son évaluation à fin 2016 a donné lieu à une présentation devant les membres du Comité d'Entreprise et ceux du Comité de pilotage.

Formations

La formation continue est un outil qui permet à l'ensemble de l'équipe de se former, de renforcer sa qualification pour acquérir les compétences nécessaires au projet d'établissement, pour approfondir des connaissances, pour maîtriser des techniques spécifiques et acquérir des qualifications nouvelles concernant l'accompagnement des usagers orientés et la prévention des actes de maltraitance ou de la violence.

D'autre part, des actions de soutien sont mises en place sous la forme de séances d'analyse de la pratique menées par un psychothérapeute extérieur à l'établissement. Action réalisée conjointement avec le FAM «APRES».

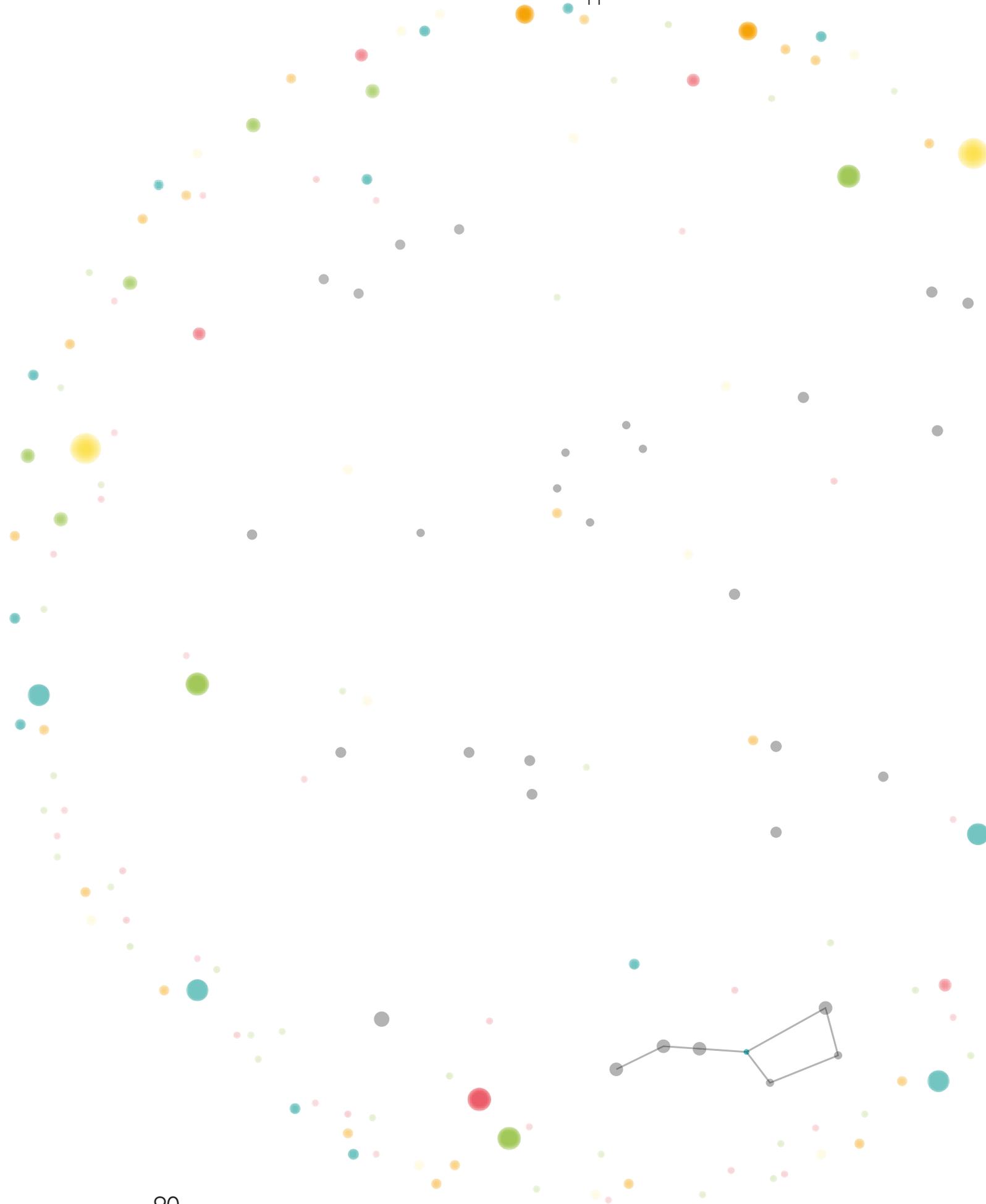
En 2016, l'ensemble des salariés du SAMSAH «APRES» a participé à différentes formations. Certaines de ces formations ont été programmées dans le cadre de l'écriture du projet de Pôle Handicap Adultes.

Formations collectives		
Ecriture du projet de pôle handicap	Recommandations de bonnes pratiques ANESM - Bienveillance	1 journée
	La qualité de l'accompagnement au quotidien	1 journée
	L'ouverture et les partenariats	1 journée
	La méthodologie de projet	1 journée
UNAFTC	Le projet de vie	1 journée
Sécurité des personnes	Formation Vigipirate	½ journée
Personnel de soin : infirmière	Attestation de formations aux gestes et soins d'urgences – niveau 2	3 journées

Par ailleurs, trois salariés ont bénéficié de formations courtes.

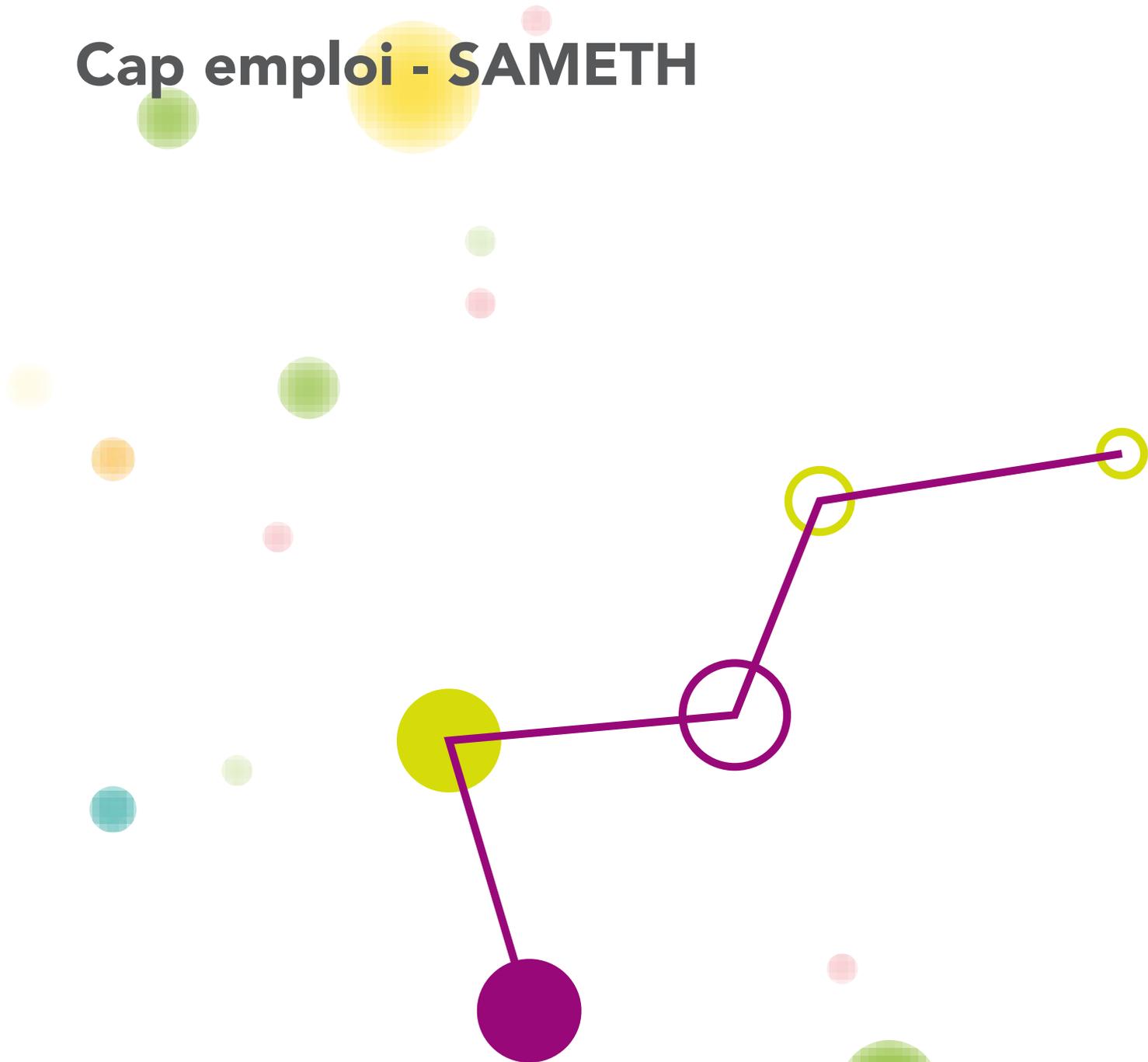
Formations individuelles	
L'accompagnement des personnes avec un handicap psychique (2 personnes)	2 journées
Ergothérapeute : Profil des AVQ	4 journées

Florence CARTAL
Thierry MOURGUES
Chefs de Service



Rapport d'ACTIVITÉ année 2016

Cap emploi - SAMETH



Cap emploi 43
14, chemin des Mauves - Mons
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 02 13 87
📠 : 04 71 02 35 03
✉ : accueil@capemploi43.org

SAMETH 43
14, chemin des Mauves - Mons
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 02 64 26
📠 : 04 71 02 35 03
✉ : accueil@sameth43.org

Cinq ans après la publication de la loi de 1975, la Sauvegarde a créé le service EPSR ¹, pour « faciliter l'accès à la vie professionnelle et sociale des Travailleurs Handicapés », qui instaurait les bases des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des personnes affectées par un handicap.

Dès sa création, l'EPSR ⁴³ a évolué en collaboration directe avec la COTOREP ² et l'ANPE ³.

Le rôle principal de l'EPSR, conventionnée par le Préfet, était le soutien à la personne handicapée pendant le processus d'insertion (ou de réinsertion) professionnelle.

La loi du 10 juillet 1987 – qui instaura l'obligation d'emploi et donna naissance à l'AGEFIPH ⁴ – lui a offert un rôle plus fort et une meilleure cohérence. La loi a recentré la mission de l'EPSR sur le volet professionnel, laissant le volet social aux travailleurs sociaux de secteur (ou à des services créés ad'hoc).

A la même période, d'autres structures ont vu le jour dans le même domaine : les OIP ⁵. De type associatif, ils remplissaient des objectifs voisins de ceux des EPSR, mais avec une simple convention avec l'AGEFIPH.

EPSR et OIP, ces appellations et ces statuts différents finissaient par créer une certaine confusion dans l'esprit des demandeurs d'emploi handicapés comme dans celui des entreprises à la recherche de candidats handicapés.

L'unité de dénomination, de statut, de fonctionnement et de prestations étant devenue incontournable, l'Etat, l'ANPE et l'AGEFIPH ont lancé en 2000, en concertation avec les associations intéressées, le label Cap emploi sous lequel toutes les EPSR et les OIP sont aujourd'hui regroupés.

Désormais, tous les Cap emploi ont le statut d'OPS ⁶.

La dernière évolution notable de l'activité de Cap emploi est liée à la loi du 11 février 2005 qui réaffirme les principes d'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (dont l'accès à l'emploi), mais également le droit à la compensation du handicap (principe fondamental de la loi). La loi de 2005 impose également l'obligation d'emploi dans les trois fonctions publiques, en créant le FIPHFP ⁷.

¹ Equipe de Préparation et de Suite du Reclassement,

² Commissions Techniques d'Orientation et de Reclassement Professionnel, transformées en Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH) en 2005,

³ L'Agence Nationale Pour l'Emploi, devenue Pôle emploi,

⁴ L'Association Gestionnaire du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées,

⁵ Organismes d'Insertion Professionnelle, souvent créés à l'initiative du monde patronal : Union Patronale ou Confédération Nationale du Patronat Français (MEDEF actuel),

⁶ Organisme de Placement Spécialisé.

⁷ Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Les missions confiées à Cap emploi : favoriser l'accès durable à l'emploi et mettre en place un plan personnalisé de compensation du handicap, correspondent depuis toutes ces années au projet et aux valeurs de l'ASEA 43, et tout particulièrement la valeur de dignité (voir le projet associatif).

Avec les récentes évolutions législatives (loi Travail), Cap emploi 43 devra prochainement prendre part au dispositif d'« emploi accompagné » par la prise en charge et l'accompagnement des publics les plus handicapés et / ou les plus fragiles, afin de leur permettre d'accéder à un emploi durable en assurant la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail, ... Cette nouvelle orientation prendra la forme d'un appel d'offre co organisé par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP, en fin d'année 2017.

ELEMENTS DU PROJET DE SERVICE

Les services Cap emploi et SAMETH de l'ASEA 43 s'inscrivent dans une logique de Service Public de l'Emploi en faveur des Travailleurs Handicapés altiligériens, en veillant à la qualité de l'accompagnement réalisé et à la bienveillance des personnes prises en charge.

Les deux services partagent un projet commun de :

- Porter les valeurs du projet associatif et s'inscrire dans la continuité de la stratégie de pôle entreprise par l'ASEA 43,
- Répondre aux obligations légales et être un acteur engagé dans la mise en œuvre des politiques publiques au service des personnes en situation de handicap,
- Soutenir et mettre en œuvre les grandes orientations des Comités de Pilotage respectifs de Cap emploi et du SAMETH (Comité de Pilotage Régional, Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, Handipacte, Convention locale de coopération Pole emploi – Cap emploi, ..., la Charte Régionale de Maintien dans l'Emploi et de Prévention de la Désinsertion professionnelle, ...),
- Soutenir le principe de non-discrimination des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi (accès ou maintien dans l'emploi) en aidant les personnes et les employeurs à mettre en œuvre les mesures appropriées pour favoriser leur employabilité (formation, ...) et la compensation de leur handicap (intervention d'experts, aide technique, aide humaine, ...),
- Rendre lisible en interne et vis-à-vis des partenaires les prestations réalisées par les deux services en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap,
- Fédérer les deux services autour d'une éthique et des outils partagés,
- Fixer des objectifs d'amélioration et définir les actions à conduire sur une période de 5 ans, en prenant appui sur les restitutions de l'audit réalisé tous les 3 ans pour Cap emploi, sur les bilans annuels qualitatifs et quantitatifs réalisés, ainsi que les appels d'offre pour le SAMETH,
- Etre un vecteur de progrès et promouvoir une action inscrivant les services dans une dynamique de qualité.

Le Comité de Pilotage Régional⁸ de Cap emploi organise deux rendez-vous annuels afin de co bâtir les plans d'actions stratégiques, techniques et opérationnels dans le cadre de dialogue de performance, autour de trois axes :

- « Répondre aux besoins des employeurs en matière de recrutement » ;
- « Améliorer la formation des publics en adéquation avec les besoins des employeurs » ;
- « Fournir un accompagnement permettant l'insertion durable et la pérennité de l'emploi ».

POPULATIONS

La déclinaison de l'offre de service de Cap emploi (définie par sa convention financière) et le dialogue de performance donnent la forme du rapport d'activité annuel des Cap emploi.

Il donne à voir la qualité du service rendu par des éléments quantitatifs (nombre de placements, nombre de formations ...), mais aussi des éléments qualitatifs (durée des contrats signés, ...), en évoquant les moyens mobilisés (bilans, stages en entreprise, prestations mobilisées pour des handicaps spécifiques, aménagements de poste, ...).

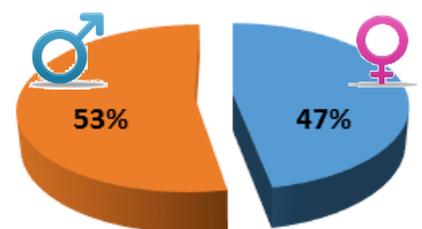
La Haute Loire comptait 2 603 demandeurs d'emploi en situation de Handicap, au 1^{er} janvier 2016, sur un total de 17 271 demandeurs d'emploi (inscrites en catégories A, B et C), soit 15 % des demandeurs d'emploi du département. Il faut noter que les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont plus nombreux car ne sont recensées que les personnes qui déclarent leur RQTH lors de leur inscription à Pôle emploi.

Au cours de l'année, Cap emploi a accueilli et suivi ponctuellement ou durablement 1 387 personnes en situation de handicap, soit 53 % des demandeurs d'emploi, ce qui représente environ 8 % des demandeurs d'emploi du département.

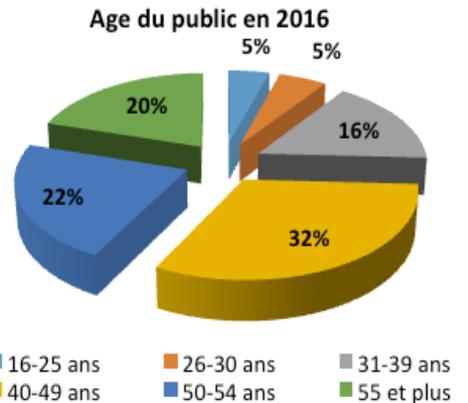
Typologie du public pris en charge

SEXE	2015	2016	Ecart (en nombre)	Evolution (en pourcentage)
Femme	435	422	-13	-3 %
Homme	575	478	-97	-20 %
TOTAL	1010	900	110	-11 %

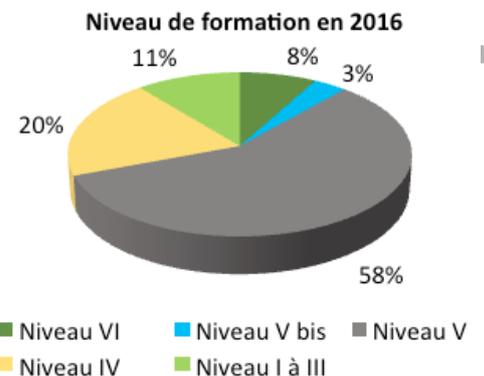
Répartition en 2016



AGE	2015	2016	Ecart (en nombre)	Evolution (en pourcentage)
16-25 ans	43	40	-3	-7 %
26-30 ans	59	47	-12	-20 %
31-39 ans	183	145	-38	-21 %
40-49 ans	337	287	-50	-15 %
50-54 ans	215	199	-16	-7 %
55 et plus	172	182	10	-6 %



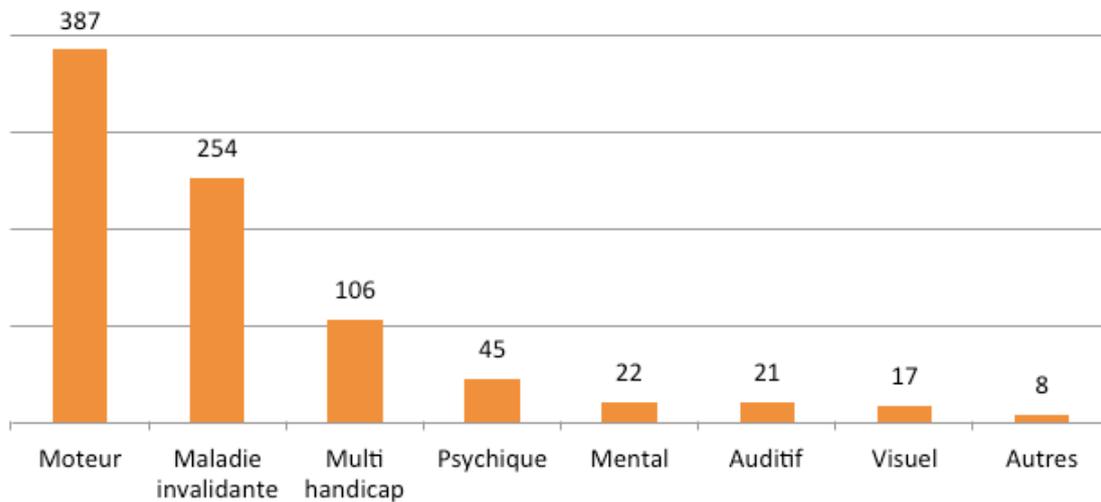
FORMATION	2015	2016	Ecart (en nombre)	Evolution (en pourcentage)
Niveau VI	96	69	-27	-28 %
Niveau Vb	37	30	-7	-19 %
Niveau V	557	500	-57	-10 %
Niveau IV	181	172	-9	-5 %
Niveau I à III	97	94	-3	-3 %



TYPE DE HANDICAP	2015	2016	Ecart (en nombre)	Evolution (en pourcentage)
Moteur	471	387	-84	-18 %
Maladie invalidante	274	254	-20	-7 %
Visuel	16	17	1	6 %
Mental	24	22	-2	-8 %
Auditif	25	21	-4	-16 %
Psychique	43	45	2	5 %
Multi handicap	103	106	3	3 %
Autres	8	8	0	0 %

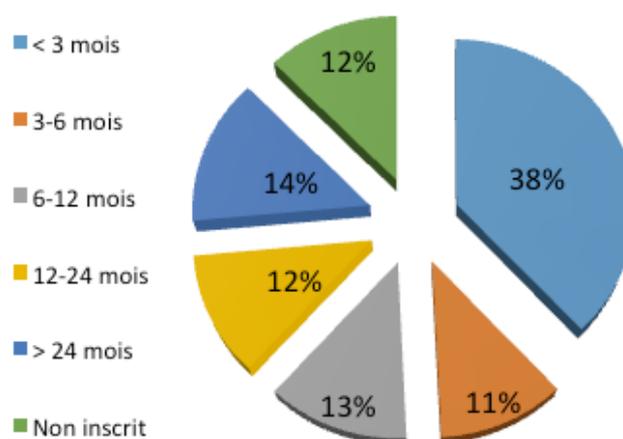


Handicap principal du public suivi en 2016



Durée d'inscription à Pôle emploi lors de l'ouverture du parcours

	2015	2016	Ecart (en nombre)	Evolution (en pourcentage)
< 3 mois	264	342	78	30 %
3-6 mois	109	101	-8	-7 %
6-12 mois	131	113	-18	-14 %
12-24 mois	112	106	-6	-5 %
> 24 mois	123	126	3	2 %
Non inscrit	153	112	-41	-27 %



ACTIVITES

Moyens mis en œuvre

En faveur des personnes

La plupart des demandeurs d'emploi accueillis et accompagnés par un conseiller référent Cap emploi sont dans une démarche de reconversion professionnelle, puisqu'ils ne peuvent plus, pour la plupart, exercer leur ancien métier et qu'il est nécessaire de mettre en place des étapes (et outils) de parcours intégrant diverses dimensions, décrites ci-dessous :

Actions d'aide à la décision et d'orientation professionnelle	
Stages d'orientation en entreprise	68
Prestations d'orientation (bilan, ...)	75
Actions sur les compétences	
Formations non qualifiantes	132
Formations qualifiantes	79
Insertion par l'activité économique	8
Compensation du handicap	
Expertise externe relatif au handicap	25
Expertise en entreprise	5
Coup de pouce financier	
Aide financière (fonds social)	22

En faveur des entreprises

Dans la plupart des cas, les offres d'emploi collectées et traitées par Cap emploi sont des offres recueillies par notre réseau partenarial (voire par les demandeurs d'emploi eux même) qui permettent au conseiller de mettre en relation les employeurs et des personnes suivies par notre service et/ou d'accompagner la mise en place de contrats de travail.

Toutes les offres d'emploi collectées ne permettent pas de conclure un contrat de travail, mais le taux de contrats signés en Haute Loire est parmi les meilleurs de la région Auvergne Rhône Alpes, avec un taux de 88 %.

En 2016, la typologie des employeurs par le recueil d'offres d'emploi et la conclusion de contrat de travail, est la suivante :

Taille de l'employeur	Offres TH recueillies	Contrats conclus sur les offres recueillies
Moins de 10 salariés	84	74
10 à 19 salariés	50	45
20 à 49 salariés	66	60
50 à 99 salariés	32	27
100 à 249 salariés	23	16
250 et plus	6	8
TOTAL	261	230

Secteur d'activité de l'employeur	Offres TH recueillies	Contrats conclus sur les offres recueillies
Agriculture, sylviculture et pêche	5	3
Industrie manufacturière	16	14
Production et distribution d'eau	4	4
Construction	6	5
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	11	11
Transports et entreposage	4	4
Hébergement et restauration	13	12
Information et communication	2	2
Activités financières et d'assurance	5	5
Activités immobilières	2	1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4	4
Activités de services administratifs et de soutien	15	13
Administration publique	43	37
Enseignement	33	29
Santé humaine et action sociale	78	69
Arts, spectacles et activités récréatives	6	7
Autres activités de services	16	10
TOTAL	263	230

Type d'appui apporté aux employeurs par secteur : privé et Fonction Publique

<i>Données en nombre d'employeurs</i>	Publics	Privés	Total
Information et mobilisation sur l'emploi des personnes handicapées	113	453	566
Appui au recrutement de personnes handicapées	121	439	560
Suivi du salarié en emploi	28	55	83
TOTAL	139	492	631

<i>Contacts et visites des employeurs durant 2016</i>	Publics	Privés
Nombre d'employeurs clients	139	492
<i>dont employeurs nouveaux</i>	22	115
Nombre d'employeurs contactés	71	210
<i>dont employeurs visités</i>	26	86
Nombre de visites	36	110
<i>dont visites chez les employeurs nouveaux</i>	8	56

LE PARTENARIAT

Convention de partenariat renforcé avec Pôle emploi

Cap emploi a renouvelé sa convention de partenariat avec Pôle emploi durant l'année 2016. Elle s'est inscrite dans la continuité des précédentes conventions basé sur un diagnostic partagé.

- Avec l'augmentation du taux de chômage départemental, dont la hausse du nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap, les objectifs d'accueil de nouveaux demandeurs d'emploi ont progressé pour passer de 350 nouveaux accueils à 380 sur l'année.

Durant l'année 2016, le nombre de personnes orientées par Pôle emploi à Cap emploi pour bénéficier d'un accompagnement renforcé, d'une durée de 30 mois maximale, a atteint 361 réparties sur les bassins d'emploi du Puy-en-Velay, Brioude et Monistrol/Yssingeaux.

Collaboration avec la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Dans le cadre de la collaboration du Cap emploi 43 avec la MDPH de la Haute-Loire, les conseillers en reclassement ont participé en 2016 à 35 Equipes Pluridisciplinaires⁹. L'objet de ces rencontres est de déterminer l'employabilité en milieu ordinaire de travail du public rencontré et d'envisager, à la demande de la personne, une orientation professionnelle vers le marché du travail dans le cadre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

239 personnes ont été rencontrées lors de ces journées de travail collégiales et 96 dossiers ont été étudiés sur pièce.

A l'issue des équipes pluridisciplinaires, 92 personnes bénéficiaires de la RQTH ont été confiées en suivis à Cap emploi 43.

La Boutique de Gestion (BGE) : Accompagnement à la création / reprise d'entreprise

En 2016, les conseillers de Cap emploi 43 ont orienté 19 personnes vers la BGE. 16 créations / reprises d'entreprises ont pu aboutir. La BGE a maintenu ses permanences au sein des locaux du Cap emploi, ce qui contribue au maintien des relations de partenariat étroites.

Convention avec les organisations patronales

Depuis le début de l'année 2016, le MEDEF 43 porte une mission de conseil en recrutement auprès de ses adhérents et des entreprises souhaitant bénéficier d'un accompagnement à la définition de ses besoins d'embauche. Ce dispositif intitulé «Mode d'emploi» permet à Cap emploi d'être destinataire de toutes les offres d'emploi ou de formations recueillies par la chargée de mission du MEDF, Mme MAZET. Elle a également pris en charge le suivi (en lien avec les conseillers référents de Cap emploi) de 7 candidats pour lesquels le MEDEF assure une promotion de profil auprès des employeurs rencontrés.

La collaboration avec la CGPME (renommée récemment CPME) se poursuit avec les actions de parrainage. Ainsi 5 usagers ont pu bénéficier de cette opération au cours de 2016. L'objectif attendu est d'organiser au moins 3 rencontres entre un demandeur d'emploi (filleul) et un employeur (parrain), afin que ce dernier lui ouvre son carnet d'adresses professionnelles et le conseille dans ses démarches.

⁹ composée du Référent en Insertion Professionnel et du médecin de la MDPH, un agent et un psychologue du travail de Pôle emploi ainsi qu'un conseiller en reclassement de Cap emploi.

RÉSULTATS

Le travail d'accompagnement des usagers et des entreprises permet à l'équipe de Cap emploi de valoriser les résultats suivants :

CONTRATS DE TRAVAIL SIGNÉS EN 2016	Total Contrats	CDD			CDI	Créations d'activité
		3 à 6 mois	6 à 12 mois	12 mois et +		
Nombre de placements conventionnels (contrats > 3 mois et créations d'activité)	326	30	74	148	58	16

<i>Détail employeurs privés</i>	230	21	54	88	51	16
Dont contrats aidés	190	14	39	85	36	16

<i>Détail employeurs publics</i>	89	9	19	59	2	
Dont contrats aidés	79	2	19	57	1	

Comparativement à 2015, la typologie des placements a évolué comme suit :

- Hausse de 5 % du nombre de CDI et de 45 % des CDD de 6 à 12 mois
- Recul de 7 % des CDD de 12 mois et plus

Les autres indicateurs sont comparables.

Il en ressort que le taux de placement des personnes en situation de handicap est étroitement lié aux aides financières à l'emploi mobilisables.

Dans le secteur privé, le taux d'embauche avec un contrat aidé est de 82 %. Nous avons inclus les créations d'entreprise, puisque l'AGEFIPH soutient financièrement les candidats à la création d'entreprise.

Dans le secteur public, ce taux est encore plus important puisqu'il atteint 85 %.

Cet indicateur est important car il sous-entend que :

- Notre capacité à insérer nos usagers est corrélée à la politique de l'emploi décidée par l'Etat en faveur des personnes handicapées et des moyens financiers dédiés ;
- La charge de la gestion interne des conventions CUI-CAE, CUI-CIE et Emploi d'Avenir est importante : préparation des dossiers et cerfa par les conseillers, en lien avec les employeurs, et traitement administratif (documents contractuels, tableaux de bord de suivi).

Cap emploi a participé à la 20^{ème} édition de la Semaine Pour l'Emploi des Personnes Handicapées, en positionnant du public sur l'opération « un jour, un métier en action »[®] et communiqué des exemples de réussites/témoignages PH dans la presse.

L'ÉVÈIL DE LA HAUTE-LOIRE VENDREDI 18 NOVEMBRE 2016 3

L'info du jour → Haute-Loire

Accompagnement

En 2015, le Cap emploi de Haute-Loire et le Sameth ont accompagné 1.500 personnes. 311 ont trouvé un emploi de plus de six mois et 194 sont entrées en formation.

Un chiffre

5 En pourcentage, l'augmentation entre fin 2014 et fin 2015 du nombre de personnes en situation de handicap et demandeurs d'emploi en Haute-Loire.

Sans activité

2.600 personnes ayant le statut de travailleur handicapé sont inscrites à Pôle emploi en Haute-Loire. 80 % des handicaps sont invisibles, comme les problèmes de dos.

HAUTE-LOIRE ■ Depuis 36 ans, Cap emploi œuvre pour améliorer l'emploi des personnes handicapées

L'emploi au cœur d'une semaine

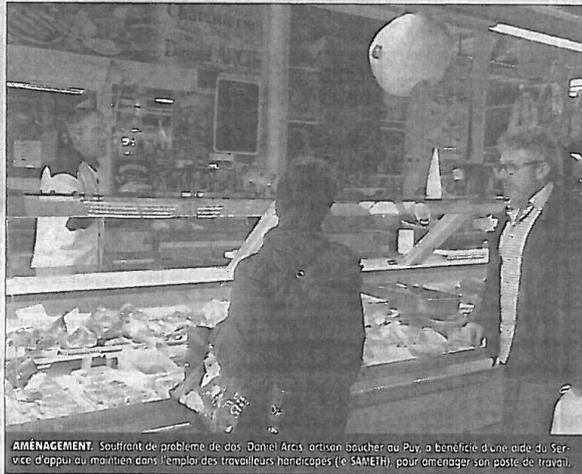
Cette année, la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées s'est étendue à l'Europe. En France, et en Haute-Loire, cette catégorie de travailleurs est plus touchée par le chômage.

Manuel Cédille
redaction.level@centrefrance.com

L'objectif de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées est simple : améliorer l'insertion dans le monde du travail des personnes porteuses d'un handicap. Du 14 au 18 novembre, plusieurs actions sont menées un peu partout en France. En Haute-Loire, pas de conférence ni de forum comme ce fut le cas les années précédentes. « Nous avons souhaité parler de actions concrètes que mènent Cap emploi (qui intervient auprès des demandeurs d'emploi handicapé) et le Sameth (qui intervient auprès des salariés handicapés du privé, du public et des indépendants) dans le département », indique leur directeur Emmanuel Rodrigues.

2.600 personnes inscrites à Pôle emploi

En Haute-Loire, le nombre de personnes en situation de handicap inscrites à Pôle emploi est de 2.600 personnes, soit une augmentation de 4,9 % par rapport à l'an dernier. « Nous observons un accroissement du nombre de personnes qui fait reconnaître leur handicap



AMÉNAGEMENT. Souffrant de problème de dos, Daniel Arcis, artisan boucher au Puy, a bénéficié d'une aide du Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (le SAMETH), pour aménager son poste de travail.

auprès de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) », souligne Emmanuel Rodrigues. « Les difficultés qui concernent principalement, le dos, les articulations, et des problèmes musculaires, s'accroissent encore plus avec l'âge », poursuit-il en se satisfaisant du comportement des entreprises de Haute-Loire qui ont « toujours été actives pour intégrer les personnes en situation de

handicap ». En effet, la loi oblige les sociétés de plus de 20 salariés à compter dans leurs effectifs 6 % de travailleurs handicapés. Si au niveau national, la moyenne est de 3,3 %, dans le département 70 entreprises sur les 318 de plus de 20 salariés n'avaient pas encore atteint leur quota en fin d'année 2015. 61 d'entre elles ayant décidé de se conformer rapide-

ment au taux d'emploi.

Un accompagnement personnalisé

Dès qu'un travailleur handicapé contacte le Sameth ou Cap emploi, il reçoit « un suivi personnalisé. L'objectif étant de trouver le métier qui convient à l'état de santé », insiste Emmanuel Rodrigues. C'est ce qui s'est passé pour Daniel Arcis, boucher au Puy-en-Velay, souff-

rant de problèmes de dos. « Avec le Sameth, j'ai entrepris les démarches auprès de la MDPH pour obtenir la reconnaissance administrative de mon handicap au travail. Ensemble, nous avons identifié que les activités invalidantes pour moi étaient celles liées aux transferts des produits (entre la chambre froide et le point de vente), ainsi que la manipulation des produits traités dans la banque réfrigérée, en raison de la répétition de gestes dans des positions inconfortables ». Partant de ce constat, le Sameth a aidé au financement de la mise à hauteur du matériel et des plans de travail afin d'assurer une meilleure ergonomie. Une aide indispensable qui a permis à Daniel Arcis de poursuivre son travail. L'année dernière, Cap emploi et le Sameth ont accompagné 1.500 personnes dans leurs démarches. ■

LES RÉSULTATS 2015

Cap emploi. 533 contacts et visites en entreprises (privées ou publiques) ; 311 contrats de travail signés ; 194 personnes entrées en formation (87 en formation qualifiante ou certifiante) ; 1.010 personnes suivies.

Sameth. Prise en charge de 137 salariés et employeurs, dans le cadre d'un maintien dans l'emploi, dont 21 travailleurs indépendants (artisans, commerçants, agriculteurs) ; maintien de 97 personnes dans un emploi chez leur employeur. ■

Un véhicule aménagé pour pouvoir exercer le métier de commercial

Après un premier accompagnement par CAP Emploi en 2006, Pierre-André Guinand reprend contact en décembre 2013.

Il envisage alors de changer de métier et de se former comme entraîneur de « foot fauteuil » avec handisport en suivant une formation de 3 mois à temps partiel, mise en place et financée par l'Agefiph avec l'Infa. Finalement, il se réoriente et privilégie une formation sur l'accessibilité aux personnes handicapées.

Avec l'aide de sa conseillère CAP Emploi, Pierre négocie un CDI à temps partiel comme employé commercial, avec l'entreprise CS Auto Concept de Saint-Just-Malmont.

Le poste de Pierre consiste à conseiller les personnes à mobilité réduite sur les possibilités d'adaptation des véhicules (personnel et/ou professionnel)



VEHICULE. La MDPH et l'Agefiph ont financé l'aménagement.

pour les rendre plus accessibles. Ce poste a été aménagé grâce à un financement à part égal entre la MDPH et l'AGEFIPH. L'adaptation consiste à l'installation d'un chair topser, (un coffre de toit avec un bras motorisé), manœuvré par une télécommande. ■

Elle crée sa propre entreprise

CRÉATION. Exerçant le poste de responsable de rayon poissonnerie dans un supermarché depuis plusieurs années, Nadine Bonnardet a été licenciée pour inaptitude en 2013 du fait de son problème de santé. Inscrite à Pôle emploi, elle a été accompagnée par Cap Emploi dans son projet de création d'entreprise dans le secteur de la peinture sur mobilier.

Suivant une formation restauration polychrome, patine de meubles et d'objets en 2014, financée par l'Agefiph et le Conseil régional d'Auvergne. « J'étais consciente des difficultés inhérentes à ma problématique santé qui allaient se présenter à moi dans ma nouvelle activité », se rappelle-t-elle. Afin de les surmonter, elle bénéficie d'une participation financière de l'Agefiph pour l'achat d'une table élévatrice afin de compenser son handicap. Son parcours de créatrice prend fin le 3 février 2015 avec l'ouverture de son atelier à Saint-Nilpze : Couleurs d'avant. ■



DES LOCAUX FONCTIONNELS

En janvier 2016, AZ Bâtiment a procédé avec goût et professionnalisme au rafraîchissement intérieur des locaux de la partie ancienne du Cap emploi, afin d'être en harmonie avec la partie neuve finalisée début 2014. Dans un même temps, le service a procédé à un réaménagement du Pôle secrétariat, avec l'acquisition d'une banque d'accueil accessible aux Personnes à Mobilité Réduite, intégralement orientée vers le public, pour des conditions de travail optimales.



LE PERSONNEL

Formations

Afin de parfaire leurs compétences ou d'enrichir leurs connaissances, les professionnels ont suivi des formations, dont voici les plus significatives :

Individuelles :

- « Devenir un manager coach pour son équipe » sur 3 journées avec l'URIOPS pour la direction
- « Approche Générale de l'Emploi des TH pour les nouveaux collaborateurs » sur 3 jours dispensée par CHEOPS au bénéfice d'un conseiller embauché en juin 2015
- « Approche des populations en difficulté » de 35 heures avec l'ACTIF pour une conseillère
- Diplôme Européen d'Etudes Supérieures d'Assistante Ressources Humaines obtenu par l'Assistante de direction, à l'issue d'une formation de 9 mois en CIF sur un mi-temps suivie à Espace Réussite

Collectives :

- « Méthodologie d'élaboration du projet institutionnel » avec le Cabinet SEM sur 2 jours pour toute l'équipe avec pour objectif l'écriture du projet de service
- « Compte Personnel de Formation » suivie par tous les conseillers et la Direction avec l'AFPA Transition durant 2 journées en mars 2016
- « Les nouvelles modalités de la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap » (inscrites au Journal Officiel du 04/02/2016) à laquelle ont participé 4 conseillers en juin 2016 d'une durée de 7 heures

Mouvements de personnel :

Après une réduction progressive de son temps de travail, Robert LHOSTE, éducateur d'internat à l'IME Les Cévennes en 1979, puis conseiller à l'EPSR et à Cap emploi après 2000, a fait valoir ses droits à la retraite au 1^{er} mars 2016, après 37 ans de carrière à l'ASEA 43 et une vie professionnelle riche et méritante. Une nouvelle conseillère a intégré l'équipe fin octobre pour un remplacement devenu pérenne.

Suite à aux conclusions de l'étude des risques psychosociaux publiées fin 2015, l'ASEA a mis en place un coordinateur interne aux deux services Cap emploi et Sameth.

Avec le niveau de résultat atteint en 2016, l'ASEA 43 peut se satisfaire cette année encore, du travail accompli par l'ensemble de l'équipe de Cap emploi 43, au service des bénéficiaires et des employeurs; forte de l'appui de ses partenaires et de ses capacités à travailler en réseau.



Emmanuel RODRIGUES
Directeur

PRESENTATION DU SERVICE SAMETH

En cohérence avec l'activité de Cap emploi, le SAMETH ¹ intervient auprès des entreprises afin de les conseiller et les accompagner dans leur politique de reclassement professionnel des salariés en situation de handicap au travail.

L'article 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 fait apparaître pour la première fois la notion de non-discrimination à l'emploi et fait peser implicitement sur les entreprises une obligation positive de trouver un emploi à tous les citoyens, dont le reclassement interne.

La loi de juillet 1987 intègre elle aussi cette notion de reclassement interne (pour les entreprises du secteur marchand) puisqu'elle impose une obligation de résultat en matière d'emploi de personnes handicapées aux employeurs du secteur marchand. L'Etat expérimente dès les années 90 des mesures d'aides à l'aménagement de poste de travail pour les personnes en situation de handicap.

Ce n'est qu'avec l'article 60 de la loi du 30 janvier 1993 et la modification de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, que l'obligation de reclassement interne devient explicitement un enjeu pour éviter des licenciements quels qu'ils soient : économique, inaptitude au travail, ...

L'AGEFIPH ² s'empare de cette nouvelle disposition pour aider les employeurs à rechercher des solutions de reclassement interne, pour leurs salariés en situation d'inaptitude, et par là même répondre à leur obligation d'emploi de travailleur handicapé. Entre 1992 et 1994, l'AGEFIPH développe plusieurs aides financières pour accompagner la mise œuvre des reclassements internes mais aucun dispositif de conseils n'est mis en place. Ce sont des EPSR ³ volontaires qui portent cette mission. Les EPSR bâtissent alors un ensemble de services aux entreprises au bénéfice de l'emploi des personnes handicapées.

D'abord intégré à l'activité de l'EPSR de l'ASEA 43, le service maintien devient rapidement un service à part entière (vers 1998). Il est financé par convention annuelle, dans le cadre d'appels à projet annuels organisés par l'AGEFIPH.

En 2004, en tant que délégataire d'un service public, l'Etat rappelle à l'AGEFIPH qu'elle est soumise au code des marchés publics, et doit organiser la mise en concurrence des partenaires qu'elle sélectionne pour œuvrer en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

C'est à partir de cette époque que le financement des SAMETH est régi dans le cadre des marchés publics (appel d'offre).

¹ Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

² Association Gestionnaire du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

³ Equipe de Préparation et de Suite du Reclassement – voir le rapport d'activité de Cap emploi

Historiquement, l'AGEFIPH a toujours accordé sa confiance à l'ASEA 43 pour délivrer le service aux employeurs altiligériens afin de favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés (ou des travailleurs indépendants) en risque d'invalidité médicale. Fin 2016, l'AGEFIPH a renouvelé cette confiance en octroyant le marché public local à l'ASEA 43, pour une durée d'un an avec une année optionnelle.

Comme nous l'avons indiqué dans le rapport d'activité de Cap emploi, la notion d'« emploi accompagné » apparaît dans la loi travail, avec comme objectif de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées, par un accompagnement tout au long de la vie.

En effet, au-delà de la volonté de favoriser l'insertion durable en milieu ordinaire de travail des plus fragiles (sortant d'ESAT, d'Education Spéciale, ou des personnes durablement exclues du marché de l'emploi), la loi prévoit d'accompagner ces personnes pour maintenir un niveau d'employabilité tout au long de leur carrière et de compenser durablement leur handicap. C'est pour cette raison que la loi travail élargira prochainement (2018 ou 2019), les missions de Cap emploi au maintien dans l'emploi, entraînant la disparition des SAMETH. Il s'agit d'une avancée tout à fait souhaitable car employeurs et personnes handicapées (quelle que soit sa situation) disposeront désormais d'un guichet unique pour l'emploi des travailleurs handicapés.

PRESENTATION DU SERVICE SAMETH

Comme nous l'avons déjà indiqué, les services Cap emploi et SAMETH de l'ASEA 43 s'inscrivent dans une logique de Service Public de l'Emploi en faveur des Travailleurs Handicapés altiligériens, en veillant à la qualité de l'accompagnement réalisé et à la bienveillance des personnes prises en charge.

Les deux services partagent un projet commun de :

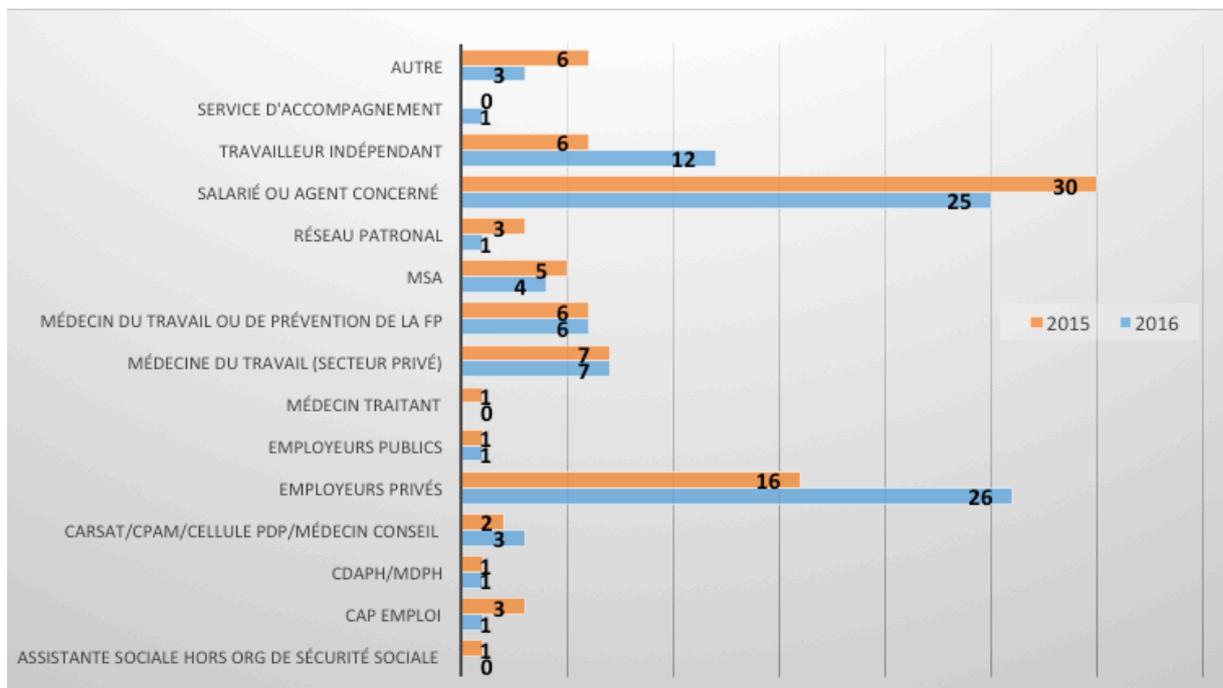
- Porter les valeurs du projet associatif et de s'inscrire dans la continuité de la stratégie de pôle entreprise par l'ASEA 43,
- Répondre aux obligations légales et être un acteur engagé dans la mise en œuvre des politiques publiques au service des personnes en situation de handicap,
- Soutenir et mettre en œuvre les grandes orientations des Comités de Pilotage respectifs de Cap emploi et du SAMETH (Comité de Pilotage Régional, Programme Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, Handipacte, Convention locale de coopération Pole emploi – Cap emploi, ..., la Charte Régionale de Maintien dans l'Emploi et de Prévention de la Désinsertion professionnelle, ...),
- Soutenir le principe de non-discrimination des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi (accès ou maintien dans l'emploi) en aidant les personnes et les employeurs à mettre en œuvre les mesures appropriées pour favoriser leur employabilité (formation, ...) et la compensation de leur handicap (intervention d'experts, aide technique, aide humaine, ...),
- Rendre lisible en interne et vis-à-vis des partenaires les prestations réalisées par les deux services en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap,
- Fédérer les deux services autour d'une éthique et des outils partagés,
- Fixer des objectifs d'amélioration et définir les actions à conduire sur une période de 5 ans, en prenant appui sur l'audit réalisé tous les 3 ans pour Cap emploi, sur les bilans annuels qualitatifs et quantitatifs réalisés pour le SAMETH ainsi que les appels d'offre,
- Être un vecteur de progrès et promouvoir une action inscrivant les services dans une dynamique de qualité.

POPULATIONS / ACTIVITES

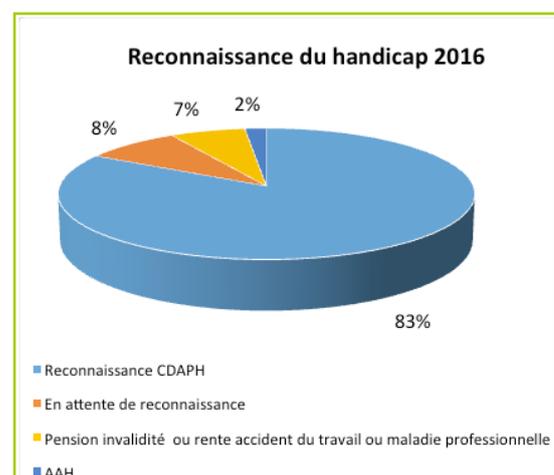
Typologie des personnes prises en charge

Nombre de parcours	
Nombre de projets en stock au 1er janvier 2016	57
Nombre de parcours ouverts sur l'année 2016	97
TOTAL	154

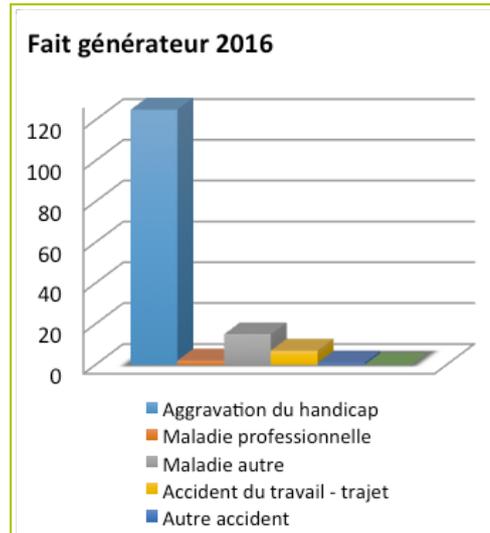
Les salariés et les entreprises nous sollicitent directement parce qu'ils ont souvent été conseillés par leur médecin du travail, l'assistante sociale de la CARSAT, la MDPH, ou le réseau des organisations patronales et des fédérations professionnelles :



Reconnaissance du handicap	
Reconnaissance CDAPH	89
En attente de reconnaissance	9
Pension invalidité ou rente accident du travail ou maladie professionnelle	7
AAH	2



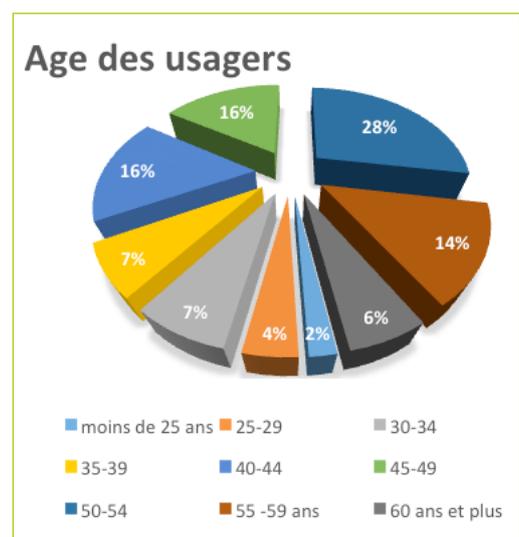
Fait générateur du handicap à l'ouverture du parcours	
Aggravation du handicap	125
Maladie professionnelle	2
Maladie autre	15
Accident du travail - trajet	7
Autre accident	1



Situation de la personne à l'ouverture du parcours	
En poste	84
En arrêt de travail	9



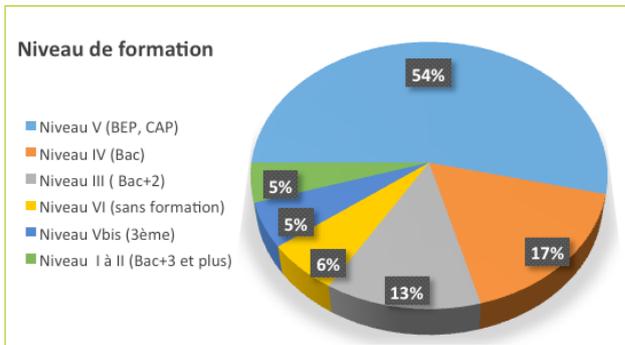
Age à l'ouverture du parcours	
moins de 25 ans	3
25-29 ans	6
30-34 ans	11
35-39 ans	11
40-44 ans	25
45-49 ans	25
50-54 ans	42
55 -59 ans	21
60 ans et plus	9



63 % des personnes prises en charge par le SAMETH ont plus de 45 ans.
 Dans 70% des situations, les usagers pris en charge ont une ancienneté dans l'entreprise de 10 ans et plus.
 Dans 69 % des cas, il s'agit d'ouvriers (ou d'employés) qualifiés.

Les handicaps les plus représentés sont :

- le handicap moteur (56% des cas),
- le handicap auditif (29 %).

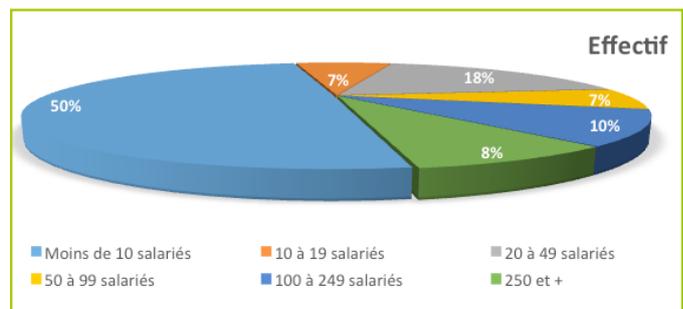


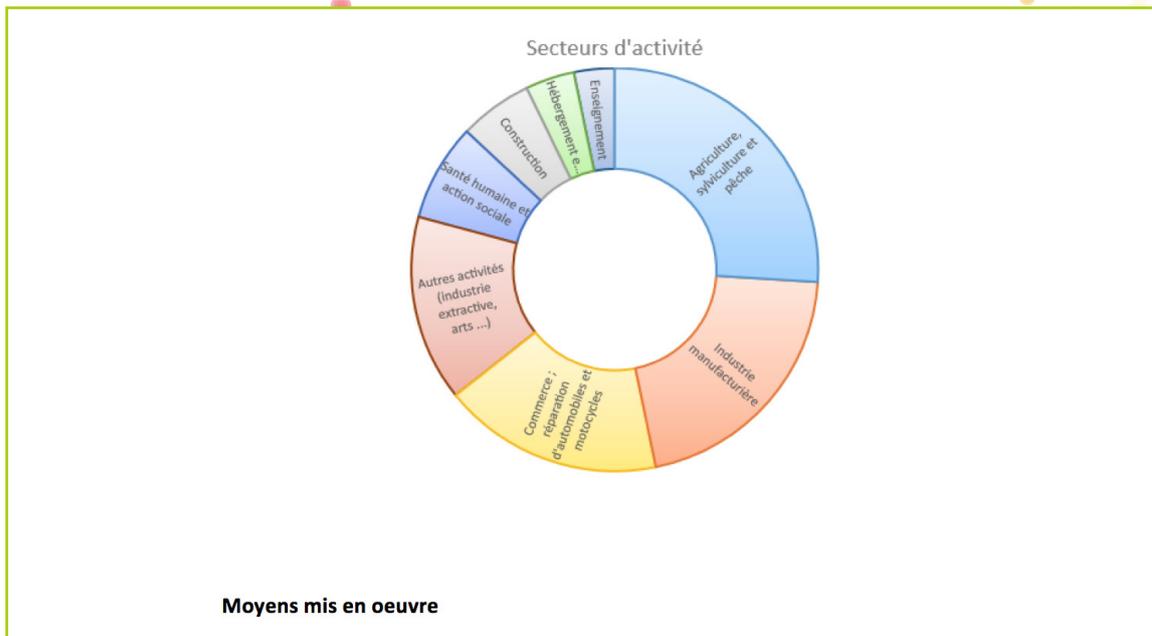
Typologie des employeurs

Type d'employeur	
Entreprises ou associations du secteur privé (avec salarié)	113
Travailleur indépendant, expl. agricole, profession libérale, artisan, travailleur non salarié ...	31
Etablissement Public à caractère Industriel et Commercial	2
Fonction publique d'Etat	4
Fonction publique hospitalière	4
Fonction publique territoriale	0

La fonction publique territoriale prend attache avec le Centre de Gestion, celui-ci assurant la mission SAMETH auprès des fonctionnaires des collectivités, par convention pluriannuelle avec le FIPHFP.

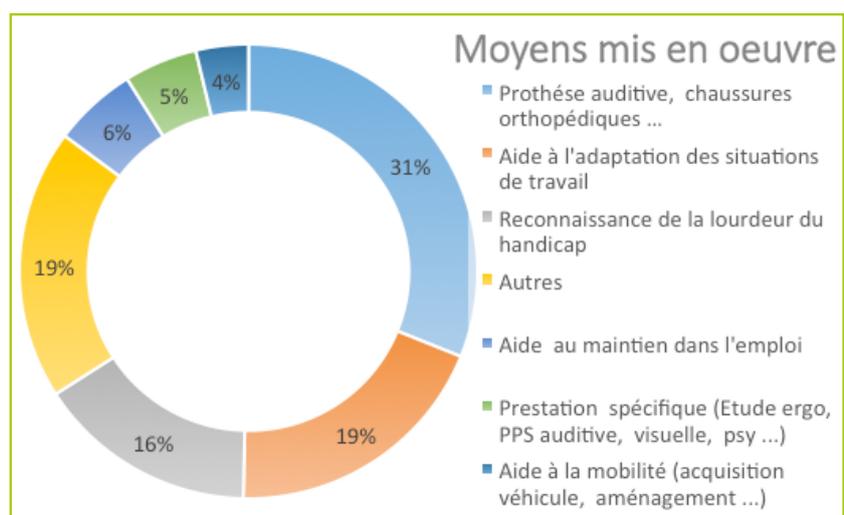
Taille de l'employeur	
Moins de 10 salariés	75
10 à 19 salariés	11
20 à 49 salariés	28
50 à 99 salariés	10
100 à 249 salariés	15
250 et +	12





Moyens mis en oeuvre

Prothèses auditives, chaussures orthopédiques ...	42
Aide à l'adaptation des situations de travail	26
Reconnaissance de la lourdeur du handicap	21
Autres	26
Aide au maintien dans l'emploi	8
Prestation spécifique (Etude ergo, PPS auditive, visuelle, psy ...)	7
Aide à la mobilité (acquisition véhicule, aménagement ...)	5



Le Partenariat

Au cours de l'année 2016, le SAMETH 43 a participé à toutes les réunions organisées par:

- la Délégation Régionale AGEFIPH et du FIPHFP, afin de décliner la politique régionale du maintien dans l'emploi à un niveau opérationnel / technique,
- les services de santé au travail : cellules de bassins de Brioude, du Puy - Yssingeaux / Monistrol,
- les ateliers Prévention de la Désinsertion Professionnelle organisés par la CARSAT,
- l'atelier PARME IJ géré par l'AFPA,
- l'ANFH à l'occasion de la sensibilisation des établissements publics hospitaliers de moins de 300 agents,
- ses autres partenaires (CARSAT Prévention).

Le SAMETH a sollicité les services de santé au travail et le service social de la CARSAT, avec deux objectifs :

- organiser des permanences dans tous les lieux où ils sont présents afin de favoriser les liens de proximité. Cette organisation a pris forme au cours du second semestre 2016. Elle n'a pour l'instant que peu d'effets sur notre activité et nous déciderons de son maintien à la fin du premier trimestre 2017.
- élaborer avec le service social de la CARSAT, une plaquette commune destinée aux médecins traitants et généralistes du département. La plaquette est en cours de finalisation au service communication de la CARSAT Auvergne Rhône Alpes. Lorsqu'elle sera finalisée, le service pourra organiser sa diffusion auprès des médecins traitants du département pour une sensibilisation à la visite de pré reprise.

Le SAMETH 43 maintient un niveau de collaboration satisfaisant avec ses partenaires du premier cercle (Services de Santé au Travail du régime général et agricole ainsi qu'avec les services sociaux de la protection sociale). Les contacts sont réguliers.

Les collaborateurs du SAMETH ont entrepris de promouvoir l'offre de service auprès du plus grand nombre : représentants de salariés (syndicats), représentants patronaux ou professionnels.

Cette communication a permis d'accroître le nombre de projets de maintien dans l'emploi, mais ce travail de communication doit être continu pour permettre un niveau satisfaisant d'activité. Elle s'avère d'autant plus nécessaire en raison de l'accroissement du marché public SAMETH en 2017.

Au cours du second semestre 2016, le service a également privilégié le contact direct avec les entreprises soucieuses de la santé au travail de leurs salariés en expérimentant les permanences à la demande au sein des entreprises et de participer aux instances représentatives du personnel pour diffuser de l'information aux employeurs et aux représentants des salariés.

Ainsi, le service prévention de la Maroquinerie du Puy nous a associé à leur réflexion pour soutenir leurs actions préventives et curatives de santé au travail. Les Tanneries du Puy nous ont également comme interlocuteur privilégié sur la question du reclassement pour raison de santé.

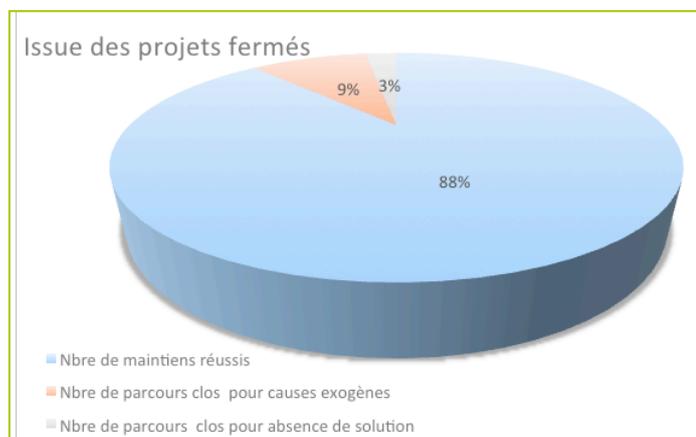
Le service a noté que l'effet « crise » impacte, depuis plusieurs années, la capacité des entreprises à absorber le coût des adaptations relatives à la compensation du handicap. (accessibilité, aménagement de poste, ...).

La pénurie de médecins (du travail et conseil) influence directement (ou indirectement) le signalement de projets de maintien. De nouvelles modalités de collaboration seront expérimentées, avec le service de santé au travail, durant l'année 2017 pour tendre vers une meilleure articulation des deux services.

Résultats

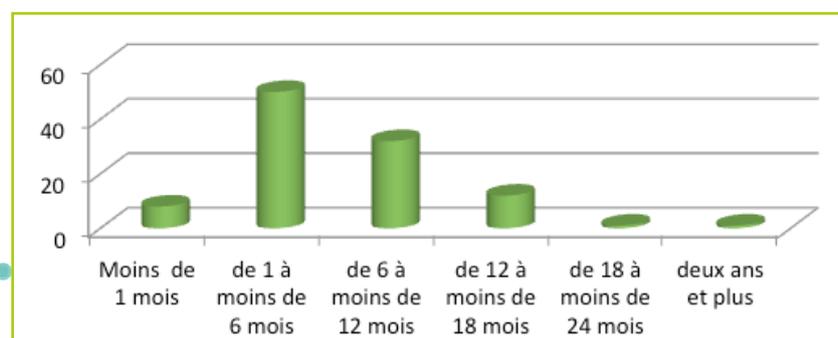
Le SAMETH est évalué sur sa capacité à proposer à l'employeur des solutions raisonnables pour maintenir le salarié (ou l'agent, voire le travailleur non salarié) dans un emploi au sein de l'entreprise.

Sur 118 projets clôturés au cours de l'année 2016, le SAMETH a agi efficacement en aidant au maintien dans l'emploi de 104 actifs.



Sur 118 projets clôturés au cours de l'année 2016, le SAMETH a agi efficacement en aidant au maintien dans l'emploi de 104 actifs.

Durée de prise en charge	
Moins de 1 mois	8
de 1 à moins de 6 mois	50
de 6 à moins de 12 mois	32
de 12 à moins de 18 mois	12
de 18 à moins de 24 mois	1
deux ans et plus	1



La majorité des projets ont trouvé une issue favorable dans un délai de 6 mois et moins. Pour les projets plus complexes, la multiplicité des interlocuteurs, des expertises nécessaires nécessite plus de temps, la durée pouvant aller jusqu'à 18 mois, voire au-delà, de façon marginale.

Pour connaître le niveau de satisfaction de ses usagers, le SAMETH a organisé, en début d'année 2017, une enquête auprès de ses usagers 2016.

. 116 questionnaires ont été distribués sous format électronique et par courrier postal.

. 19 personnes ont répondu au questionnaire, soit 16 % des personnes interrogées.

. 100 % des répondants ont affirmé que le service rendu était satisfaisant et utile.

Dans les commentaires ouverts, les usagers ont été plutôt élogieux sur les délais et la qualité des conseils et du suivi administratif des projets individuels. Un seul répondant a émis quelques réserves quant à la communication et au suivi de son projet.

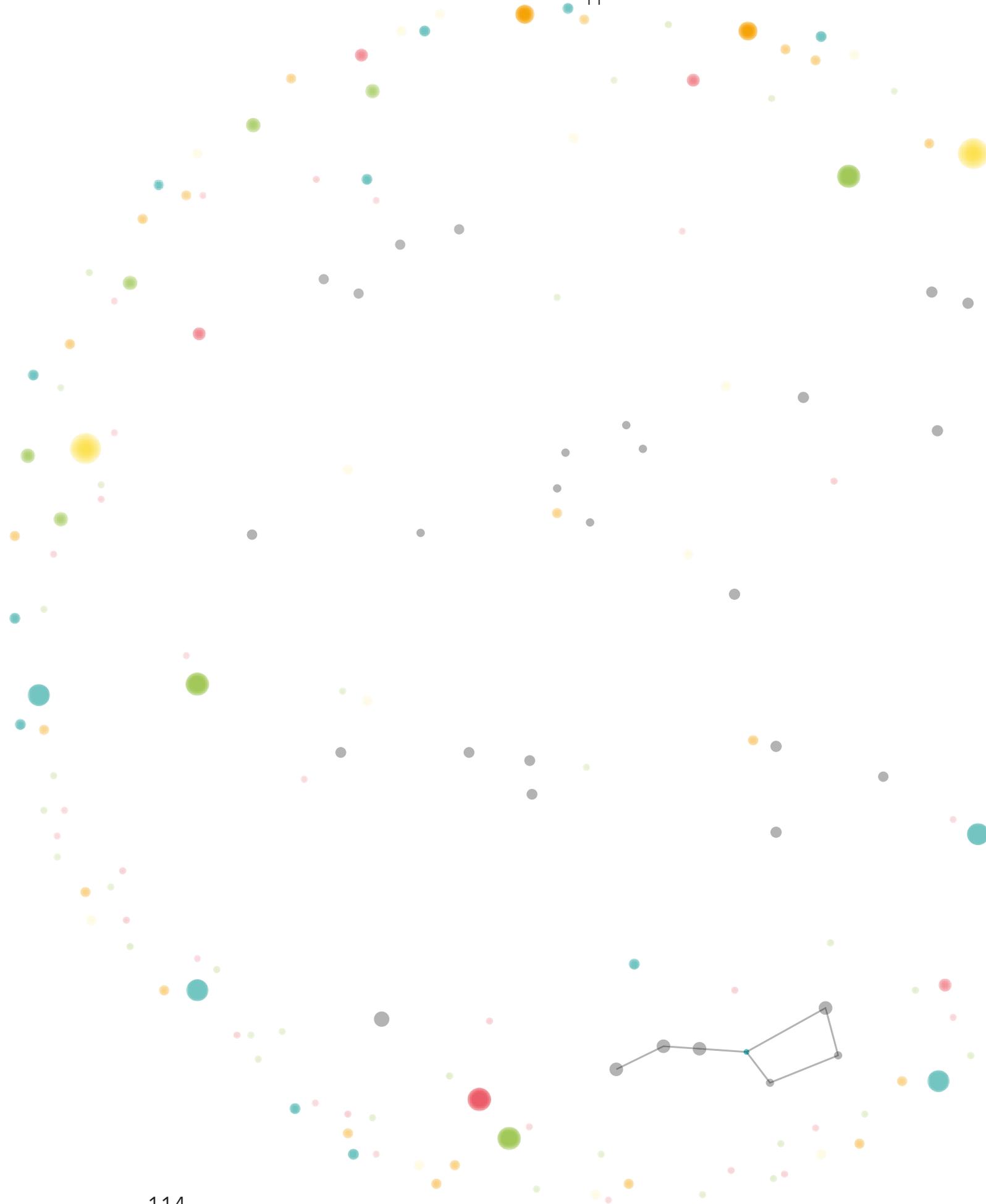
Enfin, le service maintien de l'ASEA a réalisé 52 Prestations Handicap Projet à la demande de Cap emploi, de Pôle emploi et de la Mission Locale. Par ailleurs, deux prestations de maintien dans l'emploi ont été facturées à OETH, notre collecteur de branche pour l'emploi des travailleurs handicapés pour des maisons de retraite.

L'ensemble de l'équipe du SAMETH peut être fière du travail réalisé en 2016 et des réponses qu'il a pu apporter aux attentes des entreprises pour sauvegarder l'emploi de leur salariés inaptes (ou en voie de l'être).

La poursuite de la collaboration de l'ASEA 43 avec l'AGEFIPH pour agir contre les discriminations à l'emploi en raison de l'état de santé est le témoignage de la reconnaissance du travail accompli.

Emmanuel RODRIGUES
Directeur

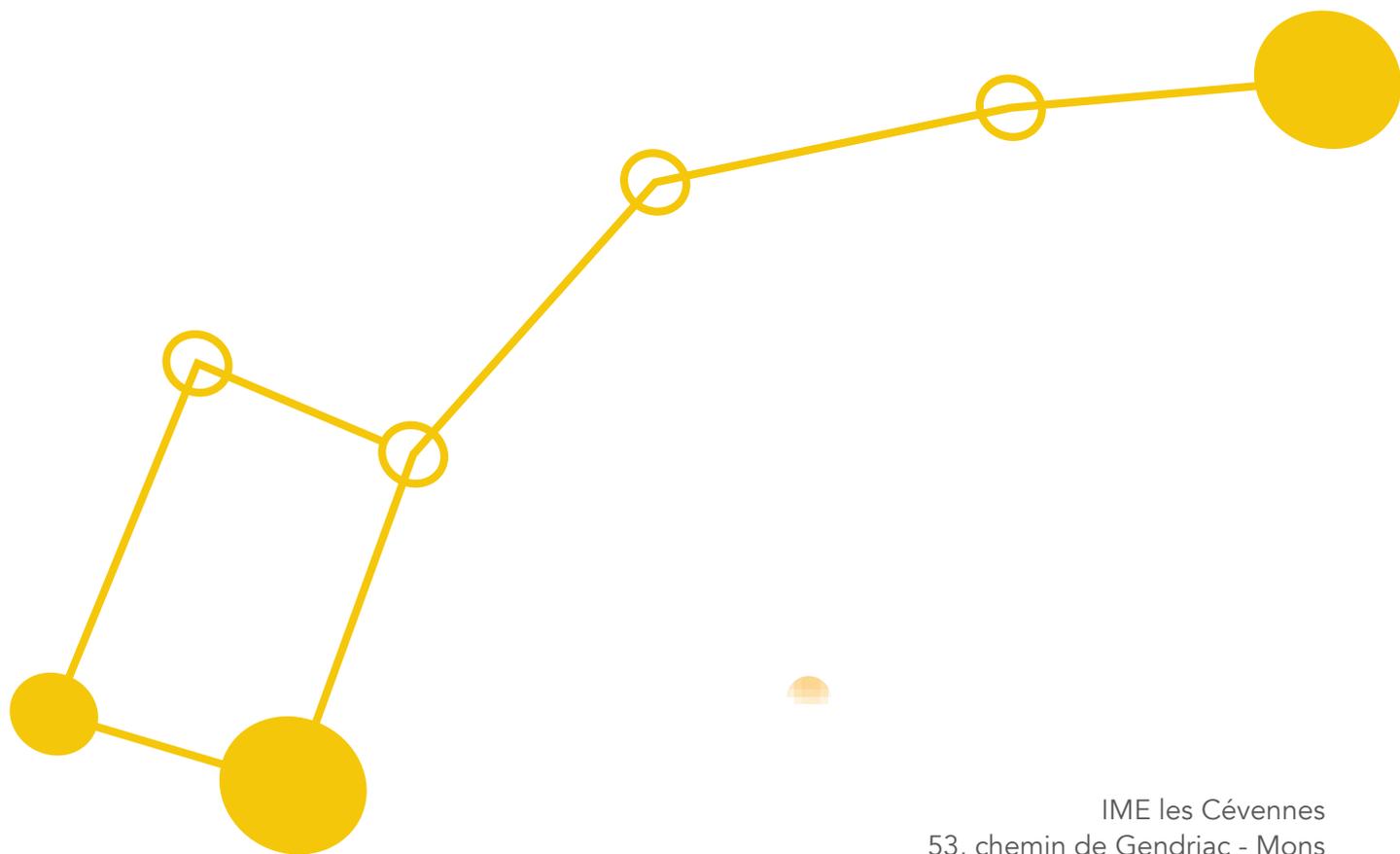




Rapport d'ACTIVITÉ année 2016

Pôle handicap enfants

IME les Cévennes
SESSAD du Velay
Apparts d'Espaly



IME les Cévennes
53, chemin de Gendriac - Mons
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 09 94 00
📠 : 04 71 02 30 70
✉ : cevennes@asea43.org

Le SESSAD du Velay
2, rue Pierret
43000 LE PUY-EN-VELAY
☎ : 04 71 09 34 94
📠 : 04 71 02 30 70
✉ : sessad@asea43.org

Les Apparts d'Espaly
5, avenue de la Mairie
43000 ESPALY-SAINT-MARCEL
☎ : 04 71 02 64 66
📠 : 04 71 02 30 70
✉ : fespaly@asea43.org



les cévennes
-IME
-SESSAD du Velay
-Apparts d'Espaly

IME Les Cévennes

Contexte général

2016 a été marquée par de nombreux faits qui ont, pour certains, impacté fortement le travail au cours de l'année. Il s'agit en premier lieu de l'arrivée des veilleurs de nuit en lieu et place des éducateurs. Ce chantier, préparé tout au long de l'année précédente et arrivé à maturité et le nouveau dispositif est en place depuis le 1^{er} janvier. Nous en reparlerons plus en détail dans le chapitre fonctionnement et activités annexes.

L'autre chantier auquel nous nous sommes attelés et celui du projet de service du pôle handicap enfant. Un seul projet pour les trois établissements que sont donc l'IME mais aussi le SESSAD du Velay et les APPARTS D'ESPALY. Cette entité est, dans sa globalité et dans une perspective future de CPOM, en capacité de fournir un ensemble de prestations tant sur le plan du soin que de l'hébergement, de la restauration, de l'enseignement général, technique, de la prise en charge en milieu ouvert et de l'apprentissage à une vie autonome. Le seul frein sera encore pendant quelque temps, celui des orientations MDPH.

C'est un chantier exaltant allant dans le sens du travail en cours dans le cadre du GNT SERAFIN PH qui vise à mettre en adéquation les besoins des usagers et les prestations offertes par les établissements et services médicaux sociaux.

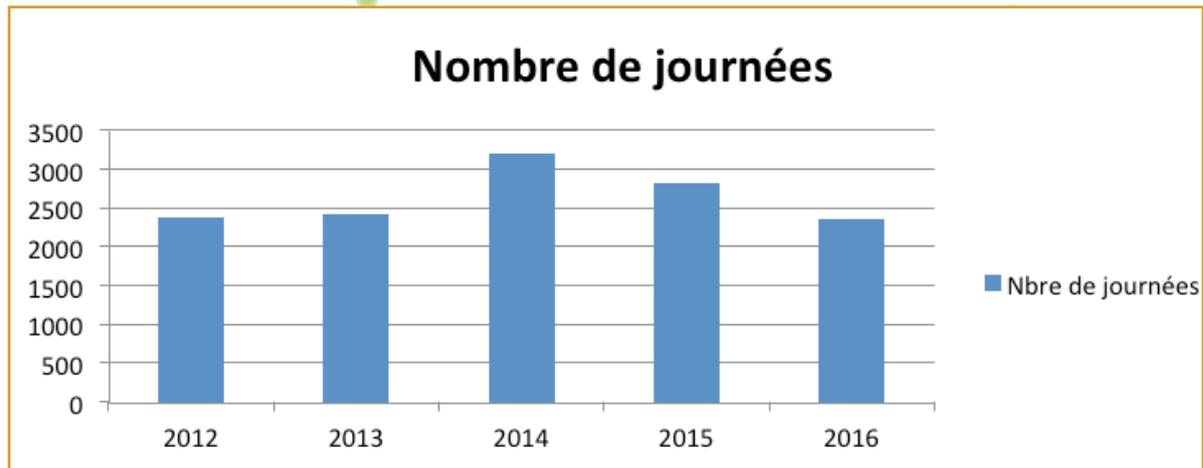
• Sur l'Activité proprement dite :

Le nombre de journées en semi internat continue de baisser comme nous nous étions engagés à le faire. Avec 2354 journées nous arrivons à un seuil d'équilibre qu'il semble difficile de dépasser. Pour mémoire, nous étions encore à presque 3200 journées en 2014! Ce résultat masque cependant une réalité que nous serons amenés à prendre en compte dans un avenir proche ; La forte demande pour ce type d'hébergement.

Les parents des enfants qui nous sont confiés s'impliquent en moyenne beaucoup plus dans leur prise en charge et n'envisagent plus l'internat comme seule solution. Ils nous sollicitent donc logiquement de plus en plus pour du semi-internat.

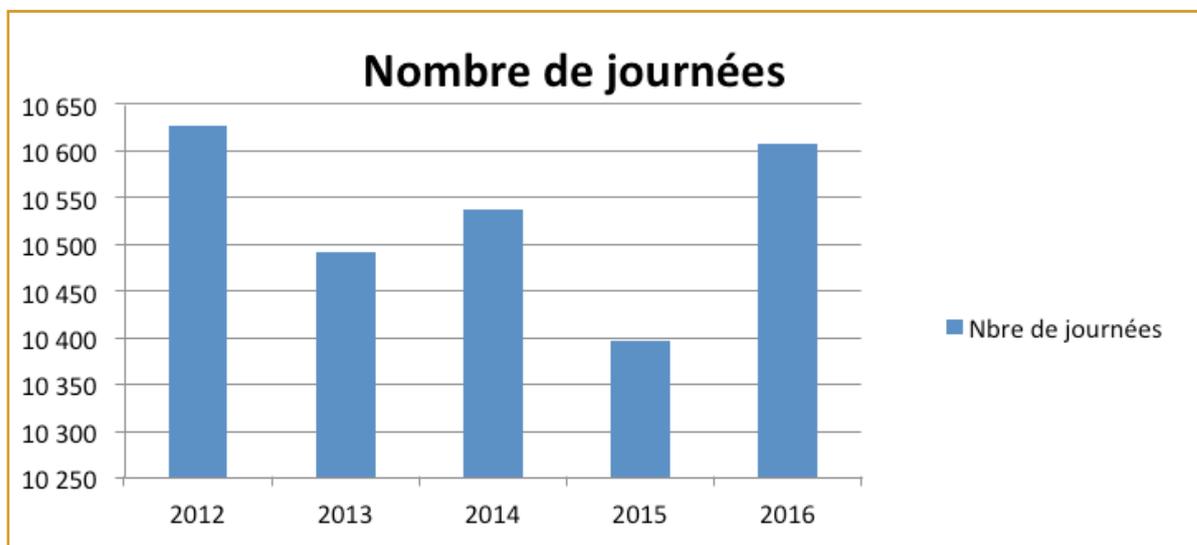
L'évolution sur 5 ans est instructive à ce titre car mettant en évidence une hausse continue sur les années 2012, 2013, 2014 avant que nous décidions de la juguler.

évolution du semi-internat					
Année	2012	2013	2014	2015	2016
Nombres de journées	2382	2431	3199	2824	2354



L'internat est relativement stable avec un point médian autour de 10 550 journées et précisément 10 608 pour 2016. L'évolution sur ces 5 dernières années est la suivante :

évolution de l'internat					
Année	2012	2013	2014	2015	2016
Nombres de journées	10 68	10 491	10 538	10 396	10 608



Particularités des jeunes que nous accueillons :

Année après année, se confirme le fait que les jeunes que nous accueillons présentent, en majoration de leur déficience, des troubles de la personnalité importants pour, en moyenne, 20% d'entre eux et un suivi par les services de la protection de l'enfance pour 40%. Ce type de recrutement implique un partenariat étroit avec les services de la pédopsychiatrie que nous rencontrons régulièrement dans le cadre d'une prise en charge conjointe du parcours de ces enfants. Le renforcement au cours de ces dernières années de notre pôle médical avec la présence hebdomadaire d'un psychiatre et une augmentation des temps de travail des psychologues et des rééducateurs permet une meilleure prise en compte de la dimension psychique du handicap des jeunes que nous accueillons. Au regard de l'évolution de notre public, des moyens que nous allouons à cette prise en charge spécifique, d'un savoir faire qui progresse, ainsi qu'à la proximité des services hospitaliers, l'IME Les Cévennes peut devenir une référence en ce domaine.

En ce qui concerne les enfants issus de la protection de l'enfance, et toujours dans le souci de ne pas créer de rupture dans leurs parcours, des liens étroits se sont noués avec les MECS et l'ASE pour assurer la prise en charge la plus cohérente possible et la mieux adaptée à leurs difficultés.

Les effectifs :

90 jeunes âgés de 11 ans à 22 ans ont fréquenté l'établissement au cours de l'année 2016. A ceux là, il faut en rajouter d'autres issus de l'Institut Marie Rivier dans le cadre d'un partenariat très actif depuis de nombreuses années visant à faire profiter leurs usagers de nos plateaux techniques, au même titre d'ailleurs que ceux adressés par le CFAS (tous issus de l'IME).

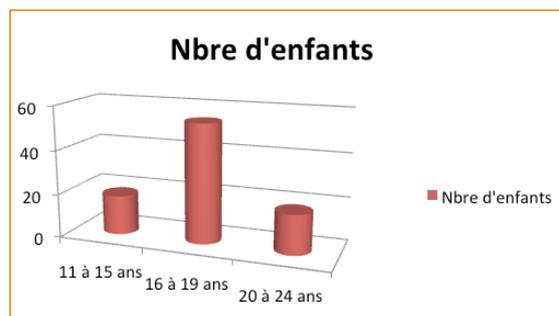
Parmi eux, 16 jeunes maintenus dans l'établissement dans le cadre de l'amendement Creton sont sortis de l'IME en cours d'année, dont 4 dans leurs vingt deuxième années. La durée moyenne du séjour pour ces usagers est de 1890 jours avec un pic à 2889 jours pour deux d'entre eux et un creux à 365 jours pour une jeune fille qui était en réorientation. Hormis ce cas exceptionnel, nous arrivons quasiment à 2000 journées (1992 exactement).

Chez les plus jeunes, un avait 11 ans et trois autres, 12 ans. Le recrutement dans cette catégorie d'âge devient de plus en plus problématique, les parents essayant légitimement de maintenir leurs enfants dans le milieu ordinaire le plus longtemps possible. Le corollaire de cette situation est l'afflux des demandes pour des jeunes de plus de 15 ans que nous ne pouvons satisfaire que partiellement au regard des places disponibles.

Nous voyons bien sur le graphique si dessous la prééminence de cette catégorie historiquement liée à l'IMPRO.

Les plus jeunes, regroupés autour d'un même groupe, nous demandent beaucoup plus d'attention et de prises en charges qu'elles soient médicales, paramédicales ou éducatives. Nous percevons bien la mission naissante de l'IME qui devient de plus en plu un lieu de répit, de reconstruction, de stabilisation, de soin, d'évaluation et d'orientation. Nous avons formaté leur accompagnement en ce sens avec plus de temps éducatif avec quatre éducateurs au lieu de trois pour les autres groupes, plus de soins, de temps de classe et d'activités périscolaires (sport et arts plastiques). Pour ceux qui entrent dans leur quinzième année, une légère immersion dans les ateliers leur est proposée.

répartition des âges au 31/12/2016			
Âges	11 à 15 ans	16 à 19 ans	20 à 24 ans
Nombres d'enfants	18	54	18



La répartition par sexe est peu évolutive compte tenu du fait que nous essayons de maintenir une certaine parité au niveau de l'internat. La prééminence des garçons ne se retrouve que sur le semi internat et n'est que le fruit du hasard.

répartition par sexe		
Sexe	garçons	filles
Nombres d'enfants	51	39

A propos des jeunes maintenus dans le cadre de l'amendement Creton et pour lesquels nous avons mis en place un programme spécifique, nous avons pu faire le constat que ce dispositif les avait plutôt bien préparés à l'entrée dans la vie active puisque les rapports de stages longs dans les différents établissements dans lesquels nous les avons placés étaient sensiblement meilleurs que les autres années. Le fait d'avoir pris l'habitude de respecter des contraintes horaires, de production, d'hygiène et d'assiduité a très nettement favorisé leur réussite. A la clef, pour certains d'entre eux, des admissions définitives plus rapides au sein des ESAT essentiellement.

Forts de ces résultats, nous allons donc maintenir ce dispositif et tenter de l'améliorer par une diversification des activités proposées. Alors qu'elles étaient orientées plutôt vers les fonctions supports comme la cuisine et le ménage, nous avons développé une action de collecte et de recyclage de cartons que nous compactons à l'aide d'une machine spécialement conçue à cet effet qui permet le formage de ballots que nous revendons auprès de l'entreprise Vacher. L'argent récolté (une cinquantaine d'euros à chaque livraison) vient alimenter la coopérative des élèves.

Un accompagnement à la vie sociale est mis en place une fois par semaine, encadré par une conseillère en économie sociale et familiale pour les aider dans la gestion de leur vie quotidienne au regard des démarches administratives et plus généralement de l'organisation de la société dans laquelle ils doivent apprendre à évoluer. Cette action s'inscrit en complément du travail déjà effectué par les éducateurs dans une quête de degrés d'autonomie supplémentaires qu'ils pourront, pour certains d'entre eux, parfaire en intégrant les APPARTS D'ESPALY.

• **Fonctionnement et activités annexes :**

Organisation du travail :

Depuis le 1er janvier 2016, la surveillance de nuit n'est désormais plus assurée par les éducateurs faisant une veille « couchée », mais par des surveillants de nuit. Au nombre de deux, un homme et une femme, aides soignants de formation et ayant une longue pratique de ce travail, ils bénéficient d'une installation audio-vidéo prenant en enfilade tous les couloirs des internats et reportant sur deux écrans les images saisies en temps réel. En cas de mouvement, une alerte est envoyée générant une visite immédiate de l'un des deux intervenants. En cas de problème, il suffit que l'un des jeunes se mette face à ces caméras sonorisées et demande de l'aide. Par ailleurs, des rondes sont organisées toutes les heures, validées par le pointage d'un rondier. La zone de pointage est située de telle sorte que pour y accéder, il faut impérativement passer devant chaque chambre d'internat.

Le fait que nos deux professionnels soient aides-soignants permet également de répondre plus efficacement à la « bobologie » de la nuit. Un protocole d'intervention gradué élaboré par notre médecin généraliste permet d'y répondre efficacement. Formés aux premiers secours et au SSI, ils sont en capacité d'intervenir très rapidement en première instance en attendant les secours s'il y a lieu. Dans tous les cas de figure, ils préviennent le cadre de permanence.

Après un an de fonctionnement, ce dispositif est plébiscité aussi bien par les élèves que par les parents. Une réactivité quasi instantanée assure une sécurité sans commune mesure avec des personnels couchés. Des réunions de régulation sont organisées tous les trois semaines avec la direction et tous les deux mois en présence d'un délégué du personnel et d'un autre éducateur. Par ailleurs, une Analyse des pratiques professionnelles sera mise en place dès 2017.

Prévention et promotion de la santé :

- Arrivée à 21h30, transmission des informations par l'éducateur présent dans chaque groupe (état des présences, problèmes demandant une surveillance particulière...).
- 22h début des rondes et ce jusqu'à l'arrivée des éducateurs le lendemain matin à 7 heures.
- De 7 h à 7h30, transmission des informations aux éducateurs arrivants.

L'arrivée des surveillants de nuit a libéré du temps éducatif en journée mis à profit pour une prise en charge beaucoup plus individualisée. Le partenariat s'en est trouvé renforcé et les liens même au sein de l'établissement, entre autre entre les éducateurs techniques et les paramédicaux, améliorés.

Camps et séjours extérieurs :

Dans une dynamique d'inclusion, matérialisée par la signature en fin d'année d'une convention entre l'ARS et les rectorats des deux anciennes régions Auvergne et Rhône Alpe pour ce qui concerne le champ scolaire, l'IME est traditionnellement ouvert sur l'extérieur au travers d'activités culturelles et sportives qui se déploient tout au long de l'année.

Au-delà de l'objectif de favoriser l'autonomie des jeunes et de développer de nouvelles compétences sociales, l'ensemble de ces activités a pour vocation de former des citoyens à part entière en capacité de prendre part activement à la vie collective.

De nombreux camps et séjours participent à cet objectif. C'est ainsi que nous avons organisé dix séjours, auxquels nous pouvons rajouter la participation très active de l'IME aux fêtes du Roi de l'Oiseau qui a concerné comme chaque année près d'une vingtaine d'enfants.



LIBELLE	educ		ados		jours		total		prix de journée		transport		locations		activités		total		nombre journées		prix de journée	
PERMIS AM	3		8		55		273,48 €		4,97 €		100,00 €		0,00 €		137,05 €		510,53 €		40		12,76 €	
ROYAT	3		8		55		445,15 €		8,09 €		27,00 €				500,80 €		972,95 €		40		24,32 €	
S/ PIERRE EYNAC	3		9		60		469,65 €		7,83 €				1 000,00 €				1 469,65 €		45		32,66 €	
CAPESTAN	3		8		88		556,06 €		6,32 €		144,10 €		1 191,00 €		479,60 €		2 370,76 €		64		37,04 €	
MEDIEVAL	3		8		33		262,78 €		7,96 €		0,00 €		312,00 €		0,00 €		574,78 €		24		23,95 €	
ARTISTIQUES	3		7		50		362,21 €		7,24 €		0,00 €		0,00 €		298,98 €		661,19 €		35		18,89 €	
MOTO	4		7		77		411,76 €		5,35 €		240,33 €		915,00 €		228,20 €		1 800,64 €		49		36,75 €	
ACTIVITE STUDIO	3		9		84		375,01 €		4,46 €		0,00 €		873,28 €		361,82 €		1 610,11 €		63		25,56 €	
AVEYRON	3		9		96		566,20 €		5,90 €		124,53 €		1 000,00 €		394,00 €		2 084,73 €		68		30,66 €	
FUTUROSCOPE	4		14		72		273,48 €		7,51 €		34,80 €		540,65 €		550,65 €		1 666,75 €		56		29,76 €	
TOTAL	32		87		0		4262,95		65,64		670,76		5831,93		2951,10		11921,45		484,00		24,63	

Nous pouvons penser ces activités comme de véritables outils à vocation pédagogique et thérapeutique. Dans le cadre par exemple des fêtes du Roi de l'Oiseau où l'IME dispose d'un camp autonome et pour lequel nous avons investi en costumes, armures, épées, lances, tentes et autre matériel, nos jeunes vont pouvoir travailler sur leur renarcissisation avec une valorisation liée au costume porté mais aussi au spectacle fourni, sur la coordination avec le maniement des épées et lances, la mémorisation pour ceux qui jouent d'un instrument ou tiennent un rôle, la socialisation dans le partage avec d'autres camps ...

L'autonomie est travaillée dans les déplacements avec les camps « permis AM » et « Moto ». Pour en arriver là, l'apprentissage du code de la route, l'équilibre sur un deux roues et donc la psychomotricité, la maîtrise de sa peur, l'appréhension de l'environnement...sont autant d'éléments qui contribuent à l'évolution de nos jeunes. D'une manière générale, ces séjours et activités particuliers sont proposés aux enfants dont nous pensons que les effets répondront à leurs besoins spécifiques et non plus comme une distraction offerte au plus grand nombre.

A ces séjours et camps programmés à l'avance se rajoutent, au gré des événements et de l'actualité, des séjours de solidarité.



Lutte contre les addictions :

La déficience et les troubles de comportement des jeunes que nous accueillons les rendent particulièrement vulnérables à tous types d'addictions. L'IME est un lieu relativement protégé et l'ensemble du personnel est particulièrement vigilant et impliqué sur ces thématiques mais nous devons impérativement penser à leur vie à l'extérieur où les filets de sécurité seront moindres voir inexistant. Un travail de prévention en lien avec l'ANPAA (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie) est réalisé tout au long de l'année avec en moyenne deux interventions mensuelles sous la houlette de l'animatrice de cet organisme. Outre un savoir de base sur les différents produits, un focus spécifique est réalisé sur le tabac et surtout l'alcool. L'objectif général est d'apporter une information rationnelle et actualisée mais surtout de faire réfléchir et réagir vis-à-vis de comportements très stéréotypés. Des mises en situation, des jeux et d'autres supports permettent ainsi de questionner les habitudes de consommation de ces jeunes quant elles existent déjà mais aussi de modifier leur perception et leurs représentations de ces phénomènes.

Citoyenneté :

Parce que l'IME a aussi pour mission de former des citoyens à part entière, un travail de fond sur les valeurs individuelles comme l'honnêteté, le respect de l'autre, la solidarité et la tolérance sont engagés toute l'année.

C'est ainsi que les enseignants détachés de l'Éducation Nationale ont réalisé un petit film intitulé Brèves de Tolérances dans le cadre d'un concours national initié par la Fondation Lilian Thuram contre le racisme, la MGEN et la CASDEN. Cette œuvre, fruit du travail des élèves sur la tolérance et l'égalité homme-femme devait être déposée avant la fin de l'année 2016 pour une remise des prix éventuelle en mai 2017. Nous savons aujourd'hui que nos jeunes ont gagné ce concours et qu'ils iront récupérer leur prix à Paris en compagnie de leurs enseignants.



Partenariat :

L'IME ne peut être efficace dans sa prise en charge qu'en nouant des partenariats actifs tant sur le plan sanitaire, social que médico-social.

Sur le volet sanitaire, notre partenaire privilégié est sans conteste l'Hôpital Ste Marie dont nous accueillons un certain nombre d'enfants suivis par ses services. La réorganisation de la pédopsychiatrie avec la fermeture de lits d'hospitalisation et la mise en place d'une équipe mobile de psychiatrie infanto-juvénile va modifier sensiblement notre collaboration.

Avec la présence en son sein d'une personne chargée de la formation du personnel, on peut espérer profiter d'actions de formation qui seront bénéfiques pour notre personnel.

De façon plus ponctuelle, nous travaillons avec un certain nombre de professionnels du soin en libéral, qu'ils soient médecins ou paramédicaux.

Enfin, les liens que nous entretenons avec l'hôpital Emile Roux sont très sporadiques et liés à des blessures, entorses et fractures subies par nos jeunes dans le cadre des activités proposées.

Sur le volet social et médico-social, l'activité en journée des éducateurs a multiplié les contacts et resserré les liens entre établissements. La taille du département et le nombre globalement restreint d'établissement permettent de traiter des dossiers rapidement dans la mesure où les directions se connaissent au travers par exemple de structures comme l'ADES 43 (qui regroupe l'ensemble des directeurs de Haute Loire) mais aussi pour s'être côtoyés dans diverses réunions.

A ces institutionnels habituellement répertoriés s'ajoutent des structures ancrées dans les actions sportives et culturelles. La présence d'un poste et demi de professeur de sport engendre de multiples activités dans ce domaine avec des partenariats aussi divers que les archers du Velay ou l'équipe de football adapté régionale.

Les activités propres de nos ateliers créent aussi du partenariat. Ainsi, en métallerie et grâce aux contacts de notre éducateur technique, l'opéra de Lyon nous a commandé une centaine de portants pour ses costumes. Au delà de ce projet purement technique et matériel, nos jeunes auront ainsi accès à un lieu, des activités et des professionnels qu'ils n'auraient probablement jamais pu approcher.

Jean-Louis MIRAMAND
Directeur

SESSAD du Velay

I /Activité:

L'activité du SESSAD se maintient à un niveau élevé compte tenu de sa spécificité, d'une part, et de la forte demande pour ce type de prises en charge d'autre part.

La file d'attente existante sur le département témoigne de la pertinence de cette intervention, plébiscitée au demeurant par les familles soucieuses de maintenir le plus longtemps possible leurs enfants dans le milieu ordinaire.

Le SESSAD du Velay se situe au carrefour des prises en charge médico-sociales des enfants en situation de handicap. Sa capacité et son savoir faire dans l'évaluation des compétences des enfants qui lui sont adressés tant sur le plan cognitif que psychologique et social en font une sorte de plaque tournante entre les différents établissements et dispositifs départementaux. La présence d'un éducateur technique spécialisé et son accès libre au plateau technique de l'IME amène une incontestable plus value dans ce travail d'évaluation.

En termes de positionnement dans le futur paysage médico-social qui se dessine, le service se présentera comme un SESSAD généraliste en capacité de prendre en charge en première intention toute sorte de problématiques, d'en réaliser une évaluation complète et de préconiser les orientations les plus adéquates.

1. Projet de service :

La validation du projet de service par le Conseil d'administration de l'ASEA 43 et la refonte des autres projets de l'IME Les Cévennes et des APPARTS D'ESPALY a lancé un autre chantier qui est celui d'un projet d'établissement unique pour le pôle. L'objectif est de fluidifier les parcours des enfants, de repérer les prestations les plus à même de répondre à leurs besoins au sein de cet ensemble et de leur proposer un projet de prise en charge global. Cette offre alléchante sera rendue possible par la mise en place d'un CPOM qui nous affranchira de la nature du payeur.

Ce pôle fonctionne déjà un peu comme un CPOM dans la mesure où nous y retrouvons des flux d'usagers d'un établissement vers l'autre, de personnel mais aussi financiers.

2. Durée d'accompagnement :

Nous avons pu déterminer au terme de sept années de fonctionnement la durée moyenne d'accompagnement par le SESSAD du Velay :

SESSAD du Velay

Année de référence	Nombre de jeunes suivis au cours de l'année de référence	Nombre de sorties au cours de l'année de référence	Durée moyenne d'accompagnement
2010	30	6	2,5 ans
2011	32	6	1 ans
2012	33	6	2,3 ans
2013	35	9	3 ans
2014	38	11	3 ans
2015	38	12	3 ans
2016	33	5	2,3 ans

Le chiffre de la durée moyenne d'accompagnement est à pondérer au regard de la situation très particulière de certains jeunes. Ainsi, pour 2016, une jeune fille sortie cette année était là depuis près de 6 ans. Si on en fait abstraction, la durée moyenne d'accompagnement pour ceux qui sont sortis retombe à 1,4 année !

Ce chiffre retrace mieux la réalité d'un service qui n'a pas pour objectif de suivre au long court des enfants en situation de handicap mais plutôt de leur proposer un parcours de formation et de vie plus adapté à leurs difficultés.

3. Prises en charge collectives :

Ces activités permettent une continuité dans l'accompagnement des jeunes pris en charge dans le service, en évitant une rupture trop longue pendant les vacances scolaires. Elles permettent aussi une observation de leurs comportements et de leurs aptitudes dans un contexte collectif de détente différent.

Ces activités sont variables d'une année sur l'autre mais tournent beaucoup autour du loisir, de la découverte et du sport. Elles sont encadrées par des éducateurs spécialisés et viennent donc compléter les connaissances qu'ils ont sur chacun des jeunes dont ils ont la charge.

Pour exemple :

Nous avons organisé un séjour au Puy en Velay du 11 au 14 juillet 2016, 18 jeunes ont participé à une ou plusieurs journées et nuits. Nous adressons un grand merci à madame CHACORNAC, directrice du pôle protection de l'enfance qui nous a permis de loger dans une unité de vie de MECS du pôle Protection de l'Enfance mis gracieusement à notre disposition .

Durant ce séjour, les jeunes participants ont pu vivre ensemble hors de leur contexte familial, gérant le quotidien : préparation de repas, courses, organisations d'activités, utilisation des transports collectifs... et partageant leurs loisirs : piscine, vélo, jeux de plein air...

En clôture de ce séjour, nous avons accompagné les jeunes au concert de Black M organisé par les nuits de Saint Jacques.

Devant le succès rencontré, nous avons en projet de renouveler ce type d'accompagnement éducatif cette année avec des modalités similaires.

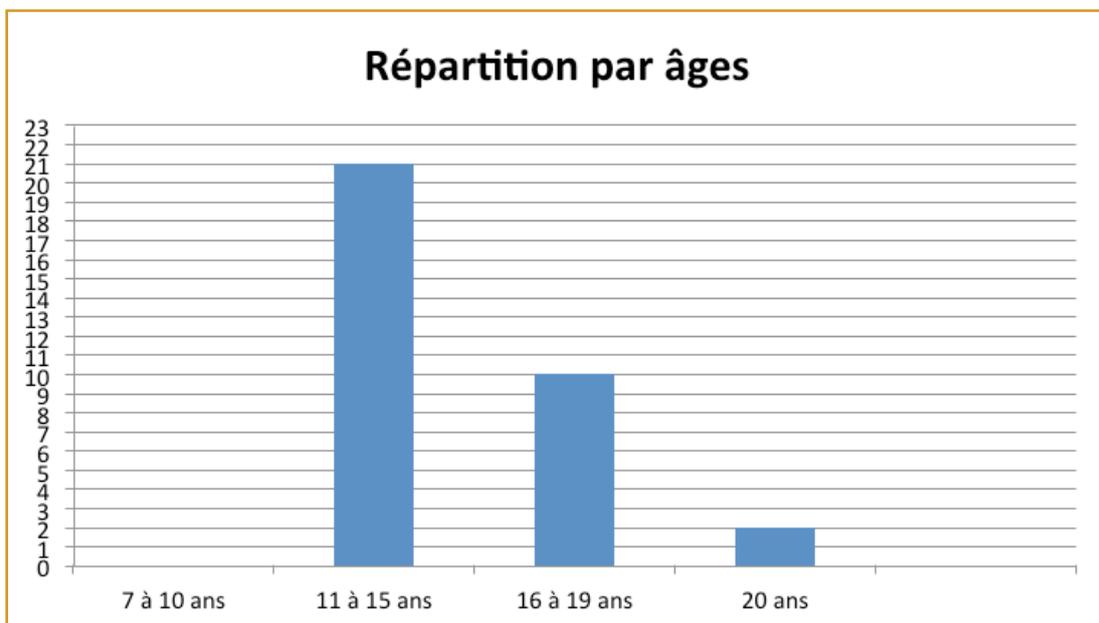
II/ LES BENEFICIAIRES

3. Prises en charge collectives :

Au total, ce sont 33 jeunes qui ont bénéficié d'un accompagnement par le SESSAD entre le 01/01/2016 et le 31/12/2016.

Classe d'âge au 31/12/2016 :

7 à 10 ans : 0
 11 à 15 ans : 21
 16 à 19 ans : 10
 19 à 20 ans : 2



C'est à partir du collège que nous accueillons le plus d'adolescents (ULIS et lycées professionnels). Les jeunes âgés de plus de 16 ans sont soit apprentis en alternance soit en lycée professionnel. L'orientation SESSAD est confirmée et dès la 3^{ème} année en ULIS collège nous proposons des séances de « découverte des métiers » qui permettent aussi d'évaluer les compétences et aptitudes ou restrictions de ces enfants.

Cette intervention a lieu essentiellement sur le plateau technique de l'IME « Les Cévennes » par notre éducateur technique spécialisé, référent spécifiquement du parcours de formation et d'intégration professionnelle pour les jeunes de 14 à 20 ans et disposant sur ce site d'un bureau permanent. En lien avec le contexte professionnel et scolaire, il propose l'accompagnement physique, administratif du jeune dans ses démarches de recherche de stages, de terrain d'apprentissage ou d'emploi.

2. Mouvements des bénéficiaires :

Entrées : 7 jeunes sont entrés en 2016

- 1 au cours 1er trimestre
- 2 au cours du 2ème trimestre
- 3 au cours du 3ème trimestre
- 1 au cours du 4ème trimestre

Globalement, ce sont donc 4 enfants qui ont fait leur entrée en septembre 2016 et qui ont pu démarrer une année scolaire totale avec cette prise en charge spécialisée.

Sorties : 5 jeunes seulement sont sortis au cours de l'année 2016

Au cours de l'année nous avons maintenu un effectif entre **28 et 30** jeunes simultanément pour une capacité d'accueil de 25 conformément au souhait de l'autorité tarifaire. Les modalités d'accompagnement du service, avec des entrées et sorties en cours d'année, autorise ce type de pratique.

L'arrivée dès le mois de juin de deux nouveaux enfants nous a permis de mieux les connaître et de préparer leur rentrée scolaire suivante. Le nombre de sorties plus limitée cette année ne permet qu'un faible renouvellement de nos effectifs.

3. Répartition de la population :

Les lieux de scolarité et de formation :

Les jeunes sont pour l'essentiel scolarisés sur le bassin du Puy en Velay, à Brives Charensac et à St Julien Chapteuil en classes primaires, collèges ou lycées professionnels par contre leurs résidences sont situées dans un rayon de 40 kilomètres.

ETABLISSEMENTS	C.L.I.S	U.L.I.S collège	ULIS lycée	Lycée pro	SEGPA	Apprentissage CAP/CFAS	Scolarité ordinaire	Descolarisé
////////////////	4	17	2	3	5	1	1	0



III/ L'ACTIVITE :

1. Jours d'ouverture :

Nous assurons 200 jours d'ouverture effectifs en proposant des prises en charge collectives pendant les vacances scolaires pour ceux qui en ont besoin.

2. Séances :

L'évaluation de l'activité à travers un seul critère comme le nombre de journées obtenu par le produit du nombre de jours d'ouverture par celui des enfants soit $25 \text{ enfants} \times 200 \text{ j} = 5000 \text{ journées}$, ne retrace pas la réalité de l'activité. C'est pourquoi, nous vous proposons ce qui est généralement admis, à savoir un nombre de séances. Nous comptons comme une séance :

- Toute rencontre avec le jeune et/ou sa famille, par l'ensemble des corps de métiers du SESSAD : paramédicaux, psychologues, éducateurs, assistante sociale, enseignant, médecin, coordinatrice santé.
- La participation aux ESS (équipes de suivi de la scolarité) qui ont lieu dans les écoles.
- La participation aux réunions de synthèses et de projet réalisées dans le service.

A cette activité nous devons rajouter les temps de trajet, les temps de préparation des séances, les relations avec les partenaires ainsi que les temps de réunion. Malgré tout, faute d'un référentiel commun avec l'ensemble des SESSAD et malgré le travail démarré sur ce sujet par le CREAL en 2015, nous ne disposons toujours pas de point de comparaison avec les autres structures

Conclusion :

Le SESSAD du Velay connaît une activité très dense au regard des besoins de la population.

Il se positionne comme pouvant être un SESSAD généraliste susceptible d'accueillir toute population pour en faire l'évaluation puis préconiser une orientation adéquate à défaut de pouvoir assurer par lui-même la prise en charge. Sa complémentarité avec les autres services composant le pôle handicap enfant de l'ASEA43, lui assure des possibilités d'accompagnement très complètes qui seront beaucoup plus opérationnelles avec la mise en place du CPOM dans les années à venir. Son expertise dans l'intervention en milieu ouvert apporte aux salariés de ces deux autres établissements un savoir faire leur permettant d'évoluer dans le sens préconisé par les pouvoirs publics vers une inclusion maximale.

La progression du budget alloué arrive petit à petit à compenser le déficit lié à la présence surnuméraire de notre éducateur technique spécialisé. Celui-ci devrait donc au fil des années, disparaître.

Annie ALDON
responsable de service

Les Apparts d'Espaly

L'année 2016 se caractérise par l'accueil permanent qui a peu évolué pendant toute l'année, ce qui a permis un approfondissement des projets de chacun, par contre un fort accueil temporaire de stagiaires ce qui a demandé beaucoup de mobilité et d'adaptation à l'équipe éducative. Celle-ci a été impactée par une série d'arrêts maladie et maternité. Elle a cependant joué son rôle d'apporter un cadre sécurisant pour tous les résidents.

1 Les usagers

1.1 Journées réalisées

Le chiffre moyen de personnes accueillies tout au long de l'année 2016 a été de 6 (pour un agrément de 8).

L'ouverture est théoriquement de 365 jours par an. En 2016, le foyer a été ouvert 355 jours. Ces fermetures pour cause d'absence des résidents sont intervenues pendant des fins de semaine ou des jours fériés.

2198 journées ont été facturées aux services d'Aide Sociale des départements d'origine des personnes accueillies, dont 238 sur des journées d'absences de week-ends ou de vacances (donnant lieu à la perception d'un prix de journée minoré comme le prévoit le Conseil Général de Haute Loire pour les foyers recevant des adultes handicapés). Cela donne un taux total moyen d'occupation de 75%.

A cela s'ajoutent les 411 journées d'accueil temporaire ce qui complète le taux d'occupation de 14%. Ces journées sont partagées entre l'accueil de jeunes de l'IME des « Cévennes » pour 265 journées, et l'accueil de jeunes d'établissements ou structures scolaires extérieures pour 180 journées. Ces jeunes sont accueillis en stage aux « Apparts » pendant leur stage professionnel au Puy-en-Velay que ce soit en milieu protégé ou milieu ordinaire.

Notons enfin une hausse régulière des « journées minorées » issues de prestations ne permettant pas de percevoir le prix de journée intégrale compte tenu de l'absence momentanée du jeune (maladie, problèmes familiaux...).

Année	2013	2014	2015	2016
Journées minorées	202	211	228	238

De manière synthétique, cette année 2016 se décompose de la façon suivante :

Département	Haute Loire	42	66	63	journées minorées	Total
Janvier	124	31	31	31	36	217
Février	116	29	29	29	13	203
Mars	124	31	31	31	21	217
Avril	120	30	30	30	37	210
Mai	124	31	31	31	4	217
Juin	90	30	30	30		180
Juillet	93	31	31	31	32	186
Août	67	31	31	31	74	160
Septembre	61	30	30	30		151
Octobre	62	31	31	31	4	155
Novembre	60	30	30	30		150
Décembre	62	31	31	31	17	155
TOTAL	1103	366		366	238	2201

1.2 Mouvement des jeunes accueillis

Après un démarrage de l'année avec 7 résidents (pour ce qui concerne l'hébergement permanent), l'année s'est poursuivie de Mai à Aout avec 6 résidents, puis s'est terminée avec 5 résidents.

Il n'y a eu aucune entrée sur l'année 2016, malgré quelques demandes d'admission engagées, mais qui n'ont pu aboutir pour différentes raisons : déménagement, situation professionnelle non établie...

Deux sorties ont eu lieu. Une jeune femme est sortie des Apparts après 21 mois d'accompagnement social et éducatif en parallèle avec son apprentissage d'agent polyvalent de restauration (APR). Elle a déménagé dans son propre appartement en juin 2016, et a obtenu dans la foulée son CAP. Elle bénéficie toujours du service de suite des Apparts. Après plusieurs mois de recherche d'emploi, et de désillusions, elle a finalement trouvé en décembre 2016 un travail dans un restaurant. Nous la félicitons !

Une autre jeune femme également en apprentissage APR a choisi de retourner vivre auprès de sa famille. Pendant les 10 mois de son séjour aux Apparts, elle a été accompagnée par les éducateurs tous les matins à 7 heures à St Germain Laprade sur son lieu de travail. Après l'obtention de son permis de conduire, il lui a été possible de gérer ses transports professionnels de manière autonome, sans avoir besoin d'un hébergement à Espaly.

Pendant l'année, nous avons donc accueilli 7 personnes en hébergement permanent.

1.3 Accueil temporaire

Nous avons également accueilli 17 personnes en hébergement temporaire pendant des périodes variables. Nous proposons cet accueil ponctuel à des jeunes ayant un projet professionnel, mais qui ne sont pas encore dans cette situation. Cela leur permet de découvrir les Apparts et de préparer leur projet. En dehors de l'IME des Cévennes, nous avons ainsi développé des partenariats avec différentes institutions : CFAS, ULIS, IME de Chantelauze, IME Synergie 43, MECS Les Ecureuils, MECS du Mazel... Ces accueils temporaires peuvent déboucher sur des accueils permanents.

Parmi ces jeunes, 5 ont été accueillis avec régularité selon le rythme de leur semaine de formation en CFAS à raison d'une semaine mensuelle.

Et pour deux jeunes de l'IME « Les Cévennes », il s'agit d'un accueil de week end ou de vacances pour des jeunes majeurs sortis d'un suivi Protection de l'Enfance, et n'ayant plus de famille d'accueil, ni famille pour les accueillir.

1.4 Origines

Sur les 7 personnes hébergées en permanence aux Apparts en 2016, 6 étaient précédemment scolarisées à l'IME des Cévennes, et une au SESSAD du Velay. 5 sont originaires du département de la Haute Loire, 1 de la Loire, et 1 du puy de Dôme.

En ce qui concerne l'hébergement temporaire, les demandes émergent pour 65% de l'IME des Cévennes, et pour 35% de l'IME « M. Chantelauze », de l'IME « Synergie 43 » ainsi que de différentes MECS du département. Ces demandes en provenance de MECS se sont multipliées ces derniers temps, mettant en relief la multiplicité des troubles des personnes suivies par les services de Protection de l'Enfance.

1.5 Répartition par sexe et par activité professionnelle

Sur l'ensemble des 7 personnes accueillies au cours de l'année, 2 suivaient un parcours d'apprentissage avec le CFAS (Centre de Formation des Apprentis Spécialisé), 4 avaient un contrat en ESAT transitionnel avec l'ESAT de Meymac et 1 dernier bénéficiait d'un contrat à l'ESAT des Horizons. La majorité est donc bien dans une démarche d'ouverture professionnelle vers le monde ordinaire.

La répartition par sexe est de 2 jeunes hommes, et 5 jeunes femmes.



2 Les professionnels

Pour rappel, le personnel est composé de 3.79 ETP : 0.04 ETP directeur, 0.17 ETP secrétaire, 0.04 comptable-économiste, 0.04 ETP psychologue, 1 ETP chef de service, 2 ETP personnel éducatif, 1 contrat de remplacement éducatif à 0.5 ETP modulé sur l'année.

2.1 Mouvement et absences du personnel

L'année 2016 a été marquée par diverses absences du personnel : tout d'abord, l'absence de la chef de service. Celle-ci en arrêt maladie longue durée depuis décembre 2014 n'a repris ses fonctions qu'en juin 2016. Sa reprise s'est effectuée en mi temps thérapeutique.

Ensuite, deux arrêts maternité sur un même poste : une éducatrice est partie en juin 2016 en arrêt maternité et a été remplacée par une éducatrice elle-même en arrêt maternité en novembre 2016, et remplacée jusqu'en janvier 2017.

Enfin, un autre éducateur s'est absenté en arrêt maladie de mi octobre 2016 à fin décembre 2016. Cet arrêt s'est poursuivi début 2017.

De fait, une seule personne a assuré la continuité de son service éducatif sur l'année entière.

En l'absence de la chef de service, la continuité du suivi administratif et organisationnel de la structure a pu être assuré grâce à l'investissement d'un membre de l'équipe nommé momentanément coordinateur. Sans formation, ni préparation particulière, et sans moyens horaires alloués, il a répondu aux besoins du service.

2.2 L'accompagnement éducatif

Les jeunes adultes accueillis traversent une période particulière de leur vie : celui du passage à l'âge adulte. Ils ont besoin d'un accompagnement aussi bien dans les tâches logistiques quotidiennes : se faire à manger et tout ce qui en découle, l'entretien de leur appartement, leurs démarches administratives, leur suivi santé, mais aussi un accompagnement plus social passant de l'organisation de leur temps libre, de leurs loisirs, à leurs relations avec leur environnement.

Ces jeunes gens découvrent la vie professionnelle en même temps qu'un logement avec plus d'autonomie. Connaissant des difficultés cognitives, voire psychologiques, ce parcours leur demande beaucoup d'énergie.

L'équipe éducative se doit d'être disponible et « multi tâches » pour répondre à ces différents besoins variables de l'un à l'autre des résidents.

L'horaire éducatif est donc découpé en une présence régulière en soirées sur un horaire d'internat nuit comprises et en un accompagnement social sur la journée selon les temps de disponibilité et les besoins de la personne accompagnée. Tous les aspects logistiques en l'absence de personnel d'entretien ou de nettoyage sont d'autre part confiés à l'équipe éducative. Chacun prend soin d'une certaine façon de la structure dans tous ses aspects. C'est l'une des retombées positives de l'organisation d'une petite structure. En contrepartie, cela réclame de chacun une grande disponibilité compensée par l'autonomie d'organisation.

2.3 Réflexions et formations

Un moniteur éducateur a entamé courant 2016 une VAE pour obtenir le diplôme d'éducateur spécialisé. Il fait part à l'équipe régulièrement de ses apports en formation, et des réflexions occasionnées par sa démarche. C'est un enrichissement pour tous.

Nous avons aussi accueilli en fin d'année 2016 un stagiaire en formation d'éducateur spécialisé. Il a secondé l'équipe dans la mise en place d'un outil sur la création des menus hebdomadaires, domaine crucial dans l'organisation quotidienne de nos usagers.

D'autre part, toute l'équipe a participé dès septembre 2016 à la démarche de projet du pôle « Handicap enfant ». Les différents échanges ont été positifs, et ont permis à la fois de mieux cerner l'identité de chacune des trois structures : IME, SESSSAD et Foyer, et de travailler sur leurs synergies possibles pour un projet plus transversal.

En conclusion

Nous retiendrons que l'équipe a dû dépasser en cours d'année différentes ruptures vécues à la fois au niveau du management et de la continuité de l'accompagnement éducatif. Cette situation a mis à jour le besoin de rouages absolument calés et bien huilés concernant la communication, ainsi que la place et le rôle de chacun. Ce contexte difficile a révélé également la robustesse de l'équipe qui, malgré l'inquiétude et la fatigue a su s'organiser et faire en sorte que le service continue à fonctionner sans préjudice pour les résidents.

Christine FAURE
Chef de service



ORGANIGRAMME



DES STRUCTURES ET DES DIRECTIONS

