

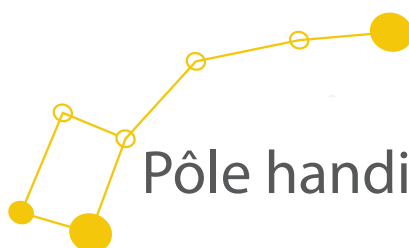


**Mesdames, messieurs,**

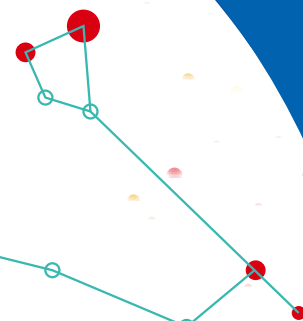
Ce bulletin associatif annuel est l'occasion pour notre Association d'informer nos financeurs et nos partenaires de l'évolution de nos projets et de nos perspectives.

Issu du rapport d'activité de l'Assemblée Générale, il vous présente en quelques pages l'année 2016 et l'activité des premiers mois 2017.

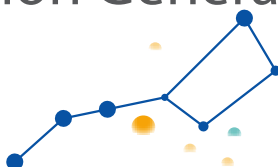
Pôle protection de l'enfance



Pôle handicap enfants



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**

# Pôle protection de l'enfance

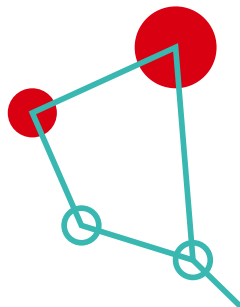


*Pôle protection de l'enfance*

MECS les Gouspins / Rochennégly

SAE-SAJ-DAMIE

AEMO-MJTE



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.

## Pôle protection de l'enfance

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.



## 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 on adéquat avec le cadre d'intervention en milieu ouvert.

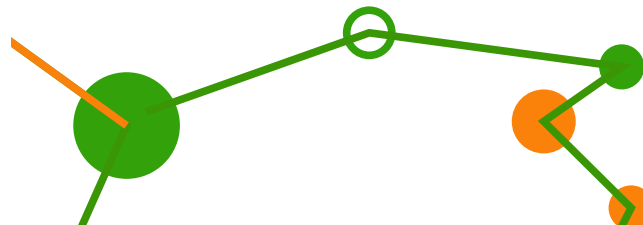
Ensuite, le risque éducatif représente la grande majorité des motifs car cette problématique est effectivement présente dans toutes mesures.

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.

Action Éducative en Milieu Ouvert - Service d'Investigation Éducative



# Pôle handicap adultes



## 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 :**

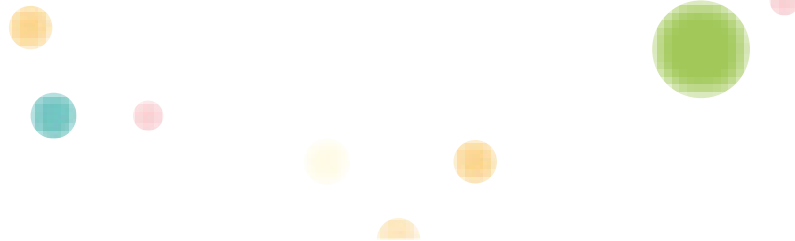
- Le Foyer «HLM» accueille 32 personnes ayant des capacités, degrés d'autonomie et problématiques différents. En outre, ce lieu de vie permet la mise en œuvre de temps d'observation dans le cadre d'accueils de stagiaires.
- «L'Annexe» est une structure intermédiaire située en contrebas du reste du Foyer. 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.



## 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.



## 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).

### 1-3 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...

## FAM

### Fusion avec l'association l'Abbé de l'Épée

Le projet de fusion a été acté par les associations respectives. Aujourd'hui, nous sommes dans la phase de conception architecturale.

Les plans se sont affinés avec les regards croisés de chaque professionnel du FAM et de l'architecte programmiste qui a apporté des avis pertinents sur les premières propositions architecturales du maître d'œuvre retenu pour le projet (le cabinet d'architecte BERGER-GRANIER de Loudes).

L'architecte programmiste avait passé une journée au FAM pour s'imprégner de notre fonctionnement, de nos besoins et recueillir les souhaits des professionnels.

Nous allons ainsi avoir des locaux bien adaptés à notre cœur de métier qui est la réadaptation. Nous pourrons aussi répondre aux besoins des usagers et des familles en étant ouvert les week-ends.

### Evolution du SAMSAH

Un SAMSAH est un Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adulte Handicapés. Il y a trois SAMSAH en Haute-Loire gérés respectivement par l'ASEA 43, l'APF et l'APAJH.

Leur mission s'inscrit dans une logique de parcours de soins. C'est une équipe pluridisciplinaire qui se déplace au domicile des usagers sur orientation de la MDPH. Les financeurs sont l'ARS et le Conseil Départemental à hauteur de 60 208 € et 46 624 € pour notre SAMSAH. Suite à l'audit qu'ils ont réalisé sur les trois structures en mai 2016, aujourd'hui ils nous demandent de mutualiser nos moyens pour assurer une polyvalence en terme de public admis. Ils souhaitent que nous nous organisions sur la répartition géographique de nos interventions.

Nous travaillons donc ensemble pour définir un projet qui doit être mis en place au premier janvier 2018.

### Vie au foyer

Chaque année, nous clôturons le premier semestre par une fête d'été et son traditionnel concours de pétanque. Cette année, nous avons fêté les 10 ans d'existence. M. PEYCELON a retracé l'historique du FAM. Les résidents, leur famille, les professionnels ont partagé un agréable moment autour d'un repas préparé sur place par un traiteur. Certains ont essayé le tricycle prêté par l'APF, d'autres ont improvisé un karaoké dans une ambiance décontractée.

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<sup>er</sup> 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).



# Cap emploi - SAMETH Pôle handicap adultes

Cinq ans après la publication de la loi de 1975, la Sauvegarde a créé le service EPSR <sup>1</sup>, 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 <sup>43</sup> a évolué en collaboration directe avec la COTOREP <sup>2</sup> et l'ANPE <sup>3</sup>.

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 <sup>4</sup> – 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 <sup>5</sup>. 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 <sup>6</sup>.

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 <sup>7</sup>.

Cinq ans après la publication de la loi de 1975, la Sauvegarde a créé le service EPSR <sup>1</sup>, 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 <sup>43</sup> a évolué en collaboration directe avec la COTOREP <sup>2</sup> et l'ANPE <sup>3</sup>.

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 <sup>4</sup> – 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 <sup>5</sup>. 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 <sup>6</sup>.

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 <sup>7</sup>.

## PRESENTATION DU SERVICE SAMETH

En cohérence avec l'activité de Cap emploi, le SAMETH <sup>1</sup> 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 <sup>2</sup> 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 <sup>3</sup> 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).

## Pôle handicap adultes

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'inaptitude 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 bientraitance 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,
- Etre un vecteur de progrès et promouvoir une action inscrivant les services dans une dynamique de qualité.

# Pôle handicap enfants



*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<sup>er</sup> 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.



## 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<sup>er</sup> 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

### 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.

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.

# ORGANIGRAMME



# DES STRUCTURES ET DES DIRECTIONS

